

E-ISSN: 2536 - 4464



**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL**



Yıl/Year: 2022

Cilt/Volume: 12

Sayı/Number: 01

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL**

İmtiyaz Sahibi / Publisher

Prof. Dr. Niyazi CAN
Rektör / Rector

Editörler Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Baş Editör / Editor-in-Chief)
Prof. Dr. Salih YEŞİL (Editör Yardımcısı / Assistant Editor)
Dr. Öğr. Üyesi Aysegül KÜÇÜKDAĞLI (Editör Yardımcısı / Assistant Editor)
Prof. Dr. M. Mustafa KISAKÜREK (Alan Editörü / Field Editor)
Prof. Dr. Seyhan TAŞ (Alan Editörü / Field Editor)
Prof. Dr. İbrahim Ethem TAŞ (Alan Editörü / Field Editor)
Prof. Dr. Toğrul İSMAYIL (Alan Editörü / Field Editor)
Prof. Dr. Abdullah SOYSAL (Alan Editörü / Field Editor)
Prof. Dr. Ali Haluk PINAR (Alan Editörü / Field Editor)
Prof. Dr. Ali Çağlar ÇAKMAK (Alan Editörü / Field Editor)

Sekreteryaya / Secretary

Arş. Gör. Kevser ÖZYAŞAR
Arş. Gör. Şevval Nur MERİÇ

KSÜ İİBF DERGİSİ / KSÜ JOURNAL OF EASF

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Avşar Yerleşkesi
46100 KAHRAMANMARAŞ

Tel: (0344) 300 1574

Fax: (0344) 300 1532

<http://iibfdergisi.ksu.edu.tr>
iibfdergisi@ksu.edu.tr

E-ISSN: 2536-4464

Yayın Türü / Type of Publication

Online Süreli Yayın-Ulusal Hakemli Dergi
Online Periodical-National Peer-Reviewed Journal

Dizgi / Type Setting

Arş. Gör. Kevser ÖZYAŞAR
Arş. Gör. Şevval Nur MERİÇ

**Haziran / June
2022**

DANIŞMA KURULU* / ADVISORY BOARD

| | |
|-----------------------------------|---|
| Prof. Dr. Osman PEKER | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Prof. Dr. Harun UÇAK | Alaaddin Keykubat Üniversitesi |
| Prof. Dr. Emre ALKIN | Altınbaş Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ercan GEGEZ | Altınbaş Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kemal YILDIRIM | Anadolu Üniversitesi |
| Prof. Dr. Özgür TONUS | Anadolu Üniversitesi |
| Prof. Dr. Erinç YELDAN | Bilkent Üniversitesi |
| Prof. Dr. Majed R. MUHTASEB | California State Polytechnic University |
| Prof. Dr. Arthur T. DENZAY | Claremont Graduate University |
| Prof. Dr. Muammer TEKEOĞLU | Çukurova Üniversitesi |
| Prof. Dr. Recep KÖK | Dokuz Eylül Üniversitesi |
| Prof. Dr. Orhan KOCAGÖZ | FOM University of Applied Sciences |
| Prof. Dr. Anarkul URDALETOVA | Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi |
| Prof. Dr. Murat TAŐDEMİR | İstanbul Medeniyet Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ahmet İNCEKARA | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ertuğrul KIZILKAYA | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Burak ATAMTÖRK | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. F. Bahar ŐANLI GÖLBAHAR | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Seyhun DOĞAN | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Aydan KANSU | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Zekai ÖZDEMİR | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Esra NEMLİ ÇALIŞKAN | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. N. Alkan SOYAK | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Suat OKTAR | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Selahattin GÖRİŐ | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Murat ÇOKGEZEN | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ahmet YILMAZ | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nadir EROĞLU | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nurdan ASLAN | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mahmut TEKÇE | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. BarıŐ TEKİN | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ahmet TABAKOĞLU | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Başak YÜCEMEMİŐ | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Cengiz BAHÇEKAPILI | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. EriŐah ARICAN | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. GÖlsüm AKALIN | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ayşe GÖNER | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. GÖlay YILMAZ | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Serdar Pirtini | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mustafa KİBAROĞLU | MEF Üniversitesi |
| Prof. Dr. İsmail TUNCER | Mersin Üniversitesi |
| Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN | Mersin Üniversitesi |
| Prof. Dr. Muhsin KAR | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi |
| Prof. Dr. GÖzin ERLAT | Orta Doğu Teknik Üniversitesi |

Prof. Dr. Şaban NAZLIOĞLU
Prof. Dr. Kerem ALKİN
Prof. Dr. M. Kabir HASSAN
Prof. Dr. Tony ROYLE
Doç. Dr. Hakan HOTUNLUOĞLU
Doç. Dr. Tayfur BAYAT
Doç. Dr. Selman YILMAZ
Doç. Dr. Mehmet Akif İÇKE
Doç. Dr. Başak Turan İÇKE
Doç. Dr. Jale Yalınpala ÇOKGEZEN
Doç. Dr. Semiha AYTEMİZ
Doç. Dr. İlkay YILMAZ
Doç. Dr. Erkan AKTAŞ
Doç. Dr. Selim KAYHAN
Doç. Dr. İlhan KÜÇÜKKAPLAN

Pamukkale Üniversitesi
Türkiye İhracatçılar Meclisi
University of New Orleans
University of York
Adnan Menderes Üniversitesi
İnönü Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
Marmara Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
Mersin Üniversitesi
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Pamukkale Üniversitesi

*** İsimler unvan ve üniversite isimleri esas alınarak alfabetik sıraya göre dizilmiştir.**

BU SAYININ HAKEMLERİ* / REFEREES

Prof. Dr. Cengiz TORAMAN
Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Prof. Dr. Serkan ADA
Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE
Prof. Dr. Yakup BULUT
Doç. Dr. Bengü HIRLAK
Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR
Doç. Dr. İbrahim AKBEN
Doç. Dr. Mehmet GÜVEN
Doç. Dr. Merve TUNCAY
Doç. Dr. Taşkın KILIÇ
Doç. Dr. Vedat YILMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Arzu GİRİŞKEN
Dr. Öğr. Üyesi Belkıs Dilek ÖZBEZEK
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÖK
Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ

İnönü Üniversitesi
Süleyman Demirel Üniversitesi
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Gaziantep Üniversitesi
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Artvin Çoruh Üniversitesi
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Bingöl Üniversitesi
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Ordu Üniversitesi
Malatya Turgut Özal Üniversitesi
Altınbaş Üniversitesi
Gaziantep Üniversitesi
Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi
Kilis 7 Aralık Üniversitesi

* İsimler unvan ve soy isim esas alınarak alfabetik sıraya göre dizilmiştir.

ABOUT THE JOURNAL

- KSU Economic and Administrative Sciences Journal is a peer-reviewed online journal that is written Turkish or English and published 2 times in a year (June and December).
- With publication of journal, it is intended to increase communication and information sharing among researchers, professionals, academics and policy makers and to work financial and economic system effectively.
- All articles submitted to journal should not have been published or submitted for publication in other journals. Studies presented in scientific congresses and symposia can publish. Some types of submissions are original research, review articles, case report Project, presentation and book review (provided that article format).
- Firstly, articles are assessed by editor. If articles deemed appropriate in terms of subject matter and content, editor sends them two referees. However, in case of disagreement between the two referees, article is evaluated by the Editorial Board and editorial board decides whether publish or not. In case of asking for correction, author has to send corrections within 15 days.
- All rights' of accepted articles belong to KSU Economic and Administrative Sciences Journal. Authors are responsible for thoughts and opinions mentioned in articles. Published articles can be used by quoting as authority.
- Articles should be e-mailed to iibfdergisi@ksu.edu.tr
- The address is **KSU Journal of EASF, Kahramanmaraş Sütçü İmam University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Avsar Campus, 46100 KAHRAMANMARAŞ**

DERGİ HAKKINDA

- KSÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, iktisadi ve idari bilimlere ait bilim dalları ve bölümlere ilişkin Türkçe veya İngilizce yazılmış, literatüre katkıda bulunacak özgün makalelerin yer aldığı yılda 2 kez (Haziran ve Aralık) elektronik olarak yayınlanan hakemli bir dergidir.
- Derginin yayımlanmasıyla; akademisyenler, profesyoneller, araştırmacılar ve politika yapıcılar arasındaki iletişimin ve bilgi paylaşımının artırılarak, finansal ve ekonomik sistemin etkin çalışmasına katkı sağlanması amaçlanmaktadır.
- Yayımlanmak üzere gönderilen makalelerin başka bir yayın organında yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gereklidir. Bilimsel kongre ve sempozyumlara bildiri olarak sunulmuş çalışmalar da yayımlanabilir. Dergide yayımlanması için gönderilecek çalışma türleri şunlardır: Özgün araştırma ve inceleme makaleleri, derleme makaleler, olgu sunumu, proje tanıtımı, kitap tanıtımı (Makale formatı olması şartıyla).
- Makaleler editörler tarafından konu, şekil ve içerik yönünden değerlendirilip uygun görülenleri iki hakeme gönderilir. Ancak, hakem raporları arasında görüş ayrılığı varsa, makale Editörler Kurulu tarafından değerlendirilerek, yayımlanması ya da yayımlanmamasına karar verilir. Düzeltme istenilmesi durumunda, yazarın ilgili düzeltmeleri yaparak en geç 15 gün içerisinde dergiye göndermesi gerekmektedir. Ampirik çalışmalarda gerekli görüldüğü hallerde yazardan kullandığı veri ve bilgisayar kodları istenebilir.
- Yayımlanması kabul edilen makalelerin bütün hakları KSÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisine aittir. Makalelerde belirtilen düşünce ve görüşlerin tamamından yazarları sorumludur ve söz konusu düşünce ve görüşler KSÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesini bağlamaz. Dergide yayımlanan makalelerden kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
- KSÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisinde yayımlanmak üzere gönderilecek makalelerin, iibfdergisi@ksu.edu.tr adresine elektronik ortamda gönderilmesi gereklidir.
- Adres; **KSÜ İİBF DERGİSİ, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Avşar Yerleşkesi, 46100 KAHRAMANMARAŞ**'tır.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

The Role of the Family Factor in the Impact of Intrinsic Motivation on Job Performance

1

İşsel Motivasyonun İş Performansına Etkisinde Aile Faktörünün Rolü

Gamze GÜNER KİBAROĞLU

Corporate Sustainability in Companies: Comparison of Public and Private

17

İşletmelerde Kurumsal Sürdürülebilirlik: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması

Bekir DEĞİRMENCİ

Mülteci ve Sığınmacıların Girişim Kapasitelerinin Artırılmasında Eğitimin Rolü ve Önemi

35

The Role and Importance of Education in Increase the Entrepreneurial Capaticiy of Refugees and Asylum-Seekers

Ali KIRAÇ, Döndü UYANIK, Emine İKİKAT TÜMER, Emre ARICI, Kürşat ÇİFTÇİ, Zeki YILDIRIM, Achilleas KOSTOULAS, Gülşah AKSOY, Alice SCALÍA, Ingrid WILHELMSEN, Peter PRASCHINGER

Pandemi Döneminde Temel İhtiyaçların Artan Önemi: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Bir Değerlendirme

51

The Increasing Importance of Basic Needs During the Pandemic Period: An Assessment in the Context of Maslow's Hierarchy of Needs

Arzu ÖZKANAN

Türkiye'deki İşletmelerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

71

Use of Information Technologies in Businesses in Turkey: Problems and Solution Suggestions

Mehmet KARAHAN, Nuray BÜRKEK

Toplu Taşıma İşletmelerinde Akıllı Ulaşım Sistem Verilerinin Büyük Veri Teknolojileri ile Desteklenmiş İş Zekâsı Mimarisinde Uygulanması: Bir Literatür İncelemesi

89

Application Of Intelligent Transportation System Data In Business Intelligence Architecture Supported by Big Data Technologies In Public Transportation Enterprises: A Literature Review

M. Kutlu ŞENGÜL, Çiğdem TARHAN, Vahap TECİM

Çevre Bilinci: Jenerasyon Farklılıklarına Yönelik Bir Araştırma

107

Environmental Awareness: A Research On Generation Differences

Zeynep ERGEN IŞIKLAR, Muammer ZERENLER, Ceren YEŞİLTUNA

Sağlık Kurumları ve Stratejik Ortaklıklar Üzerine Sistematik Bir Derleme

127

A Systematic Review On Health Institutions And Strategic Partnerships

Keziban ZEYBEK, Merve KOÇ

Kurumsal Yönetim Puanlarının İşletmelerin Aktif Karlılığı, Özsermaye Karlılığı ve Borçlanma Düzeylerine Etkisi

145

The Effect Of Corporate Governance Scores On Return On Assets, Return On Equity And Borrowing Levels

Seda TURNACIGİL, Toprak Ferdi KARAKUŞ

THE ROLE OF THE FAMILY FACTOR IN THE IMPACT OF INTRINSIC MOTIVATION ON JOB PERFORMANCE

Gamze GÜNER KİBAROĞLU

Dr., Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID: 0000-0001-6187-4607

Abstract

The main purpose of the research is that the family factor should be taken into account in intrinsic motivation compared to other external factors. When it is foreseen, that intrinsic motivation can increase job performance, the family can play an active role in intrinsic motivation. In this study, the effect of family on intrinsic motivation was evaluated with a qualitative study in order to increase job performance. In this study, interviews lasting 1-2 hours were conducted for each person from 42 people. According to the results of the study, while intrinsic motivation affects job performance, family plays a mediating role in this factor. In other words, an increase in intrinsic motivation increases job performance. When family is added to the effect between these two variables, the effect increases even more. In this context, the results of the study emphasize that the family institution of the individual should be taken into account during the recruitment of the personnel and the working period of the employee at the workplace.

Keywords: Job Performance, Intrinsic Motivation and Family.

İÇSEL MOTİVASYONUN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE AİLE FAKTÖRÜNÜN ROLÜ

Öz

Araştırmanın temel amacı, aile faktörünün diğer dışsal faktörlere göre içsel motivasyonda dikkate alınması gerektiğidir. İçsel motivasyonun iş performansının artırabileceği ön görüldüğünde aile, içsel motivasyon için etken görev oynayabilir. Bu çalışmada iş performansının yükseltilmesi için ailenin içsel motivasyona etkisi nitel bir çalışma ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada 42 kişiden her bir kişi için 1-2 saat süren görüşmeler yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, içsel motivasyon iş performansını etkilerken aile bu etken içinde aracı rol oynamaktadır. Diğer bir deyişle, içsel motivasyonun artması iş performansını artırmaktadır. Söz konusu bu iki değişken arasındaki etkiye aile eklendiğinde etki daha da artmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın sonuçları personelin işe alım ve çalışanın iş yerindeki çalışma süresinde bireyin içinde bulunduğu aile kurumunun dikkate alınması gerektiği vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Aile.

1. INTRODUCTION

Competitive and dynamic environments, it is seen that the innovative work behaviors of the employees have become a critical resource for job performance. In this context, the quality of work life of the employees is among the important factors questioned in terms of its effect on job performance (Xu, Liu and Tang, 2022). Job performance is expressed as the behaviors of different behavioral parts that an individual performs during the standard time interval that support organizational goals within the organization (Motowidlo, Borman, and Schmit, 1997). It can be said that one of the main factors of job performance, which is defined as the behavioral style applied during certain intervals, is motivation. Motivation, which includes two basic elements, internally and externally, is described as an activating tool.

Intrinsic motivation enables employees to work harder, smarter, longer, and more efficiently (Amabile, 1993). Intrinsic motivation, which is seen as the main source of action, enables individuals to be creative, rational and active for a longer period of time. In this context, individuals with low intrinsic motivation remain lower in creativity and rationality. Individuals with high intrinsic motivation show higher fluency and flexibility in creative tasks. In other words, high or low intrinsic motivation in individuals can change attitudes and behaviors towards tasks. One of the most basic state factors of intrinsic motivation is the family (Zhang, Pi, Li and Hu, 2021). In some studies (Menges, Tussing, Wihler, and Grand, 2017), it was discussed that family is among the concepts that affect intrinsic motivation and the effect of family conflicts on job performance. In another study (Greenhaus and Beatell, 1985), the family responsibilities of employees, considering that they would interfere with the work duties, which are generally called family-work conflict, examined the effect of family and work conflicts on job performance. Similar to studies showing that job performance changes daily, it is argued that family-work conflict can have a high impact (Pak, Kramer, Lee and Kim, 2022; Vallerand, 1997; Wang, Liu, Zhan, and Shi, 2010). In other word, intrinsic motivation can affect the job performance of the individual's family environment and may have a positive or negative effect on a general level (Nohe, Michael, and Sonntag 2014).

Although it is thought that supporting an employee's family may be an important reason why many people work, few studies have examined the effects of family intrinsic motivation. The family can be a factor that increases the energy of intrinsic motivation and can increase job performance by reducing stress and even in cases where intrinsic motivation is a deficiency (Menges et al, 2017). In this study, the formative effect of the family on intrinsic motivation was evaluated, considering that job performance is an important outcome variable in the light of the issues discussed in the literature and qualitative method.

2. LITERATURE REVIEW

2.1 Defining Motivation and Its Formation on Job Performance

Motivation is simply to be able to do something to motivate the person (Ryan and Deci, 2000). Industrial psychologists and management practitioners have long studied the motivational factors that lead to high motivation and performance. Many researchers have noticed the importance of needs, incentives, and perceptual variables to analyze and explain human motivation, however, have tended to gather these variables under one roof and some of them. Motivation markers emphasizing a particular class led to the development of partial motivation theories as need, incentive, and perceptual theory. The classification of Chung (1968) as determinants of motivation took its place in the empirical studies in the psychological field and gained integrity with the work of William James in the form of intrinsic and extrinsic motivation distinction. At that time, James's arguments focused attention on the area of motivation (Lapierre, Li, Kwan, Greenhaus, DiRenzo and Shao, 2018; Chung, 1968; Goronzy, 2017; Ryan and Deci, 2001).

Motivation and motivation's models have been developed with the claim of showing how and with which factors people are revealed and ensuring their sustainability. While some of these models show internal factors expressing the individual's own needs, others express environmental factors. One may conclude that intention to understand job performance led researchers to study carefully internal and external aspects of motivation. There is a variety of research in the literature aiming to look for relationship between motivation and job performance. The main purpose of these theories is how long an individual will continue his / her focused work efficiently and how much it will affect job performance (Paşamehmetoğlu and Yeloğlu, 2017). For example, in a 1-month job performance study that Castanheira (2016) applied to 370 customer service employees, it was measured that it affected the motivational approach towards performance and that the employees could increase their job performance in motivating roles. In this study, job performance (after 1 month) was measured again to test the relationship between customers and employees and the effects between loyalty and mediation on customers and the business world. The hypotheses were tested with structural equation modeling analysis in a field study with 370 customer service employees from bank, retail and sales positions. In this study, it was seen that intrinsic motivation was more effective on job performance than extrinsic motivation.

Intrinsic motivation can be seen as the motivation to do something for its own good. Instead of doing something to achieve an external goal or meet some externally imposed constraints, it is defined as self-control and satisfaction, that is, self-motivation (Hennessey, Moran, Altringer and Amabile, 2015; Zhang, Long, Wu, and Huang, 2015). A study was conducted on the intrinsic motivation of the students of the International Student Assessment Program and their performance in the mathematics course. According to the results of this study, it was observed that students with high intrinsic motivation had higher mathematics performance than students with low intrinsic motivation. This result is demonstrated by the multiplicative effect between intrinsic motivation

and performance (Liu, Hau and Zheng, 2020). In this context, intrinsic motivation can change the behavior and attitudes of individuals (Turner and Reed, 2021).

Intrinsic motivation is an employee's desire to make effort based on self-interest. In 1918, some studies argued in the first theory of intrinsic motivation that extrinsic motivators can initiate activity in the individual, but despite this, the intrinsic willingness and effectiveness of the individual may be in the case of extrinsic motivation (Ryan and Deci, 2001). However, Grant (2008) suggested that when intrinsic-motivation is high, employees may not need to self-regulate to "push themselves to work, and that extrinsic motivation and intrinsic motivation may be disconnected. Frese and Fay (2001) added that it may not be realistic to have a high level of intrinsic motivation in every job or every employee in support of this view.

Based on social change theories, job performance can be seen as an outcome variable influenced by intrinsic motivation. Especially intrinsic motivation is thought to be effective on job performance as it can provide job satisfaction within the organization (Aryee, Walumbwa, Mondejar and Chu, 2013; Wehrt, Casper and Sonnentag, 2022). Intrinsic motivation is the creator of job performance. In other words, intrinsic motivation, that is, self-encouragement of the individual, may lead to a performance in work (Hennessey et.al., 2015; Murnieks, Klotz and Shepherd, 2020). In his research against these arguments, Deal et al. emphasized that intrinsic motivation is generally impoverished in low-level jobs and suggested that the degree of intrinsic motivation may be related to the degree of the work done (Deal, Stawiski, Graves, Gentry, Weber, and Ruderman, 2013; Vallerand, 2001). In this context, the first problem the study was created.

Question 1: How does intrinsic motivation effects job performance?

In the study of Liu et al., it was revealed that intrinsic motivation affects performance, but different situational variables can change the strength and direction of this effect (Liu, Hau, Liu, Wu, Wang and Zheng, 2020). One of the most important situation variables that can affect the relationship between an individual's intrinsic motivation and job performance is family.

2.2 The Role of the Family on Intrinsic Motivation

Intrinsic motivation can affect performance in an increasing/decreasing structure as a result of support from different sources. These resources may be related to the situation variables within the scope of the individual's intrinsic motivation. In this study, the family factor was thought to be an important situation variable (Jungert, Schattke, Proulx, Taylor and Koestner, 2021).

The family forms the basis of the behavior and attitudes of individuals. In this framework, individuals learn both internal and external motivation sources together with the family. In other words, family is one of the most

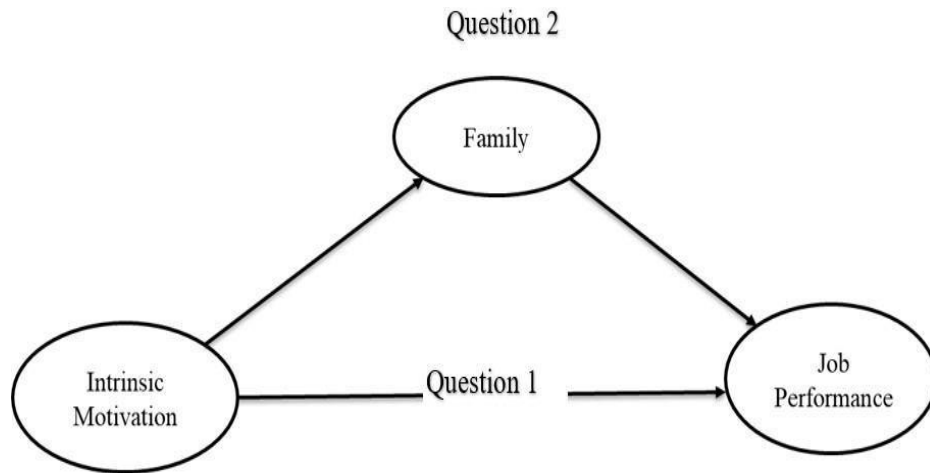
important factors in the attitudes and behaviors of the individual, as well as one of the cornerstones of the individual's motivation. For this reason, the cause-effect relationship between concepts such as family, family conflict and factors such as optimism and intrinsic motivation is examined in the literature. As a result of these examinations, it has been observed that the relationship of the individual with the family is an important factor. It has been shown that situations such as intra-family conflict, disorders in family structure, and family motivation have a significant effect on the individual's intrinsic motivation (Liu et al., 2020; Shin and Kelly, 2013). Therefore these relationships can be explained on the basis of social cognitive theory.

Based on social cognitive theory, it is argued that individuals with stronger families benefit their business life. It is emphasized that the internal motivation of the employees with a strong family structure is higher, while the internal motivation is lower in a weak family structure (Liu, Liao and Liu, 2020). Based on this theory, intrinsic motivation is associated with a strong family structure. In other words, it can be thought that there is a significant effect in the same direction between family and intrinsic motivation. Menges et al. investigated that family motivation, as a function of intrinsic motivation, can have an unrelated influence on the scope and degree of the work done. In his study conducted by Menges with the survey and daily data he collected in Maquiladora, Mexico. He observed that family motivation increased job performance by partially providing energy within the intrinsic motivation. In this study, it was stated that supporting the family provides a strong source of motivation that can increase performance in the workplace and will provide meaningful results for research on motivation, work and family participation dynamics (Menges et al, 2017). In another study conducted by Grant in 2008, he suggested that the quality and quantity of job performance may decrease in cases where the intrinsic motivation is low (Grant, 2008). When the studies mentioned above were examined in the literature, it was not observed that the family factor had a regulatory effect. It has been observed that this gap seen in the literature is important in the effect of intrinsic motivation on job performance. In this context in this situation where intrinsic motivation is low, it is thought that the family factor of the employee may affect this level. It can be said that this effect is likely to have a formative effect for the outcome variable of job performance. In this context, the second problem of the study was created.

Question 2: How does family concept play a mediation role in the effect of intrinsic motivation on job performance?

In this context, "job performance" has been taken as the result variable in the research model. The model of the research is shown in Figure 1, in the qualitative investigated in this study, these variables and the relationships between them were examined.

Figure 1. The Mediation Role of the Family in the Effect of Intrinsic Motivation on Job Performance



As can be seen in Figure 1, The mediation role of the family in the effect of intrinsic motivation on job performance was examined through a qualitative method. In this context, the first question of the study on how intrinsic motivation affects job performance was examined. Then the second question of the study, which is the mediating effect of the family on the effect of intrinsic motivation on job performance, was investigated.

3. METHOD

This study is a qualitative study and data were collected from 42 people in total. The collected data were analyzed in the QDA miner 6 package program. Within the scope of the research, two open-ended questions were asked based on the model. Interviews lasting 1-2 hours were held with each participant. The answers received from the participants in the said interviews were recorded with the note-taking system. These notes were taken as an individual introduction to the QDA miner program, which is primarily used for qualitative research methods. In the QDA miner program, frequency analysis, code and theme, relational analysis, and impact analysis were examined.

Since this study is a qualitative study, it cannot be considered quantitative research. For this reason, the main mass of the study can be considered as a maximum of 5000 words. In this context, the sample interval is calculated as (5000/500=10). In the study, the systematic sampling phenomenology design was used. The data of the study were collected face to face.

Ethical approval was obtained for this study by the Başkent University Academic Evaluation Coordinator on 01.07.2022 with the number E-62310886-605.99-140862.

45% of the participants in the study were female and 55% were male. In addition, 25% of the participants are primary/secondary school graduates, 55% are high school graduates and 20% are undergraduate graduates. 70% of the participants are private sector employees and 30% are public employees.

A few examples of the answers given by the participants to the questions;

Researcher : *How does intrinsic motivation effects job performance?*

Participant X : *If I feel good, my performance is very good. I felt very bad last week. When I arrived at work, my manager had a plan for routine work. But I didn't feel like doing it at all because I felt so bad. Frankly, that's how I did the job and said I was done.....*

Participant Y : *I usually feel good, and most of the time I do my job well. But sometimes there is an uneasiness in me because of the troubles I have experienced privately, and that's when I get bored and feel bad. I can't say I'm performing well at my job when I feel bad...*

Researcher : *You said you didn't/don't feel bad. How did/do you feel around your family?*

Participant X : *Actually, I fight with my wife all the time. When I leave the house at the end of every fight, I leave sad. Then I come to work. On days when we fought, I didn't feel like working. At such times, I only completed the assigned tasks. Of course, there are some mistakes. Especially in my machine drawings, there are usually errors. If I don't fight with my wife the next day, I am very happy and immediately correct the mistakes I have made...*

Participant Y: *In other words, there are times when I have problems with my family in general. I have 2 brothers and they are younger than me. There is always a lot of noise and running in the house. That's why my mom is constantly arguing with them. Most of the time I get into a fight while trying to separate them. That's why I'm sad and I can hardly sleep at night. I have a hard time getting up in the morning to come to work. When I come to work, I hardly collect myself until the evening. I can't be said to have performed well at times like these...*

Researcher : *Can you tell us a little bit about the difference between your intrinsic motivation after arguing with your wife/ mother/ brother... and your intrinsic motivation after arguing?...*

4. RESULTS

Within the scope of the study, the data recorded as a result of 1-2 hour interviews from 42 employees were first divided into groups. The data grouped as job performance, intrinsic motivation, and family factor were organized by coding within themselves. Then, the effect strengths between these codes were examined. In this context, by looking at the relationships between the answers given by the participants, answers were sought for two questions of the research as a result of the support received by the literature. The findings of the study are given below (Table 1, Table 2, Table 3 and Figure 2).

Table 1. Coding Frequency

| Variable | | Count | % Codes | Cases | % Cases |
|----------------------|----------------------|-------|---------|-------|---------|
| Job Performance | Perform | 26 | 20.6% | 1 | 100.0% |
| | Support Organization | 15 | 11.9% | 1 | 100.0% |
| | Work Performance | 14 | 11.1% | 1 | 100.0% |
| Intrinsic Motivation | Directly Effect | 13 | 10.3% | 1 | 100.0% |
| | Internal Motivation | 18 | 14.3% | 1 | 100.0% |
| | Individual | 15 | 11.9% | 1 | 100.0% |
| Family Factor | Support Family | 25 | 19.8% | 1 | 100.0% |

Table 1. shows the coding frequencies of the data of the collected study. In this study Job Performance, Intrinsic Motivation, and Family Factor were examined as 3 parts. Each part has different variables. Job Performance has Perform, Support Organization, and Work Performance. Intrinsic Motivation has a Direct Effect, Internal Motivation and Individual. Last of all Family Factor has only Support Family. Succinctly: in Job Performance, perform counted 26 times with a percentage of 20.6%. Support Organization counted 15 times with a percentage of 11.9% Work Performance on the other hand counted 14 times with a percentage of 11.1%. In Intrinsic Motivation Directly Effect counted 13 times with a percentage of 10.3%. Internal Motivation was counted 18 times with a percentage of 14.3%, Individual on the other hand counted 15 times with a percentage of 11.9%. In Family, factor Support Family counted 25 times with a percentage of 19.8%.

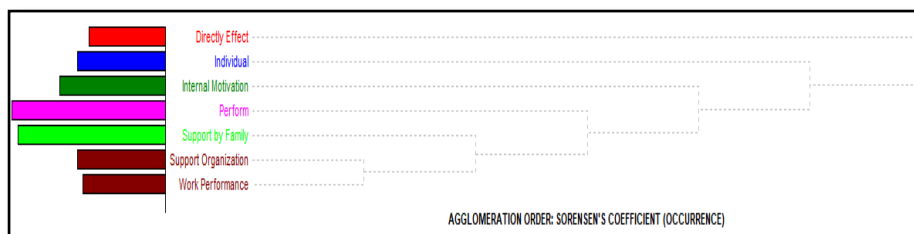
Figure 2 shows us how frequent of these subjects were mentioned. As it can be seen in Figure 2 subjects have a descending order in terms of frequency as a font size. This order start with motivation and continues with this order;

Table 2. Case Sequences

| A= Perform B= Perform Fred of A= 26 Fred of B= 26 Expected Fred= 22.7 B Follow A= 23 (88.5%) A Precedes B= 23 (88.5%) % of Sequences= 20.9% Z value= 0.07 P= .509 | | Perform | Support Organization | Work Performance | Directly Effect | Internal Motivation | Individual | Support Family |
|--|----------------------|---------|----------------------|------------------|-----------------|---------------------|------------|----------------|
| Job Performance | Perform | | -0.32 | 0.07 | 0.20 | 0.08 | 0.62 | -0.20 |
| | Support Organization | 0.17 | | 0.15 | 0.16 | 0.22 | 0.19 | 0.21 |
| | Work Performance | 0.47 | 1.17 | | -0.41 | 0.55 | 1.53 | -1.22 |
| Intrinsic Motivation | Directly Effect | .011 | 0.42 | 0.20 | | 0.06 | -0.42 | -0.33 |
| | Internal Motivation | 0.31 | -1.47 | 0.08 | -0.38 | | 0.50 | -0.92 |
| | Individual | 0.71 | 1.04 | 0.49 | 0.66 | 0.57 | | -0.83 |
| Family Factor | Support Family | -0.31 | -0.98 | -0.77 | 0.14 | 0.08 | 0.98 | |

Considering these results, it can be clearly seen that there is a relationship between intrinsic motivation and job performance. According to the findings it was seen that intrinsic motivation was related to job performance. This finding is supported by the study of Joo et. all and the study of Grant (Joo, Jeung, and Yoon H.J, 2010; Grant, 2008). In other words, when the intrinsic motivation of the individual increases, his / her job performance will increase. This result supports the first question, based on the fact that the research's intrinsic motivation affect job performance. In other words, as—intrinsic motivation increases, job performance may increase. Figure 3 was created for the effect of the family factor in the mentioned effect.

Figure 3. Case Similarity



As seen in Table 2, the relationship between job performance and family and the relationship between family and intrinsic motivation can be seen from the combination of the lines in the figure. According to these findings, in the effect of intrinsic motivation on job performance, the concept of family has a mediating effect of intrinsic motivation on job performance. This result is supported by Menges and colleagues and Grant (Menges et al, 2017; Grant, 2018). In other words, in the effect of intrinsic motivation on job performance, the concept of family can decrease or increase the severity of this effect. This result shows that the study supports the second question. In another word, it can be said that the family factor plays an mediation effective role in the effect of intrinsic motivation on job performance. As well as this result of the study is supported by the theoretical work done by Brian. Brian may argue that the concept of family can influence these two variables in the effect of intrinsic motivation on job performance (Brian, 2010).

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

In this study, it was investigated how and what extent the concept of family can play a role in the interaction between intrinsic motivation and job performance. According to the findings of the research, as intrinsic motivation increases, job performance increases in the same direction. In other words, there is a significant relationship between intrinsic motivation and job performance in the same direction. In other words, when the individual's intrinsic motivation decreases, job performance decreases. In addition, the findings of the study showed that the family played a role as a mediator variable in the effect of intrinsic motivation on job performance. This result the concept of family, which is the independent variable taken as a mediator variable, should be considered. In other words, the concept of family, which is seen as the close circle of working individuals, needs to be addressed in terms of both human resources and management. Because this concept may play a reducing or increasing role in the effect of intrinsic motivation on job performance.

According to all these results, the family life of individuals affects their intrinsic motivation. Since it is known that intrinsic motivation affects job performance, it is thought that minimizing the negative experiences of employees within the family will increase their job performance. In this context, the results of the study both shed light on the direction of academic studies in the future and touch on important points for practitioners. Considering that the family factor affects the intrinsic motivation of individuals by the literature in the future, it is necessary to work with different variables in order to reduce the effect of the factor. Thus, job performance can be increased by ensuring that intrinsic motivation is less affected by the family factor. In addition, the results of this study suggest that future studies should study the moderation effect of the concept of family on job performance of intrinsic motivation. Because, while it is observed that there is a significant relationship in the same direction on intrinsic motivation and job performance, it has been pointed out that the direction and strength of the effect will change with the introduction of the concept of family into this relationship. Job performance can be increased by ensuring that practitioners are less affected by the family factor of individuals. For example, in this context, it is recommended that managers and leaders use different

motivation techniques in order to keep the internal motivation of working individuals higher within the company.

Since the number reached in the qualitative research conducted within the scope of the study is limited, the results of the study should be taken into account in general application. The findings of this study have been interpreted as a result of the qualitative methods. It is recommended to rerun the study with quantitative methods. It is recommended that job performance and intrinsic motivation should be applied in service sectors that are considered to be effective sectors.

REFERENCES

- Amabile, Teresa M. (1993), "**Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in The Workplace**", *Human Resource Management Review*, Volume: 3, Issue: 3, pp: 185-201.
- Aryee, Smaul, Walumbwa Fred. O., Mondejar Reuben and Chu Chris W.L. (2013), "**Accounting for The Influence of Overall Justice on Job Performance: Integrating Self-Determination and Social Exchange Theories**", *Journal of Management Studies*, Volume: 52, Issue: 2, pp: 231-252.
- Brian, J.Collins (2010), "**Invited Reaction: Investigating The Influences of Core Self-Evaluations, Job Autonomy, and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance**", *Human Resource Development Quarterly*, Volume: 21, Issue: 4, pp: 373-379.
- Castanheira, Fillipa (2016), "**Perceived Social Impact, Social Worth, and Job Performance: Mediation by Motivation**", *Journal of Organizational Behavior*, Volume: 37, Issue: 6, pp: 789-803.
- Chung, Kae Hoon (1968), "**Developing a Comprehensive Model of Motivation and Performance. Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College**", Ph.D., Business Administration, University Microfilms, Inc., Ann Arbor, Michigan.
- Deal, Jennifer J., Stawiski, Sarah, Graves, Laura, Gentry, William. A., Weber, Todd J. and Ruderman, Marian (2013), "**Motivation at Work: Which Matters More, Generation or Managerial Level?**" *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Volume: 65, Issue: 1, pp: 1-16.
- Frese, Michael and Fay, Doris (2001), "**Personal Initiative (PI): An Active Performance Concept for Work in the 21st Century**", In B. M. Staw and R. M. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior*, Volume: 23, pp: 133-187. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier Science.
- Goronzy, Friedhelm (2017), "**Developing a Comprehensive Model of Motivation and Performance: A Methodological Comment**", *Academy of Management Journal*, Volume: 11, Issue: 1, pp: 63-73.
- Grant, Adam M. (2008), "**Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity**", *The Journal of Applied Psychology*, Volume: 93, Issue: 1, pp: 48- 58.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Beutell, Nicholas J. (1985), "**Sources of Conflict Between Work and Family Roles**", *Academy of Management Review*, Volume: 10, Issue: 1, pp: 76-88.
- Hennessey, Beth, Moran, Seana, Altringer, Beth and Amabile, Teresa M. (2015), "**Extrinsic and Intrinsic Motivation**", *Wiley Encyclopedia of Management*, Volume: 11, Issue: 1, pp: 1-4.
- Joo, Baek-Kyoo(Brain), Jeung, Chong-Wook and Yoon Hea Jun (2010), "**Investigating The Influences of Core Self-Evaluations, Job Autonomy, and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance**", *Human Resource Development Quarterly*, Volume: 21, Issue: 4, pp: 353-371.

- Jungert, Tomas, Schattke, Kasper, Proulx, Félix Alexandre, Taylor, Geneviève and Koestner, Richard (2021), **"Whose Autonomy Support is More Effective? Managers' or Co-Workers'? An Experimental Comparison of Source and Occupational Context on Intrinsic Motivation"**, Canadian Journal of Administrative Sciences, Volume: 38, Issue: 2, pp: 209-223.
- Lapierre, Lapierre M., Li, Yanhong, Kwan, Ho Kwang, Greenhaus, Jeffrey, Direnzo, Marco and Shao, Poing (2018), **"A Meta-Analysis of The Antecedents of Work-Family Enrichment"**, Journal of Organization Behavior, Volume: 39, Issue: 4, pp: 385-401.
- Liu, Yuan, Hau, Kit-Tai, Liu, Hongyun, Wu, Jing, Wang, Xiaofang and Zheng, Xin (2020), **"Multiplicative Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Academic Performance: A Longitudinal Study of Chinese Students"**, Journal of Personality, Volume: 88, Issue: 3, pp: 584-595.
- Liu, Yuan, Hau, Kit-Tai and Zheng, Xin (2020), **"Does Instrumental Motivation Help Students with Low Intrinsic Motivation? Comparison Between Western and Confucian Students"**, International Journal of Psychology, Volume: 55, Issue: 2, pp: 182-191.
- Liu, Zhaopeng, Liao, Huiyao and Liu, Yamei (2020), **"For the Sake of My Family: Understanding Unethical Pro-Family Behavior in The Workplace"**, Journal of Organizational Behavior, Volume: 41, Issue: 7, pp: 638-662.
- Menges, Jochen I., Tussing, Danielle V., Wihler, Andreas and Grant, Adaam M. (2017), **"When Job Performance is All Relative How Family Motivation Energizes Effort and Compensates for Intrinsic Motivation"**. Academy of Management Journal, Volume: 60, Issue: 2, pp: 695-719.
- Motowidlo, Stephan J., Borman, Walter C. and Schmit, Mark J. (1997), **"A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance"**, Human Performance, Volume: 10, Issue: 2, pp: 71-83.
- Murnieks, Charles Y., Klotz, Anthony C. and Shepherd, Dean A. (2020), **"Entrepreneurial Motivation: A Review of the Literature and An Agenda for Future Research"**, Journal of Organization Behavior, Volume: 41, Issue: 2, pp: 115-143.
- Nohe, Christoph, Michel, Alexandra and Sonntag, Karlheinz (2014), **"Family-Work Conflict and Job Performance: A Diary Study of Boundary Conditions and Mechanisms"**, Journal of Organizational Behavior, Volume: 35, Issue: 3, pp: 339-357.
- Pak, Sunjin, Kramer, Amit, Lee, Yin and Kim, Ki-Jung (2022), **"The Impact of Work Hours on Work-to-Family Enrichment and Conflict Through Energy Processes: A Meta-Analysis"**, Journal of Organization Behavior, Volume: 43, Issue: 4, pp: 709-743.
- Paşamehmetoğlu, Aysın. and Yeloğlu, Hakkı Okan (2017), **Motivasyon**, (Ed. Sıgri, Ünsal, Gürbüz, Sait), Örgütsel Davranış içinde, (4. Baskı), Beta Yayın. İstanbul.
- Ryan, Richard M and Deci, Edward L. (2000), **"Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions"**. Contemporary Educational Psychology, Volume: 25, Issue: 1, pp: 54-67.

- Ryan, Richard. M. and Deci, Edward L. (2001), "**On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudemonic Well-Being**", Annual Review of Psychology, Volume: 52, Issue: 1, pp: 141-166.
- Shin, Yun-Jeong and Kelly, Kevin R. (2013), "**Cross-Cultural Comparison of The Effects of Optimism, Intrinsic Motivation, and Family Relations on Vocational Identity**", The Career Development Quarterly, Volume: 61, Issue: 2, pp: 141-160.
- Turner, Ashley R and Reed, Sean M. (2021), "**Intrinsic Motivation in Exercise: A Concept Analysis**", Nursing Forum, Volume: 57, Issue: 1, pp: 136-143.
- Vallerand, Robert J. (1997), "**Toward A Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation**", Advances in Experimental Social Psychology, Volume: 29, Issue: 1, pp: 271-360.
- Vallerand, Robert J. (2001), "**Deci and Ryan's Self-Determination Theory: A View from The Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation**", Psychological Inquiry, Volume: 11, Issue: 4, pp: 312-318.
- Wang, Mo, Liu, Songqi, Zhan, Yujie. and Shi, Junqi (2010), "**Daily Work-Family Conflict and Alcohol Use: Testing the Cross-Level Moderation Effects of Peer Drinking Norms and Social Support**", Journal of Applied Psychology, Volume: 95, Issue: 2, pp: 377-386.
- Wehrt, Wilken, Casper, Anne and Sonnentag, Sabine (2022), "**More Than a Muscle: How Self-Control Motivation, Depletion, and Self-Regulation Strategies Impact Task Performance**" Journal of Organization Behavior, Early View, Volume: 1-19.
- Xu, Yan, Liu, Dun and Tang, Dai-Sheng (2022), "**Decent Work and Innovative Work Behavior: Mediating Roles of Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Self-Efficacy**", Creativity and Innovation Management, Volume: 31, Issue: 1, pp: 49-63.
- Zhang Yong, Long Lirong, Wu Tsung-Yu. and Huang Xu (2015), "**When is Pay for Performance Related to Employee Creativity in The Chinese Context? The Role of Guanxi HRM Practice, Trust in Management, and Intrinsic Motivation**", Journal of Organization Behavior, Volume: 36, Issue: 5, pp: 698-719.
- Zhang, Xinru, Pi, Zhongling, Li, Chenyu and Hu, Weiping (2021), "**Intrinsic Motivation Enhances Online Group Creativity Via Promoting Members' Effort, Not Interaction**", British Journal of Educational Technology, Volume: 52, Issue: 2, pp: 606-618.

CORPORATE SUSTAINABILITY IN COMPANIES: COMPARISON OF PUBLIC AND PRIVATE¹

Ahmet FİDANOĞLU

Dr., Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi, Şanlıurfa,
ORCID: 0000-0001-5626-8856

Bekir DEĞİRMENÇİ

Öğr.Gör.Dr., Adıyaman Üniversitesi, Besni Ali Erdemoğlu Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü,
ORCID: 0000-0001-5236-5245

Abstract

The adoption of corporate sustainability policies and practices by companies is important in today's management approach. Despite the increasing academic studies on corporate sustainability in recent years, we have not come across any study comparing this concept in the public and private sectors. So, this research, it is proposed to give to the literature by analyzing the sustainable processes of public companies and private companies. Within the scope of the investigation, we collected the data according to the simple random sampling method. The data collected from public and private sector employees in Şanlıurfa province were analyzed by quantitative method. When the findings obtained were examined, it Dec determined that there is a significant difference in the dimensions of social, economic and environmental sustainability between public and private enterprises. However, it has been determined that there is no significant difference between public and private enterprises in terms of managerial and cultural sustainability.

Keywords: Corporate Sustainability, Corporate Social Responsibility, Environmental Sustainability, Public And Private Companies.

İŞLETMELERDE KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR KARŞILAŞTIRMASI

Öz

Günümüz yönetim anlayışında kurumsal sürdürülebilirlik politika ve uygulamalarının şirketler tarafından benimsenmesi önem arz etmektedir. Kurumsal

¹This study is the updated and expanded version of the paper presented at the 21st International Business Congress held on 12-14 May 2022.

sürdürülebilirlik konusunda son yıllarda artan akademik çalışmalara rağmen, kamu ve özel sektörde sürdürülebilirliği kamu ve özel sektör boyutunda karşılaştıran herhangi bir çalışmaya rastlamadık. Dolayısıyla bu araştırmanın, kamu şirketlerinin ve özel şirketlerin sürdürülebilir süreçleri analiz edilerek literatüre kazandırılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında verileri basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre topladık. Şanlıurfa ilinde kamu ve özel sektör çalışanlarından toplanan veriler nicel yöntemle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, kamu ve özel işletmeler arasında sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ancak yönetsel ve kültürel sürdürülebilirlik açısından kamu ve özel işletmeler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sürdürülebilirlik, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Çevresel Sürdürülebilirlik, Kamu ve Özel İşletmeler.

1. INTRODUCTION

The pressure of globalization has increased social concerns about environmental protection. As a result, businesses use sustainability as a strategic weapon in order to fulfill their legal obligations and to compete in general. In the academic field, important studies on corporate sustainability have been revealed in recent years (Ayril and Saracel, 2021; Selimoğlu and Yazıcı, 2021; Chatzitheodorou et al. 2021; Nwoba et al., 2021). The first studies on corporate sustainability were generally investigations aimed at understanding environmental sustainability. However, research in this area has evolved over time and has included various aspects of sustainability as well as environmental issues (for example, environmental sustainability, social sustainability and legal sustainability). A deficiency in this direction has been noticed in the international and national literature.

The focus of corporate sustainability was first mentioned in the Brundtland World Commission report (1987). In this report, it is explained as "seeing the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs". On the other hand, businesses have an important mission to ensure both their own existence and the sustainability of humanity. Businesses should transform into structures that are more beneficial to society and the environment with the "economic, environmental and social" practices they implement.

At the point of implementation of corporate sustainability, public officials are called for to be sensitive about the energy and environmental resources consumed in the daily activities of a public institution. Many public institutions develop policies to reduce the environmental impact of their actions. However, even in the absence of formal rules, individual public servants can engage in a variety of optional, environmentally friendly behaviors known as eco-initiatives.

What are the motivational factors that cause employees to exhibit eco-initiative? In order to answer this question, the concept has been frequently

discussed in the literature in a theoretical framework based on commitment to nature, organizational commitment, public service motivation and organizational citizenship behavior. When corporate sustainability is related in the situation of the public and private sectors, it is thought that the public sector is given more importance in the private sector (Guthrie et al. 2010:149). In the afterward part of the study, respectively; conceptual framework, method, findings and conclusion parts are mentioned.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

In this part of the study, we examined the concepts of corporate sustainability and sustainability in the public and private sectors, respectively.

2.1. Corporate Sustainability

In recent years, corporate sustainability has been one of the issues emphasized in the business literature. In the first years of the industrial revolution, businesses adopted a production-oriented management approach and neglected the employees. Although the employee-oriented neo-classic development was dealt with necessary for a while in the afterward process, this process broke down. In the next period, modern organizations and horizontal models gained importance. Teamwork and understanding of quality have become important agenda items today. In recent years, the concept of corporate sustainability has become popular. In particular, the expectations of society and the environment have become important in the extension of the existence of the enterprises and in the growth axis.

Dalgıç Turhan (2018:20), while the understanding of sustainable development is transferred to the organizational level with the expression of corporate sustainability, it can be defined as "development provided without compromising the ability of an institution to meet the needs of its direct and indirect stakeholders (partners, employees, customers, pressure groups, society, etc.)". At the corporate level, implementing sustainability requires networking and long-term success not only with the support of top management but also some other corporate systems such as legal, research and development, quality management, human resources and communications management (Akbayır, 2019:5). When the sub-dimensions of corporate sustainability are examined, the concept of environmental sustainability highlights the responsibilities of businesses towards the natural environment. What is meant by the concept of economic sustainability is the development of some solution proposals that will contribute to the welfare of societies, one of the most important duties of enterprises (For example, providing employment to young people, extending a helping hand to people in need). Managerial sustainability, on the other hand, refers to the policies related to management strategies in the life cycle of businesses. With this concept, it is estimated that it will be logical to contribute to sustainability and which of the different approaches should be preferred, such as more business management should be involved or more democratic. Social sustainability, on the other hand, refers to the contributions of enterprises to education, training of employees, social

support projects and policies developed by enterprises for the continuation of social existence. By cultural sustainability, it is meant the policies developed to transfer the heritage of the society to generations and to protect cultural values.

At the corporate level, implementing sustainability requires networking and long-term success not only with the support of top management but also some other corporate systems such as legal, research and development, quality management, human resources and communications management.

It is seen that there are different definitions of the concept of sustainability in the literature. There are various uses of sustainability practices in businesses. At the same time, the concept has a complex structure. Some researchers have associated sustainability with the responsible behavior of organizations. Interestingly, the corporate sustainability structure is also an intertwined structure of economic, social, and ecological systems. This system has a complex that encompasses society, where the economy is also a fundamental part of the greater ekologic system. In this context, the imperatives of corporate sustainability can be structured within value systems that can result in better financial performance (Salzmann, et al. 2005:61, Van Marrewijk, 2003:23). Some researchers have developed (self)assessment tools to audit, analyze and interpret corporate sustainability (Van Marrewijk, 2003:23; Clarkson, 1995:356). However, corporate sustainability depends on different parameters; may have characteristics that may vary between industries, facilities, and countries (such as technology, systems, and R&D) (Salzmann, et al. 2005:62). It has a structure that aims to improve corporate sustainability, eco-efficiency, health and safety performance. Therefore, it helps to avoid operational risk (Porter and Kramer, 2014). Sustainable business practices help economic sustainability activities (Weber, 2008:112).

2.2. Sustainability in the Public and Private Sector

Public and private enterprises have contributed significantly to building and strengthening the economy of many countries, including developing countries. On the other hand, it plays a important role in the global economy in the procurement process of products and services. Public and private sector businesses help stimulate the development of societies (Islam and Karim, 2011:243). If enough attention is paid off to the concept of sustainability, it is possible to encounter some negative pictures. These; Due to the speed experienced in production activities, it is possible to see formations that negatively affect the structure of the natural environment, such as careless use of natural resources and excessive use of energy.

Sustainable production practices of public and private enterprises are primary environmental initiatives (Abdul Rashid, et al., 2008:21). Scientists agree that sustainable production practices will increase environmental performance. Rusinko (2007) examined the sustainable production practices of enterprises and their relationship with competitive production results, and reported that, as a result,

activities to reduce environmental pollution associate with a decrease in production costs. Porter and Van Der Linde (1995) have argued that environmentally proactive practices can achieve competitive gains, claim by Ramayah et al. (2013) are consistent with their findings. Ramayah et al. (2013) argued in their research that the aggressive position in the market brought about through green technologies and sustainable business practices.

Include sustainability policies and practices in public enterprises; It takes place at different levels depending on the country, the level of government (e.g. local vs. national/central), or the activities and objectives of each organization. It includes established that the highest progress in sustainable practices for government agencies has been at the local government level (OECD, 1998). The Council of Europe sees public enterprises as the most active units in situation environmental and sustainability policies of local governments. However, there are different opinions on this issue (Joas and Grönholm, 2004:35). In an academic study in the literature, it was reported that sustainability activities differ according to European countries, for example, such sustainable policies are realized at a higher level in countries such as Italy and Estonia, but on the contrary, it is lower in Germany and France (Hammer Schmid et al., 2013:255).

Businesses are more likely to adopt sustainability policies, especially in private organizations higher in public enterprises. In the literature, it is seen that sustainability strategies in the public sector have developed more slowly (Lundberg et al. 2009:36). This passive role of public institutions is quite remarkable (Guthrie, 2010:25). When we examined the literature, it reported in many studies that sustainable practices in public institutions were rejected (Lozano et al., 2017:36, Ramos et al., 2015:58). Although it is claimed that sustainable policies should be under the responsibility of public enterprises, it is seen that this claim is not sufficiently supported in practice. In the supervisory policies of the companies, proposed at developing the productivity of the operation; further weight is given on sustainability, economic, social and environmental studies. Enticott and Walker (2008) mentioned that the integration of sustainability has important contributions to environmental policies and sustainability of business existence. Sustainability principles; It is mentioned that they have made significant contributions to operations, activities and practices (Byrch et al. 2007). This increasing concern about sustainability in the management and activities of businesses contributes to the development of new approaches and methods that institutions can use to evaluate their sustainability profiles (Guthrie et al. 2010:149; Coutinho et al. 2018:68).

The transition to sustainability in public enterprises has revealed the need for the public sector to adapt policies towards technological innovations and to restructure institutionally (Haley, 2017:78). Therefore, the public sector understood that it was necessary to change the way it works for sustainability activities (Ramos et al., 2007b:11). Public enterprises are not only a service provider, but also an employer and resource consumer, who play an important role in achieving goals and

objectives related to sustainable development (GRI, 2005). Within the scope of sustainability, it should aim not only to protect public resources, but also to meet the expectations of stakeholders, to support public interests, to encourage participation of stakeholders, to provide more public commitment and to increase transparency in public administration (GRI, 2005:12; Sanchez et al., 2011:32). Within the scope of the 2030-Sustainable Development Goals, governments should develop new strategies in a limited number of sustainability policies (Spangenberg, 2016:255).

Corporate sustainability plays a key role in private sector businesses. Because private enterprises, as productive actors in the economy, contribute to the system to the extent that sustainability can be achieved (Jennings and Zandbergen, 1995:24). The key role of businesses in societies has led to the development of the concept of corporate sustainability (Dyllick and Hockerts, 2002:41). Corporate sustainability requires businesses to consider their environmental and social impacts in line with their economic goals. In this context, businesses need to know and analyze initiatives and measures that help them improve their proactive socio-environmental practices and thus their economic performance (Wagner, 2015:9). Some academics have put forward the corporate sustainability activities of enterprises in a resource-based structure, focusing mainly on the environmental dimension (Russo, 2003:23). These studies emphasized that businesses should have different abilities to develop proactive environmental practices (Russo & Fouts, 1997, p. 45; Christmann, 2000:12). There are limited studies on how corporate sustainability contributes to economic sustainability (Gelhard and Von Delft, 2016:21; Hart and Dowell, 2011:22). Business values that "keep up with the rapidly changing system" against the difficulties and pressures brought by adaptation to sustainability activities, corporate sustainability should be implemented effectively (Tece et al., 1997:63).

3. METHOD

This research is based on taking the opinions of public and private sector employees on corporate sustainability and comparing the opinions of these two sector employees. In our study, in which we used the quantitative research method, we used the survey method as the data collection method. The scale used in the study was taken from the study by Gültekin and Argon (2020). Before data collection, we received ethics committee approval in line with the decision of the "Adiyaman University Social and Human Sciences Ethics Committee" dated 7 December 2021 and numbered 195. "Exploratory and confirmatory factor analysis" was applied to the collected data, and "t-test and anova test" were used to test the hypotheses. We then reported the findings collected and analyzed within the scope of the study.

3.1. Purpose of the Research

The main purpose of this research is to make a comparison based on the data set obtained from the sample groups in terms of corporate sustainability for businesses operating in the public and private sectors.

3.2. Research Problem and Hypotheses

In the literature review, no study was found that applied the opinions of employees on corporate sustainability and compared these opinions at the level of public and private sector employees. In this direction, the main problem statement of the study is "Does the corporate sustainability practice differ in terms of public and private enterprises?" The hypotheses developed within the scope of the study are listed as follows.

H1: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of environmental sustainability.

H2: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of economic sustainability.

H3: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of managerial sustainability.

H4: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of social sustainability.

H5: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of cultural sustainability.

3.3. Research Population and Sample

The universe of the research consists of all public employees and private sector employees operating in Şanlıurfa. We reached 360 people using face-to-face and online interview methods for public sector employees. Participants were informed that they would mark the most appropriate options for them and that their personal information would be kept confidential in the questionnaire they were asked to fill out voluntarily. 5 of the 360 questionnaire forms returned were not included in the study due to careless filling. The research continued with 355 questionnaires.

4. FINDINGS

4.1. Demographic Characteristics

Table 1. Demographic Findings Regarding the Employees of Public Institutions Participating in the Survey

| Variables | | | | | |
|-----------|---------|------------|------------------|---------|--------------|
| | <25 | 26-35 | 36-40 | 41-45 | ≥ 46 |
| Age | % 10 | % 19 | % 20 | % 24 | % 27 |
| Sex | Female | Male | | | |
| | % 13 | % 87 | | | |
| Education | Primary | Highschool | Associate Degree | Licence | Postgraduate |

| | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| | % 31 | % 24 | % 22 | %18 | % 5 |
| Level of income | ≤ 4250 TL | 4250-4500 | 4501-5000 | 5001-5500 | ≥ 5501 |
| | % 10 | % 16 | % 17 | % 37 | % 20 |
| Working year | ≤ 5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | ≥ 21 |
| | % 6 | % 13 | % 20 | % 31 | % 30 |

When Table 1 is examined, it is seen that the highest participant age range is 46 years and over (27%). The sex of 87% of the participants is male. When examined in terms of education, it is seen that the participants are primary school graduates with a maximum rate of 31%. When examined in terms of income level, it is seen that the highest participation rate is between the "5001-5500" income group with a rate of 37%. When the working hours of the participants were examined, it was determined that the "16-20" employee group had the highest participation rate of 31%.

4.2. Reliability and Validity Analysis

We used exploratory factor analysis to test the validity of the structural model of the study (Akgün & Çevik, 2005, p. 423). Considering the exploratory factor loads, it is ".550" under the environmental sustainability dimension. 920", under the economic sustainability dimension, values between "0.486 and 0.935", under the managerial sustainability dimension; Under the social sustainability dimension, where it has values between "0.476 and 0.846"; Loads of items under the cultural sustainability dimension, with values between "0.475 and 0.896"; It is seen that it takes values between "0.490 and 0.910". The factor loading values of each item related to the sub-dimensions of the scale are above the lower limit of "0.32" explained by Değirmenci and AYTEKİN (2021: 100), that is, within the acceptable limits.

Table 2. Factor Load Values

| Maddeler | M. S. | Eco. S. | C. S. | Soc. S. | Env. S. |
|-----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| Env. 1 | | | | | .856 |
| Env. 2 | | | | | .750 |
| Env. 3 | | | | | .550 |
| Env. 4 | | | | | .920 |
| Env. 5 | | | | | .890 |

| | | | | | |
|-----------|------|------|------|------|------|
| Env. 6 | | | | | .746 |
| Cor. S.1 | | | .786 | | |
| Cor. S.2 | | | .935 | | |
| Cor. S.3 | | | .486 | | |
| Cor. S.4 | | | .578 | | |
| Cor. S.5 | | | .661 | | |
| Soc. S.1 | | | | .460 | |
| Soc. S.2 | | | | .476 | |
| Soc. S.3 | | | | .700 | |
| Soc. S.4 | | | | .524 | |
| Soc. S.5 | | | | .568 | |
| Soc. S.6 | | | | .520 | |
| Soc. S.7 | | | | .590 | |
| Soc. S.8 | | | | .935 | |
| Eco. S.1 | | .497 | | | |
| Eco. S. 2 | | .846 | | | |
| Eco. S.3 | | .676 | | | |
| Eco. S.4 | | .607 | | | |
| MS1 | .462 | | | | |
| MS2 | .651 | | | | |
| MS3 | .644 | | | | |
| MS4 | .490 | | | | |
| MS5 | .476 | | | | |
| MS6 | .619 | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|
| MS7 | .846 | | | | |
| MS8 | .820 | | | | |
| MS9 | .726 | | | | |
| MS10 | .761 | | | | |
| MS11 | .756 | | | | |
| MS12 | .800 | | | | |
| MS13 | .600 | | | | |
| MS14 | .696 | | | | |
| MS15 | .646 | | | | |
| MS16 | .726 | | | | |
| Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) | .890 | | | | |
| Barlett Sphericity Test | $\chi^2 = 12624.120, p = .000$ | | | | |
| Total Explained Variance % | 72.80 | | | | |

Abbreviations: Eco. S. = Environmental Sustainability, C. S.= Cultural Sustainability, Soc. S. = Social Sustainability, Eco. S= Economic Sustainability, MS= Managerial Sustainability

As seen in Table 2, we found that the factors explained 72.80% of the total variance explained. Among the multidimensional scales, 50% obtained as the lower limit (Değirmenci and Aytekin, 2021: 92), and it known that the total explained variance rate in this study is well above this limit. In the investigation, the model is collected under five dimensions by the original, and we did not find cross load values. The sample adequacy and sample size of the study are at tolerable standard (Akgül, 2005: 448). We noticed Bartlett test complies with the assumption ($p < .000$) that the universe correlation matrix should be different from the unit matrix. With the results of the reliability analysis (.890), it is understood that it is highly reliable (Kalaycı, 2008: 45). As a result of the analysis, we concluded that the scale used in the study is valid.

4.3. Findings from the Hypotheses Testing

Table 3 shows the findings related to testing the hypotheses.

Table 3. Independent Sample T-test Results

| Corporate Sustainability Scale | Public Companies | | | Private Companies | | | t | P |
|---|------------------|------|-------|-------------------|---------|-------|-------|-------------|
| | N | Mean | S.D. | N | Average | S.D. | | |
| H ₁ : Environmental Sustainability | 355 | 2.06 | 1,320 | 278 | 1,96 | 1,210 | 2,560 | .000 |
| H ₂ : Economic Sustainability | 355 | 2,50 | 1,232 | 278 | 2,02 | 1,310 | 2,314 | .001 |
| H ₃ : Managerial Sustainability | 355 | 2,32 | 1,123 | 278 | 2,10 | 1,250 | 2,341 | .121 |
| H ₄ : Social Sustainability | 355 | 2,65 | 1,980 | 278 | 2,03 | 1,232 | 2,001 | .000 |
| H ₅ : Cultural Sustainability | 355 | 2,06 | 1,967 | 278 | 1,99 | 1,311 | 2,540 | .098 |

In the research, we applied the Independent Sample T test to compare public and private sector enterprises in terms of corporate sustainability (Table 3). As a result of the analysis of the obtained data; The hypothesis of "H₁: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of environmental sustainability" was supported (t=2,56; p<0.05). Also, it was performed to test public and private sector enterprises in terms of economic sustainability of corporate sustainability; "H₂: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of economic sustainability." hypothesis was supported (t=2.314; p< 0.05).

"H₃: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of managerial sustainability." hypothesis was not supported (t=2.341; p> 0.05). "H₄: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of social sustainability." hypothesis was supported (t=2.001; p< 0.05). Created to test the institutional sustainability of public and private sector enterprises in terms of cultural sustainability; "H₅: Corporate sustainability activities of public and private sector enterprises differ in terms of cultural sustainability." hypothesis was not supported (t=2.540; p> 0.05). As seen in Table 3, environmental sustainability perceptions of public employees (m=2.06) were found to be higher than those of private sector employees (m=1.96). Likewise, public employees' perceptions of economic sustainability (m=2.50) are higher than those of private sector employees (m=2.02). Finally, public employees' perceptions of social sustainability (m=2.60) are higher than those of private sector employees (m=2.03). The resulting picture shows that the perception of corporate sustainability of public employees is higher than that of private sector employees. It is claimed that

the main reason for this result is the perception that public employees have a job guarantee, whereas private sector employees are at a higher risk of being fired.

5. DISCUSSION and CONCLUSION

Sustainability, which is necessary for a more livable world today; It was better understood as a result of the negative tables that emerged. It has been noticed by humanity that the Covid-19 epidemic, which has swept the world in recent years, has led to the understanding of how important sustainable behavior is, and that even the smallest negativity that occurs anywhere in the world affects the whole world. In today's world, business-related environmental degradation is frequently encountered. In this research universe, we focused on public and private businesses that we think have a major impact on environmental pollution.

Within the scope of this research, a comparison of public and private enterprises in terms of corporate sustainability was made. In this direction, opinions of public and private sector employees on corporate sustainability were sought. As corporate sustainability sub-dimensions; We used the concepts of environmental sustainability, economic sustainability, social sustainability, managerial sustainability and cultural sustainability as criteria. This study was inspired by the empirical work of Gültekin and Argon (2020). The related study is an empirical study for the development of corporate sustainability scale. In this study, the scale developed in the related study was designed to consult the opinions of public and private sector employees. In addition, unlike the original study, the research population of this study consists of public and private sector employees throughout Şanlıurfa. Within the scope of the research, a public institution and private enterprises producing plastics were compared in terms of institutional sustainability. In terms of the method used in this research; Çınaroğlu and Şahin (2013), Aslan and Kayalar (2017), Özdevecioğlu (2002), Kolçak and Korkulu (2019), Özkan et al. (2020) researches.

The findings obtained within the scope of the study show that private sector employees are more concerned about corporate sustainability. In this direction, the owners and managers of enterprises in the private sector should provide their employees with more assurance about sustainable work.

Within the scope of the study, firstly, previous researches on corporate sustainability and sustainability activities in public and private enterprises were examined. In this direction, five hypotheses were developed by sticking to the literature. In the method part, we examined in detail the way the research was conducted, the scale used, the data set, the collection of data, the validity and reliability analysis of the scales used in the study, and the testing of hypotheses with demographic findings.

When the public and private sector employees are compared in terms of demographic characteristics, it is seen that the participation rate of the public

employees according to the age range consists of the "46 years and over" participant group, while the highest participation in the private sector covers the "36-40" age group. In other words, we found that while the employee turnover is faster in the private sector, the personnel turnover rate is slower in the public sector. When examined in terms of education level, we found that the highest level of participation on the basis of public and private sectors was "primary education" graduates. In both sectors, the participants are predominantly "men". When evaluated in terms of monthly income group, we noticed that the employees of both sectors predominantly have the "5001-5500" income group in terms of monthly income group. When the participants were compared in terms of working hours, we found that public employees had a service period of "16-20" years, while private sector employees had a working period of "11-15" years.

When the findings related to the hypotheses were examined within the scope of the study, we first determined that public and private sector employees had different opinions in terms of environmental sustainability. We have revealed that the environmental sustainability awareness of public employees is higher than that of private sector employees. Secondly, we found that the level of economic sustainability of public employees is higher than that of private sector employees. Third, we found that the social sustainability levels of public employees are higher than those of private sector employees. We have determined that there is no difference between the opinions of public and private sector employees in terms of managerial sustainability.

Another finding obtained within the scope of the study is the factor loading values of the expressions in the scale. We found that the lowest factor load value for the expressions used in the research belonged to the item "Activities should be organized for the orientation of newly recruited employees ($\lambda=0.460$)". According to this, the participants have the opinion that the workplaces do not carry out sufficient job orientation activities when starting a new job in the workplace where they work. We found that the highest factor loading values ($\lambda = 0.935$) concentrated on two items. We have revealed that these are respectively "our company respects the values of its employees" and "our company expresses its culture with certain symbols". Here, we noticed that among the sub-dimensions of corporate sustainability, social sustainability and managerial values come to the fore.

When the participation levels of the participants in the sub-dimensions of corporate sustainability are examined, it is seen that public employees participate in the highest social sustainability (Avg. =2.65 and the lowest environmental and managerial sustainability (Avg. = 2.06), and private sector employees have the highest managerial (2.10) and the lowest environmental sustainability (Avg. = 1.96) in terms of sustainability." These findings are consistent with the academic study findings of Koçyiğit and Gök (2019:61).

We think that we have made significant contributions to the corporate sustainability literature in terms of purpose, method and findings within the scope of the study. We claim that frequent studies in different regions for the successors of this study will provide more support to the literature. In terms of corporate sustainability, business owners and managers have important duties. For example, businesses; It would be appropriate to develop policies based on sound environmental, economic and social foundations. In establishing a more livable world, workplace managers, lawmakers, non-governmental organizations, business owners and individuals forming the society have important duties. In this direction, measures should be taken to raise awareness of employees on environmental issues and to take measures that ensure their dignity and spiritual pleasure. Employees, business owners, lawmakers and consumers have important duties in leaving a more livable world to future generations. This study has some limitations. The study is a cross-sectional type of research. It is recommended that the studies planned to be done in the future should be done longitudinally. While comparing the public and private sector, municipal employees and private sector employees were compared. It is recommended that future studies be carried out in different sectors. In this study, data were collected from employees. Future studies are planned for supervisors and business owners. In order to generalize the findings obtained from this study, it is recommended to be conducted in different regions and to make comparisons between different countries.

REFERENCES

- Abdul Rashid, S. H., Evans, S., & Longhurst, P. (2008), **“A Comparison of Four Sustainable Manufacturing Strategies”**, International Journal of Sustainable Engineering, 1(3), pp. 214-229.
- Akbayır, Z. (2019). **“Halkla İlişkiler Perspektifinden Kurumsal Sürdürülebilirlik İletişimi ve Bir Örnek Olay İncelemesi”**, Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi, 2 (1), ss.39-71. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Hire/Issue/44401/515861>.
- Aslan, E.T. ve Kayalar, M. (2017), **“Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti: Karşılaştırmalı Bir Analiz”**, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19 (32), ss. 15-26, Issn: 2147 – 7833.
- Ayral, G. ve Saracel, N. (2021), **“Etik İklimin Kurumsal İtibar ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşımına Etkisi”**, İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(3), ss.2376-2395.
- Byrch, C., Kearins, K., Milne, M. and Morgan, R. (2007), **“Sustainable “What”? A Cognitive Approach to Understanding Sustainable Development Remain”**, Res. Account. Manage, 4, pp. 26 – 52.
- Chatzitheodorou, K., Tsalis, T. A., Tsagarakis, K. P., Evangelos, G. and Ioannis, N. (2021), **“A New Practical Methodology for the Banking Sector to Assess Corporate Sustainability Risks with an Application in the Energy Sector”**, Sustainable Production and Consumption, 27, pp.1473-1487.
- Çınaroğlu, S. ve Şahin, B. Özel (2013), **“Kamu Hastanelerinin Algılanan Kurumsal İtibar Ve İmaj Açısından Karşılaştırılması”**, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 9, Sayı 18, ss. 283-298.
- Clarkson, M. E. (1995), **“A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance”**, Academy of Management Review, 20(1), pp. 92-117.
- Collins, E., Lawrence, S., Pavlovich, K. and Ryan, C. (2007), **“Business Networks and Adoption of Sustainability Practices: The New Zealand example J. Clean”**, Product, 15, pp. 729 – 740.
- Coutinho, V., Domingues, A.R., Caeiro, S., Videira, N., Antunes, P., Santos, R., Painho, M., Walker, R.M. Huisingh, D. and Ramos (2018), **“T.B. Employee-**

- Oriented Sustainability Performance Evaluation in Public Institutions Corp. Soc. Responsible**", Environment Management, 25, pp. 29 – 46.
- Dalgıç Turhan, G., Özen, T. ve Albayrak, R. S. (2018), "**Kurumsal Sürdürülebilirlik Kavramı, Stratejik Önemi ve Sürdürülebilirlik Performansı Ölçümü**", Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, 9 (1), ss.17-37. Doi: 10.18354/Esam.304155.
- Değirmenci, B. ve AYTEKİN, M. (2021), **Çalışanların Çevreci Davranışları: Merinos A.Ş. Uygulaması (Kavram- Teori- Uygulama)**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Dyllick, T. And Hockerts, K. (2002), "**Beyond the Business Case for Corporate Sustainability**", Business Strategy And The Environment, 11(2), pp. 130-141.
- Eğİnli, A. T. (2000), "**Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma**", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, ss. 35-56.
- Enticott, G. and Walker, R. M. (2008), "**Sustainability, Performance and Organizational Strategy: An Empirical Analysis of Public Organizations**", Business Strategy and the Environment, 17(2), pp. 79-92.
- Gimenez, C., Sierra, V. and Rodon, J. (2012), "**Sustainable Operations: Their Impact On the Triple Bottom Line**", International Journal of Production Economics, Vol. 140 No. 1, pp. 149-159.
- Green, K.W. Jr, Zelbst, P.J., Meacham, J. and Bhaduria, V.S. (2012), "**Green Supply Chain Management Practices: Impact On Performance**", Supply Chain Management: An International Journal, Vol. 17 No. 3, pp. 290-305.
- GRI. (2005), "**Global Reporting Initiative Industry Supplement for Public Sector Organizations: Pilot Version 1.0**", Global Reporting Initiative, Amsterdam: Netherlands.
- Gültekin, G. S. ve Argon, T. (2020), "**Development OF Organizational Sustainability Scale Sakarya University**", Journal of Education, 10(3), ss.506-529.
- Guthrie, J., Ball, A. and Farneti, F. (2010), "**Advancing Sustainable Management Of Public And Not For Profit Organizations**", Public Management Review, 12(4), pp.449-459.
- Haley, B. (2007), "**Designing The Public Sector to Foster Sustainability Transitions: Corporate Principles and an Arpa-E Case Study Environment**", Innovation. Soc. Trance, 25, pp. 107-121.
- Hammerschmid, G., Van de Walle, S., and Stimac, V. (2013), "**Internal And External Use Of Performance Information In Public Organizations: Results From An International Survey**", Public Money & Management, 33(4), pp.261-268.
- İslam, M. and Karim, A. (2011), "**Manufacturing Practices and Performance: Comparison Among Small-Medium and Large Industries**", International Journal of Quality& Reliability Management, Vol. 38 No. 1, pp. 43-61.
- Kardeş Selimoğlu, S. ve Yazıcı, R. (2021), "**Türkiye'de Kurumsal Yönetişim ve Sürdürülebilirlik**", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ağustos 2021 (Özel

- Sayı), ss.113-136, Retrieved from, <https://dergipark.org.tr/en/pub/mufad/issue/64484/982425>.
- Koçyiğit, Ç. S. ve Gök, G. (2019), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS)**, İksad, Ankara.
- Kolçak, M. ve Korkulu, A. (2019), **“Kamu ve Özel Sektör Ayrımında İstihdam Edilenlerin Bazı Rahatsızlıklara Yatkinlik Düzeyi”**, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 201, ss.381-391.
- Lawrence, S. R., Collins, E., Pavlovich, K. and Arunachalam, M. (2006), **“Sustainability Practices of SMEs: The Case of NZ”**, Business Strategy and The Environment, 15(4), pp.242-257.
- Lundberg, K., Balfors, B. and Folkesson L. (2009), **“Framework for Environmental Performance Measurement in A Swedish Public Sector Organization”**, J. Clean. Product, 17, pp. 1017-1024.
- Maignan, I., Ferrell, O. C., & Hult, G. T. M. (1999), **“Corporate Citizenship: Cultural Antecedents And Business Benefits”**, Journal of the Academy of Marketing Science, 27(4), pp. 455-469.
- Nwoba, A. C., Boso, N. And Robson, M. J. (2021), **“Corporate Sustainability Strategies in Institutional Adversity: Antecedent, Outcome, and Contingency Effects”**, Business Strategy and the Environment, 30(2), pp.787-807.
- OECD (1998), **Environmental Management Systems Workshop for Government Agencies.**
- Özdevecioğlu, M. (2002), **“Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 19, ss. 115-134.
- Özkan, B. Tuğluk, M.N. and Yiğitalp, N. (2020), **“Environmental Sustainability Scale for Children 60-72 Months Old: A Validity and Reliability Study”**, Journal of Education and Training Studies, Vol. 8, No. 1; Issn 2324-805x E-Issn 2324-8068.
- Porter, M. E. and Kramer, M. R. (2014), **“A response to Andrew Crane et al.’s Article”**, California Management Review, 56(2), pp.149-151.
- Porter, M.E. ve Van Der Linde, C. (1995), **“Toward a New Conception of the Environment-Competitiveness Relationship”**, Journal of Economic Perspectives, Vol. 9 No. 4, pp. 97-118.
- Ramayah, T., Mohamad, O., Omar, A., Marimuthu, M., & Leen, J. Y. A. (2013), **“Determinants of Technology Adoption Among Malaysian Smes: An Idt Perspective”**, Journal of Information and Communication Technology, 12, pp.103-119.
- Ramos, T. B., Alves, I., Subtil, R. and De Melo, J. J. (2007), **“Environmental Pressures and Impacts of Public Sector Organisations: The Case of the Portuguese Military”**, Progress in Industrial Ecology, An International Journal, 4(5), pp.363-381.
- Rusinko, C.A. (2007), **“Green Manufacturing: An Evaluation of Environmentally Sustainable Manufacturing Practices and Their**

- Impact On Competitive Outcomes**", Engineering Management, Vol. 54 No. 3, pp. 445-454.
- Salzmann, O., Ionescu-Somers, A. and Steger, U. (2005), "**The Business Case for Corporate Sustainability: Literature Review and Research Options**", European Management Journal, 23(1), pp.27-36.
- Spangenberg, J. Hot (2016), "**Weather or Sweeping Progress? A Critical Assessment of the Goals to Continue**", Developer, 25 (4), pp. 311 – 321.
- Van Marrewijk, M. And Werre, M. (2003), "**Multiple Levels of Corporate Sustainability**", Journal of Business ethics, 44(2), pp. 107-119.
- Weber, M. (2008), "**The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Company-Level Measurement Approach for CSR**", European Management Journal, 26(4), pp. 247-261.
- Welford, R., Young, W. and Ytterhus, B. (1998), "**Towards Sustainable Production and Consumption: Literature Review and Conceptual Framework for the Service Sector**", Eco-Management Audit, 5, pp. 38 – 56.
- Zailani, S., Jeyaraman, K., Vengadasan, G. And Premkumar, R. (2012), "**Sustainable Supply Chain Management (SSCM) in Malaysia: A Survey**", International Journal of Production Economics, Vol. 140 No. 1, pp. 330-340.

MÜLTECİ VE SİĞINMACILARIN GİRİŞİM KAPASİTELERİNİN ARTIRILMASINDA EĞİTİMİN ROLÜ VE ÖNEMİ

Ali KIRAÇ

Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, Kahramanmaraş, Türkiye
ORCID: 0000-0002-4244-115X

Döndü UYANIK

Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, Kahramanmaraş, Türkiye
ORCID: 0000-0002-3585-0844

Emine İKİKAT TÜMER

Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tarımsal Yayım Araştırma
ve Uygulama Merkezi, Kahramanmaraş, Türkiye
ORCID: 0000-0001-6336-3026

Emre ARICI

Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kahramanmaraş, Türkiye
ORCID: 0000-0002-1566-469X

Kürşat ÇİFTÇİ

Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kahramanmaraş, Türkiye
ORCID: 0000-0001-5640-2349

Zeki YILDIRIM

Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kahramanmaraş, Türkiye
ORCID: 0000-0003-1181-3210

Achilleas KOSTOULAS

Developmental Centre of Thessaly, Trikala, Greece
ORCID: 0000-0002-5937-9604

Gülşah AKSOY

Developmental Centre of Thessaly, Trikala, Greece
ORCID: 0000-0003-1842-2714

Alice SCALIA

International Centre for the Promotion of Education and Development,
Palermo, Italy
ORCID: 0000-0002-7780-239X

Ingrid WILHELMSSEN

FONIX, Sandefjord, Norveç
ORCID: 0000-0001-9191-9458

Peter PRASCHINGER

MGLvideo, Vienna, Austria
ORCID: 0000-0002-7355-3461

Öz

Bu çalışmada mülteci ve sığınmacıların girişim kapasitelerinin artırılmasında eğitimin rolü ve önemini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla Türkiye, Norveç, Yunanistan, İtalya ve Avusturya ülkelerinde toplam 286 mülteci ve sığınmacı ile anket yapılmıştır. Mülteci ve sığınmacıların %21.0'inin bir iş kurma, iş bulma çabası veya girişimleri başarı ile sonuçlanmıştır. Katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça iş deneyimleri de artmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanların %85.0'inin iş deneyimi bulunduğu tespit edilmiştir. Mülteci ve sığınmacıların girişimcilik kapasitelerinin artırılması için; iş kurarken ihtiyaç duyulan finansman kaynakları, bu kaynaklara ulaşım yolları, girişimcilikte yasal düzenlemeler, girişimcilikte destek sağlayan kuruluşlar ve işletmenin sürdürülebilirliği konularında yüz yüze ve çevrimiçi eğitimler düzenlenebilir.

Anahtar kelimeler: Girişimcilik, Eğitim, Çevrimiçi, Yüz Yüze, Mülteci, Sığınmacı.

THE ROLE AND IMPORTANCE OF EDUCATION IN INCREASE THE ENTREPRENEURIAL CAPACITY OF REFUGEES AND ASYLUM-SEEKERS

Abstract

In this study, it is aimed to determine the role and importance of education in increasing the entrepreneurial capacity of refugees and asylum seekers. For this purpose, a total of 286 refugees and asylum seekers were surveyed in Turkey, Norway, Greece, Italy and Austria. Efforts or attempts of 21.0% of refugees and asylum seekers to start a business, find a job have been successful. As the level of education of the participants' increases, their work experience also increases. It was found that 85.0% of those who received education at the undergraduate and graduate levels had work experience. To increase the entrepreneurial capacity of refugees and asylum seekers; Face-to-face and online trainings can be organized on the financial resources needed when starting a business, the ways to access these resources, legal regulations in entrepreneurship, organizations that provide support in entrepreneurship and the sustainability of the business.

Keywords: Entrepreneurship, Education, Online, Face-To-Face, Refugee, Asylum Seeker.

*Bu çalışma 2019-1-TR01-KA204-077633 nolu Avrupa Birliği projesi ile desteklenmiştir. Çalışma 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sunulmuştur.

1. GİRİŞ

İnsanlar politik, ekonomik, can güvenliği ya da bireysel tercih gibi nedenlerle göç etmişlerdir. Bu göçler kimi zaman gönüllü, kimi zaman da zorunlu olarak yapılmıştır. Son yıllarda insanlar can güvenliklerini korumak için ülkelerini zorunlu olarak terk etmek ve bir başka ülkeye sığınmak zorunda kalmışlardır.

“Bir ülkeye yasadışı giriş yapmak, bir ülkede yasadışı şekilde kalmak veya yasal yollarla girip yasal süresi içerisinde çıkmamak” (<https://www.goc.gov.tr>) olarak tanımlanan düzensiz göç; kaynak, hedef ve transit ülkeler açısından önemli bir olgudur. Özellikle hedef ve transit ülkelerde düzensiz göç; sağlık, eğitim, barınma, istihdam gibi birçok sorunu beraberinde getirmiştir.

Düzensiz göçün en önemli aktörü olan mülteci ve sığınmacıların bu sorunlarına çözüm bulmak amacıyla dünya genelinde birçok çalışma yapılmıştır. Mülteci ve sığınmacıların yaşadıkları sağlık problemleri ve çözüm önerileri (Önal ve Keklik, 2016:132; Pavli and Maltezou, 2017:1; Masters, 2018:305; Jervelund, 2019:137; Khullar and Chokshi, 2019:2168), sağlık hizmetlerine erişim (Escarce and Kapur, 2006:86; Koçak, 2019:4), kültürel uyum ve dil problemleri (Hollander and Bukowitz, 1990:132; Andreevna, 2016:72; Umukoro et al., 2020:44), eğitim (Matthews, 2008:32; Akdemir Kaplan, 2014:22; Dryden-Peterson, 2016:474; Haene et al., 2018:212; Sheikh et al., 2019:347), mülteci ve sığınmacıların işgücü piyasasına katılımı ve entegrasyonuna (Gericke et al., 2018:47; Newman, 2018:1; Lochmann et al., 2019:266; Arendt, 2022:171) ilişkin bir çok çalışma bulunmaktadır. Bunun yanı sıra mülteci ve sığınmacıların daha kolay iş bulmalarına ya da çalıştıkları işlerde başarılı olmalarına katkı sağlayan mesleki eğitimler ve bunların sonuçlarının (Obschonkae et al., 2018:173; Jorgensen et al., 2021:276) araştırıldığı çalışmalara da literatürde rastlanılmaktadır.

2. ARAŞTIRMANI AMACI VE VERİ SETİ

Mülteci ve sığınmacılar genellikle ev sahibi ülkelerin sosyo-ekonomik yapısını etkilediği için bir yük olarak görülmektedir. Ancak mülteci ve sığınmacılar, göç ettikleri ülkede hayatlarını devam ettirebilmek ve yaşam standartlarını koruyabilmek için kendi eğitim, kültür ve yetenekleri doğrultusunda birçok ekonomik faaliyette bulunmuş ve o ülkenin ekonomisinde itici bir güç olmuştur (Çesteneci, 2012:12), Bunun yanı sıra bu girişimciler hem mülteci ve sığınmacıların göç ettikleri ülkeye entegrasyonunu hızlandırmakta hem de ticari bilgi-birikim, tecrübeleri ve sermaye birikimleri ile göç edilen ülkenin kalkınmasına ivme kazandırmaktadırlar. Mülteci ve sığınmacı girişimciliği, girişimcilik kapasitelerinin tespiti ve geliştirilmesi birçok ekonomide önemli ölçüde belirgin hale gelmiş olsa da, bu konuyu ele alan teorik ve ampirik araştırmalar yeterli düzeyde değildir.

Bu nedenle bu çalışmada mülteci ve sığınmacıların girişim kapasitelerinin artırılmasında eğitimin rolü ve önemini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra mülteci ve sığınmacıların sosyo-demografik özellikleri, girişimcilik kapasitelerini artırmada oluşan engelleri belirlemek de hedeflenmiştir.

Araştırmanın popülasyonunu dünyada en fazla mülteci ve sığınmacı bulunduran Türkiye ile Avrupa ülkeleri oluşturmaktadır. Çalışmanın kapsamındaki ülkelerin göçmen çalışmaları yapan kurumlardan alınan bilgilerle gayeli olarak anket sayıları belirlenmiştir. Araştırmanın ana materyalini Türkiye, Norveç, Yunanistan, İtalya, Avusturya ülkelerinden Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi (KMM), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSÜ), Kahramanmaraş İl Millî Eğitim Müdürlüğü (KMEM), Developmental Centre of Thessaly (AKETH), International Centre for the Promotion of Education and Development (CEIPES), Fonix ve BEST Institut fürberufsbezogene Weiterbildung und Personal training GmbH (BEST) kurumları tarafından elde edilen veriler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Türkiye (163 anket), Norveç (33 anket), Yunanistan (30 anket), İtalya (30 anket) ve Avusturya (30 anket) ülkelerinde toplam 286 mülteci ve sığınmacı ile anket yapılmıştır. Tüm anketlerin %57.0'si Türkiye'de ve %11.5'i Norveç'te yapılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Ülkelere göre Anket Yapılan Mülteci ve Sığınmacıların Sayısı

| | Frekans | % |
|------------|---------|-------|
| Yunanistan | 30 | 10.5 |
| Avusturya | 30 | 10.5 |
| İtalya | 30 | 10.5 |
| Norveç | 33 | 11.5 |
| Türkiye | 163 | 57.0 |
| Toplam | 286 | 100.0 |

Anketlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde frekans, yüzde dağılım ve çapraz tablolar kullanılmıştır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Ankete katılanların yaşları 18 ile 64 arasında değişmektedir. Mülteci ve sığınmacıların %39.9'u 18-24 yaş, %44.4'ü 25-44 yaş ve %15.7'si 45-64 yaş arasındadır. Mülteci ve sığınmacıların %64.3'ü erkeklerden, %35.7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Ankete katılanların %34.9'u lise, %25.7'si ortaokul, %23.9'u üniversite, %11.3'ü ilkökul ve %4.2'si yüksek lisans mezunudur (Tablo 2). Dünya genelinde göç eden mülteci ve sığınmacıların yaklaşık %42'sini 18 yaş altı çocuklar ve %39'unu 18-44 yaş arası genç grup oluşturmaktadır (dw.com.tr).

Tablo 2. Mülteci ve Sığınmacıların Demografik Özellikleri

| | Frekans | % | |
|----------|----------|-----|------|
| Yaş | 18-24 | 114 | 39.9 |
| | 25-44 | 127 | 44.4 |
| | 45-64 | 45 | 15.7 |
| | Toplam | 286 | 100 |
| Cinsiyet | Erkek | 184 | 64.3 |
| | Kadın | 102 | 35.7 |
| | Toplam | 286 | 100 |
| Eğitim | İlkokul | 32 | 11.3 |
| | Ortaokul | 73 | 25.7 |

| | | |
|---------------|-----|-------|
| Lise | 99 | 34.9 |
| Üniversite | 68 | 23.9 |
| Yüksek Lisans | 12 | 4.2 |
| Toplam | 284 | 100.0 |

Mülteci ve sığınmacıların %22.7'si A1, %20.3'ü A2, %19.6'sı C1, %17.5'i B1, %13.3'ü B2 ve %6.6'sı C2 seviyesinde dil bilmektedirler (Tablo 3), (Bölükbaş, 2016:31). İstanbul'da yaşayan mültecilerin %56.25'inin A2 düzeyinde dil bildiklerini tespit etmiştir. Bireylerin göç ettikleri ülkede karşılaştığı sorunların üstesinden gelebilmesi için, en az B1 düzeyinde dil becerisine sahip olması gerekir. Dolayısıyla mülteci ve sığınmacıların göç ettikleri ülkede hayatlarını devam ettirebilmeleri ve sosyal hayata uyum sağlayabilmeleri için en az B1 düzeyinde dil bilgisine sahip olmaları gerektiği söylenebilir.

Tablo 3. Mülteci ve Sığınmacıların Bulunduğu Ülkenin Dilini Bilme Seviyeleri

| | Frekans | % |
|--------|---------|-------|
| A1 | 65 | 22.7 |
| A2 | 58 | 20.3 |
| B1 | 50 | 17.5 |
| B2 | 38 | 13.3 |
| C1 | 56 | 19.6 |
| C2 | 19 | 6.6 |
| Toplam | 286 | 100.0 |

Ankete katılan 33 mülteci ve sığınmacının herhangi bir iş deneyimi bulunmamaktadır. İş deneyimi bulunanlar; hizmet, eğitim, tarım, endüstriyel iş, fiziksel emek gibi birçok sektörde çalışmışlardır. Bunların %31.3'ü hizmet sektöründe, %16.2'si endüstriyel, %12.6'sı fiziksel güç gerektiren işlerde, %9.9' eğitim ve %5.9'u tarım sektöründe çalışmışlardır. Bunların dışında farklı iş dallarında çalışanların oranı ise %24.1 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Mülteci ve Sığınmacıların Deneyimledikleri İş Çeşitleri

| | Frekans | % |
|----------------|---------|-------|
| Hizmet | 79 | 31.3 |
| Eğitim | 25 | 9.9 |
| Tarım | 15 | 5.9 |
| Endüstriyel iş | 41 | 16.2 |
| Fiziksel emek | 32 | 12.6 |
| Diğer | 61 | 24.1 |
| Toplam | 253 | 100.0 |

Mülteci ve sığınmacıların iş deneyim seviyelerinin iş bulma veya yeni bir iş yeri açmak için yeterli olduğu düşüncesine katılanların oranı %63.5, orta derecede katılanların oranı %21.3 ve katılmayanların oranı ise %15.2 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre mülteci ve sığınmacıların büyük çoğunluğu, daha önceki iş deneyimlerinin iş bulma veya yeni bir iş yeri açmak için yeterli

olduğunu düşünmektedirler (Tablo 5).

Tablo 5. Mülteci ve Sığınmacıların İş Deneyim Seviyelerinin İş Bulma veya Yeni Bir İş Yeri Açmak için Yeterli Olduğuna Katılma Düzeyleri

| İş deneyim yeterliliği | Frekans | % |
|---------------------------|---------|-------|
| Katılmıyorum | 42 | 15.2 |
| Orta derecede katılıyorum | 59 | 21.3 |
| Katılıyorum | 176 | 63.5 |
| Toplam | 277 | 100.0 |

Ankete katılanların %50.5'i herhangi bir işte çalışmamaktadırlar. Herhangi bir işte çalışanların %23.0'ü tam zamanlı, %10.6'sı yarı zamanlı, %10.2'si geçici olarak ve %5.7'si sezonluk işlerde çalışmaktadırlar (Tablo 6).

Tablo 6. Mülteci ve Sığınmacıların Çalışma Durumları

| | Frekans | % |
|----------------------|---------|-------|
| Tam zamanlı | 65 | 23.0 |
| Yarı zamanlı | 30 | 10.6 |
| Sadece geçici olarak | 29 | 10.2 |
| Sezonluk işçi | 16 | 5.7 |
| Çalışmıyor | 143 | 50.5 |
| Toplam | 286 | 100.0 |

Ankete katılanların %45.9'unun bir iş kurma, iş bulma çabası veya girişimleri olmamıştır. Diğer mülteci ve sığınmacıların %33.1'inin bir iş kurma, iş bulma çabası veya girişimleri olmuş ancak bazı nedenlerden dolayı başarılı olamamıştır. Mülteci ve sığınmacıların %21.0'inin bir iş kurma, iş bulma çabası veya girişimleri başarı ile sonuçlanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7. Mülteci ve Sığınmacıların Bir İş Kurma, İş Bulma Çabası veya Girişimlerinin Durumu

| | Frekans | % |
|----------------------------------|---------|-------|
| Evet, başarılı oldu | 60 | 21.0 |
| Evet ama girişim başarılı olmadı | 95 | 33.1 |
| Hayır | 131 | 45.9 |
| Toplam | 285 | 100.0 |

Mülteci ve sığınmacıların %37.5'i ev sahibi ülkenin sınırlı sermayesinin olması ve %21.0'i dil ve kültürel engellerin varlığının, girişimciliğe doğru adım atmak veya işini geliştirmesine engel olan faktörler arasında yer aldığını belirtmektedir. Ankete katılanların %14.4'ü bir işletmeyi geliştirme ve yürütme konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmadığını, %8.8'i iş kanunları hakkında bilgi eksikliği, %8.1'i yetersiz pazarlama bilgi ve eğitimi, %7.4'ü tavsiye ve eğitim deneyimi eksikliği ve %2.8'i yetersiz ticarileşmenin

girişimciliğe doğru adım atmak veya işini geliştirmesine engel olan faktörler olduğunu belirtmişlerdir (Tablo 8), (Yıldırım ve Yüksekbiçli, 2021:117). yapmış oldukları çalışmada mülteci ve sığınmacıların %40.0'ının sığınmacı mülkiyeti nedeniyle finansal sermayeye sınırlı erişim sağladıklarını tespit etmişlerdir.

Tablo 8. Mülteci ve Sığınmacıların Girişimciliğe Doğru Adım Atmak veya İşini Geliştirmesine Engel Olan Faktörler

| | Frekans | % |
|--|---------|-------|
| Ev sahibi ülkenin sınırlı sermayesi | 107 | 37.5 |
| Tavsiye ve eğitim deneyimi eksikliği | 21 | 7.4 |
| Yetersiz pazarlama bilgi ve eğitimi | 23 | 8.1 |
| Dil ve kültürel engel | 60 | 21.0 |
| İş kanunları hakkında bilgi eksikliği | 25 | 8.8 |
| Bir işletmeyi geliştirme ve yürütme konusunda bilgi ve deneyim eksikliği | 41 | 14.4 |
| Yetersiz ticarileştirme | 8 | 2.8 |
| Toplam | 285 | 100.0 |

Ankete katılanların %38.8'i kısa ve orta vadede sonuç istemenin (6 ay - 2 yıl) deneyimlerine göre mevcut girişimcilerin işlerini büyütmelemlerini engelleyen en yaygın hata olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuca göre girişimcilerin işlerini büyütebilmeleri için kısa ve orta vadede sonuç beklemek yerine, işlerinde başarılı olabilmek için uzun vadeye ihtiyaç duydukları söylenebilir. Katılımcıların %16.8'i büyüme aşamasında diğer girişimcilerle ve onlardan moral ve parasal olmayan kaynak desteğini ve işbirliğini reddetmeyi, %14.0'ü işin büyümesi için birlikte çalışmaya istekli olmamayı, %10.8'i pasif bir yatırımcı, işine dahil olmadan yalnızca parayla katkıda bulunmalarını istemeyi %5.2'si kendi işine odaklanmak yerine, daima başkalarıyla ilgilenmeyi işlerini büyütmelemlerini engelleyen en yaygın hatalar olarak görmektedirler (Tablo 9).

Tablo 9. Mülteci ve Sığınmacıların İşlerini Büyütmelemlerini Engelleyen En Yaygın Hataların Oranı

| | Frekans | % |
|---|---------|-------|
| Kısa ve orta vadede sonuç istemek (6 ay -2 yıl) | 111 | 38.8 |
| İşin büyümesi için birlikte çalışmaya istekli olmamak | 40 | 14.0 |
| Pasif bir yatırımcı, işine dahil olmadan yalnızca parayla katkıda bulunmalarını ister | 31 | 10.8 |
| Büyüme aşamasında diğer girişimcilerle ve onlardan moral ve parasal olmayan kaynak desteğini ve işbirliğini reddetmek | 48 | 16.8 |
| Kendi işine odaklanmak yerine, daima başkalarıyla ilgilenmek | 15 | 5.2 |
| Diğer | 41 | 14.3 |
| Toplam | 286 | 100.0 |

Katılımcıların %46.5'i kendilerine gelir yaratmak için, %23.8'i bağımsızlık arzusuyla, %15.7'si ana akım işgücü piyasalarında iş fırsatlarının eksikliğini gidermek, %8.8'i yenilikçi bir fikir deneme arzusu ve %5.2'si diğer nedenlerle bir işletme/kendi işini kurmayı istemişlerdir (Tablo 10). Bu sonuçlara göre mülteci ve sığınmacıların yaşam standartlarını yükseltmek, ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak, daha iyi bir eğitim almak gibi nedenlerle daha fazla gelir elde etmek istedikleri söylenebilir.

Tablo 10. Mülteci ve Sığınmacıların Bir İşletme/Kendi İşini Kurma Nedenlerinin Oranları

| | Frekans | % |
|---|---------|-------|
| Gelir yaratmak | 133 | 46.5 |
| Ana akım işgücü piyasalarında iş fırsatlarının eksikliğini gidermek | 45 | 15.7 |
| Bağımsızlık arzusu | 68 | 23.8 |
| Yenilikçi bir fikri deneme arzusu | 25 | 8.8 |
| Diğer | 15 | 5.2 |
| Toplam | 286 | 100.0 |

Katılımcıların %36.7'si ek finansman kaynaklarına erişimi, %26.2'si işletmedeki büyümeyi artırmak için diğer ortakları/işbirlikçileri çekmek için sahada işbirlikleri/networkler oluşturma, %14.3'ü daha fazla deneyime sahip girişimcilerin mentorluk kaynaklarına erişimi ve %13.6'sı hem olumlu hem de olumsuz örneklerden öğrenmek için yeterli bir ortama erişimi, mülteci ve sığınmacı girişimcilerin başarılı bir şekilde yeni bir iş kurmalarını destekleyen unsurlar olarak belirtmişlerdir (Tablo 11).

Tablo 11. Mülteci ve Sığınmacı Girişimcilerin Başarılı Bir Şekilde Yeni Bir İş Kurmalarını Destekleyen Unsurların Oranı

| | Frekans | % |
|--|---------|-------|
| Daha fazla deneyime sahip girişimcilerin mentorluk kaynaklarına erişim | 41 | 14.3 |
| Ek finansman kaynaklarına erişim | 105 | 36.7 |
| İşletmedeki büyümeyi artırmak için diğer ortakları/işbirlikçileri çekmek için sahada işbirlikleri/networkler oluşturma | 75 | 26.2 |
| Hem olumlu hem de olumsuz örneklerden öğrenmek için yeterli bir ortama erişim | 39 | 13.6 |
| Diğer | 26 | 9.0 |
| Toplam | 286 | 100.0 |

Ankete katılanların %28,8'i yüz yüze, %25,0'i çevrimiçi, %23,9'u mesleki eğitim ve %22,3'ü grup eğitim programının yeni bir iş kurma ve iş bulma konusunda kendileri için faydalı olacağını ifade etmişlerdir (Tablo 12).

Tablo 12. Mülteci ve Sığınmacıların Uygun Eğitim Programı Tercihleri*

| | Frekans | % |
|----------------------|---------|------|
| Çevrimiçi öğrenme | 140 | 25.0 |
| Grup eğitim programı | 125 | 22.3 |
| Mesleki Eğitim | 134 | 23.9 |

| | | |
|----------|-----|-------|
| Yüz yüze | 161 | 28.8 |
| Toplam | 560 | 100.0 |

* Katılımcılar birden fazla tercihte bulunmuşlardır.

Mülteci ve sığınmacı girişimciler bir iş kurarken aracı kuruluşlarla iletişime geçme yollarının bilinmemesi, girişimcilik eksikliği, yerel iş ağlarına erişimde zorluklar, mülteci/sığınmacıların mevcut bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik eğitim programlarının eksikliği, ticari düzenlemeler, sigorta gereksinimi gibi yasal engeller ve başlangıç sermayesi ve iş olanakları eksikliğinden oluşan bariyerlerle karşılaştıklarına katılmaktadırlar (Tablo 13). Bu bariyerlerin ortadan kaldırılması veya dezavantajlarının azaltılması ile hedef kitlenin bir iş kurması ve bu işlerinde sürdürülebilirliğin sağlanmasına katkıda bulunmuş olacaktır. Mülteci ve sığınmacıların iş kurarken ihtiyaç duyulan finansman kaynakları nelerdir, bunlara nasıl ulaşılabilir, girişimcilikte yasal düzenlemeler nelerdir gibi sorulara cevap bulmaları ile girişimcilikte başarılı olacaklardır.

Tablo 13. Mülteci ve Sığınmacı Girişimcilerin Bir İş Kurarken Karşılaştıkları Bariyerler

| | Ortalama | Std. sapma |
|--|----------|------------|
| İstihdam süreci eksikliği | 3.28 | 1.26 |
| Dil ve kültürel farkındalık eksikliği | 3.29 | 1.38 |
| Yerel iş düzenleyici çerçevelerinin eksikliği | 3.33 | 1.16 |
| Ev sahibi ülkedeki sınırlı sermaye | 3.38 | 1.30 |
| Yerel iş gücü piyasalarını anlama eksikliği | 3.42 | 1.10 |
| Aracı kuruluşların desteğinin olmaması (ticaret acentesi, İş Birlikleri, Ticaret Odası, Devlet ve Özel İstihdam Bürosu gibi) | 3.43 | 1.19 |
| Eğitim programları eksikliği | 3.49 | 1.16 |
| Uzun ve bürokratik süreç | 3.50 | 1.20 |
| Aracı kuruluşlarla iletişim eksikliği | 3.51 | 1.05 |
| Girişimcilik eksikliği | 3.51 | 1.28 |
| Yerel iş ağlarına erişimde zorluklar | 3.53 | 1.17 |
| Sığınmacıların / mültecilerin mevcut bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik eğitim programlarının eksikliği | 3.60 | 1.10 |
| Yasal engeller (ticari düzenlemeler, sigorta gereksinimi vb.) | 3.70 | 1.15 |
| Başlangıç sermayesi ve iş olanakları eksikliği | 3.84 | 1.21 |

Ankete katılan kadınların %49.0'unun herhangi bir iş deneyimi bulunmazken erkeklerde bu oran (%19.6) daha düşüktür. Mülteci ve sığınmacıların eğitim seviyeleri arttıkça iş deneyimleri de artmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanların %85.0'inin iş deneyimi bulunmaktadır (Tablo 14).

Tablo 14. Mülteci ve Sığınmacıların Cinsiyetlerine göre İş Deneyimleri

| Cinsiyet | Erkek | İş deneyimi | | Toplam |
|----------|-------|-------------|-------|--------|
| | | Evet | Hayır | |
| | | 80.4 | 19.6 | 100.0 |

| | | | | |
|--------|------------------|------|------|-------|
| | Kadın | 51.0 | 49.0 | 100.0 |
| | Toplam | 69.9 | 30.1 | 100.0 |
| Eğitim | 8 yıla kadar | 62.9 | 37.1 | 100.0 |
| | 9-12 yıl | 65.7 | 34.3 | 100.0 |
| | 13 ve daha fazla | 85.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Toplam | 70.1 | 29.9 | 100.0 |

Ankete katılanlardan bir iş kurma / iş bulma çabası veya girişimleri başarılı olanların %68.3'ü hala işinde çalışmaya devam etmektedir. Bir iş kurma veya iş bulma çabası veya girişimleri başarılı olmayan mülteci ve sığınmacıların %62.4'ü herhangi bir işte çalışmamaktadır (Tablo 15). Bu sonuca göre mülteci veya sığınmacıların herhangi bir işte çalışabilmeleri bir başka ifadeyle gelir elde edebilmelerinde; girişimcilik eğitimi almaları ve bir iş kurma /iş bulmak için girişimde bulunarak başarılı olmaları büyük önem taşımaktadır.

Tablo 15. Mülteci ve Sığınmacıların Girişim Durumlarına göre Çalışma Durumları

| | Çalışma durumu | | Toplam |
|----------------------------------|----------------|------------|--------|
| | Çalışıyor | Çalışmıyor | |
| Evet, başarılı oldu | 68.3 | 31.7 | 100.0 |
| Hayır | 48.8 | 51.2 | 100.0 |
| Evet ama girişim başarılı olmadı | 37.6 | 62.4 | 100.0 |
| Toplam | 49.5 | 50.5 | 100.0 |

Bir iş kurma/ iş bulma çabası veya girişimleri başarılı olanların %35.0'i bir işletmeyi geliştirme ve yürütme konusunda bilgi ve deneyim eksikliğinin girişimciliği geliştirmede en büyük engel olduğunu ifade etmişlerdir. Bir iş kurma/iş bulma çabası veya girişimleri başarısız olanların %52.7'si ev sahibi ülkenin sınırlı sermayesinin girişimciliği geliştirmede en büyük engel olduğunu belirtmişlerdir. Bir iş kurma/ iş bulma çabası veya girişimleri başarılı olanların %26.7'si ve başarısız olanların %18.3'ü pazarlama, ticarileşme, iş kanunu hakkında bilgi eksikliğinin girişimciliği geliştirmede önemli bir engel olduğunu ifade etmişlerdir (Tablo 16). Bu sonuç mülteci ve sığınmacıların "bir işletmeyi geliştirme ve yürütme konusunda bilgi ve deneyim eksikliği" ile "pazarlama, ticarileşme, iş kanunu hakkında bilgi eksikliğini gidermek" amacına yönelik verilecek eğitimlerin büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 16. Mülteci ve Sığınmacıların Bir İş Kurma/ İş Bulma Konusundaki Başarı Durumlarına göre Girişimciliği Geliştirmedeki Engellerin Oranı

| | Girişimciliği geliştirmedeki engeller | | | | Toplam |
|----------------|---------------------------------------|--|-----------------------|--|--------|
| | Ev sahibi ülkenin sınırlı sermayesi | Pazarlama, ticarileşme, iş kanunu hakkında bilgi eksikliği | Dil ve kültürel engel | Bir işletmeyi geliştirme ve yürütme konusunda bilgi ve deneyim eksikliği | |
| Başarılı olma | 33.3 | 26.7 | 5.0 | 35.0 | 100.0 |
| Başarısız olma | 52.7 | 18.3 | 16.1 | 12.9 | 100.0 |

Ankete katılanlardan bir iş kurma/iş bulma girişiminde bulunup başarılı olmayanlar ile herhangi bir iş kurma/iş bulma girişiminde bulunmayanların

büyük bir çoğunluğu (sırasıyla %65.6, %63.4) mültecilerin iş yeri kurarken karşılaştıkları temel bariyerler arasında girişimcilik eksikliği olduğu düşüncesine katılmaktadırlar (Tablo 17). Mülteci ve sığınmacılara girişimci nasıl olunur, girişimci olmanın prensipleri ve girişimcilik ruhu konularında yüz yüze ya da çevrimiçi eğitimler verilmesi durumunda girişimcilik konusunda daha başarılı olacaktırlar.

Tablo 17. Mülteci ve Sığınmacıların Girişimcilik Eksikliğine Katılma Durumu

| | Girişimcilik eksikliği | | Toplam |
|----------------------------------|------------------------|-------------|--------|
| | Katılmıyorum | Katılıyorum | |
| Evet, başarılı oldu | 65.0 | 35.0 | 100.0 |
| Hayır | 36.6 | 63.4 | 100.0 |
| Evet ama girişim başarılı olmadı | 34.4 | 65.6 | 100.0 |

Çevrimiçi öğrenme, grup eğitim ve yüz yüze eğitim programını tercih eden mülteci ve sığınmacıların iş yeri kurarken karşılaştıkları temel bariyer/engeller arasında girişimcilik eksikliğinin olduğunu düşüncesine katılanların oranı sırasıyla %61.4, %63.3 ve %58.5 olarak hesaplanmıştır (Tablo 18). İş yeri kurarken girişimcilik engelinin ortadan kaldırılması için mülteci ve sığınmacılara çevrimiçi öğrenme, grup eğitim ve yüz yüze eğitim programı ile yardımcı olunabilir. Bu eğitimler vasıtasıyla girişimcilik engeli ortadan kaldırılarak mülteci ve sığınmacıların iş bulma, iş yeri açma teşebbüslerinde başarılı olmaları sağlanabilir.

Tablo 18. Mülteci ve Sığınmacıların Tercih Ettikleri Eğitim Programlarına göre Girişimcilik Eksikliği Engelinin Olduğuna Katılma Durumu

| | Girişimcilik eksikliği | | Toplam |
|----------------------|------------------------|-------------|--------|
| | Katılmıyorum | Katılıyorum | |
| Çevrimiçi öğrenme | 38.6 | 61.4 | 100.0 |
| Grup eğitim programı | 36.7 | 63.3 | 100.0 |
| Mesleki eğitim | 66.7 | 33.3 | 100.0 |
| Yüz yüze eğitim | 41.5 | 58.5 | 100.0 |

Çevrimiçi öğrenme, grup eğitim ve yüz yüze eğitim programını tercih eden mülteci ve sığınmacıların iş yeri kurarken karşılaştıkları temel bariyerler arasında yerel iş gücü piyasalarını anlama eksikliğinin olduğu düşüncesine katılanların oranı sırasıyla %56.8, %50.0 ve %50.0 olarak belirlenmiştir (Tablo 19). Mülteci ve sığınmacılara yerel iş gücü piyasalarının nasıl işlediği konusunda eğitim verilirken çevrimiçi öğrenme, grup eğitim ve yüz yüze eğitim programlarının tercih edilmesi hedef kitlenin başarıya ulaşmasında önemli bir unsurdur. Mülteci ve sığınmacılar yerel iş gücü piyasası hakkında bilgi sahibi olduklarında bu piyasaya giriş çıkışları, iş olanaklarına erişimleri kolaylaşacak ve sosyal uyumlarına katkı sağlanmış olacaktır.

Tablo 19. Mülteci ve Sığınmacıların Tercih Ettikleri Eğitim Programlarına göre Yerel İş Gücü Piyasalarını Anlama Eksikliği Engelinin Olduğuna Katılma Durumu

| | Yerel iş gücü piyasalarını anlama eksikliği | Toplam |
|--|---|--------|
|--|---|--------|

| | Katılmıyorum | Orta derecede katılıyorum | Katılıyorum | |
|----------------------|--------------|---------------------------|-------------|-------|
| Çevrimiçi öğrenme | 22.7 | 20.5 | 56.8 | 100.0 |
| Grup eğitim programı | 33.3 | 16.7 | 50.0 | 100.0 |
| Mesleki eğitim | 30.8 | 35.9 | 33.3 | 100.0 |
| Yüz yüze eğitim | 19.7 | 30.3 | 50.0 | 100.0 |

Çevrimiçi öğrenme ve yüz yüze eğitim programını tercih eden mülteci ve sığınmacıların iş yeri kurarken karşılaştıkları temel bariyerler arasında yerel iş ağlarına erişimde zorluklar olduğu düşüncesine ankete cevap verenlerin büyük bir çoğunluğu (sırasıyla %68.2 ve %63.6) katılmışlardır (Tablo 20). Yerel iş ağlarına erişim engelinin aşılabılmesinde en önemli unsur aracı kuruluşlar tarafından yapılacak olan bilgilendirme toplantılarıdır. Çevrimiçi öğrenme ve yüz yüze eğitim programının tercih edilmesi bilgilendirme toplantılarının temel hedefine ulaşmasında büyük öneme sahiptir.

Tablo 20. Mülteci ve Sığınmacıların Tercih Ettikleri Eğitim Programlarına göre Yerel İş Ağlarına Erişimde Zorluklar Olduğuna Katılma Durumu

| | Yerel iş ağlarına erişimde zorluklar | | | Toplam |
|----------------------|--------------------------------------|---------------------------|-------------|--------|
| | Katılmıyorum | Orta derecede katılıyorum | Katılıyorum | |
| Çevrimiçi öğrenme | 18.2 | 13.6 | 68.2 | 100.0 |
| Grup eğitim programı | 33.3 | 20.0 | 46.7 | 100.0 |
| Mesleki eğitim | 51.3 | 20.5 | 28.2 | 100.0 |
| Yüz yüze eğitim | 16.7 | 19.7 | 63.6 | 100.0 |

4. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, iş kurmada yardımcı olan kuruluşlar; bu kuruluşların amaçları ve kapsamı hakkında, araştırmanın hedef kitlesine eğitim verebilirler. İŞKUR, İş adamları Derneği, Ticaret Odası, Kamu bankaları, Devlet ve Özel İstihdam Bürosu, KOBİ gibi aracı kuruluşlar mülteci ve sığınmacılara yeni bir iş açma veya iş bulma sürecinde, aracı kuruluşların yeri ve önemini anlatan bilgilendirme toplantıları düzenleyerek iş arayanlara ve iş yeri açacak kişilere rehberlik edebilirler. Mülteci ve sığınmacılar bir iş kurarken öncelikle hangi kuruluşların, hangi konularda, ne ölçüde ve nasıl yardımcı oldukları konusunda bilgilendirilmelidir.

Mülteci ve sığınmacıların yeni bir işletme açmaları durumunda, aracı kuruluşlardan destek almak istemeyenlere (%13.3) ve bu konuda yeterli bilgiye sahip olmayanlara (%23.8) yüz yüze ya da çevrimiçi eğitim verilerek bu kurumlar hakkında bilgi edinmeleri sağlanabilir.

Daha deneyimli veya daha bilgili girişimciler daha az deneyimli veya daha az bilgili mülteci ve sığınmacılara rehberlik etmelidirler. Bir başka ifadeyle hedef kitleye girişimcilik, iş kurma ya da yeni iş bulma konusunda mentorluk kaynaklarına erişemeyenlere yardımcı olunmalıdır. Bunun yanı sıra girişimcilik, iş kurma ya da iş bulma konusunda olumlu/olumsuz örnek oluşturan mülteci ve sığınmacılarla, yeni girişimcilerin iletişim kurma fırsatı oluşturularak tecrübelerini paylaşmaları sağlanabilir.

Mülteci ve sığınmacıların aracı kuruluşlarla iletişimini artırmanın yolları araştırılarak girişimcilik eksikliği ve onların bu konudaki bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Bu eksiklikleri tamamlarken kitle ve grup yayım yöntemlerinden faydalanılabilir. Bunun yanı sıra yerel iş ağlarına erişim, yasal prosedürlerin aşılması ve sermaye varlığı konularındaki engellerin ortadan kaldırılması için yüz yüze ve çevrimiçi eğitimler düzenlenmelidir. Böylece hedef kitlenin girişimcilik kapasitesi ve iş olanaklarına erişimleri artırılarak, yaşam şartlarının iyileştirilmesine ve sosyal uyumlarının artmasına katkı sağlanmış olacaktır.

Mülteci veya sığınmacıların herhangi bir işte çalışarak gelir elde edebilmeleri amacıyla, yüz yüze veya çevrimiçi eğitimler ile bir iş kurma/iş bulma veya girişimcilik teşebbüslerinin başarılı olması için katkı sağlanmalıdır.

Mülteci ve sığınmacıların bir işletmeyi geliştirme ve yürütme konusunda bilgi ve deneyim eksikliği ile pazarlama, ticarileşme, iş kanunu hakkında bilgi eksikliğini gidermek için bu konularda aracı kuruluşlar tarafından eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Hedef kitleyi bilgilendirecek kuruluşlar da eğitim verilecek konular hakkında bilgilendirilmelidir. Aracı kuruluşlar özellikle çevrimiçi ve yüz yüze eğitim programlarını kullanarak girişimcilik, yerel iş gücü piyasalarını anlama ve yerel iş ağlarına erişim konularında eğitim verirse mülteci ve sığınmacıların iş yeri kurma, girişimcilik teşebbüslerinde başarılı olma ve iş olanaklarına erişim oranlarında artış sağlanmış olacaktır. Mülteci ve sığınmacıların iş hayatında başarılı olmaları, onların gelirlerini artırmalarına, yaşam standartlarını yükseltmelerine, sosyal hayata daha kolay uyum sağlamalarına neden olacaktır.

Mülteci ve sığınmacıların girişimcilik başarılarının artırılması için; iş kurarken ihtiyaç duyulan finansman kaynakları nelerdir, bunlara nasıl ulaşılabilir, girişimcilikte yasal düzenlemeler nelerdir gibi soruların cevaplarına yönelik yüz yüze ve çevrimiçi eğitimler düzenlenebilir.

Beşeri sermaye, bölgelerin ve ülkelerin yenilikçi performanslarını belirleyen kilit faktördür. Ayrıca göç hareketi ile gelen beşeri sermayenin içerisindeki nitelikli bireylerin ev sahibi ülkelerdeki yenilikçiliğin dikkat çekici bir belirleyicisidir. Bu nedenlerle sığınmacıların girişimciliğini teşvik etmek ve motivasyonunu artırmak için mülteci ve sığınmacılara bilgiye/mevzuata erişim, yasal prosedürlerin azaltılması, finansman kaynaklar gibi alt yapı olanakları sunulmalıdır.

Sığınmacı bireylerin, yeni bir yerelde iş kurma ve girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları ise göç ettikleri yerel istihdam ve ekonomi piyasasının iç dinamiklerine bağlıdır. Bu iç dinamikler, doğrudan doğruya çalışanların ücret ve maaşlarını da belirlemektedir. Dolayısı ile sığınmacılar için yerel çalışan piyasasının iç dinamiklerini anlamak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdemir Kaplan, Neslihan (2014), “**AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Sığınmacıların Entegrasyonuna Etkileri**”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi.
- Andreevna, Petrova Julia (2016), “**Cultural And Language Problems Faced By Migrants As The Members of a Certain Ethnic Community**”, Научный альманах стран Причерноморья, 1 (5), 72-75.
- Arendt, Jacob Neilsen (2022), “**Labor Market Effects of a Work: First Policy for Refugees**”, Journal of Population Economics, 35, 169–196.
- Bölükbaş, Fatma (2016), “**Suriyeli Mültecilerin Dil İhtiyaçlarının Analizi: İstanbul Örneği**”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi the Journal of International Social Research 46 (9), 21:33.
- Çesteneçi, Yusuf (2012), “**Göçmenlik Olgusunun Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkileri**”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dryden-Peterson, Sarah (2016), “**Refugee education: The cross roads Of Globalization**”, Educational Researcher, 45(9), 473–482.
- Escarce, Jose and Kapur Kanika (2006), “**Access to and Quality of Health Care**”, In National Research Council (US) Panel on Hispanics in the United States; Tienda M, Mitchell F, Editors. Hispanics and the Future of America. Washington (DC): National Academies Press (US); 10.
- Gericke, Dina, Burmeister, Anne, Löwe, Jill, Deller, Jürgen, Pundt, Leena (2018), “**How do Refugees Use Their Social Capital for Successful Labor Market Integration? An Exploratory Analysis in Germany**”, Journal of Vocational Behavior, Journal of Vocational Behavior, 105, 46-61.
- Haene, Lusia, Neumann, Ezster.; Pataki, Gyögyver (2018), “**Refugees in Europe: Educational policies and practices as spaces of hospitality?**”, European Educational Research Journal, 17(2), 211–218.
- Hollander, Barbara and Bukowitz, Wendi (1990), “**Women, Family Culture, and Family Business**”, Family and Business Review, Vol. 3(2), 139-151.
- Jervelund, Signe Simth, Nordheim, Oda, Stathopoulou, Theoni, and Eikemo, Terje Andreas (2019), “**Non-Communicable Diseases Among Refugee Claimants In Greek Refugee Camps: Are Their Health-Care Needs Met.?**”, Journal of Refugee Studies, 32, 136–151, <https://doi.org/10.1093/jrs/fez064>.
- Jorgensen, Christian Helms, Hautz, Helms and Li, John (2021), “**The Role of Vocational Education And Training in The Integration of Refugees in Austria, Denmark and Germany**”, International journal for research in vocational education and training, 8(3), 276-299.
- Khullar, Dhruv and Chokshi, Dave (2019), “**Challenges For Immigrant Health in The USA:The Road to Crisis**”, Health Policy, 393, (10186), 2168-2174.
- Koçak, Şafak Ozan (2019), “**Sağlık Hakkı Kapsamındaki Türkiye’deki Suriyelilerin Sağlık Hizmetlerine Erişimi**”, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Lochmann, Alexia, Rapoport, Hillel, Speciale, Biagio (2019), **“The Effect of Language Training on Immigrants’ Economic Integration: Empirical Evidence From France”**, European Economic Review, 113, 265-296.
- Masters, Peta, Lanfranco, Penelope, Sneath, Emmy, Wade, Amanda, Huffam, Sarah, Pollard, James, Standish, James, McCloskey, Kate, Athan, Eugene, O'Brien, Daniel, Friedman, Deborah (2018), **“Health Issues of Refugees Attending an Infectious Disease Refugee Health Clinic in A Regional Australian Hospital”**, Australian journal of general practice, 47(5), 305:310.
- Matthews, Julie (2008), **“Schooling and Settlement: Refugee Education in Australia”**, International Studies in Sociology of Education, 18(1), 31-45.
- Newman, Alexander, Bimrose, Jenny, Nielsen, Ingrid, Zacher, Hannes (2018), **“Vocational behavior of refugees: How do Refugees Seek Employment, Overcome Work-Related Challenges, And Navigate Their Careers”**, Journal of Vocational Behavior, 105, 1-5.
- Obschonka, Martin, Hahn, Elisabeth, Bajwa, Nida ul Habib (2018), **“Personal Agency in Newly Arrived Refugees: The Role of Personality, Entrepreneurial Cognitions and Intentions and Career Adaptability”**, Journal of Vocational Behavior, 105, 173-184.
- Önal, Ahmet ve Keklik, Belma (2016), **“Mülteci ve Sığınmacıların Sağlık Hizmetlerine Erişimde Yaşadığı Sorunlar: Isparta İlinde Bir Uygulama”**, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7 (15), 132-148.
- Pavli, Androula and Maltezou, Helena (2017), **“Health Problems of Newly Arrived Migrants and Refugees In Europe”**, Journal of Travel Medicine, 24(4), 1-8.
- Sheikh, Mehak, Koc, Yasin: Anderson, Joel (2019), **“A Qualitative Exploration of the Tertiary Education Experiences of Refugee and Asylum Seekers in Australia”**, Journal of Education for Students Placed at Risk, Vol. 24, No. (4), 346-368.
- Umukoro, Gloria Mayen: Odey, Veronica Ebi: Ndifon, Mamina Mba (2020), **“Immigration, Otherness, Economic Mobility and Social Inclusion in the Homeland”**, International Journal Social Sciences and Education, 1(1), 43-53.
- Yıldırım, İbrahim ve Yüksekbiçgili, Özgül (2021), **“Göçmen Girişimciliği ve Suriyeli Göçmenlerin İş Kurma Sorunları”** Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies, 7(10), 112-130.

<https://www.goc.gov.tr/duzensiz:goc:hakkinda> (Erişim Tarihi: 17.02.2022)

PANDEMİ DÖNEMİNDE TEMEL İHTİYAÇLARIN ARTAN ÖNEMİ: MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME¹

Arzu ÖZKANAN

Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek
Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü,
ORCID: 0000-0003-2166-7827

Öz

Covid-19 pandemisi ilanı ile birlikte insanların yaşamında köklü bir değişiklik yaşanmıştır. Bu çalışma ile çalışma yaşamında meydana gelen değişimlerin motivasyon üzerindeki etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma sosyal mesafe önlemlerinin sosyal varlık olan insana etkileri, insanın temel ihtiyaçlarını yeniden önceleme çabası ve motivasyonlarının değişimini ortaya çıkarması açısından önemlidir. Araştırma, Batı Akdeniz'de yer alan devlet üniversitelerinde görev yapan, dönüşümlü – uzaktan – esnek çalışma uygulamasında yer almış 48 idari personel ile yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yapılmıştır. Bulgulara göre katılımcılar zihinlerinde etki olarak yer eden pandemi döneminde Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisinde birinci basamakta yer alan fizyolojik ihtiyaçları karşılayarak motivasyonlarını sağlayabilmişlerdir. Aynı zamanda üçüncü basamakta yer alan sevgi ve ait olma ihtiyacına verilen önemde de artış görülmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar dönüşümlü – esnek – uzaktan çalışma sonrasında ise motivasyonlarını işyerlerine dönmeleri ile sağlayabileceklerini ifade ederek ait olma ihtiyacını yansıtmaktadırlar. Diğer taraftan çalışanların sosyalleşme konusundaki arzuları, onların eskisi gibi bir araya gelebilmeye dahi motive olabileceklerini anlatmaktadır. Çalışanların motivasyonlarını yeniden oluşturabilmenin yolu öncelikle bu ihtiyaçlara yönelmekle mümkün olabilecektir. **Anahtar Kelime:** Covid-19 Pandemisi, Sosyal Mesafe, Motivasyon, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

THE INCREASING IMPORTANCE OF BASIC NEEDS DURING THE PANDEMIC PERIOD: AN ASSESSMENT IN THE CONTEXT OF MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS

¹ Bu makale, 12-14 Mayıs 2022 tarihleri arasında Kahramanmaraş'ta düzenlenmiş olan, 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde "Pandemi Döneminde Temel İhtiyaçların Artan Önemi: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Bir Değerlendirme" başlığı ile sunulmuş ve kongre kitapçığında özet olarak basılmış bildirinin genişletilmiş halidir.

Abstract

With the declaration of the Covid-19 pandemic, there has been a radical change in people's lives. It is aimed to design on the designs related to this study. It is important that research social distances deduce from the social thing, the fundamental effort to prioritize and the emergence of goals. The research was conducted through a semi-structured interview form with 48 administrative staff working at state universities in the Western Mediterranean and involved in the rotating - remote - flexible working practice. According to the findings, the participants were able to provide motivation by meeting the physiological needs in the first step in Maslow's Hierarchy of Needs during the pandemic period, which was an effect on their minds. On the other hand, the desires of the employees for socialization indicate that they can be motivated even by being able to come together as before. The way to re-establish the motivation of the employees will be possible by firstly turning to these needs.

Keywords: Covid-19 Pandemic, Social Distancing, Motivation, Maslow's Hierarchy of Needs

1. GİRİŞ

Küresel boyutta yaşanan Covid-19 Pandemisi ile birlikte insanların sadece sağlıkları tehdit altında kalmamış, ekonomik anlamda zorluklar da yaşamaya başlamıştır. Sağlığı koruyabilmek ve salgını kontrol altında tutabilmek adına uygulanan “sosyal mesafe” ve “evde kal” önlemleri insanların yaşamı içerisinde birçok değişiklik meydana getirmiştir (Çebi, 2020:583). Alınan önlemler salgını belirli ölçüde kontrol altına alabilmiş olsa da insanın sosyal bir varlık olduğu göz önünde bulundurulduğunda sosyalleşememe sorunlarına neden olmuştur. Sosyalleşememe, bireylerin içsel ve dışsal motivasyonları üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmıştır.

İnsanların yaşamları içerisinde yürüttükleri aktivitelerin neredeyse tamamı evlerinden yürütülmeye başlanmış, iletişim araçlarına bağımlılık artmıştır. Yüz yüze eğitime ara verilmesi, dönüşümlü-evden-esnek-uzaktan çalışma uygulamaları (Serinikli, 2021:279), kafe ve restoranların kapatılması, seyahat kısıtlamaları, futbol müsabakalarının yapılamaması, kongre ve konferansların yapılamaması ya da online yapılması, tiyatro ve sinema gibi etkinliklerin yapılamaması, alışveriş merkezlerinin kapatılması, düğün ve eğlencelerin yasaklanması, piknik yasakları, sokağa çıkma kısıtlamaları dışarıda yaşanan sosyal hayatın sonlanmasına neden olmuştur. Bu nedenler, salgının kontrolü için gerekli olmakla birlikte sosyal varlık olan insanın “sosyal mesafe” sınırı ile baş etmesini gerekli kılmıştır. “Sosyal mesafe” ile baş edemeyen insanlar çeşitli sorunlar yaşamaya başlamıştır. Bu sorunların başında kendilerini motive edebilecek herhangi bir neden bulamama gelmiştir.

Çalışanlar bir taraftan çalışma ortamına geldiklerinde virüs kapma kaygısı yaşarlarken diğer taraftan çalışma ortamına gelememenin mutsuzluğunu hissetmektedirler. Yapılan gözlemler doğrultusunda çalışanların eski

motivasyonlarının nasıl sağlanabileceği ve yeni düzene nasıl uyum sağlayabilecekleri çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışma ile çalışma yaşamında meydana gelen değişimlerin motivasyon üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca pandemi sürecinde çalışanların motivasyon kayıplarını tespit ederek, motivasyonların artırılabilmesi için ihtiyaçların önem sıralamasını belirlemektir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nda yer alan temel basamaklarda olan ihtiyaçlara verilen önemin tespit edilerek, hangi basamakta daha fazla ihtiyaç duyuluyor ise o basamaklara yönelik motivasyon uygulamaları yapılması gerekmektedir.

Pandemi döneminde çalışanların temel ihtiyaçlara verdikleri önem ve motivasyonlarına etkileri nitel yöntem ile araştırılmıştır. Araştırma sosyal mesafe önlemlerinin sosyal varlık olan insana etkileri, insanın temel ihtiyaçlarını yeniden inceleme çabası ve motivasyonlarının değişimini ortaya çıkarması açısından önemlidir. Diğer taraftan çalışmanın kamu çalışanlarını kapsamı ve özel sektör çalışanları ile karşılaştırılmaması kısıtını oluşturmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

COVID-19, ateş, öksürük, nefes darlığı gibi solunum yolu belirtileri ilk olarak Aralık 2019 tarihinde Çin'in Wuhan eyaletinde görülmüş ve 7 Ocak 2020 tarihinde daha önce insanlarda tespit edilmemiş yeni bir koronavirüs (2019-nCoV) (<https://covid19.saglik.gov.tr>, 2021) olarak tanımlanmıştır. 13 Ocak 2020'de de hastalar üzerindeki çalışmalar sonrasında Yeni Koronavirüs Hastalığı ismi verilmiştir (<https://covid19.saglik.gov.tr>, 2021).

30 Ocak 2020 tarihinde ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO), COVID-19 salgını "uluslararası boyutta hak sağlığı acil durumu" olarak nitelendirmiş ve kısa süre içerisinde 113 ülkede de vakaların tespit edilmesi ile 11 Mart 2020 tarihinde "küresel salgın" anlamına gelen "pandemi" olarak ilan etmiştir (<https://covid19.saglik.gov.tr>, 2021).

Pandemi ilan edilmesi ile birlikte tüm dünyada salgını önleyebilmek adına birçok önlem alınmıştır. Ülkemizde de "Evde Kal Türkiye" sloganı ile en korunaklı yer olarak ev işaret edilmiş ve gerek çalışma yaşamı gerekse sosyal yaşam eve sığdırılmaya çalışılmıştır (Çebi, 2020:583). Çalışanların sağlığını koruyabilmek adına alınan önlemlerin başında uzaktan, evden, dönüşümlü, esnek çalışma uygulamaları yer almıştır (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020:3247). Hem salgın hem de alınan önlemler bireyler üzerinde sağlık başta olmak üzere, psikolojik ve sosyal sorunların yaşanmasına da sebebiyet vermiştir.

1.1. Motivasyon

İnsanlar yetenekleri, güçleri, çabaları, ne olursa olsun kendi istek ve ihtiyaçlarını karşılamada tek başlarına yetersiz kalmaktadırlar. Bu nedenle belirli gruplara ve organizasyonlara dahil olmaları gerekmektedir. Diğer taraftan

organizasyonların da faaliyetlerini yerine getirebilmeleri ve bir yapı olabilmelerinin temelinde işgörenler bulunmaktadır. İşgörenler organizasyonları içerisinde yürüttükleri faaliyetler ile toplumun ihtiyaçlarını karşılarlarken, diğer taraftan aslında kendi ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemektedirler (Ergül, 2005:67). Bu hedef hem fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri gelir olurken, hem de psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacakları unsurları da kapsamaktadır (Başaran, 1984:207).

İşgörenlerin bir işi başarabilmeleri ve verimli olabilmeleri için işlerinden memnun olmaları gerekmektedir. Bu nedenle işgörenlerin çalışmaları ve başarılı olabilmeleri için yapılması gerekenler her zaman için önemli görülmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte işgörenlerin yemek yemek, barınmak, giyinmek gibi temel fizyolojik ihtiyaçları karşılanarak işlerinde başarılı olmaları sağlanmaya çalışılmıştır (Eren, 2010:497). Çalışanların ihtiyaçlarını gidererek yeni ihtiyaçların eksikliğinin hissedilmesi ve giderilmeye çalışması ile birlikte sürekli olarak çalışma ve daha iyisini yapma çabası ortaya çıkmaktadır.

Türkçe’de isteklendirme ve güdülenme (Güncel Türkçe Sözlük) kavramlarıyla ifade edilen motivasyon kavramı Latince hareket anlamına gelen “movere, motum” kelimesinden türetilmiştir (Sürekli & Tevrüz, 1997:33). Fizikçilere göre bir organizmanın içerisinde enerji oluşturacak uyarın (Young, 1996:19) olan motivasyon, Ruhbilimcilere göre insan davranışlarının yönünü ve gücünü belirleyen bir etkidir (Lundy & Cowling, 1996:298). Motivasyon, bir hedefe ulaşabilmek için gösterilen çabaya ilişkin yoğunluk, istikamet ve kararlılıktır (Robbins & Judge, 2012:204). Motivasyon işgörene beklenen nicelik ve nitelikte vazifelerini yaptırabilmek için etkilemektir (Başaran, 1984:208). Bir başka deyişle insanı belirli durumlarda belirli davranışları yapmaya yönlendiren güç motivasyondur (Fındıkçı, 2009:371).

Organizasyonlarda işgörenleri motive eden faktörlerin içsel ve dışsal olmak üzere açıklandığı görülmektedir. Dışsal faktörler tarafından motive olan kişinin davranışları dışsal nedenselliği (Leonard vd., 1999:979) yani kişilerin ihtiyaçlarının dolaylı olarak temin edilmesini (Gözüm & Karaçor, 2017: 501) temsil etmekte ve Mottaz’a (1985) göre iki boyutu içermektedir. Birinci boyut arkadaşlık, amirin desteği, yardımlaşma gibi kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerin niteliğine dayanan sosyal motivasyon boyutudur. İkinci boyut olan örgütsel boyutta ise daha somut olan kaynakların yeterliliği, ücret ve yükselme fırsatı, iş güvencesi gibi çalışanın performansını artırmak için örgüt tarafından sunulan imkanlar yer almaktadır. İşin kedisinden tarafından motive olmayı sağlayan ve dışsal bir kontrolün olmadığı içsel faktörler (Dündar, S.; Özutku, H. & Taşpınar, F., 2007:108) ise Brief ve Aldag (1976) tarafından kişinin kendi yeteneklerini ortaya koyma deneyimi olarak nitelendirilmektedir. Kişinin beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi, sorumluluk alabilmesi, işin çeşitliliği ve yaratıcılığını ortaya koyabilmesi, ilgi çekici olması,

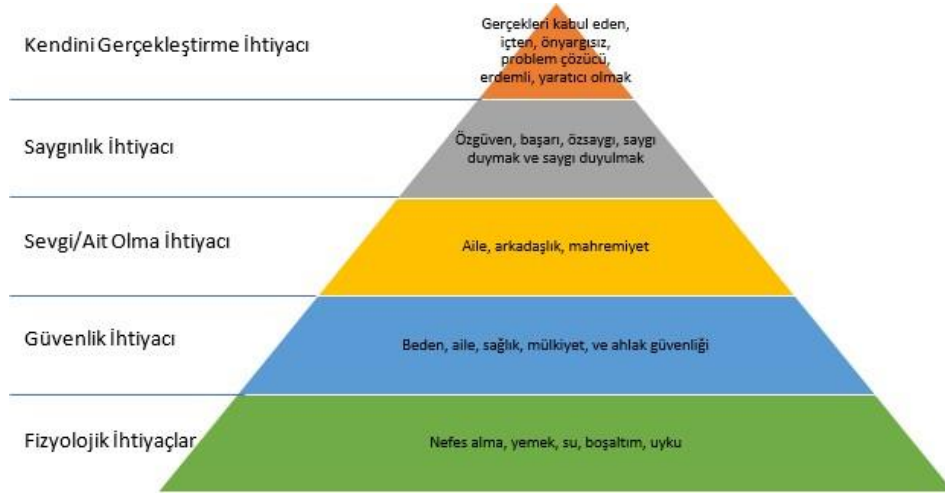
bağımsız olması ve tatmin edici geribildirimler alabilmesi gibi faktörler içsel faktörlerdir (Mottaz, 1985:366). Kişinin yaptığı işin kendisi için tatmin edici olması ve gelişimine katkı sunması kişiyi içsel olarak motive etmektedir (Osterloh &Frey, 2000:538). İçsel ve dışsal motivasyon faktörleri farklı gibi görünse de temelde her ikisinin de işgören motivasyonu üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmektedir (Wiersma, 1992).

Bir ihtiyacın hissedilmesi ile birlikte başlayan ve tatmin edilmesine kadar devam eden süreçte ortaya çıkan gerilime motive edilme denmektedir (Tunçer, 2013:103). Uzun süren bu süreç aniden ve kendiliğinden oluşmamaktadır. Tuncer, Ayhan ve Varoğlu (2008)'na göre bu süreç, ihtiyaç duyma, ortam arama, istek, seçenek arama, sınama ve tatmin olmak üzere altı aşamada gerçekleşmektedir. Motivasyon bir süreç olarak düşünüldüğünde her aşamada karşılaşılabilecek farklı motivasyon sorunları ön plana çıkacaktır (Özdemir & Muradova, 2008:149).

1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon, ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçların giderilmesine yönelik oluşan bir durumdur. Bu nedenle ihtiyaçların anlaşılması motivasyonun oluşmasını sağlamada temel oluşturmaktadır. Kişilerin ihtiyaçları üzerine araştırmalar yapan Abraham Maslow, ihtiyaçların farklı şekillerde ve farklı zamanlarda ortaya çıktığını ifade etmektedir. 1943 yılında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi olarak literatüre giren kuram, kişilerin hayatları boyunca her zaman ihtiyaçlarının olması ve bu ihtiyaçları giderebilmek üzere hedefler koyması temeline dayanmaktadır (Çoban, 2021:113). Maslow'a göre kişilerin ihtiyaçlarının sınırsız olduğunu, bu ihtiyaçların belirli bir sırası olduğunu ve bir ihtiyaç giderildiğinde başka bir ihtiyaç ortaya çıkmaktadır (Walsh, 2011:791). Bireyler kendilerinde olmayanları istedikleri için ihtiyacı gidermeleri halinde güdüleyici özelliğini de kaybetmektedir (Maslow, 1943:3). Ayrıca henüz giderilmeyen ihtiyaç birey için bir motivasyon kaynağı oluşturmakta, giderilmesi ile birlikte davranışlar üzerindeki etkisini azaltarak motivasyonlarının azalmasına neden olmaktadır.

Maslow'a göre ihtiyaçlar beş basamağa ayrılmıştır ve bu ihtiyaçlar genellikle zincirleme sıra izlemektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:51).



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Maslow, A.H. (1943). "A theory of human motivation", Psychological Review, 50(4), s.370-396

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne göre ilk basamakta yemek yeme, su içme, boşaltım, uyku, nefes alma gibi fizyolojik ihtiyaçlar yer almakta ve birey bu ihtiyaçları giderildiğinde beden ve mülkiyet güvenliğini içeren güvenlik ihtiyacını hissetmektedir. Üçüncü basamakta aile ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri, sevmeye, sevilme gibi ihtiyaçları barındırmakta ve birey bu ihtiyacı giderdikten sonra saygınlık ihtiyacı hissetmektedir. Son basamakta kişisel tatminin yaşandığı, yeteneklerin ortaya çıktığı kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır.

Bu kurama göre iki gerçeklik ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki insanların ihtiyaçlar ile dolu olduğu ve bir ihtiyaç giderildiğinde diğerinin eksikliğinin hissedilmeye başlandığı, ikincisi ise alt basamaklardaki ihtiyaçlar doyurulduktan sonra üst basamaklardaki ihtiyaçların hissedileceği ve alt basamaklardaki ihtiyaçların yeniden ortaya çıkması halinde dikkatin yeniden alt basamaklara yöneleceğidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 53). Hiyerarşi incelendiğinde ilk iki basamağın fizyolojik ihtiyaçları, sonraki basamakların ise sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçları içerdiği görülebilmektedir.

Literatürde COVID-19 pandemisinin çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar yer almaktadır. Yılmaz ve Sağlam (2021) ise pandeminin oluşturduğu stres ve tehdidin çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonunu anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Pandeminin

çalışanlarda oluşturduğu kaygının motivasyonu ve performans üzerindeki etkilerini tespit eden bir diğer çalışmanın sonuçları yine olumsuz yönde etkilediği yönündedir (Sönmez, 2020).

3. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU VE VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma, Batı Akdeniz’de yer alan devlet üniversiteleri olan Akdeniz Üniversitesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapan idari personel ile yapılmıştır. Katılımcılar, üniversitelerin internet sayfalarındaki iletişim bilgilerinden faydalanılarak telefon veya elektronik posta aracılığıyla ulaşılabilmiş idari personelden oluşmaktadır. Yapılan görüşmelerde bazı katılımcıların soruları yeteri kadar açıklamaları nedeniyle formları elenmiş, verilerin tekrar etmesi ile birlikte 48 katılımcı ile görüşmeler tamamlanmıştır.

Nitel metot ile dizayn edilmiş çalışmada görüşme tekniği kullanılmış olup, görüşmeler Temmuz-Ağustos 2021 tarihlerinde pandemi koşullarına uygun olarak telefon veya online uygulamalar aracılığıyla yapılmıştır. Araştırmanın etik kurul izni Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi tarafından 06.07.2021 tarih ve 58/2 sayılı karar ile alınmıştır. Uzman görüşü alınarak son hali verilen demografik sorular ile birlikte toplamda 20 sorudan oluşan görüşme formu pilot uygulamaları yapıldıktan sonra katılımcılara uygulanmıştır. Telefon veya online görüşmelerde katılımcıların verdikleri cevaplar not tutularak, elektronik posta ile ulaşan cevaplar da incelenerek kaydedilmiştir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Pandemi sürecinde çalışanların motivasyon kayıplarını tespit ederek, motivasyonların artırılabilmesi için ihtiyaçların önem sıralamasını belirlemek amacı güden çalışma nitel metot ile dizayn edilmiştir. Araştırmada veriler, pandemi sürecinde farklı durumlar ile karşılaşmış, farklı sorunlar yaşayarak farklı çözüm yollarına başvurmuş kişilerin görüşlerini detaylandırabilmek için yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla üniversitelerde görev yapan dönüşümlü, uzaktan ve esnek çalışma uygulamasında yer almış idari personel ile yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşmeler yapılarak elde edilmiştir.

Pandemi döneminde çalışanların temel ihtiyaçlara verdikleri önem ve motivasyonlarına etkilerini tespit etmek amacıyla nitel yöntem kullanılmış, sonuçlar ile konuya bakış açısı geliştirilmiştir. Araştırma sosyal mesafe önlemlerinin sosyal varlık olan insana etkileri, insanın temel ihtiyaçlarını yeniden önceleme çabası ve motivasyonlarının değişimini ortaya çıkarması açısından önemlidir.

Görüşmeler tamamlandıktan ve gereği şekli ile cevaplanmamış olan formlar elendikten sonra 48 katılımcının cevapları Nvivo 10 programı ile analiz edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler betimsel analiz ile özetlenerek yorumlar getirilmiştir. Çalışmada katılımcıların ifadelerine yer verirken herhangi bir sistematik gözetilmeden Türkiye İstatistik Kurumu’nun Adrese Dayalı Nüfus Kayıt

Sistemi sonuçları doğrultusunda hazırlanan “doğum tarihine göre en çok kullanımda olan erkek ve kadın isimleri” listesine göre isimlendirme yapılmıştır. Katılımcılar isimleri ile birlikte yaşları ve meslekteki yılları ile ifade edilmiştir.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

| Değişkenler | | f | % |
|---------------|------------------------------|----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 19 | 39,6 |
| | Erkek | 29 | 60,4 |
| Yaş | 26-35 | 10 | 20,8 |
| | 36-40 | 16 | 33,3 |
| | 41-46 | 12 | 25 |
| | 47-53 | 10 | 20,8 |
| Medeni Hal | Bekar | 10 | 20,8 |
| | Evli | 38 | 79,2 |
| Çocuk Sayısı | Yok | 16 | 33,3 |
| | 1 | 11 | 22,9 |
| | 2 | 16 | 33,3 |
| | 3+ | 5 | 10,4 |
| Eğitim Durumu | Önlisans | 8 | 16,7 |
| | Lisans | 30 | 62,5 |
| | Lisansüstü | 10 | 20,8 |
| Görevi | Memur - Bilgisayar İşletmeni | 30 | 62,5 |
| | Şef | 7 | 14,6 |
| | Fakülte Sekreteri | 3 | 6,2 |
| | Şube Müdürü | 8 | 16,7 |
| Hizmet Yılı | 4-10 | 10 | 20,8 |
| | 11-15 | 14 | 29,2 |
| | 16-20 | 14 | 29,2 |
| | 21-25 | 10 | 20,8 |
| Toplam | | 48 | 100 |

Katılımcıların %60,4'ü erkek olup, yaş ortalamaları 40'dır. Katılımcıların çoğunluğu evli olup (%79,2), %66,7'sinin çocuğu bulunmaktadır. Katılımcıların %62,5'i lisans mezunu ve memur ya da bilgisayar işletmeni olarak görev yapmaktadırlar. Diğer taraftan katılımcılar 4 ile 25 yıl arasında hizmet yapmış olup ortalama 14 yıl hizmet süreleri bulunmaktadır.



Şekil 2. Katılımcıların Pandemi Hakkındaki Düşünceleri

Katılımcılara pandemi hakkındaki düşünceleri sorulduğunda büyük çoğunluğu hayatının her alanına “etki” eden bir olay olarak tanımlamışlardır. Ayrıca artık “bitmesi” gereken bir “süreç” olarak da ifade etmektedirler.

“Hayatımızı maddi-manevi, fiziksel-psikolojik olarak etkileyen ve bir an önce bitmesini dilediğimiz bir süreç.” (Mine Hanım, 42 yaş, 20 yıl)

“Tüm hayatımızı etkiledi!” (Erdem Bey, 38 yaş, 16 yıl)

“Tüm insanlığın hayatını tehlikeye sokan bir felaket!” (Tarık Bey, 39 yaş, 18 yıl)

“Zor bir süreçten geçiyoruz. Bu süreçte insanların bazı şeylerden ders çıkarıp hayatına devam etmesi gerektiğini, nefes almanın bile çok değerli olduğunu düşünüyorum.” (Reyhan Hanım, 36 yaş, 12 yıl)

“Dünyada ve ülkemizde de görülen bu virüs insan hayatında olumsuz etkiler yarattı. Hepimiz bu sürecin bir parçası olduk.” (Suna Hanım, 41 yaş, 15 yıl)

“Bu virüs hayatımızın tamamını etkiledi. Çocuklarımızın okul hayatını, sosyal hayatını kökten yok etti. Çok ama çok zor bir dönemden geçiyoruz.” (Vedat Bey, 38 yaş, 15 yıl)

“Pandemi bana insanlığın, hem aciz olduğunu hem de çare olduğunu öğretti. Dolayısıyla bilimin önemi bir kez daha ortaya çıktı. Bu tür tehlikelerin her zaman hayatımızda olacağını ve her daim hazır olmamızın gerektiği ortaya çıktı.” (Soner Bey, 53 yaş, 25 yıl)

Diğer taraftan katılımcılar pandeminin psikolojik olarak onlarda bıraktıkları etkiyi “mesafe – kaygı – korku – tedirginlik – temizlik – şüphe – sağlık – belirsizlik” şeklinde nitelendirmektedirler.

Katılımcılar ifadelerinde en fazla evlerinde kalmanın ve sevdikleri ile bir araya gelememenin yani mesafenin onları etkilediğini şu şekilde belirtmektedirler:

“Dışarıya serbestçe çıkabilmenin arkadaşlarımızla bir araya gelmenin büyük bir nimet olduğunu öğrendik. Ailemize, arkadaşlarımıza, dostlarımıza sarılmayı özledik.” (Nilüfer Hanım, 30 yaş, 7 yıl)

“İnsanların sosyal ilişkileri zayıfladı. Sosyal ve kültürel faaliyetleri bitirdi. Toplu organizasyonların iptaline sebep oldu. Asosyal bir yaşam düzenine mahkum etti. Evlere kapanan insanlar haline getirdi.” (Taner Bey, 37 yaş, 13 yıl)

“İşyerinde insanlarla iletişim kurmakta zorlandık. İşyerinden eve dönüşlerimizde dışarıdan getirebileceğimiz hastalığı ailemize aktarma korkusu yaşadık.” (Ekrem Bey, 44 yaş, 12 yıl)

“Aşırı anlamda temizlik ve hijyen takıntısı oluştu. Kalabalık ortamlardan uzaklaşma ve insanlara acaba hastamı gözüyle bakmaya başladım.” (Alper Bey, 35 yaş, 6 yıl)

“Birinci derecede akrabalarımız ile ilişkilerimiz zayıfladı. Sürekli hijyene dikkat etmek olumsuz etkiler yaptı. Her an hasta olabileceğimiz tedirginliği oluştu.” (Suat Bey, 41 yaş, 18 yıl)

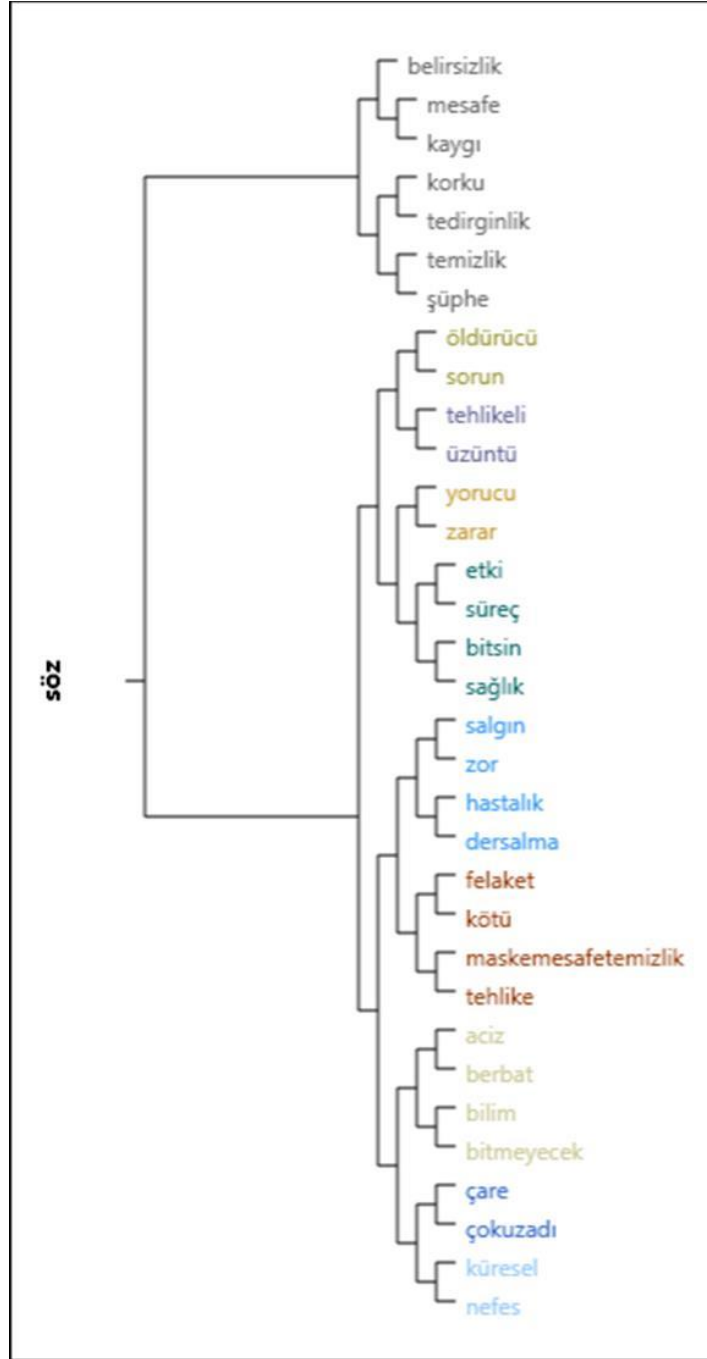
“En büyük sıkıntımız bizde olacak mıyız olduk mu yoksa diyerek her şeyden kendimizden bile şüphelenmekle geçti. Birimize gelen herkesten çekindik bunda var mı ki diye her şey korku oldu.” (Vedat Bey, 38 yaş, 15 yıl)

Katılımcılar pandemi ile ilgili düşünceleri ve pandeminin psikolojileri üzerindeki etkilerini ifade ederken her iki kategoride en fazla “mesafe (%15,22)”, sonrasında “etki – kaygı – korku (%10,87)” kelimelerini kullanmışlardır.



Şekil 3: Pandeminin Katılımcılar Üzerindeki Psikolojik Etkileri

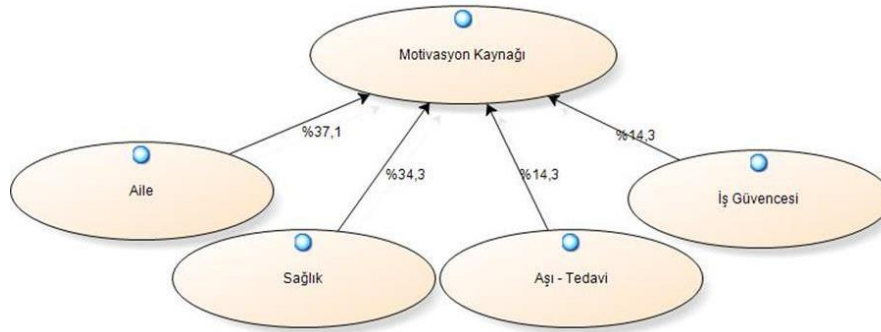
Ayrıca katılımcıların her kategoride kullandıkları ifadelerle yönelik analiz sonuçları şu şekildedir:



Şekil 4. Katılımcılar Üzerinde Pandeminin Etkileri

Şekilde de görüldüğü üzere kişiler pandemi dendiğinde ilk olarak psikolojik olarak kendilerinde bıraktıkları etkiyi dile getirmektedirler. Bu etki de pandemi ifadesi ile birlikte “mesafe - etki - kaygı - korku - tedirginlik - süreç” şekli ile devam etmektedir.

Ancak ne kadar zor ve zaman alıcı olarak görülse de uzaktan işlerin takibi yapılabilmiş olup, en büyük sorunun motive olma konusunda yaşandığı görülmüştür. Katılımcıların %72,4’ü motivasyonlarının bu süreçte olumsuz etkilendiğini, kaygı ve stresin iş yapma isteğini körelttiğini vurgularken, %24,1’i motivasyon konusunda bir etkinin olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar ailelerini (%37,1), sağlıklı olmalarını (%34,3), aşı ve tedavi sürecindeki gelişmeler (%14,3) ile iş güvencelerinin (%14,3) olmalarını motivasyon kaynağı olarak görmekteyiz.



Şekil 5: Katılımcıların Pandemi Sürecindeki Motivasyon Kaynağı

Diğer taraftan katılımcıların normalleşme sürecinde yaşadıkları ise şu şekildedir:

“Normalleşme belirtildiği gibi “yeni normal” kavramı ile ifade edilen bir süreçti. Dolayısı ile kelime karşılığı olarak normal bir dönem olmadı aslında. Bu da yeni tedirginliklere neden oldu.” (Umut Bey, 39 yaş, 16 yıl)

“Bir güvensizlik hissi uyandı bende ama sadece pandemiyle alakalı, herkesi potansiyel vaka olarak düşündüm.” (Alper Bey, 35 yaş, 6 yıl)

“Farklı bir durum olmadı. Sadece insanların birbirinden korkarak, çekindiği bir ortam oluştu.” (Oktay Bey, 26 yaş, 6 yıl)

“Devamlı temkinliydim. Tehlikenin geçmediğini farkındaydım. Bazen aklımla bazen duygularıyla hareket ettim. İşte orada da arada kalmışlık oluyor. Dengeyi iyi sağlarsan amenna yoksa her şeye baştan başlarsın. Ondan dolayı tam bir normalleşme yaşayamadım.” (Soner Bey, 53 yaş, 25 yıl)

“Maalesefaile olarak hastalandık. Eşim hastanede yattı. Kötü bir süreç yaşadık.”
(Cemal Bey, 35 yaş, 9 yıl)

“Ben normalleşmeye dönebileceğimi sanmıyorum. Bazı kötü durumlar kalıcı izler bırakıyor. Şüpheli yaklaşım gibi. Bir de fiziksel temas konusunda bu şekilde devam etmek çok iyi olacak gibi.” (Abdurrahman Bey, 42 yaş, 10 yıl)

Katılımcılar ifadelerinde de belirttikleri üzere normalleşme sürecini “yeni normal” olarak ifade etmekte ve tam olarak bir normalleşme yaşamadıkları ve tedirginliklerinin üst düzeyde devam ettiği görülmüştür. Ancak katılımcılardan bazıları ise psikolojik olarak bir rahatlama yaşadıkları ve işleri ile ilgili yeni gelişmeler yapabildiklerini ifade etmişlerdir:

“Çok mutlu oldum. Geleceğe umutla bakmaya başladım.” (Taner Bey, 37 yaş, 13 yıl)

“Psikolojik olarak rahatladığımı söyleyebilirim. Umarım bir an önce eski normalimize geri döneriz.” (Turgay Bey, 36 yaş, 11 yıl)

“İşime yönelik daha farklı işler yaparak işlerimi geliştirmeye başladım.” (Çetin Bey, 37 yaş, 16 yıl)

Diğer taraftan katılımcılar normalleşme sürecinin anahtarını “tedbir” (%45,2) olarak ifade etmektedirler. Katılımcılar normalleşme sürecinde tedbiri takiben zamanla (%23,8) aşılanarak (%16,7) pandeminin sonlanabileceğini ve yeni normal (%14,3) düzene geçilebileceğini ifade etmektedirler.

Pandeminin sonlanması ümidi ile sonlandığında işe nasıl motive olunmalı konusunda katılımcılar toplu aktivite vurgusunun yanı sıra özellikle psikolojik olarak zamanla adaptasyonun sağlanacağını ifade etmektedirler.

“Ruhsal olarak boşluk yaşanmasına fırsat vermeyecek şekilde bir iş yoğunluğu motivasyonu katkı sağlar.” (Umut Bey, 39 yaş, 16 yıl)

“Herkes ilişkilerini, iletişimlerini gözden geçirip, sosyalleşmek adına sosyal ve kültürel aktivitelere ağırlık vermelidir.” (Taner Bey, 37 yaş, 13 yıl)

“Sağlığımız yerinde olursa zamanla motivasyonumuzu sağlayabiliriz.” (Cem Bey, 55 yaş, 27 yıl)

“Eskiye herkes gibi bende özlem ile beklediğim için ekstra bir motiveye ihtiyacımız olmayacaktır.” (Oktay Bey, 26 yaş, 6 yıl)

“Bu biraz zaman alacak ama sevdiğimizimize sınıksız sarılacağız ve hiç olmamış gibi hayatımıza devam edeceğiz.” (Nilüfer Hanım, 30 yaş, 7 yıl)

“Herkes kendi normallerine döndüğünde her şeyin daha güzel olacağı kanaatindeyim. Yeni normalden eski normale dönmek bizim elimizde diye düşünüyorum.” (Turgay Bey, 36 yaş, 11 yıl)

“Bu süreci hiç yaşamamış gibi eski günlerdeki gibi sevdiklerimizle bir arada olarak sevdiklerimize sınıksız sarılarak özlem gidererek sağlayacağız.” (Reyhan Hanım, 36 yaş, 12 yıl)

“Bütün olumsuzlukları kafamızın içinde önce kendimiz bitirmeliyiz. En azından kendimizi telkin etmeyi, bu tür olumsuzlukların hayatın bir parçası olduğunu ve bununla yaşamının gerekliliğine kendimizi ikna etmeliyiz. Kendimize yeni ilgi alanları bulmalı ve yeni hobiler edinmeliyiz.” (Soner Bey, 53 yaş, 25 yıl)

Dönüşümlü – esnek – uzaktan çalışma dönemlerinde kısacası yeni çalışma düzeninde katılımcıların çalışma arkadaşlarında da durumun benzer ve herkesin hastalanmama amacında olduğunu ifadeler şu şekilde yansımaktadır:

“Herkes kabuğuna çekilmiş bir vaziyette. Herkes canının derdine düşmüş gibi bir durum var. Sanki insanlar sizinle konuşurken kendisi orada ama aklı başka bir yerde gibi.” (Soner Bey, 53 yaş, 25 yıl)

“Herkes bu süreci atlarmaya çalışıyor.” (İlker Bey, 41 yaş, 20 yıl)

5. SONUÇ

Dünyanın her yerinde tüm insanların etkilendiği ve yaşamın üzerinde değişikliklere neden olan pandemi katılımcıların zihninde “etki” olarak yer almaktadır. Katılımcılar ifadelerinde belirttikleri üzere pandemi tüm hayatı etkilemiştir. Elbette bu etki doğrudan meydana gelmemiştir. Ancak sağlığın korunması ve salgının kontrol altına alınmasına yönelik alınan tedbirler hayatı tümüyle değiştirmeye neden olmuştur. Diğer taraftan çalışanlar temel ihtiyaçlara daha fazla önem verir hale geldiklerini belirtmektedirler. Bu husus Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde birinci basamakta yer alan fizyolojik ihtiyaçların insanların en önemli ihtiyaçları haline geldiğini göstermektedir. Nefes alabilme ile başlayan temel yeme içme ihtiyaçlarını da kapsayan fizyolojik ihtiyaçları giderebilmek insanların temel motivasyon kaynağını oluşturmuştur. Aynı zamanda mesafe tedbiri kapsamında hayata geçirilen evde kal uygulaması ile insanlar sosyal ihtiyaçlarını karşılayamamışlar ve ilişkileri zayıflamıştır. Bu husus da Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde üçüncü basamakta yer alan sevgi ve ait olma ihtiyacının artan önemini göstermektedir. Günlük yaşam içerisinde farkına varmadan dahil olunan arkadaşlık ortamlarının insanların motivasyonları üzerindeki etkileri ancak bu koşullar sağlanamadığında eksiklikleri hissedilmiş ve ihtiyaç haline gelmiştir. Yine katılımcıların ifadelerinde yer aldığı üzere pandeminin psikolojileri üzerindeki etkileri arasında mesafe ilk sırada yer almakta ve sevgi ve ait olma ihtiyacının eksikliği görülmektedir.

Pandeminin başlangıcı ile birlikte belirsizlik ve korkunun neden olduğu temel ihtiyaçların eksikliği zaman geçtikçe, hastalığa yönelik bilgiler edinilip, tedavi imkanları geliştikçe yerini sevgi ve ait olma ihtiyacına bırakmıştır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde yer alan sıralama burada da belirgin bir şekilde gözlenmektedir. Aynı zamanda katılımcıların motivasyon kaynağı olarak değerlendirdikleri değişkenler hiyerarşinin ilk üç basamağını yansıtmaktadır.

Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı ile sevgi ve ait olma ihtiyacı pandemi döneminin giderilmeye çalışılan ihtiyaçlarını ve dolayısıyla motivasyon nedenlerini anlatmaktadır. Akbaş Tuna ve Türkmendağ (2020) tarafından özel sektör çalışanları ile yapılan araştırma sonuçlarında da benzer şekilde motivasyon sorunları yaşandığı ve sosyalleşmenin sağlanamadığı tespit edilmiştir. Hallin (2020) yaptığı çalışmada yine sosyalleşmenin azalması sonucu motivasyonun azaldığı sonucunda ulaşmıştır. Çalışanlar dönüşümlü - esnek - uzaktan çalışma sonrasında ise motivasyonlarını işyerlerine dönmeleri ile sağlayabileceklerini ifade ederek ait olma ihtiyacını yansıtmaktadır. Diğer taraftan çalışanların sosyalleşme konusundaki arzuları, onların eskisi gibi bir araya gelebilmeye dahi motive olabileceklerini anlatmaktadır. Tetik (2019) tarafından yapılan sosyalleşmenin motivasyon üzerindeki etkisine yönelik araştırmada sosyalleşme alt boyutlarından olan iş arkadaşlarının desteği motivasyonu olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Çalışanların bir araya gelmeleri dahi birbirlerini motive etmelerinde önemli bir araçtır. Diğer taraftan çalışanların evlerinde işyeri düzenini yeteri kadar kuramadıkları için motivasyonlarında bir düşüşün yaşanması çalışma koşullarının da önemli bir motivasyon kaynağı (Eren, 2010) olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda özellikle tedbirlerin sıklaştırıldığı dönemlerde uygulanan dönüşümlü - esnek - uzaktan çalışma biçimleri çalışanlar tarafından kabul görmüş ve sevilmiştir. Chen (2012)'in araştırma sonuçlarında da yüksek iş motivasyonu ile iş özerkliğine sahip kişilerin uzaktan çalışmaya kolaylıkla uyum sağlayabildikleri görülmüştür. Mustajab ve arkadaşlarının 2020 yılında evden çalışmanın verimliliğine etkilerini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada evden çalışmada ev ve iş yaşam dengesinin kurulamayıp çoklu görev olması nedeniyle motivasyon ve verimliliklerinde düşüşün yaşandığını belirtmektedirler. Bu uygulamalardan en azından esnek çalışma süreleri yeni normal yaşam içerisinde de uygulanması halinde çalışanların motivasyonlarını sağlamada daha fazla etken olacağı görülebilmektedir. Bazı işletmelerin pandemi süresince çalışanlarını kişisel gelişim programları ile güçlendirme çabaları (Bouziri vd., 2020) da motivasyonun artması için yeterli olamamıştır. Pandeminin etkilerini yitirmesi söz konusu olsa da dönüşümlü - esnek - uzaktan çalışma biçimlerinin geliştirilmesi ve yeni uygulamaların ortaya çıkması da beklenmektedir (Bonacini, Gallo ve Scicchitano, 2020).

Pandemi ile birlikte yaşanan değişim ortamı ve eski düzen - yeni düzen hatta yeni eski düzen kavramları çalışanların hayatına girmiştir. Bilindiği üzere her değişim insanları tedirgin etmekte düzene uyum problemleri beraberinde gelmektedir. Bu durum çalışanların motivasyonlarına etki etmektedir.

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.1135341

Makale Geliş - Kabul Tarihi: 24.06.2022 - 08.08.2022

Çalışma sonuçlarından hareketle kamu çalışanları üzerine yapılmış olan bu araştırma özel sektör çalışanları ile yapılarak farklılaşmalar ortaya konulabilecektir. Aynı zamanda pandemi sürecinin sonlanması ile çalışma yenilerek ihtiyaçlar nezdinde bir değişiklik yaşanıp yaşanmadığı incelenebilecektir.

KAYNAKÇA

- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020), "**COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler.**" İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3) s. 3246-3260.
- Başaran, İ. E. (1982). **Örgütsel Davranışın Yönetimi**, A.Ü.E.F. Yayını, (No 111), Ankara.
- Bonacini, L., Gallo, G. ve Scicchitano, S. (2020), **All That Glitters is not Gold. Effects of Working from Home on Income Inequality at The Time of COVID-19.** GLO Discussion Paper, No 541, Global Labor Organization (GLO), Essen.
- Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W. ve Jean, K. (2020), "**Workingfromhome in The Time of Covid-19: How to Best Preserve Occupational Health?**", Occupational and Environmental Medicine, 1(1).
- Brief P. A. ve Aldag, R. J. (1976), "**The Instrinsic-Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity**", Academy of Management Review, pp. 496-500.
- Chen, H.C. (2012), **The Feasibility Study of Teleworking**, Department of Business Management, National Sun Yat-Sen University, Master Thesis.
- Çebi, E. (2020), "**COVID-19 Salgını Döneminde "Normal" ve "Yeni Normal" Yaşam Üzerine Bir Araştırma**", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13(73), ss. 582-593.
- Çoban, G. S. (2021), "**Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler**", European Journal of Educational & Social Sciences, 6(1), ss.111-118
- Dündar, S.; Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007), "**İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme**", Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, ss. 105-119
- Eren, E. (2010). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, (12. Baskı), Beta Basım, İstanbul.
- Ergül, H. F. (2005), "**Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri**", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), ss. 67-79.
- Fındıkçı, İ. (2009), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (7. Baskı), Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gözüm, P. ve Karaçor, S. (2017). "**Mobbing Algısı ile Motivasyon İlişkisi: Kamu ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 9(20), ss.497-515.
- Güncel Türkçe Sözlük, sozluk.gov.tr, (Erişim Tarihi: 10/12/2021).
- Hallin, H. (2020), **Home-Based Telework During the Covid-19 Pandemic**, Master Program in Work Life Science.
- Leonard. H. N., Beauvais, L. L. ve School, W. R. (1999), "**Work Motivation: The Incorporation of Self-Concept-Based Processes**", Human Relations, 52(8), pp 969-974.
- Lundy, O. ve Cowling, A. (1996), **Strategic Human Resource Management**, Boston: International Thomson Business Pres.
- Maslow, A.H. (1943), "**A Theory of Human Motivation**". Psychological Review, 50(4), pp.370-396.

- Mottaz, J. C. (1985), **“The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction”**, The Sociological Quarterly, 26(3), pp.365-385
- Mustajab, D., Bauw, A., Irawan, A., Rasyid A., Aldrin Akbar, M. ve Amin Hamid, M. (2020), **“Covid-19 Pandemic: What are The Challenges and Opportunities For E-Leadership?”**, Fiscaeconomia, 4(2), pp.483-497.
- Osterloh, M. ve Frey, B. (2000), **“Motivation, Knowledge Transform and Organizational Forms”**, Organization Science, 11(5), pp. 538-550.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008), **“Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi”**, Journal of Qafqaz University, 24, ss. 146-153.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012), **Örgütsel Davranış**, (Çev. İnci Erdem), Nobel Yayın, İstanbul.
- Sabunçoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005), **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Aktuel Basım, Bursa.
- Sağlık Bakanlığı, COVID-19 bilgilendirme sayfası <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66493/p.html>, (Erişim Tarihi: 28/01/2021).
- Sağlık Bakanlığı, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü (2020), COVID-19 (SARS-CoV-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı, Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması. <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgilerepidemiyolojivetanipdf.pdf> (Erişim Tarihi: 29/01/2021).
- Serinikli, N. (2021), **“COVID-19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli.”** Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31(1), ss.277-288.
- Sönmez, R. V. (2020), **“COVID-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”**, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(12), ss.154-175.
- Sürekli, D. ve Tevruz, S. (1997), **Davranış Düzeltme’de Günü Teorilerinin Katkısı**, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde, (Editör: Suna Tevruz), (2. Baskı), Şelale Matbaası, Ankara.
- Tetik, S. (2019), **“Kamu Örgütlerinde Sosyalleşmenin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İhsaniye İlçesinde Bir Araştırma”**, İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(3), ss.1779-1791.
- Tuncer, D.; Doğan, Y. A. ve Varoğlu, D. (2008), **Genel İşletmecilik Bilgileri**, (2. Baskı), Siyasal Yayınları, Ankara.
- Tunçer, P. (2013). **“Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”**, Sayıştay Dergisi, 88, ss.87-107.
- Walsh, P. R. (2011), **“Creating a “Values” Chain for Sustainable Development in Developing Nations: Where Maslow Meets Porter. Environment”**, Development and Sustainability, 13(4), pp. 789-805.
- Wiersma, U. J. (1992), **“The Effects of Extrinsic Rewards in Intrinsic Motivation: A Meta Analysis”**, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65(2), pp. 101-114.
- Yılmaz, B. ve Sağlam, M. (2021), **“COVID-19 Algılanan Stres ve Tehdidinin, Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi”**, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 13(25), ss. 518-538.

Araştırma Makalesi
DOI: 10.47147/ksuiibf.1135341
Makale Geliş - Kabul Tarihi: 24.06.2022 - 08.08.2022

Young, P. T. (1996), **Motivation and Emotion: A Survey of The Determinants of Human and Animal Activity**, 3th Edition, New York: Wiley.

TÜRKİYE'DEKİ İŞLETMELERDE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ KULLANIMI: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Mehmet KARAHAN

Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID: 0000-0002-0402-0020

Nuray BÜRKEK

Yüksek Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
ORCID: 0000-0002-0005-790X

Öz

Bilgi toplumuna dönüşüm hedefinde bilgi ve iletişim teknolojisi çok önemli ve güncel bir konuma sahiptir. Zamanımız dinamik rekabet ortamında işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri geliştirecekleri stratejilere bağlı olup, güvenli bilgilere ihtiyaç duyduklarında erişimleri ve bunları işletmenin içindeki ve dışında bulunan birimlerine ulaştırabilmeleri de oldukça önemlidir. Bu bağlamda örgüt için hayati derecede önemli olan bilgi akışının etkili bir şekilde sağlanmasında bilişim teknolojilerinin önemi rolü vardır. Bu çalışmada, Türkiye'deki işletmelerde 2021 yılı BT kullanımı araştırması, işletmelerin bilgisayar, internet ve diğer bilişim teknolojilerini kullanım durumları, teknolojik yeterlilik ve uyumları hakkında bilgi toplamak, karşılaşılan sorunları belirlemek ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmek amacıyla yapılmıştır. TÜİK tarafından yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilen bulgulara göre, girişimlerin internet erişim oranları (%95,3) oldukça yüksek olup bu oran çalışan sayısı arttıkça artmaktadır. İşletmelerin web sitesi olanların oranı %49,4 olup bunların çoğunluğu (%98) web sitesini mal ve hizmetleri hakkında bilgi ve fiyat listelerini sunmak üzere kullanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilişim Sistemleri, Bilişim Teknolojileri Kullanımı, Bilişim Sistemleri Uygulamaları, İnternet Kullanımı.

USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN BUSINESSES IN TURKEY: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Abstract

Information and communication technology has a very important and up to date position in the goal of transformation into an information society. In today's dynamic competitive environment, the survival of businesses depends on the strategies they will develop, it is also very important that they can access secure information when they need it and deliver it to their units inside and outside the business. In this context, information technologies have an important role in providing effective information flow, which is vitally important for the organization. In this study, the research on the use of Information Technologies in companies in Turkey for the year 2021 was carried out to collect information

about the use of computers, internet and other information technologies, to determine the problems encountered and to develop solutions to these problems. According to the findings obtained as a result of the face-to-face survey study, the internet access rates of enterprises (95.3%) are quite high and this rate increases as the number of employees increases. The proportion of businesses that have a website is 49.4%, and the majority (98%) of them use the website to provide information and price lists about their goods and services.

Keywords: Information Systems, Use of Information Technologies, Applications of Information Systems, Use of Internet.

Bu çalışma, 12-14 Mayıs 2022 tarihleri arasında Kahramanmaraş'ta düzenlenmiş olan, 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde "Türkiye'deki İşletmelerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri" başlığı ile sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BT) yaygınlaştığı, iş dünyasında önemli dönüşümlerin yaşandığı görülmektedir. Bu değişimlerin iş süreçlerinin hızla nüfuz etmesi, şirketlerin köklü değişikliklere uğramasını gerektirmektedir. Bilgi edinme geliştirme ve yönetme konusunda iş yeteneği; ekonomik gelişmenin, üretkenliğin ve rekabet gücünün ana faktörü haline gelmiştir. Bu bağlamda BT'nin işletmelerde etkin bir şekilde kullanılması; bilgi ekonomisine odaklanması, katma değer artırılması ve yeni faaliyet alanları oluşturması çok önemlidir (Şahinli, 2013). Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, maliyet, zaman, kalite, hizmet ve üretim açısından iş uygulamalarını devamlı etkilemekte ve değişime uğratmaktadır. Özellikle BT'nin gelişmesi, örgüt yapısında köklü değişikliklere ve işletmelerin yeni pazarlara girmelerine imkân sağlamış, ürün sunumu ve hizmetler için yeni yollar açılmış, süreç verimliliğini artırmıştır (Elibol, 2005:157). BT ihtiyaç duyulan teknik bilgilerin gerektiğinde depolanmasını, işlenmesini, iletilmesini veya bu bilgilere herhangi bir yerden erişilmesini sağlayan teknolojiler olarak tanımlanabilir. BT kullanımı tüm alanlarda ciddi sonuçlar doğurur. İşletmelerin iş süreçlerini değiştirir, çalışanları yavaş ve katı kâğıt tabanlı süreçlerden kurtarır. BT, bilgisayar destekli tasarım ve üretim teknolojisini, telekomünikasyon ağlarını, uzman üretim sistemlerini, bilgiye dayalı dağıtılmış organizasyonları ve organizasyonlar arası bilgi sistemlerini, multimedya bilgi sistemlerini kullanarak imalat ve iş süreçlerine hâkimiyet kurma eğilimindedir. Bu bağlamda yeni teknoloji sistemleri kullanan kuruluşların ömürlerinin uzadığı ve kolaylaştığı da ifade edilebilir (Dulkadir ve Akkoyun, 2013:74).

Bilgi yönetim sistemi; bir şirketin işletim, yönetim ve karar verme süreçlerini destekleyen "bilgisayarlara dayalı bilgi sistemi" olarak kabul edilen bir "iletişim ağı" olarak tanımlanmaktadır. Bilgi yönetim sisteminin en önemli görevlerinden biri, farklı yerlerden bilgiler toplamak ve yöneticilerin karar vermesini kolaylaştırmak için topladığı bilgileri bir bütün olarak onlara sunmaktır (<https://tr.wikipedia.org>, 2021). Bilgi sistemleri; planlama, karar verme, analiz, koordine ve kontrolde kullanılacak bilgilerin toplanması, dağıtılması ve depolanmasını gerçekleştirmede kullanılan, birlikte çalışan ve birbirine bağlı öğeler topluluğudur (Dulkadir ve Özdemir, 2015:7).

Üretim planlaması ve kontrolünü gerçekleştirmek için geliştirilen programlar sayesinde, birçok karmaşık işlem daha kolay ve daha hızlı yapılabilmektedir. Finansal konularda da tahminler yapılması, muhasebe kayıtları tutulması, planlama ve fatura hazırlama gibi birçok eylem bilişim teknolojileri vasıtasıyla daha hızlı ve kolay yapılabilmektedir (Tekin vd., 2005:120).

Çalışma hayatındaki bilişimin popüler uygulamaları; internet, intranet, çevresel ağlar, kurumsal kaynak planlama yönetimi (Çopur, 2015), uzman sistemler ve yapay zekâ gibi sistemler kullanılmaktadır. BT, bilgisayarların alt teknolojileri olup her biri işletmeler için ayrı derecede önemlidir. İnternet, küresel bir veri iletim ağı olup tüm dünyadaki bilgisayarları ve networkleri birbirine bağlayan ağların ağıdır. Bu teknoloji sayesinde günümüz dünyasında insanlar birbirleriyle kesintisiz iletişim kurabilmekte ve intranet gibi uzaktan erişim araçları sayesinde işletmeler farklı birimlerden insanları bir araya getirip çalışma gurupları oluşturabilmektedirler.

Günümüzde bilgi sistemleri bir şirketin rekabet avantajı kazanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bilgi sistemleri alanındaki gelişmeler piyasanın rekabetçi yapısını değiştirmek ve rekabet avantajı elde etmek için yeni fırsatlar sunarken sistemlerin lisanslama haklarından bu durum ve vasıflı işgücü/teknoloji altyapısı eksikliğinden kaynaklanan maliyetleri de azaltmaktadır. Bilgi sistemlerini etkin bir şekilde kullanarak işletmeler; verimliliği artırabilir, maliyetleri azaltabilir, yeni ürünler/hizmetler ve süreçler geliştirebilir ve rakiplere karşı üstünlük sağlayabilirler.

Yapılan bu çalışmanın amacı, TÜİK tarafından ülke çapında her yıl düzenli olarak yapılan ve verileri web sayfasında yayınlanan BT kullanım araştırmasından elde edilen ham verileri işlemek, grafik ve tablolara dönüştürerek daha anlaşılır ve araştırmacılar için daha kullanılabilir kılmaktır. Böylelikle güvenilir, birincil bir resmi kaynaktan elde edilen verilerden yararlanılarak ülke çapında BT kullanımıyla ilgili genel bir değerlendirme yapılmış ve uygulamalarda karşılaşılan sorunlara çözüm olabilecek bazı öneriler geliştirilmiştir.

2. BT İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE TANIMLAR:

TÜİK tarafından her yıl düzenli olarak yapıлып yayınlanan işletmelerde bilgi teknolojileri (BT) kullanımı araştırmasında sorgulanan teknolojilerle ilgili genel tanımlamalar ve açıklamalar aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

Girişim: Karar alma özerkliğini birinci derecede kullanarak mal/hizmet üreten bir organizasyon biçimidir. Girişimlerin, bir veya birden daha çok faaliyetlerde bulunması mümkündür. Girişim ve yasal birimler arasındaki ilişkiler, bir girişim ya yasal birime veya yasal birimlerin birleşimine karşılık gelmesi ile ifade edilir (ttps://data.tuik.gov.tr, 2021).

Bilişim sistemi; yönetime karar alma sürecinde gerekli bilgiyi sağlamak için değişik kaynaklardan veri toplayan, saklayan, işleyen ve raporlayan bilgisayar destekli sistemlerdir. Bilgi sistemleri, işletmelerin faaliyetlerini daha organize, daha verimli ve etkin, daha az riskli, daha hızlı ve daha güvenli bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır.

Bilişim güvenliği; bilgi ve bilgisayar güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek faktörlerin tespit edilmesi, ölçülmesi ve minimuma düşürülmesi sürecidir. Bilgi güvenliği kapsamında kurulacak güvenlik sisteminin altyapı ve politikasının doğru tespit edilmesi için korunacak bilgi sisteminin iyi incelenmesi ve güvenlik metodunun doğru ve eksiksiz olarak tasarlanması gerekmektedir (Karahana, 2020:117).

Elektronik ticaret; ürün ve hizmetlerin tanıtım, üretim, satış, dağıtım, ödeme ve sigorta işlemlerinin tümünün bilgisayar ağları üzerinden yapılmasıdır. E-ticaret, ticari işlemlerin birisi veya tamamının elektronik ortamda yapılması yoluyla pazar araştırması, reklam, sipariş, teslimat aşamalarından oluşmaktadır. Üretici, tüketici ve KOBİ'leri geleneksel ticari engellerden (bilgi eksikliği, talebe uygun üretim yapılmaması, pazara uzaklık gibi) kurtarabilen bir araçtır (<https://tr.wikipedia.org>, 2022).

Sosyal medya uygulamaları; kullanıcıların internette aradığı, kullandığı ve içerik ürettiği interaktif iletişim platformudur. Sosyal medya ağları, insanların birbirleri ile içerik ve bilgi paylaşımlarını sağlayan, herkese aradığı ilgi duyduğu içerikleri kolayca sunmaktadır. Sosyal medya teknolojileri; bloglar, iş ağları, kurumsal sosyal ağlar, forumlar, ürün ve hizmet değerlendirmeleri ve sanal ortamlar gibi birçok farklı şekilde olabilir (Aichner ve Jacob, 2015)

Kurumsal kaynak planlaması ERP; üretim, stok, finans, muhasebe, satış, lojistik, kalite yönetimi, insan kaynakları gibi işletme fonksiyonlarını bir arada tek bir veri tabanında toplayan ve gerektiğinde ilgili kullanıcılara, tüm fonksiyonlar hakkında bilgi akışı sağlayabilen uygulamalardır (Çelebi ve Bulut, 2016). Bir işletmenin tüm işlemlerini, verilerini bir araya getirebilen ve genelde kullanımı kolay olan sistemlerdir.

Bulut bilişim; bilgisayar ve diğer cihazlar aracılığıyla istenilen zamanda kullanılabilen ve kullanıcılar arasında bilgisayar kaynaklarını paylaşma imkânı sağlayan, internet tabanlı bir bilişim hizmetidir. Bulut bilişim bir ürün değil hizmet olup temel kaynaktaki yazılım ve bilgilerin paylaşımını sağlayarak mevcut bilişim hizmetinin, bilişim ağı üzerinden isteyenlere sunumunu sağlar (<https://tr.wikipedia.org>, 2022).

Büyük veri; gerek insan gerekse makineler tarafından sayısal olarak kodlanmış her türden kurumsal verilerle internet ve sosyal medya paylaşımlarında ortaya çıkan kişisel verilerin, anlamlı ve işlenebilir bir şekilde dönüştürülmesidir (Gürsaka, 2013).

Nesnelerin interneti; benzersiz bir şekilde adreslenebilir şeylerin (nesnelerin) kendi aralarında oluşturduğu, dünya çapında yaygın bir ağ ve bu ağdaki nesnelerin belirli bir protokol ile birbirleriyle iletişim içinde olmaları demektir. Kavram olarak internete bağlı cihazların kendi aralarında oluşturduğu dünya çapında bir ağ ile birbirleriyle iletişim içinde olmaları şeklinde tanımlanabilir (Karahana, 2020:134).

Yapay zekâ; insan zekasına özgü olan algılama, öğrenme, çoğul kavramları bağlama, düşünme, fikir yürütme, sorun çözme, iletişim kurma ve karar verme gibi yüksek bilişsel fonksiyonları yerine getiren, insan zekasını gerektiren işlemlerin bilgisayara yaptırılmasıdır (Karahana, 2020:163).

Robot teknolojisi; insanların fiziki olarak yaptıkları işlerin, makineler tarafından otomatik olarak yapılması anlamına gelmektedir. Robot teknoloji, insanın kas gücüyle yaptığı işlerin makineler tarafından gerçekleştirilmesidir. Ancak yapay zekâ çalışmalarının başarılı olması halinde bu otomatik makineler, insan zekâsına duyulan ihtiyaçları da karşılayacak duruma gelecektir (Gürak, 2018).

3. LİTERATÜR TARAMASI

İşletmelerde BT kullanımıyla ilgili literatürde yapılan taramalar sonucunda araştırma konusuyla ilgili öne çıkan yerli ve yabancı araştırmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

Yurtdışında yapılan çalışmalarda; Rivard (2000) Kanada'da yaptığı çalışmada, bilgi teknolojileri ve bilgisayarların günümüzün önemli bir parçası haline geldiğini ve işletmelerde ileri düzeyde kullanıldığını ileri sürmüştür. Bir diğer çalışmada Ruiz-Mercader vd. (2006) küçük işletmelerde yaptıkları çalışmada, BT'nin küçük işletmelerin kurumsal performansı üzerinde yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir etki yaptığını, BT'nin küçük işletmelerde kullanımının daha yararlı sonuçlar oluşturduğunu ileri sürmüşlerdir. İran'da otomobil parçası üreticisi 200 işletmede bir anket çalışması yapan Albadvi vd., (2007) de BT'nin işletmelerin gelişimi üzerinde olumlu etkileri olduğunu ve bunun ötesinde organizasyonel altyapıları da geliştirdiğini ileri sürülmüştür. Kosova'da yapılan bir anket çalışması sonucunda da KOBİ'lerin işletme başına yaklaşık %6,5 bilgisayarının olduğu, bilgisayarı olmayan şirketlerin %40'ının ise Türkiye'den bilgisayar satın almayı planladıklarını ifade edilmiştir (Fikru, 2015). Bu çalışma sonucundan Türkiye'nin balkan ülkeleri nezdinde BT ihracat potansiyelinin olduğu yorumu da yapılabilir. Yine başka bir yabancı çalışmada işletmelerin muhasebe sistemlerini daha etkin bir şekilde yönetebilmek için BT'nin kullanılması gerektiğini Ghasemi vd. (2011) ve bu sayede işletmelere önemli ölçüde zaman ve maliyet tasarrufu kazandırdığını ileri sürmüşlerdir.

Yurt içinde yapılan çalışmalarda; Konya ilinde faaliyette bulunan 66 KOBİ işletmesinde BT kullanılmasının işletme performansına etkisinin araştırıldığı bir çalışmada Güleş, Bülbül ve Çağlayan (2003) yeni bilişim teknolojilerinin önemli ölçüde işletmelerin rekabet gücünü artırdığı, ayrıca BT'nin satışları ve işletme karlılığını da önemli ölçüde artırdığını ileri sürmüşlerdir. Yine Konya ilinde bulunan lojistik firmalarının bilişim teknolojilerini kullanım durumlarını ve etkilerini araştıran Tekin, Zerenler ve Bilge (2005), Konya ilindeki işletmelerin BT kullanım durumlarının iyi düzeyde olduğunu, ancak BT'nin tüm alanlarda yaygın kullanımının hala sağlanmadığını, uygulamalarda bazı problemlerle karşılaşabileceğini ileri sürmüşlerdir. Denizli ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde yapılan bir ölçümde ise Akdede ve Turan (2006), BT kullanımının örgütsel ve insani performans üzerinde etkili olduğunu ve rekabet avantajı ile işletme performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. İstanbul ilinde hazır giyim işletmelerinde yapılan bir çalışmada Dulkadir ve Özdemir (2015), BT ile örgütsel performans arasında ilişkiler olduğunu, BT ile performans değerlendirme sisteminin kurulmasının örgütsel performansı net olarak arttığını ileri sürmüşlerdir. Mersin ili Erdemli ilçesinde faaliyet göstermekte olan KOBİ'lerde yapılan bir çalışmada Rad vd., (2016), BT'nin en çok reklam ve daha sonra sırasıyla müşteri ilişkileri, iletişim, stok kontrolü ve

bankacılık alanlarında kullanıldığını, KOBİ'lerin BT'leri daha çok satış, reklam ve iletişim alanlarında kullandıklarını ileri sürülmüştür.

Yurt içinde yapılan bir çalışmada Elibol (2005), BT kullanımının işletmelerin faaliyetlerini olduğu kadar, işletme yapısını ve değişim hızını da önemli ölçüde etkilediğini ileri sürmüştür. Yurt içinde yapılan anket uygulaması yapılan bir çalışmaya göre Şahinli (2013), Türkiye'deki sanayi işletmelerinde çalışanların bireysel bilgisayar ve internet kullanım oranlarının düşük olduğu, ancak PC pazarının büyüme potansiyeline sahip olduğu ileri sürülmüştür. BT'nin işletme performansına etkilerini inceleyen bir çalışma yapan Şahin (2014), işletme performansının üst düzeylere çıkarılması için tüm bölümlerde BT kullanımının artırılması ve değişen teknolojiye ayak uydurulması gerektiğini ileri sürmüştür. Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel ve birinci sınıf tatil köyü işletmelerinin BT kullanım düzeylerinin örgütsel performans üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmada Turunç (2016), BT kullanımının işletmelere yatırımı ve maliyet düşüşleri sağladığı, finansal kaynak, satış büyümesi sağladığını ileri sürmüşlerdir. Yine yurt içinde yapılan bir saha çalışmasında Aydın ve Tatoğlu (2019), Türkiye'deki işletmelerde BT kullanımı ile performans arasında pozitif ilişkiler olduğu, uygulamalarda kullanıcı tercih ve seviyeleri konusunda daha fazla bilgi edinmek koşuluyla performansın daha da artırılabilirliğini ileri sürmüşlerdir. Kahramanmaraş'ta yapılan bir çalışmada ise Taşlıyan vd. (2021) entelektüel sermayenin, bilgi teknolojileri yetkinliği üzerine etkisini incelenmiş ve entelektüel sermayenin BT yetkinliği üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu, işletmeler için bilgi teknolojileri yetkinliğinin ekstra bir yetenekten öte zorunluluk haline geldiğini ileri sürmüştür.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Türkiye'deki işletmelerin bilişim teknolojileri kullanımına ilişkin araştırma; bilgisayar, internet ve diğer BT kullanımı, teknolojik yeterlilik ve uyumları hakkında bilgi toplamak, karşılaşılan sorunları tespit etmek ve bu sorunlara çözüm geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada TÜİK tarafından sağlanan 2021 yılı verileri kullanılmıştır (<https://data.tuik.gov.tr>, 2021). Bu veriler işletmelerde BT kullanımına ilişkin bilgi sağlayan birincil veri kaynağı olduğundan sorunları belirlenmesi ve çözümlenmesi bakımından çalışmanın önemini artırmaktadır.

Araştırmanın *kapsamı* faaliyetlere göre; 2010 yılı Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyet İstatistiksel Sınıflandırmasına göre (NACE Rev.2) aşağıdaki sektörler kapsamaktadır. Bu sektörler; elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, su temini, drenaj, atık yönetimi ve arıtma işlemleri inşaat. Toptan ve perakende ticaret; araba ve motosiklet tamiri. Ulaşım ve depolama, konaklama ve yemek, bilgi ve iletişim faaliyetleri, gayrimenkul faaliyetleri, mesleki bilimsel ve teknik faaliyetler, idari merkez faaliyetleri; idari danışmanlık bilgisayar onarımı ve iletişim araçları şeklindedir. İşletmelerde büyüklük gruplarına bakıldığında; 10 ve üzeri çalışana sahip olanlar ve coğrafik kapsamı olarak da Türkiye'nin tamamını kapsamaktadır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

TÜİK tarafından yıllık olarak yapılan Türkiye'deki işletmelerin bilişim teknolojilerinin kullanımı araştırması verilerinde (https://data.tuik.gov.tr, 2021) yararlanılarak yapılan bu çalışmada ilgili mevzuata göre Etik kurul onayına gerek bulunmamaktadır. TÜİK'in uyguladığı örnekleme yöntemi; ekonomik faaliyet ve çalışan sayısına göre tanımlanan 10-49, 50-249 ve 250 ve üzeri çalışandan basit sıralı tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. 250 ve üzeri çalışana sahip işletmeler tamsayım olarak alınmıştır. Çalışmanın örnekleme sonucunda elde edilen veri setine katılan topluluğu temsil edecek değere yaklaşmak için ağırlıklandırma işlemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler, belirlenmiş örnekleme yöntemine göre seçilen girişimlerden derlenmiştir ve anketler girişimlerin ana merkezlerinde ve bağlı oldukları birimleri kapsayacak şekilde doldurulmuştur. Çalışmaya veri toplamak amacıyla "bilgisayar destekli internet anketi" kullanılmıştır. Anketler web sayfası üzerinden veriler girilerek uygulanmış ve böylece veri setleri oluşturulmuştur.

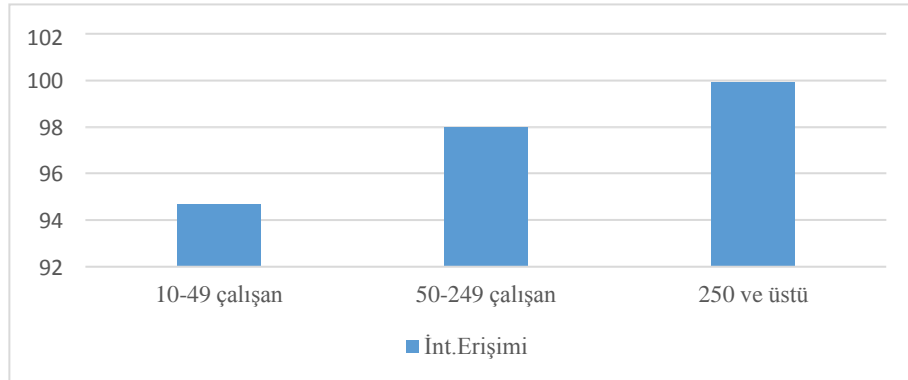
4.3. TÜİK 2021 BT Kullanımı Araştırmasından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada, TÜİK web sayfasında yayınlanan verilerden yararlanılarak elde edilen veriler grafiğe dönüştürülmüş ve grafik değerlendirmeleri ayrı başlıklar altında yorumlanmıştır. BT uygulamalarında karşılaşılan sorunlar da bu verilere dayalı olarak tespit edilmiş ve belirlenen her bir sorun için çözüm önerileri aşağıda sunulmuştur.

4.3.1. Büyüklük Gruplarına Göre İnternet Erişimi Olan İşletmeler

Türkiye'de faaliyette bulunan işletmelerde bilgi teknolojileri kullanım araştırması sonuçlarına bakıldığında; 2021 yılında içinde 10 ve üzeri çalışana sahip işletmelerin internete erişim oranının %95,3 olduğu saptanmıştır. İşletmelerin büyüklük grubuna göre internete erişim oranlarına bakıldığında; 10-49 çalışana sahip işletmelerde %94,7 olduğu, 50-249 çalışana sahip işletmelerde %98 ve 250 veya daha fazla çalışana sahip işletmelerde ise %99,9 olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 1. Büyüklük Grubuna Göre Çalışan Sayısının İnternete Erişim Oranları

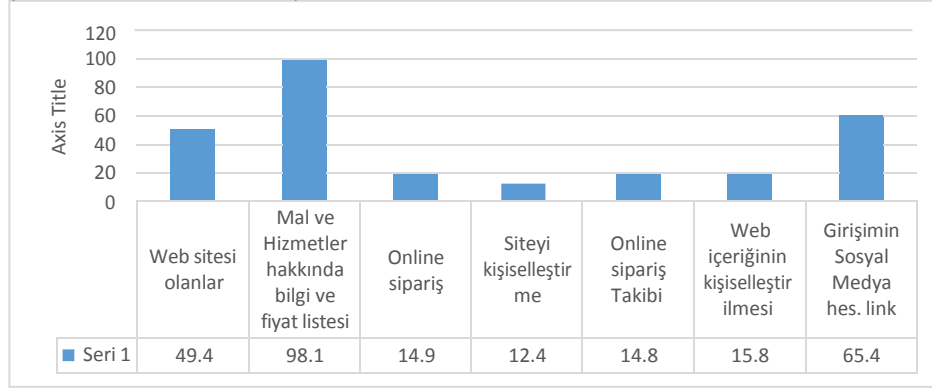


Şekil 1'de görüldüğü gibi, işletmelerin internet erişim durumları 2021 yılında oldukça yüksek düzeyde ve çalışan sayısına göre artmaktadır. Buna göre çalışan sayısı büyüdükçe işletmelerin internet bağlantısı yapma ihtimali de artmaktadır yorumu yapılabilir.

4.3.2. İşletmelerin Büyüklük Gruplarına Göre Web Sitesi Olan İşletmeler ve Web Siteleri Üzerinden Sunulan Hizmetler

Türkiye’de web sitesine sahip olan işletme oranlarına bakıldığında, 2021 yılında 10 ve üzeri çalışana sahip olan işletmelerde %49,4 olduğu, 10-49 çalışanı olan işletmelerde %45,1 oranında 50-249 çalışanı olan işletmelerde %67,6 oranında, 250 ve üzeri çalışanı olan işletmelerde %91,4 oranında olduğu gözlemlenmiştir (Şekil 2).

Şekil 2. Web Sitesi Olan İşletmeler ve Web Sitelerinden Sunulan Hizmetler

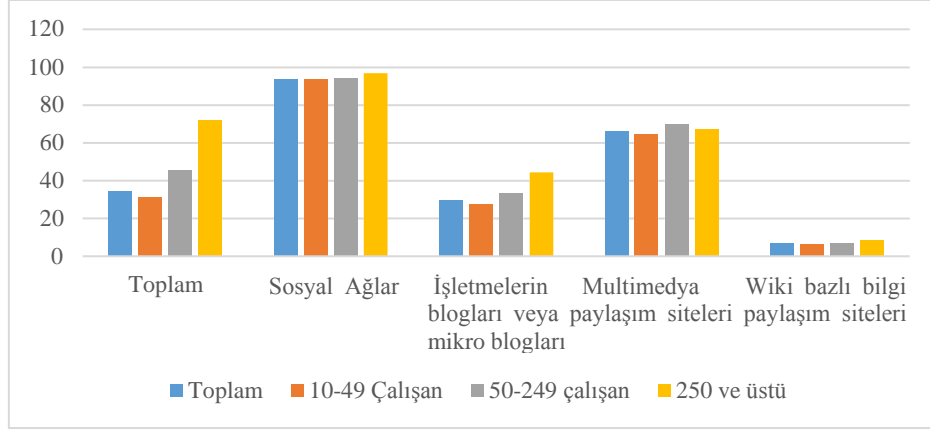


Şekil 2’de görüldüğü gibi web siteleri üzerinden sunulan hizmetler; %98 oranıyla mal ve hizmetler hakkında bilgi ve fiyat listesi sunumu, %65 oranında girişimin sosyal medya hesabı linki, %15,8 oranında web içeriğinin kişiselleştirilmesi, %14,9 oranında online sipariş almak, %14,8 oranında online sipariş takibi yapmak, %12,4 oranında web sitesini kişiselleştirmek amacıyla kullanılmıştır.

4.3.3. Büyüklük Grubuna Göre Sosyal Medya Uygulamalarını Kullanan İşletmeler

İşletmeler 2021 yılında sosyal ağlardan; bloglar veya mikro bloglar, görüntü paylaşım siteleri ve Wikipedia gibi bilgi paylaşım sitelerini kullanan 10 ve üzeri çalışana sahip olan işletmeler %34,6 olarak gözlenmiştir. Bu oranların içerisinde olan sosyal ağlar %93,6 ile sosyal medya uygulama kullanımı sağlayan işletmelerin en fazla kullandığı sosyal medya uygulaması olmuştur. Bunu %65,9 il multimedya paylaşım siteleri ve %29,6 ile işletme blogları veya mikro bloglar, %6,8 ile Wikipedia gibi bilgi paylaşım siteleri izlemiştir.

Şekil 3. Sosyal Medya Uygulamalarını Kullanan İşletmeler



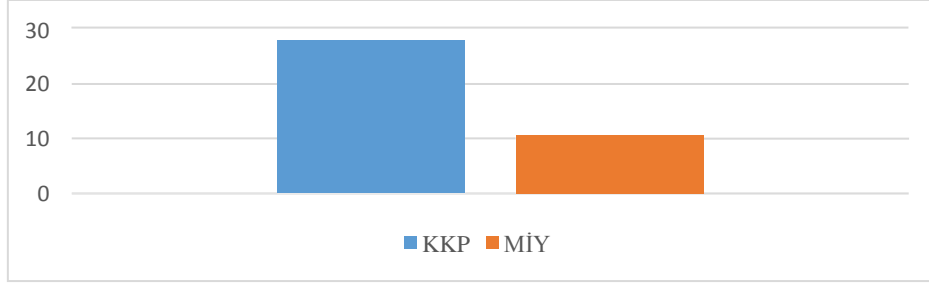
Şekil 3'da görüldüğü gibi sosyal medya uygulamalarını kullanan 10-49 çalışanı bulunan işletmeler %93,3 oranında sosyal ağları kullanmakta, %27,7 oranında girişim blogları veya mikro blogları kullanmakta, %64,8 oranında multimedya paylaşım sitelerini kullanmakta ve %6,5 oranında da wiki bazlı bilgi paylaşım sitelerini kullanmaktadır. Buna göre 10-49 çalışanı bulunan işletmeler en çok sosyal ağları kullanmaktadır. 50-249 çalışanı bulunan işletmeler %94,1 oranında sosyal ağları, %33,5 oranında girişim blogları veya mikro blogları, %70,1 oranında multimedya paylaşım sitelerini, %7,3 oranında da wiki bazlı bilgi paylaşım sitelerini kullanmaktadır.

250 ve üstü çalışanı bulunan işletmeler %96,8 oranında sosyal ağları, %44,5 oranında girişim blogları veya mikro blogları, %67 oranında multimedya paylaşım sitelerini, %8,4 oranında da wiki bazlı bilgi paylaşım sitelerini kullanmaktadır. Bu sonuçlara göre en çok sosyal medya uygulamaları kullanan işletmeler 250 ve üstü çalışanı olan işletmelerdir. Sosyal ağları ve girişim blogları veya mikro blogları en çok kullanan yine 250 ve üstü çalışanı olan işletmelerdir. Ayrıca en çok kullanılan sosyal medya uygulaması da sosyal medya ağlarıdır.

4.3.4. Ekonomik Faaliyet ve Kurumsal Kaynak Planlaması ve Müşteri İlişkileri Yönetim Yazılımını Kullanan İşletmeler

2021 yılında ERP yazılımı kullanımı, 2019 yılına nispeten 7,5 puan yükselerek %28 olduğu tespit edilmiştir. CRM yazılımı ise işletmelerin %10,6'sınca kullanılmıştır. Çalışan sayısına göre işletmelerin ERP ve CRM yazılım programı kullanımı, 250 ve üzeri çalışana sahip işletmeler için %74,9 ve %33,6 oranlarındadır. Aynı şekilde 10-49 çalışanı olan işletmeler için %23,7 ve %9,3 olduğu gözlenmiş, 50-249 çalışanı olan işletmeler içinse sırasıyla %45,7 ve %14,7 oranlarında olduğu görülmüştür.

Şekil 4. ERP ve CRM Yazılımı Kullanan İşletmeler

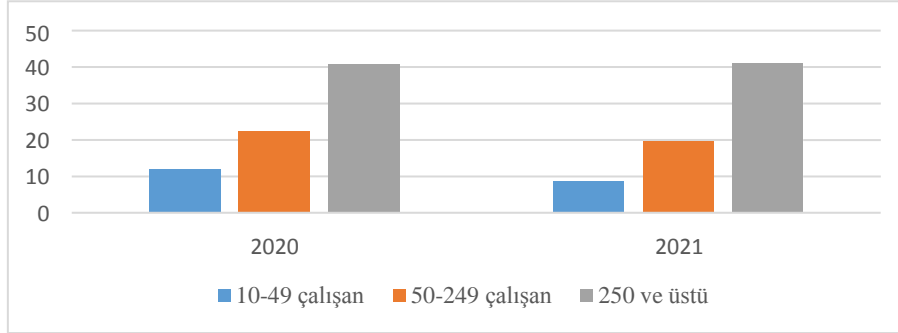


Şekil 4’da görüldüğü gibi ilgili dönemde yazılım kullanma oranı bir önceki döneme göre artmış ve ERP yazılımı CRM’ye göre daha yüksek oranlarda kullanılmıştır. Çalışan sayısı dikkate alındığında ise yine tüm guruplarda ERP yazılımının daha fazla miktarlarda kullanıldığı yorumu yapılabilir.

4.3.5. Ücretli Bulut Bilişim Uygulamasını Büyüklük Grubuna Göre Kullanan İşletmeler

2021 yılında büyüklük gruplarına göre ücretli bulut bilişim uygulamalarının kullanımını sağlayan işletmelere bakıldığında, 10 ve daha fazla çalışana sahip olanların oranı %10,8 olarak incelenmiştir. 10-49 çalışana sahip olan işletmelerin oranı %8,5, 50-249 çalışana sahip olan işletmelerde %19,5 oranı ve 250 ve daha fazla çalışana sahip olan işletmelerde ise ücretli bulut bilişim uygulamasının kullanım oranı %41,0 olduğu gözlenmiştir.

Şekil 5. Ücretli Bulut Bilişim Uygulaması Kullanan İşletmeler

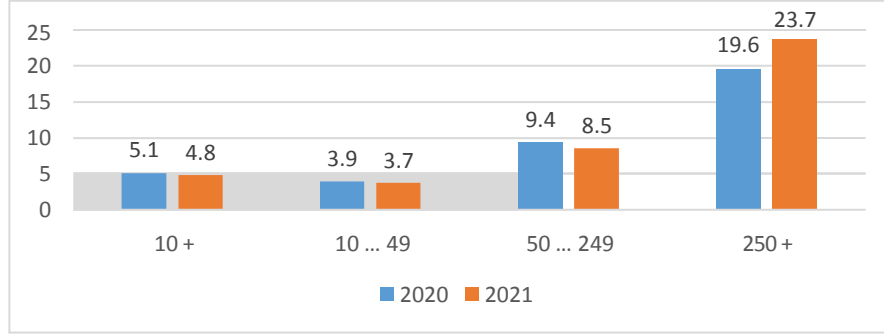


Şekil 5’da görüldüğü gibi, işletmelerin büyüklük grubuna bakıldığında ücretli bulut bilişim hizmetleri kullanım oranı 10-49 ve 50-49 çalışana sahip işletmelerde 2021 yılında belirli bir miktarda azalmış, 250 ve daha fazla çalışana sahip işletmelerde aynı kalmıştır.

4.3.6. Büyüklük Grubuna Göre Robot Teknolojisi Kullanan İşletmeler

Endüstriyel robot veya hizmet robot kullanımı sağlayan işletmeler 2021 yılında TUIK verileri incelendiğinde minimum 10 çalışana sahip olan işletmelerin %4,8’i olarak kullanım sağladığı görülmektedir. İşletmelerin büyüklük gruplarına göre endüstriyel robot ve hizmet robotu kullanımı sağlayanların oranına bakıldığında; 10-49 çalışana sahip işletmeler %3,7, 50-249 çalışana sahip işletmeler %8,5’ini ve 250 ve üzeri çalışana sahip işletmeler %23,7 ‘si kullanım sağlamaktadır.

Şekil 6. Robot Teknolojisi Kullanan İşletmeler

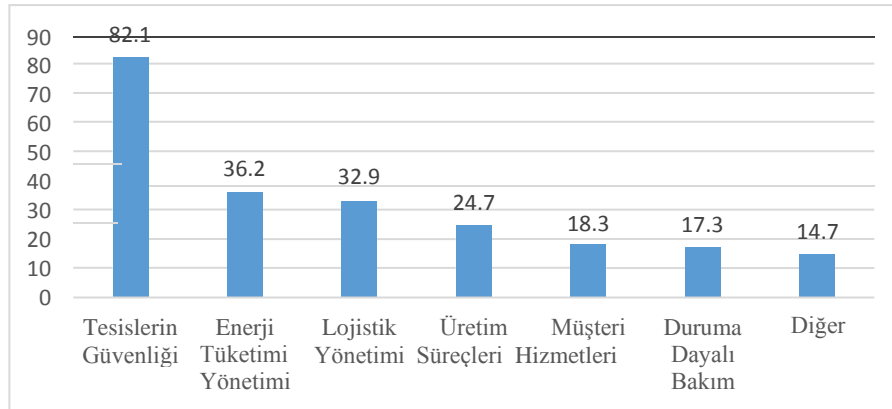


Şekil 6’de görüldüğü gibi çalışan sayısı arttıkça yani çalışan sayısı fazla olan girişimlerde robot teknolojisi kullanım oranı daha fazladır. Ayrıca 2021 yılındaki robot kullanım oranı bir önceki yıla göre artmıştır yorumu yapılabilir.

4.3.7. Büyüklük Grubuna Göre Nesnelerin İnternetini Kullanan İşletmeler

2021 yılında internet vasıtasıyla izlenme olanağı sunan ve kontrol edilebilen birbiriyle bağlantılı cihazların %21,1 oranında kullanıldığı belirlenmiştir. Büyüklük grubuna göre nesnelerin internetini kullanan girişimcilerin kullanım alanları incelendiğinde tesislerin güvenliğinin sağlanması amacı ile %82,1 ile en fazla kullanıldığı görülmüştür. Daha sonra %36,2 ile enerji tüketim yöntemi ve %32,9 lojistik yöntemi kullanıldığı görülmüştür.

Şekil 7. Nesnelerin İnternetini Kullanan İşletmelerin Kullanım Amaçları

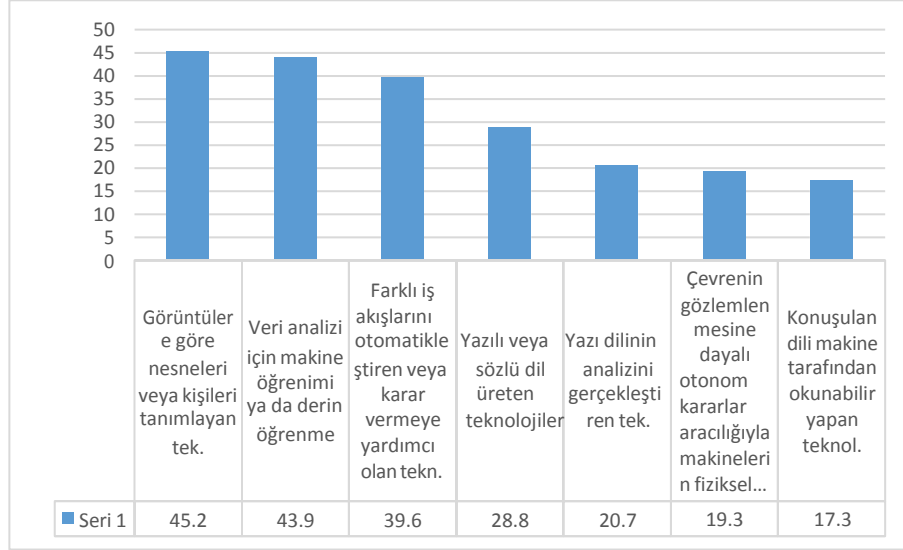


Şekil 7’de görüldüğü gibi nesnelerin internetini kullanan girişimlerin çoğunluğu bunu tesislerin güvenliğinin sağlanması amacıyla kullanmakta ve bunu takiben enerji tüketimi yönetimi, lojistik yönetimi, üretim süreçleri, müşteri hizmetleri, duruma dayalı bakım hizmetlerinde ise girişimlerin yarıdan azının nesnelerin internetini kullanmışlardır.

4.3.8. Yapay Zekâ Teknolojilerinden Herhangi Birini Kullanan İşletmeler

2021 yılında yapay zekâ teknolojilerden birinin kullanımını sağlayan işletme oranı incelendiğinde %2,7 olduğu görülmüştür. Bu oranların en fazla %45,2 ile resimlere göre nesnelere ya da bireyleri tanımasını sağlayan teknolojilerin kullanıldığı, daha sonra %43,9 ile makine öğrenilmesi veya farklı iş akışlarını otomatikleştiren, karar vermede etkili olan ve veri seti analizini sağlamak için teknolojilerin kullanımı izlemiştir.

Şekil 8. İşlemelerin Yapay Zekâ Teknolojileri Kullanım Oranları



Şekil 8'de görüldüğü gibi yapay zekâ teknolojilerinden en fazla görüntüleme göre nesnelere veya kişileri tanımlayan teknolojilerin kullanıldığı, en az olarak da konuşulan dili makine tarafından okunabilir biçime dönüştüren teknolojiler kullanıldığı yorumu yapılabilir.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

BT kullanımının sunduğu imkânların toplumun tüm kesimine yayılmasıyla toplumun refah ve bilgi düzeyi de artacaktır. Bu kapsamda, iş hayatında BT'den efektif ve sürekli bir şekilde faydalanmak, bilgi toplumuna dönüşüm sürecine çok önemli katkı sağlayacaktır. Zamanımız dinamik rekabet ortamında işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, geliştirecekleri stratejilere bağlı olup, ihtiyaç duyulan bilgilere gerektiğinde ulaşmaları ve bu bilgileri işletmenin içinde ve dışında bulunan birimlerine ulaştırabilmeleri de oldukça önemlidir. Bu bağlamda işletmeler için hayati derecede önemli olan bilgi akışının sağlıklı bir şekilde sağlanmasında BT'nin önemli rolü vardır.

Bu çalışmada, Türkiye'deki işletmelerde 2021 yılı BT kullanımı araştırması, işletmelerin internet ve bilişim teknolojilerinin tümünü kullanma durumları, yüksek teknolojilerin kullanımı konusunda bilgi toplamak, karşılaşılan sorunları belirlemek ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bilgiler grafiklere dönüştürülerek ayrı ayrı yorumlanmış ve aşağıda sunulmuştur.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; 2021 yılında on ve üstü çalışana sahip işletmelerde internete erişme durumu (%95,3) oldukça yüksek oranda olmuş, bu oran çalışan sayısı büyüklüğüne göre de oransal olarak artmıştır. Özdemir ve Dulkadir, 2017'de benzer şekilde işletme büyüklüğüne göre BT kullanım oranının arttığı sonucunda hemfikirdirler.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; 2021 yılında web sitesi olan işletmelerin oranı %49,4'dür. İşletmeler web sitelerini en çok mal ve hizmetler hakkında bilgi ve fiyat bildirmek ve sosyal medya hesap linki olarak kullanmışlardır. Oysa Rad vd. (2016)'nin bir süre önce yaptığı araştırmada BT kullanım alanının daha çok reklam ve taşımacılık sektöründe olması bu konuda bazı değişimlerin yaşandığı şeklinde yorumlanabilir.

Sosyal ağları ve girişim blokları veya mikro blokları en çok kullanan yine 250 ve üstü çalışana olan işletmelerdir. Ayrıca en çok kullanılan sosyal medya uygulaması da sosyal medya ağlarıdır. İşletmelerin web üzerinden sipariş alma oranları artmış, en çok e-satış yapma oranı konaklama ve yiyecek hizmetlerinde yapılmış ve bu satış oranı 2019-20 döneminde %7 oranında artmıştır. İşletmelerin kendi web sayfası ya da mobil uygulamaları 2016 yılından itibaren nispeten azalmış, online mağazalar ve pazar yerleriyle mobil uygulamaları ise artmıştır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; ERP yazılımlarının kullanım durumu, 2021 yılında 2019 yılına göre 7,5 puan artmış ve %28 olmuş ve CRM yazılımı kullanımı ise işletmelerin %10,6'sı tarafından gerçekleştirilmiştir. Ücretli olarak *bulut bilişim sistemlerinin* kullanım durumu, 2021 yılında on ve daha çok çalışana olan işletmelerde %10,8 oranında olmuş ve bu oran çalışan sayısı ile birlikte yükselmiştir. Elde edilen verilere göre en az 10 çalışana sahip işletmelerin %4,8 kadarı, 2021 yılında *sanayi tipi robot veya hizmetler için robot kullanmış*, bu oran çalışan sayısına göre artış göstermiştir. İşletmeler 2021 yılında, internet vasıtasıyla izlenebilen veya uzaktan karşılıklı birbirine bağlanabilen aletler veya sistemler %21,1 oranında kullanmıştır. *Nesnelerin internetini kullananların* bunu kullanma amaçları ise en çok %82,1 oranında binaların güvenliğini sağlamak amacıyla ve daha sonra da %36,2 ile enerji tüketimi yönetimi ve %32,9 ile lojistik yönetimi içindir. *Yapay zekâ teknolojilerinden* herhangi birini kullandığını belirten işletmelerin oranı, 2021 yılında %2,7 olmuştur. Yapay zekâ teknolojilerinden en fazla görüntülere göre nesnelere veya kişileri tanımlayan teknolojilerin kullanılmış, en az olarak da konuşulan dili makine tarafından okunabilir biçime dönüştüren teknolojiler kullanılmıştır.

Bu sonuçlardan çıkarılabilecek öne çıkan sorunlar ve çözüm önerilerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

İşletmeler gittikçe zorlaşan rekabet ortamlarında, üstünlük elde edebilmek için, sektör ve örgüt düzeyinde ihtiyaç analizleri yaparak sonuçlarından kendilerine uygun olan bilişim teknolojilerini seçmeleri ve bu teknolojilerin kullanım miktarını artırmaları gerekmektedir. Çünkü Güleş'e göre (2002) işletme stratejileriyle uyumlu olmayan teknoloji planlamalarının rekabet üstünlüğü kazanma gayesine fayda sağlaması mümkün değildir. İşletme performans ve verimliliğini artırabilmek için BT kullanımının önemli bir araç olduğu, getirileri tam olarak anlatılmalı (Özdemir ve Dulkadir, 2017), hatta bu

teknolojilerden yararlanmanın milli ekonomiye katkısından dolayı BT kullananlara çeşitli teşvikler de sağlanmalıdır.

Türkiye’de web sitesi olan işletmelerin oranını iyi bir noktada olmasına karşın web sitesi üzerinden sundukları hizmetlerde çok iyi durumda olmadıkları görülmekte; özellikle online sipariş alma, sipariş takibi ve web sitesinin kişiselleştirilmesi konularında sorunlar olduğu görülmektedir. Bu sorunların çözümü için işletmelerde web sorumlusu olarak çalışan kişilerin yeniden ve sürekli olarak KOSGEB gibi kurumlarda eğitimlerden geçirilmesi, özellikle web güvenliği ile ilgili desteklerin sağlanması önerilebilir.

Ülkemizdeki işletmelerde sosyal medya kullanım oranlarının hayli yükseklerde olmasına karşılık işletmeler arası bilgi paylaşımı ve bu teknolojiyi ticari amaçları için kullanım oranları çok iyi seviyelerde değildir. Bu sorunun çözümü için de özellikle işletme yöneticilerinin ve çalışanlarının çeşitli faaliyetler kapsamında eğitimlerden geçirilerek bu teknolojinin ticari amaçlarla kullanımının işletmelere kazandıracığı faydalar anlatılmalıdır.

BT teknolojilerinden ERP, CRM ve Bulut teknolojisi gibi teknolojilerin işletmelerde ticari amaçlı kullanım oranları da yeterli düzeyde olmayıp bu konudaki eksikliğin de bilgi eksikliğinden kaynaklandığı yorumu yapılmış ve bu soruna çözüm olarak; ilgili yazılımları geliştiren firmaların yeterli düzeyde tanıtım ve promosyonlar sağlayarak bu yazılımların işletmelere neler kazandırabileceğini açık bir şekilde göstermeleri önerilebilir.

Çalışmanın kapsamı, güncel sorunların tespiti ve bu sorunlara hızlı çözümler sunulabilmesi adına yalnızca 2021 yılıyla kısıtlanmıştır. İleriki çalışmalarda, işletmelerdeki BT kullanım durumları daha uzun dönemler halinde incelenerek sorunlar ele alınabilir ve daha stratejik çözüm önerileri geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aichner, Thomas and Jacob, Frank (2015), “**Measuring the Degree of Corporate Social Media Use**”, International Journal of Market Research, Volume: 57 Issue: 2, pp.257-275.
- Akdede, Sacit Hadi ve Turan, Aykut Hamit (2008), “**Bilişim Sistemlerinin KOBİ'lerin Performansına Etkileri: Kaynak Temelli Yaklaşım ile Denizli İlinde Ampirik Bir Uygulama**”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 63 Sayı: 4, ss.1-28.
- Albadvi, Amir, Keramati, Abbas and Razmi, Jafar (2007), “**Assessing the impact of information technology on firm performance considering the role of intervening variables: organizational infrastructures and business processes reengineering**”, International Journal of Production Research, Volume: 45, Issue: 12, pp.2697-2734. Albadvi, Amir, Abbas Keramati, and Jafar Razmi.
- Aydiner, Arafat Salih ve Tatoğlu, Ekrem (2019), “**Türkiye'deki İşletmelerde Bilişim Sistemleri Uygulamaları Üzerine Bir Saha Araştırması**”, Bilişim Teknolojileri Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 1, ss.59-73.
- Çelebi, Furkan ve Bulut, Yetkin (2016), “**Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) ve ERP Yazılımı Kullanan Bir İşletmenin İncelenmesi**”, Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 57, ss.166 - 177.
- Çopur, Fazlı Burak (2015), “**Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulamalarında Başarı Faktörleri**”, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dulkadir, Berkant ve Akkoyun, Bülent (2013), “**Bilişim Teknolojilerinin İşletme Performansı Üzerine Etkileri ve Gaziantep İlinde Tekstil Sektöründe Bir Araştırma**”, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, ss.72-90.
- Dulkadir, Berkant ve Özdemir, Lutfiye (2015), “**Bilişim Teknolojisi Kullanımının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Tr1 Bölgesi Hazır Giyim İşletmelerinde Bir Araştırma**”, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.
- Elibol, Halil (2005), “**Bilişim Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Organizasyon Yapıları Üzerindeki Etkileri**”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 1, ss.155-162.
- Fikru, Nestanet (2015), “**Impact of Information Technology and Internet in Businesses**”, Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, Volume: 1, Issue: 1, ss.73-79.
- Ghasemi, Maziyar, Shafeiepour V., Aslani, M. and Elham, Barvayeh (2011), “**The Impact of Information Technology (IT) on Modern Accounting Systems**”, Procedia- Social and Behavioral Sciences, Volume: 28, pp.112-116.

- Güleş, Hasan Kürşat (2002), “**Sanayi İşletmelerinde Bilişim Sistemleri Kullanımı: Sorunlar, Beklentiler ve Çözüm Önerileri**”, Selçuk Üniversitesi. İİBF Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, ss.92-114.
- Güleş, Hasan Kürşat, Bülbül, Hasan ve Çağlayan, Vural (2003), “**Bilişim Teknolojileri Kullanımının İşletme Performansına Etkisi: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**”, Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, ss.61-83.
- Gürak, Okan (2018), “**Robot Teknolojisi Nedir?**” Gerçeklik.Net, <https://theallreality.blogspot.com/2018/01/robot-teknolojisi-nedir.html>, (Erişim Tarihi: 22.07.2022).
- Gürsakal, Necmi (2013), **Büyük Veri**, Dora Yayıncılık, Bursa, ss.95.
- Karahan, Mehmet (2020). **Bilgi Üretim Yönetimi ve Bilgi Üretim Merkezleri**, Akademisyen Kitabevi, Ankara, ss.117-170.
- Ruiz-Mercader, Josefa; Meroño Cerdan, Angel Luis ve Sabater-Sánchez, Ramón (2006), “**Information Technology and Learning: Their Relationship and Impact on Organisational Performance in Small Businesses**”, International Journal of Information Management, Volume: 26, Issue: 1, pp.16-29.
- Özdemir, Lütfiye ve Dulkadir, Berkant (2017), “**Demografik Nitelikler İtibariyle İşletmelerde Bilişim Teknolojisi Araçlarının Kullanım Durumunun Değerlendirilmesi**”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 17, ss.1-12.
- Rad, T.S., Gülmez, Y.S., Gökbudak, F. ve Yılmaz, E.K. (2016), “**KOBİ’lerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı: Erdemli Örneği**”, Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, ss.59-69.
- Rivard, Hugues (2000), “**A Survey on the Impact of Information Technology in the Canadian Architecture, Engineering and Construction Industry**”, Journal of Information Technology in Construction, Volume: 5, Issue: 1, pp.37-56.
- Şahin, Şenol. (2014), “**Bilişim Sistemleri Uygulamalarının İşletme Performansına Etkileri**”, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 6, ss. 43-56.
- Şahinli, Mehmet Arif (2013), “**Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı: Türkiye**”, Turkish Studies Uluslararası Türkçe veya Türk Dili Edebiyatı ve Tarihi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 9, ss.2323-2330.
- Taşlıyan, Mustafa, Ozyasar, Kevser, Demirbanka, Merve & Gökyar, Ayşe (2021), “**Kahramanmaraş Teknokent Çalışanlarının Entelektüel Sermayeleri ve Bilgi Teknolojileri Yetkinliği Üzerine Bir Alan Araştırması**”, Econdor International Academic Journal, Cilt: 5, Sayı: 2, ss.416-438. DOI:10.35342/econdor.1034754
- Tekin, Mahmut, Zerenler, Muammer ve Bilge, Atıl (2005), “**Bilişim Teknolojileri Kullanımının İşletme Performansına Etkileri: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama**”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 8, ss.115-129.
- TUIK, (2021), “**Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım İstatistikleri**”, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Bilim,-Teknoloji-ve-Bilgi-Toplumu-102>, (Erişim Tarihi: 23.07.2021).

Turunç, Ömer (2016), “**Bilgi Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Örgütsel Performansına Etkisi Hizmet Sektöründe Bir Araştırma**”, Toros Üniversitesi İBF Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, ss.225-247.

Vikipedi (2021), “**Türkiye’de Bilişim Teknolojisi Eğitimi**”, https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27de_bili%C5%9Fim_teknolojisi_e%C4%9Fitimi, (Erişim Tarihi: 23.07.2022).

Vikipedi (2022), “**Elektronik Ticaret**”, Vikipedi Özgür Ansiklopedi, https://tr.wikipedia.org/wiki/Elektronik_ticaret, (Erişim Tarihi: 22.07.2022).

TOPLU TAŞIMA İŞLETMELERİNDE AKILLI ULAŞIM SİSTEM VERİLERİNİN BÜYÜK VERİ TEKNOLOJİLERİ İLE DESTEKLENMİŞ İŞ ZEKÂSI MİMARİSİNDE UYGULANMASI: BİR LİTERATÜR İNCELEMESİ

M. Kutlu ŞENGÜL

Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü,
ORCID: 0000-0002-1552-9279

Çiğdem TARHAN

Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü-
Bölgesel Kalkınma ve İşletme Bilimleri Araştırma ve Uygulama Merkezi (DEÜ
BİMER)
ORCID: 0000-0002-5891-0635

Vahap TECİM

Prof.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü- Kalite
Mükemmellik Uygulama ve Araştırma Merkezi (DEÜ KALMER)
ORCID: 0000-0001-5319-5241

Öz

Nüfus artışlarına ve özel araç sayılarının artmasına rağmen mevcut kaynakların kısıtlı kalması sorunuyla yüz yüze kalan şehir yönetimleri ulaşım, sağlık, afet, eğitim, su, çevre temizliği, altyapı, güvenlik, konut hizmetleri gibi birçok alanda yönetsel olarak mücadele etmektedirler. İlgili alanlarda ihtiyaç doğrultusunda beklentilerin etkin bir şekilde karşılanması akıllı şehir kavramı ile elzem çözümsel yaklaşımlar sunmakta ve olanaklar sağlamaktadır. Akıllı şehir modeli ekonomik, ergonomik, yaşam kalitesini arttıran, çevreye duyarlı, gerçek zamanlı, akıllı, sürdürülebilir, değer katan, açık fikirli, katılımcı şehir yönetimlerinin oluşturulmasında bir vizyon olarak görülmektedir. Akıllı şehir yaklaşımı ile şehir yönetiminde verinin çeşitli sistemlerle, sensörlerle, akıllı kartlarla, mobil cihazlarla vb. nesnelerin interneti (IoT) elde edilmesi, kontrol takip merkezleri oluşturulması, verinin saklanması ve bilgiye ve karar mekanizmalarına dönüştürülmesi aşamalarında rol alacak bütünsel yaklaşımlar kabul edilmektedir. Gerek ulusal çapta gerekse küresel çapta akıllı şehir bilinci ve uygulamaları gün geçtikçe artmakta, gerekli stratejiler belirlenmekte ve yönetsel olarak kaçınılmaz bir uygulama süreci haline gelmektedir. Akıllı şehirlerin yönetiminde tüm paydaşlar ile kolektif bir şekilde yönetişimin sağlanması ve etkin kararların alınması amacıyla strateji yönetimi, politika yönetimi, bütüncül hizmet yönetimi, iş yönetimi ayrılmaz bir bütün halinde değerlendirilmektedir. Akıllı şehir ekosisteminde tüm paydaşların

koordine olması gereken akıllı ulaşım sistemleri de hayati önem arz etmektedir. Akıllı ulaşım sistemleri, bilgi ve iletişim destekli, çoğulcu, doğacı, güvenli, bütünselik ulaşım olanakları sunmaktadır. Akıllı ulaşım sistemlerinin, akıllı şehir üzerindeki tam olarak etkilerinin açıklayıcı bir şekilde ortaya konulması ve ve belirlenmesi sürdürülebilir, verimli, akıllı şehir yönetimleri için önemlidir. Kalabalıklaşan, çevre kirliliği artan, ulaşım problemlerinin arttığı, yakıt ve motorlu araç masraflarının çoğaldığı, motorlu taşıtların insan sağlığına zarar vermeyi arttırdığı, zaman verimliliğinin düştüğü şehirlerde akıllı ulaşımın, akıllı şehirlerin yönetilmesinde yüksek katsayılı katma değer üreten bir değişken olduğu aşikardır. Her ne kadar ilk bakışta akıllı ulaşımında toplu ulaşımın yaygın kullanımı, yaya, bisiklet odaklı yeşil, sürdürülebilir çözümler ilk sırayı alsa da akıllı ulaşım ve akıllı toplu taşıma sistemlerinin doğru bir şekilde işletmelere uygulanabilmesi için yönetim bilişim sistemleri çerçevesinde entegre altyapı sistemlerin kurulması, güncel en uygun sistemlerin kullanılması (IoT, büyük veri teknolojileri, iş zekâsı uygulamaları ve veri tabanı vb.), sürdürülmesi, karar destek sistemleriyle uygulanması, bilişim alt yapısının doğru kurgulanması gerekmektedir. Diğer yandan; yaya, bisiklet gibi alternatif doğacı yöntemlerin verimli ve bütünselik, güvenli bir şekilde sürdürülebilir bir hizmet sunması için optimizasyon çalışmalarına, iş zekâsı sistemlerine daha geniş çerçevede düşünüldüğünde bütünselik karar destek sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Akıllı şehirlerin yönetimi, akıllı insanlar ve akıllı sistemler ile gerçekleşeceği, bunun akıllı ulaşım sistemleriyle ve akıllı toplu ulaşım sistemlerinin veri odaklı işletmeler ile aktif, bütünselik açık fikirli çalışan paydaşlarla destekleneceği genel anlamda kabul edilmektedir. Bu çalışmada toplu taşıma işletmelerinde akıllı ulaşım sistem verilerinin büyük veri teknolojileri ile desteklenmiş iş zekâsının mimarisinde uygulanması konusu literatür taraması yapılarak incelenmiştir.

Anahtar Kelime: Akıllı Ulaşım Sistemleri, Büyük Veri Analitiği, İş Zekâsı, Yönetim Bilişim Sistemleri.

APPLICATION OF INTELLIGENT TRANSPORTATION SYSTEM DATA IN BUSINESS INTELLIGENCE ARCHITECTURE SUPPORTED BY BIG DATA TECHNOLOGIES IN PUBLIC TRANSPORTATION ENTERPRISES: A LITERATURE REVIEW

Abstract

Despite the increase in population and the increase in the number of private vehicles, cities that face the problem of limited resources are struggling administratively in many areas such as transportation, health, disaster, education, water, environmental cleaning, infrastructure, security, housing services. Effectively meeting the expectations in line with the needs in the relevant fields, with the concept of smart city, offers essential analytical approaches and provides opportunities. The smart city model is a vision for the creation of economical, ergonomic, quality of life, environmentally sensitive, real-time, smart, sustainable, value-adding, open-minded, participatory city administrations. With the smart city

approach, holistic approaches are accepted to take part in the phases of city management, obtaining the Internet of Things (IoT), creating control monitoring centers, storing data, and transforming data into information and decision-making mechanisms, with various systems, sensors, smart cards, mobile devices, etc. Smart city awareness and applications both nationally and globally are increasing day by day, necessary strategies are determined, and it becomes an inevitable implementation process in terms of management. Strategy management, policy management, holistic service management, business management are evaluated as an integral whole in order to ensure collective governance and effective decisions with all stakeholders in the management of smart cities. Intelligent transportation systems, in which all stakeholders must be coordinated, are also vital in the smart city ecosystem. Intelligent transportation systems offer information and communication supported, pluralistic, naturalistic, safe, and integrated transportation opportunities. It is important for sustainable, efficient, smart city managements to reveal and determine the full effects of smart transportation systems on the smart city. It is obvious that smart transportation is a variable that produces high coefficient added value in the management of smart cities in crowded cities, environmental pollution increases, transportation problems increase, fuel and motor vehicle costs increase, motor vehicles increase harm to human health, time efficiency decreases. Although the widespread use of public transportation in smart transportation, pedestrian, bicycle-oriented green, sustainable solutions take the first place, the establishment of integrated infrastructure systems within the framework of management information systems, the use of the most appropriate systems, maintenance, implementation of the information infrastructure with decision support systems, in order to apply smart transportation and smart public transportation systems to enterprises correctly. On the other hand, it is not the same in order for alternative improvised methods such as pedestrians and bicycles to provide an efficient and integrated, safely sustainable service, optimization studies, business intelligence systems are needed, and integrated decision support systems are needed when considered in a broader context. It is accepted that the management of smart cities will take place with smart people and smart systems, and that smart transportation systems and smart public transportation systems will be supported by data-oriented enterprises and active, integrated open-minded stakeholders. In this paper, the application of smart transportation system data in the architecture of business intelligence supported by big data technology in public transport enterprises was examined by conducting a literature review.

Keywords: Intelligent Transportation Systems, Big Data Analytics, Business Intelligence, Management Information Systems.

Bu çalışma, 12-14 Mayıs 2022 tarihleri arasında Kahramanmaraş'ta düzenlenmiş olan, 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde "Toplu Taşıma İşletmelerinde Akıllı Ulaşım Sistem Verilerinin Büyük Veri Teknolojileri İle Desteklenmiş İş Zekası Mimarisinde Uygulanması: Bir Literatür İncelemesi" başlığı ile sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Gelişmekte ve büyümekte olan şehirlerin, artan nüfusa karşın kaynaklarının kısıtlı kalma durumu, çözüm olarak arayışların sürdürülebilir olma ihtiyacı yönetimleri akıllı şehir ve akıllı ulaşım argümanlarına yöneltmiştir. Seyahat sürelerinin trafik yoğunluğu sebebiyle uzun vakitler alması, şehir hareketliliğinde mevcut alt yapının artmakta olan yoğunluğa yetişememesi, karbon salımının hava kirliliğinin artan araç sayısına ve trafik yoğunluğuna ilişkili olarak ciddi seviyelerde artması global çapta bir sorun olma niteliği taşımaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) şehir nüfus tahmin raporlarında 2050 yılında dünya nüfusunun 9,7 milyara ulaşacağı ve şehir yaşam lokasyon dağılımının %70 civarlarında seyredeceği belirtilmiştir (UN-Habitat, 2013).

Dijitalleşmenin, teknolojik yeniliklerin, sensör cihazlarının, nesnelerin internetinin (IoT – Internet of Things), akıllı kart ödeme sistemlerinin ve verilerinin, GPS verilerinin, multimedya verilerinin, sosyal medya verilerinin, mobil ve web verilerinin oluşturmuş olduğu verilerin tespit edilerek muhafaza edilebilmesi, tutulabilmesi, saklanabilmesi, mobil bireysel cihazların tüm şehir yaşamında bireylerce kullanılıyor olması, internetin tüm şehre ve sistemlere yayılmış olması, şehirlerde akıllı insan profilinin egemen olması akıllı ulaşım sistemlerini şehir yönetimleri ve toplu taşıma işletmeleri için cazip hale getirmiştir. Kamu hizmeti veren şehir işletmelerinin saygınlığı ve vatandaş hizmet odaklı anlayışı geliştirmekte olan ülkelerde ve gelişmiş ülkelerde metropol şehir toplu ulaşım işletmeleri özelinde önemli bir misyon olarak görülmektedir. Bu misyonla, sınırlı mevcut kaynaklarla sürekli talep artış arzını en iyi seviyede karşılamayı amaçlayan işletmeler, genel iş süreçlerini geçmiş verilerle stratejik değerlendirme yapacak seviyede hakimiyete, anlık gerçek zamanlı verilerle süreci yönetmeyi ve en uygun kararlar vermeyi amaçlamaktadırlar. Toplu taşıma işletmeleri, gelecek hakkında tahmin ve modelleme çalışmalarlarıyla öngörülerde bulunmak, mevcut durumlarını tahlil edebilecek yapıya sahip olmak istemektedirler.

İşletmelerde verinin işlenerek, analiz edilerek raporlanması, gizli örüntülerinin çıkarılarak veri madenciliği süreçlerine sokulması, depolanması, analitik raporlamalara hazır hale getirilmesi ve bilgiye dönüştürülmesi yönetim bilişim sistemlerini aktif olarak bilgi işlem mimarisinde olmazsa olmaz haline getirmiştir. Yönetim bilişim sistemlerinin günümüz işletme bilgi ve iletişim mimarisinde aracı rolü bilgiye ulaşılarak raporların hazırlanması ve karar destek otoritelerine sistem sağlanması şeklindedir (Alan, 2019). Rekabetçi ve daha iyileme çabasını güden hizmet odaklı misyona sahip işletmeler, sezgisel yönetimden ziyade veri odaklı yönetime odaklanmışlardır. Veri odaklı en doğru bilgiye ulaşmaya çalışan işletmeler artan kurumsal ve işletme dışı büyük verilerin iş zekâsı uygulamaları ve büyük veri analitiği teknikleriyle bilgi sahibi olmakta, mevcut durumunu, geçmişini gözlemlemekte, gelecek hakkında alacakları kararları yine veri odaklı vermektedirler. Büyük veri analitiği, IoT kaynaklı üretilen verileri kullanabilmek için gerekliliktir (Onay, 2020).

Bir şehrin akıllı olması tıpkı bir işletmenin akıllı olması ekseriyetinde değerlendirilebilir. Şehirlerin ve işletmelerin en küçük yapı taşı olan akıllı insanın tanımından yola çıkarak, işletme içinde stratejik karar vericileri en doğru bilgilerle ve tahminlerle, iş zekâsı ile destekleyerek, akıllı toplu taşıma sistemleri en üst kademedeyen yalın şekilde tasarlanmış olacaktır. Akıllı şehrin önemli bir alt parçası olan akıllı ulaşım sistemlerinin ve iş zekâsı uygulamalarının disiplinler arası bir yapıda olması ilgili çalışmayı yönetim bilişim sistemleri uzmanlık alanında değerlendirmemize olanak sağlamaktadır.

Bu çalışmanın amacı; toplu taşıma işletmelerinde akıllı ulaşım verilerinin büyük veri teknolojileri ile desteklenmiş iş zekâsı mimarisinde uygulanması üzerinedir. Toplu taşıma işletmelerinde akıllı ulaşım sistemlerinde elde edilmekte olan verilerin veya elde edilmesi gereken verilerin büyük veri teknolojileri kullanılarak iş zekâsı mimarisi çerçevesinde yapılandırılması, yönetsel hiyerarşide bilgiye dönüştürülmesi, karar destek sistemlerinin oluşturulması ve stratejik gücü araştırılmıştır. Akıllı toplu taşıma verilerinin işletme içi yönetime karar verme, kontrol etme boyutunda desteği incelenmiştir.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Toplu taşıma işletmelerinde akıllı ulaşım verilerinin büyük veri teknolojileri ile desteklenmiş iş zekâsı uygulaması ile veri odaklı karar vermeyi sağlaması ve bunun işletmelere katacağı yönetsel pozitif değerleri üzerine ilgili alanda literatür taraması yapılmıştır. Araştırılmış olan çalışmalar, Web of Science, Google Scholar, Ulaştırma Araştırma Kurulu (<https://trid.trb.org>), Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE), Springer Science + Business Media, ÖSYM YÖK Tez havuzunun da mevcut olduğu veri tabanlarıdır. 2022 yılı Ocak ayına kadar yayınlanan literatür incelenmiştir. Kullanılan arama terimleri İngilizce ve Türkçe dilinde yapılmıştır ve alttaki İngilizce ifadeleri içermektedir:

- smart cities AND “intelligent transportation systems”
- business intelligence AND (“transportation” OR intelligent transportation)
- business intelligence AND “public transportation”
- big data analytics AND (“public transportation” OR “intelligent transportation”)
- business intelligence AND “smart cities”
- big data analytics AND “smart cities”
- big data AND “business intelligence”
- big data intelligence AND (“intelligent transportation OR “public transportation”)
- big data techniques AND “intelligent transportation systems”
- intelligent transportation data AND (“public transportation enterprises OR “smart cities management”)
- intelligent transportation data AND (“business intelligence OR “big data analytics”)

- intelligent transportation systems AND (“business intelligence” OR “big data analytics”)

Bu çalışmada ilgili parametrelere dayanarak, iş zekâsı analitik süreçlerinde kullanılan yöntemler ve işleyişlerle ilgili toplu taşıma işletmelerinde kullanılan akıllı ulaşım sistem verileri büyük veri analitiği kapsamında incelenerek tamamlanmıştır. Akıllı ulaşım sistemlerinin ayrı bir başlık açılarak incelendiği, iş zekâsı ve büyük veri analitiğinin farklı bir başlıkla incelendiği çalışmada bu alanda mevcut literatür eksikliğine katkı sağlanma amacı güdülmüştür.

3. AKILLI ULAŞIM SİSTEMLERİ

Akıllı ulaşım sistemlerini ve akıllı toplu ulaşım sistemlerini anlayabilmek için öncelikli olarak akıllı şehir kavramının anlaşılması önemlidir. Tüm dünyayı radikal bir dijital dönüşüme mahkûm etmiş olan pandemi süreci de dikkate alındığında akıllı şehir yönetiminin önemi ve tüm paydaşlarıyla etkisi gözlemlenmiştir. Literatür incelemesinde gerek akademik camiada gerekse iş dünyasında akıllı şehir kavramının farklılaştığı tespit edilmiştir. Akıllı şehrin bir alt parçası olan akıllı ulaşım sistemlerinin genel anlamda güncel bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak veri odaklı karar alabilme, mevcut sorunları ortadan kaldırabilme veya hali hazırdaki durumu en iyileme, hayatı kolaylaştırma paydasında birleştiği sonucuna varılmıştır. Karbon salımının en aza indirildiği, enerji verimliliğinin sağlandığı, hayat kalitesinin artırılmış olduğu, mevcut kaynakların optimum şekilde kullanıldığı yaşam alanlarına akıllı şehir denmiştir (Camero ve Alba, 2019; Kashaf vd., 2021; Caragliu ve Del Bo, 2019; Chu vd., 2021). Farklı bir akıllı şehir tanımında ise; yönetim, eğitim, sağlık, güvenlik, gayri menkul, ulaşım ve kamu hizmetleri gibi bir şehrin önemli bileşenlerinin ve servislerinin bilinçli, bütünselik bir çerçeveye getirilmesi amacıyla bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılması şeklinde aktarılmıştır (Belissent, 2020). Genel bağlamın gerek akıllı şehirlerde gerekse akıllı ulaşım sistemlerinde var olan problemlerin akıllı uzman sistemlerle ve teknolojik yeniliklerle sürdürülebilir bir yaklaşımla çözülebilesidir. Bu bilgilerden yola çıkılarak, akıllı şehirlerin ve akıllı ulaşım sistemlerinin teknolojik altyapı üzerinde, akıllı insan faktörüyle, yaşam alanlarının dokusuna uygun, çevreci bir çerçevede olduğu söylenebilir.

Genel literatürde 1970’li yıllar akıllı ulaşım sistemleri için temel aralık olarak kabul edilmiş olup ilgili yıllar itibariyle bilhassa Güney Kore’de, Japonya’da, Amerika ve Avrupa’da, akıllı ulaşım sistemlerinin işletildiği çalışmalar ve denemeler yapılmıştır. Akıllı ulaşımına özen göstermiş ülkelerde 1990 lı yıllar bir milat olmuş, global çapta proje ve uygulama çalışmaları başlatılmıştır (Tektaş ve Tektaş, 2019). Toplu ulaşım işletmelerinde yolcu bilgilendirme sistemleri ile etkin projeler kurgulanmış ve süreçlerin en uygun şekilde olması için sefer ve rota çalışmaları yapılmış, bu kazanımla otobüs işletmeleri var olan sorunlarla baş edebilmiş ve yöntemler geliştirmişlerdir.

Günümüzde bilhassa toplu taşıma işletmelerinde akıllı ödeme sistemleri ve bu sistemlerin oluşturmuş olduğu veriler, GPS verileri, multimedya verileri, otobüse ait ölçülebilir CAN-bus (Kontrolör Alan Ağı (CAN) teknolojisinin- Controller Area Network) verileri, mobil cihazlar verileri, akıllı durak verileri, nesnelerin interneti(IoT), RFID (Radyo Frekansı ile Tanımlama) verileri, yolcu paydaş anket verileri, sosyal medya verileri, NFC (Near Field Communication - Yakın Alan İletişimi) ve kredi kartı ödeme verileri, QR kod verileri, Lidar ve Radar verileri aktif olarak kullanılmaya çalışılmakta veya kullanılma potansiyeline sahip olmaktadır. Ulaşım verilerinin mevcudiyeti, daha karmaşık tahmine dayalı istatistiksel tekniklerle birleştiğinde, özellikle iş analitiği için bu verilerin uygulanmasına yönelik ilginin artmasına katkıda bulunmuştur.

İlgili akıllı ulaşım verilerinin teknolojinin yaygınlaşması ve gelişmesi neticesinde her geçen gün daha ekonomik bütçelerle projelendirilerek mimari yapısının oluşturulmasına, tespit edilmesine, saklanabilmesine ve analiz edilebilmesine, raporlanabilmesine imkân sağlamaktadır. Toplu taşıma işletmelerinin zorluklarından biri aksaklıkların ve belirsizliklerin süreklilik arz etmesidir. Yolcu, şoför, araç, işletme arasındaki bilgi ve iletişim ağının veri odaklı karar verici ve rapor alıcı bir mimaride yapılandırılması yönetim kademesini birçok anlamda rahatlatacak ve hukuki anlamda da destekleyecektir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Büyük veri ile desteklenmekte olan iş zekâsı ve iş analitiği gerek iş dünyasında gerekse akademik alanda bir hayli önemli hale gelmiştir (Chen, 2012). Verilerin günden güne artması, işletmelerin rekabetçi ve bilinçli toplumlarda marka değeri ve müşteri memnuniyeti sağlama noktasında ölçümlerinin sosyal medya, web-mobil teknolojiler yardımıyla hızlı bir şekilde müşteriler tarafından yargılandığı bir piyasada büyük verinin işletme içinde kullanılabilmesi ve işletme sürdürülebilirliği açısından önemlidir. İşletmelerin var oluş amacı olan kâr hedefi, kurumsal kaynakların en iyileme şeklinde kullanılması, marka değeri ve müşteri memnuniyeti işletme içinde oluşturulacak zamanlı, yerinde kontrol ve denetim raporlarıyla güçlendirilerek, çok boyutlu iç ve dış verilerle entegre edilerek stratejik kararlar neticesinde gerçekleştirilmektedir. Stratejik kararların işletme dinamiklerine göre verilebilmesi, büyük verinin bilgiye ulaşması ve bir karar destek sistemi oluşturabilmesi iş zekâsı ve büyük veri analitiği uygulamalarıyla gerçekleştirilmektedir.

Ulaştırma işletmelerinde, ulaşım planlamasının, özellikle yolcu ve şoför davranışlarının modellenmesinin kurum içi ve şehir paydaş anketleriyle yapıldığı ve karar vericilere raporlandığı bir dönemin sonuna doğru gidilmektedir (Chen, Ma, Susilo, Liu ve Wang, 2016). Geleneksel anket yöntemleriyle entegre çalışan, akıllı telefonlara kurularak gerçek zamanlı seyahat planlama ve ulaşım bilgilendirme işlevi olan Transit App uygulaması, çıkış-varış matrislerini (OD) oluşturarak çok yönlü veri sağlamakta, içinde uygulama modülü olarak bulunan anket verilerini karar vericilere anlık raporlayabilmektedir. (Davidson, 2016).

Akıllı ulaşım sistem verilerinin aktif olarak mimari yapısında kurguladığı çözümler inovatif teknoloji birikimi ve yetişmiş insan kaynağı gerektirmektedir. Toplu taşıma işletmelerinde büyük veri kullanımı 2013 yılı itibariyle yaygınlaşmaya başlamıştır. İşletme bazlı akıllı ulaşım sistem eko- sistemini oluşturulan veriler, akıllı ulaşım teknolojilerinin gelişmesiyle genişlemesiyle trilyon baytı Petabayt'a ulaştırmıştır.

Toplu taşıma işletmelerinde büyük veri teknolojileri ile desteklenmiş iş zekâsı sistemlerinin akıllı ulaşım sistem verileri ile beslenerek işlenmesi halinde işletmelere ciddi anlamda gerek operasyonel gerekse stratejik değer katacağı öngörülmektedir. Verilerin bu süreçte işlenerek analiz edilmesi, veri madenciliği süreçlerine sokulması, raporlar halinde sunulması ileri düzeyde işletme analitiği fırsatı doğuracaktır. İşletmeye gerçek zamanlı yönetim becerisi katarak, kaynak planlamada verimliliği arttıracacağı, şoför davranış analizleri yapılarak insan kaynaklarının yönetimini güçlendireceği, yolcu araç iletişimini sağlayarak yolcu memnuniyetini arttıracacağı bu vesileyle şehir yönetim memnuniyetini de arttıracacağı, zamansal verim katacağı, akıllı şehrin trafik ve hava kirliliği sorunlarını azaltacağı sonucuna ulaşılabilir. Toplu taşıma işletme süreçlerinde; havanın ulaşımı engelleyecek şekilde kötü olma durumu, yolcu binişlerinin değişkenlik göstermesi, sürekli arızalanan araçların mevcut olması, trafik akışının sürekli değişmesi, operasyonel görevlerde bulunan personelin hastalanması veya görev başında olamaması, trafik kazaları gibi klasik işleyişte önceden tahmin edilemeyecek durumların yaşanabilmesi karşılaşılan işletme problemleridir.

Toplu taşıma işletmelerinin süregelen problemlerini çözecek veya minimum seviyeye indirecek, en iyileme yaparak yönetecek bir sistemin kurulması verilerin ışığında gerçekleştirilebilecektir. Toplu taşıma işletmelerinde mevcut problemlerin çözümü iş zekâsı ve büyük veri analitiği ile örüntüler çıkarılarak, araçlardan ve şehir hareketliliğinden gelecek akıllı ulaşım sistem verisi ile tahmin edilmesi sağlanabilir. İlgili analizler neticesinde araçların arıza eğilimleri, araçların arıza önce verdiği sinyalizasyon verileri ile bozulma öncesi müdahale CANbus verileriyle tahmin edilebilmektedir. CANbus verileri ile hem araç envanter bazında hemde insan kaynakları bazında ramak kala raporları çıkarılabilmektedir.

Akıllı ulaşım sistem verilerinin önemli bir sac ayağını oluşturan CAN-bus sensör verileriyle şoför araç kullanım profili çıkarılabilmekte, hatalı, agresif, yakıt değerini arttıran profil kullanımları önlenilmekte, bu vesileyle karbon salınımı ekonomik kullanım yönlendirmeleriyle azaltılabilmektedir. Akıllı ulaşım verileri ile yorgunluk tespiti yapılmakta, alkolmetre, nabız ölçüm sensör verileriyle insan kaynaklı kazalar önlenilmektedir. IoT verileri ve sinyalizasyon verileri ile hava koşullarına uygun önlemler alınabilmekte, yöneylem araştırması ile sefer şoför ataması, rota planlaması yapılabilmektedir.

Yine büyük veri teknolojileri ile desteklenmiş iş zekâsı uygulamasıyla sosyal medya verileri ile makine öğrenmesi- duygu (sentiment) analizleri yapılarak sefer ve şoför bazlı memnuniyet geri dönüşleri yolcu memnuniyeti sağlanarak alınabilir. İşletme özelinde insan ve çevreye birincil dirsek temasında bulunan yerel yönetimler ve toplu taşıma işletmeleri için ilgili müşteri memnuniyeti önemli değer taşımaktadır.

Toplu taşıma işletmelerine ait büyük verilerin klasik yöntemlerle işlenerek derlenmesi, saklanması ve ileri analitik uygulamalarına sokularak raporlanması, arşivlenmesi sonucu sistemlerinde disk alanlarından, hız, dağıtım, zaman gibi birçok kısıtı ortaya çıkararak oldukça yüksek işletme problemlerine sebebiyet verecektir. Büyük veri analitiği ile desteklenmiş iş zekâsı uygulamalarına ihtiyaç duyulma nedenlerinden biri de anlık verilerin makine öğrenmesi, derin öğrenme gibi analizlerden geçerek gerçek zamanlı raporlanması ve gerektiğinde aynı anda gerekli mercilere ve şoförlere SMS şeklinde gönderilmesi veya akıllı ulaşım sistem ekranlarına uyarı şeklinde bilgi aktarabilme kabiliyetinde olabilmesidir. Literatür incelemesinde şehir içi toplu taşıma işletmelerinde otobüs varış süre farklılıklarını önlemek amacıyla araçların duraklara varış zamanlarını öngören çalışmalar mevcuttur. İlgili projeler ve çalışmalar yapılırken akıllı ulaşım sistemleri verilerinden, büyük veri analitiğinden ve iş zekâsı uygulamalarından karar destek sistemi çerçevesinde faydalanılmıştır. İş zekâsı uygulamasının farklı veri kaynaklarından veriyi çekerek veri entegrasyon sürecini işleterek (ETL), veriyi özetleyerek veya dönüşüm işlemlerine tabi tutarak gerekli şekilde saklayarak veri ambarı (DWH) mimarisiyle online analitik süreçlerle sürekli analize hazır hale getirerek (OLAP), gerektiğinde küçük veri ambarı parçacıklarına (Data Mart) ayırarak operasyonel olarak rapor ekranlarına birim, kullanıcı bazlı yansıtması işletmelerin ihtiyaç duydukları veri madenciliği sürecidir. Dinamik olarak verinin elde edilmesi, bilgiye dönüştürülmesi ve bilgiden karar verici konuma aktarılması kurumsal stratejik karar mekanizmalarının zekâyâ veriyle ulaştığı bir süreçtir. Gerçek zamanlı işleyen sistemlerde, dinamik çizelgeleme problemlerinin optimizasyon modelleri doğrusal olmayan ve çok karmaşık olduğundan, bu model oluşturmada meta sezgisel algoritmalar genetik algoritmalarla makine öğrenme tekniklerini kullanarak uygulanmaktadır (Luo, Zhang, Zhang, Yu ve Li, 2019).

Büyük veri analitiği teknikleri kullanılarak yolculuk süre aralığının tahmini, araçların trafikte takılma durumlarının tahmini yapan modeller filo takip sistemlerine entegre edilmiştir (Lu, J. Dong, A. Houchin ve C. Liu, 2019). Başka bir çalışmada gerçek zamanlı yolculuk süresi öngörülerek karar destek sistemi geliştirilmiştir. Farklı çalışmada kısa vadeli seyahat süresi tahmin sorunlarının çözümü amacıyla gradyan artırma yöntemi geliştirilerek tahmin modellemesi yapılmıştır (Chen, Liang ve Chu, 2020). Genel literatür taramasında büyük veri analitiği yöntemlerinden uzun-kısa dönemli bellek (LSTM), evrişimli sinir ağları (convolutional neural networks - CNNs), tekrarlayan sinir ağları (recurrent neural networks-RNN) tekniklerinin yoğun kullanıldığı tespit edilmiştir (Korkmaz, Efe ve Özer, 2021).

Akıllı ulaşım verileri ile yolculuk tahmin süreleri hesaplanırken yapay sinir ağları ve lineer regresyon yöntemleri de yoğun olarak tercih edilmektedir (Prasad ve Ramakrishna, 2014; Yu, Xiao, Du, ve He, 2013; Dietterich, 2000; Kee, Wong, Khader ve Hassan, 2017). Akıllı kart ödeme sistem verileri ile yolcu akışını tahmin etmek amacıyla hibrit model oluşturulmuş; yığılmış otomatik kodlayıcılar (SAE - stacked autoencoders), derin sinir ağı modeli (DNN - deep neural network) yapay zekâ yapısıyla çalışma tamamlanmış, güvenilirlik testlerini başarı ile geçmiştir (Liu ve Chen, 2017).

Çin' de Pekin şehir toplu taşıma işletmelerinde kullanılan akıllı kart ödeme sistem verileri ile zaman serisi örüntülerinin ortaya çıkarılması amacıyla tekrarlayan sinir ağı (RNN) modeli başka bir çalışmada kullanılmıştır. Anomali tespitleri veya acil durum uyarıları gibi seyahat akışlarının öngörülmesi amacıyla tahmin algoritmaları geliştirilmiş ve güvenilirlikleri analiz edilmiştir (Li, Wang, Sun, Ma ve Lu, 2017).

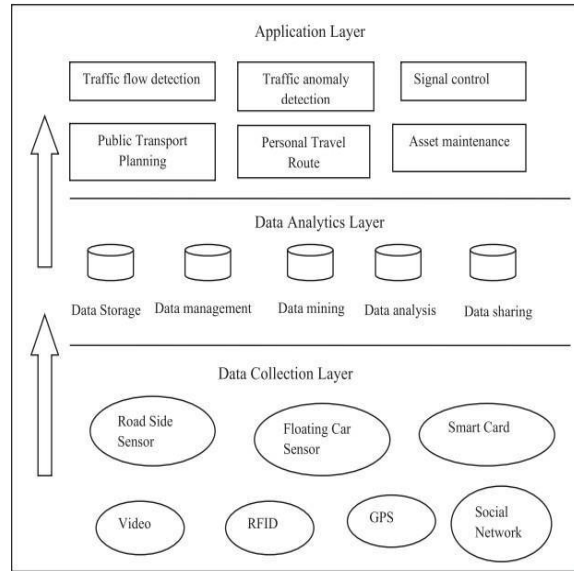
Çin'de, Shenzhen şehri toplu taşıma işletme analizinde, veri bilimciler farklı regresyon modelleri kullanarak seyahat talebini öngörmek çoklu kaynaktan büyük veri analitiği ile üretilmiş iş zekâsı raporları çıkarmışlardır (Tu, Cao, Yue, Zhou, Li ve Li, 2018). Büyük veri teknolojileri kullanılarak akan veriye dayalı (SBDA - streaming big data analysis) durum bazlı (CBM - condition based maintenance) raporlar alan yeni bir analiz uygulaması geliştirilmiştir. Bu uygulamada büyük veri analitiği süreçleri çok boyutlu değerlendirilmiştir (Maktoubian, 2017). Akıllı ücret toplama sistemlerinden ve araç içi verilerden derlenen, Amerika Birleşik Devletleri Toplu Taşıma Kurumundan elde edilmiş verileri analiz eden bir çalışmada toplu taşıma sahtekarlığını makine öğrenmesi ve derin öğrenme teknikleriyle tespit etmiş ve sonuçlandırılmıştır (Claiborne ve Gupta, 2018). Şekil 1'de akıllı ulaşım sistemlerinde büyük veri analitiği örnek mimarisine yer verilmiştir.

Yeni nesil ticari iş zekâsı uygulamalarında coğrafi bilgi sistemlerinin entegre çalışması işletmelere ekseriyeten bir kolaylık sağlamakta, Oracle (Sdo_Geometry,) PostgreSQL (PostGIS) gibi ilişkisel veri tabanlarının coğrafi bilgi sistem destekleyici paketlerinin olması güçlü karar destek sistemlerinin kurulmasında önemli rol oynamaktadır. Yöneylem araştırma yöntemleri, büyük veri akışlarını anlamlı bilgilere dönüştürerek karar vericilere yardımcı olma potansiyeline sahiptir. Bu yöntemler sadece toplu taşıma işletme performansını değerlendirmek için değil, aynı zamanda gelecekteki koşulları tahmin etmek ve planlama sorunlarına çözüm üretmek için de kullanılabilir. Akıllı ödeme sistemlerinden kişi bazlı yolcu analize imkân tanıyan, gizli örüntüler barındıran büyük veriler, yolcu alışkanlıklarını belirleyerek toplu taşıma işletmelerinin ve şehir yönetiminin veri odaklı karar almasını sağlamaktadır.

Elde edilen verilerin, açık kaynaklı büyük veri teknolojileri olan Apache Hadoop, Apache Spark, Apache Hive, Cassandra, Apache Kafka, Mongo DB, Apache Airflow, MapReduce hiyerarşisine sahip mimari teknolojileri gibi ürünlerle desteklenerek gerektiğinde yine açık kaynaklı veya ücretsiz hizmete sunulmuş iş zekâsı ürünleri ile raporlanabilmesine imkân bulunmaktadır. Ücretsiz kullanımda olan popüler Talend, Pentaho gibi ETL yazılımları kullanılabilir. Açık kaynak kodlu büyük ilişkisel verileri işleyebilecek ve saklayabilecek veritabanı PostgreSQL tercih edilebilir. Apache Superset gibi sunucu üzerinde çalışan kapalı mimari çözümlerle de kurumsal işletme iş zekâsı raporlama ekranları hızlı bir şekilde yapılandırılabilir. Başka büyük veri teknolojisi olan Cloudera Apache Impala'ya dayalı bir uzay-zamansal veri yöntem ürünü, büyük veriyi paylaşmanın verimliliğini artırmak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

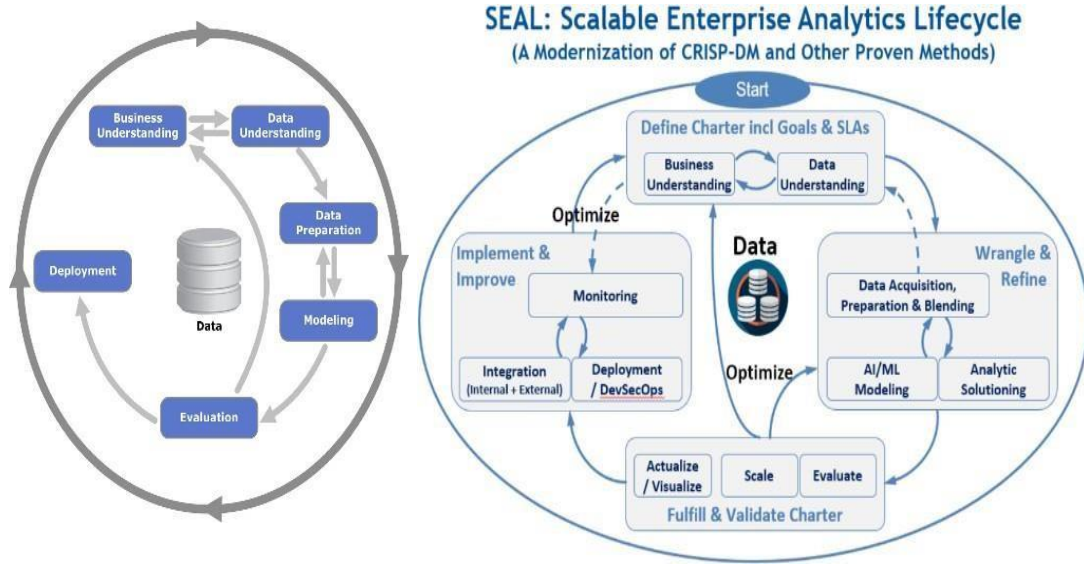
Araştırmacılar bu ürünü koordinat verilerini almak, Taiyuan'daki trafik veri akışını haritalamak, trafik planlamasını yapmak, planlama ve davranış yönetimi gibi faaliyetler için akıllı toplu taşıma sistemlerinde bu haritalamanın kullanılabilirliğini artırmak için kullanmışlardır (Zhou, Chen, Yuan ve Chen, 2016). Şekil 2'de klasik ve modern CRISP-DM yaklaşımının gösterimine (veri madenciliği için çapraz endüstri standart süreci) yer verilmiştir.

Şekil 1. Akıllı Ulaşım Sistemlerinde Büyük Veri Analitiği Örnek Mimarisi



Kaynak: Zhu, Li, Yu, Fei, Wang, Yige, Ning, Bin ve Tang, 2018.

Şekil 2. Klasik ve Modern CRISP-DM Yaklaşımının Gösterimi (Veri Madenciliği için Çapraz Endüstri Standart Süreci)



Kaynak: Huber ve diğerleri, 2019; Bertman, 2020.

Veri Madenciliği süreçlerinde yürütülmekte olan proje işlem döngüsü (CRISP-DM) uzun süredir işletmelerde gerek iş zekâsı çalışmalarında gerekse iş analitiği analizlerinde kullanılmıştır ve halen kullanılmaktadır.

Yeni bir yaklaşım olan ölçeklenebilir kurumsal analitik yaşam döngüsü (SEAL), klasik CRISP-DM döngüsü üzerine kurulu yeni bir yaklaşım olarak çevik proje sistemleri sunmakta, veri mühendisi ekibi ile ETL süreçleri ile çoklu veri entegrasyonu yaparak, veri bilimci ekibinin veri borularıyla sürekli akan verilerle desteklendiği, işletmelerde gizli yeni örüntüler çıkarmaya uygun gerek bulut sistemlerce gerek büyük veri depolama alanlarıyla depolama yapabilen dağıtık veri sistemlerini lokasyon bağımsız kullanan yapay zekâ proje döngülerinde aktif olarak kullanan yeni nesil işletme veri analitiği proje döngüsüdür.

5. SONUÇ

Yapılmış olan literatür incelemesi sonucunda toplu taşıma işletmelerinde veri odaklı planlama vizyonunun kullanımının yaygınlaştığı tespit edilmiştir. Gerek akademik camiada gerekse toplu ulaşım sektöründe hali hazırda veri çeşitliliğinin getirdiği zorluklara uyum sağlamak amacıyla mevcut kullanılan modellerin yetenekleri geliştirilerek büyük veri analitiğine gerçek zamanlı şekilde raporlanacak seviyede uygun hale getirilmelidir. Veri odaklı en iyilenmiş, optimizasyon uygulamalarına uygun, akıllı ulaşım verileri tabanlı toplu taşıma işletme yapısının, geleneksel yönetim anlayışın dışına çıkabilmesi, büyük veri teknolojilerini kullanarak yapılandırılmış iş zekâsı sistem entegrasyonuna bağlıdır.

Toplu taşıma işletme planlamalarında optimizasyon algoritmalarının katkısı çok boyutludur ve birçok öngörülemez ancak modellenmiş sorunları çözebilme yeteneğine sahiptir. Yakın gelecekte neredeyse tüm metropol toplu taşıma işletmelerinin akıllı sistemler ile entegrasyonlu karar destek sistemlerine geçeceği tahmin edilmektedir. İlgili alanda akıllı ulaşım verileri kullanılarak büyük veri teknolojileri ile desteklenmiş, tüm kurumsal idareyi, mimarisine ilişkilendirmiş iş zekâsı uygulamalarının ve işletme anahtar performans göstergesi bazlı araştırma konularının incelenmediği ve bu konuda literatür ve bilgi aktarımı eksiliği olduğu görülmüş, ilgili çalışma hazırlanmıştır. Literatür incelemesinde büyük veri kategorisine girmeyen ancak araştırmacılar tarafından iş zekâsı ve büyük veri analitiği kapsamına alınmış çalışmalar da tespit edilmiştir. Bu çalışmalar işletme içi ve işletme dışı anket soru formlarına dayalı analizler neticesinde klasik yönetsel ölçeklerdir.

Genel olarak literatürde akıllı kart ödeme sistem verileri ve GPS bazlı veriler büyük veri kategorisinde gerçekleştirilmiş başlıca araştırma altlıklarıdır. Bu alanda yeni eğilimlerin sosyal medya bazlı duygusal analizlerle makine öğrenmesine dayalı karar destek sistemleri üzerine olduğu görülmüştür. Duygusal analizlerin hane halkı ve müşteri anketlerine alternatif olma potansiyelleri mevcuttur.

İşletmelere ait herhangi bir sistem mevcut değil ise de şehir içi toplu taşıma araçlarının sürüş zamanı ve yakıt tüketimi, Google, Open Street gibi haritalar imkanıyla noktalar arasındaki gerçek zamanlı mevcut hızlar alınarak, seyri sefer planlarının oluşturulması işletme faydası açısından olumlu katkılar sağlayacaktır. Büyük veri analitiğini yeni yaklaşımlarla daha etkin sistem mimarileriyle yapılandırmak kazanılan öngörülerini genişletecek ve doğru kararlar alınmasına imkân sağlayacaktır.

Akıllı ulaşım sistem verilerinin büyük veri analiz yöntemleriyle geliştirilmesi, toplu ulaşım işletmeleri açısından, şehir yönetimi ve akademik çalışanlar için yararlı olacaktır. Gelecek çalışmaların yarı insanlı veya otonom toplu taşıma verilerini içeren karar destek sistemlerine ve bulut tabanlı işletme kültürüne üzerine eğilmesi tavsiye edilmektedir. Literatürde gelişmiş ülkelerde her ne kadar uygulansada akademik çalışmalara yansımamış olan KVKK-GDPR kişisel verileri koruma kanuna uygun sistemler kurgulaması bir eksiklik olarak görülmüştür.

Toplu ulaşım işletmelerinin, yerel yönetimlerin ve genel anlamda işletmelerin TÜBİTAK ve Üniversiteler ile protokoller imzalayarak bu konuya yerinde kurumsal yönetime uygun çözümler bularak her anlamda işletme ve ülke ekonomisine fayda sağlama kazanımı elde edilebilir. Küresel anlamda akıllı ulaşım sistemleri teknolojilerinin ve verilerinin karar destek sistemleriyle stratejik kararlar alıcı bir mimariye dönüştürölmesi büyük bir Pazar alanı potansiyeline sahiptir.

KAYNAKÇA

- Alan, Hale, (2019), “**Disiplinler Arası Bir Bilim Dalı Olma Yolunda Yönetim Bilişim Sistemleri ve İşletme Enformatiğinin Temelleri**”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (2), ss.69-92, DOI: 10.18026/cbayarsos.475441.
- Belissent, Jennifer, (2010), “**Getting Clever About Smart Cities: New Opportunities Require New Business Models**”, Forrester Research. pp. 3-5. Erişim adresi: <https://www.forrester.com/report/Getting+Clever+About+Smart+Cities+New+Opportunities+Require+New+Business+Models/-/E-RES56701>.
- Bertman, Jeff, (2020), “**Modernizing the Analytics and Data Science Lifecycle for the Scalable Enterprise: The SEAL Method**”, Erişim adresi: <https://medium.com/@techbreeze/modernizing-the-analytics-and-data-science-lifecycle-for-the-scalable-enterprise-the-seal-method-873aa136cc74>
- Camero, Andrés, Alba, Enrique, (2019), “**Smart City and Information Technology: A Review**”, Cities, vol. 93, pp. 84-94, ISSN 0264-2751, <https://doi.org/10.1016/j.cities.2019.04.014>.
- Caragliu, Andrea, Del Bo, Chiara F., (2019), “**Smart Innovative cities: The Impact of Smart City Policies on Urban Innovation**”, Technological Forecasting and Social Change, vol. 142, pp. 373-383, ISSN 0040-1625, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.022>.
- Chen, Cynthia, Ma, Jingtao, Susilo, Yusak, Liu, Yu, Wang, Menglin, (2016), “**The Promises of Big Data and Small Data for Travel Behavior (aka human mobility) Analysis**”, Transportation Research Part C: Emerging Technologies, Vol. 68, pp.285–299, doi: 10.1016/j.trc.2016.04.005.
- Chen, Che-Ming, Liang, Chia-Ching, Chu, Chih-Peng, (2020), “**Long-Term Travel Time Prediction Using Gradient Boosting**”, J. Intell. Transp. Syst. Technol. Planning, Oper., 24 (2), pp. 109–124. DOI: 10.1080/15472450.2018.1542304.
- Chen, Hsinchun, Chiang, Roger, H. L., Storey, Veda. C., (2012), “**Business Intelligence and Analytics: From Big Data to Big Impact**”, MIS Quarterly, 36(4), pp.1165–1188. <https://doi.org/10.2307/41703503>.
- Chu, Zhen, Cheng, Mingwang, Neil Yu, Ning, (2021), “**A Smart City is A Less Polluted City**”, Technological Forecasting and Social Change, vol. 172, ISSN 0040-1625, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121037>.
- Claiborne, Jay ve Gupta, Ashish, (2018), “**Machine Learning Classifiers for Predicting Transit Fraud**”, AMCIS 2018 Proceedings, 37. <https://aisel.aisnet.org/amcis2018/DataScience/Presentations/37>.
- Davidson, Adam, (2016), “**Big Data Exhaust for Origin-Destination Surveys: Using Mobile TripPlanning Data for Simple Surveying**”, Proceedings of the 95th Annual Meeting of the Transportation Research Board.
- Dietterich, Thomas, G., (2000), “**Ensemble Methods in Machine Learning**”, Multiple Classifier Systems. MCS 2000. Lecture Notes in Computer Science,

- vol 1857. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/3-540-45014-9_1.
- Huber, Steffen, Wiemer, Hajo, Schneider, Dorothea, Ihlenfeldt, Steffen, (2019), **“DMME: Data Mining Methodology for Engineering Applications – A Holistic Extension to the CRISP-DM Model”**, Procedia CIRP. Volume 79, pp. 403-408, ISSN 2212-8271, <https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.02.106>.
- Kashef, Mohamad, Visvizi, Anna, Troisi, Orlando, (2021), **“Smart City as a Smart Service System: Human-Computer Interaction and Smart City Surveillance Systems”**, Computers in Human Behavior, vol. 124, ISSN 0747-5632, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106923>.
- Kee, Chee Yau, Wong, Li-Pei, Khader, Ahamad Tajudin ve Hassan, Fadratul Hafinaz, (2017), **“Multi-Label Classification of Estimated Time of Arrival with Ensemble Neural Networks in Bus Transportation Network”**, 2017 2nd IEEE International Conference on Intelligent Transportation Engineering (ICITE), pp. 150-154.
- Korkmaz, Ece Sema, Efe, Serhat Berat, Özer, İlyas, (2021), **“Toplu Taşıma Sefer Optimizasyonu için Kullanılan Akıllı Ulaşım Sistemleri Teknolojileri”**, International Symposium of Scientific Research and Innovative Studies, ss.22-25 February.
- Li, Yang, Wang, Xudong, Sun, Shuo, Ma, Xiaolei ve Lu, Guangquan, (2017), **“Forecasting Short-Term Subway Passenger Flow under Special Events Scenarios Using Multiscale Radial Basis Function Networks”**, Transportation Research Part C: Emerging Technologies, 77, pp.306–328. doi: 10.1016/j.trc.2017.02.005.
- Liu, Lijuan ve Chen, Rung-Ching, (2017), **“A Novel Passenger flow Prediction Model Using Deep Learning Methods”**, Transportation Research Part C- Emerging Technologies, 84, pp.74–91. doi: 10.1016/j.trc.2017.08.001.
- Lu, Chaoru, Dong, Jing, Houchin, Andrew ve Liu, Chenhui, (2019), **“Incorporating the Standstill Distance and Time Headway Distributions into Freeway Car-Following Models and an Application to Estimating Freeway Travel Time Reliability”**, Journal of Intelligent Transportation Systems, pp.1-20. DOI: 10.1080/15472450.2019.1683450.
- Luo, Xing-Gang, Zhang, Hong-Bo, Zhang, Zhong-Liang., Yu, Yang ve Li, Ke, (2019), **“A New Framework of Intelligent Public Transportation System Based on the Internet of Things”**, IEEE Access, vol. 7, pp.55290-55304, 2019, doi: 10.1109/ACCESS.2019.2913288.
- Maktoubian, Jamal, (2017), **“Proposing a Streaming Big Data Analytics (SBDA) Platform for Condition Based Maintenance (CBM) and Monitoring Transportation Systems”**, EAI Endorsed Transactions on Scalable Information Systems, 4(13).
- Onay, Ahmet, (2020), **“Büyük Veri Çağında İç Denetimin Dönüşümü”**, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 22 (1), pp.127-163. DOI: 10.31460/mbdd.620837.

- Prasad, Kalli Srinivasa ve Ramakrishna, Seelam, (2014), “**An Efficient Traffic Forecasting System Based on Spatial Data and Decision Trees**”, Int. Arab J. Inf. Technol., 11(2), pp.186-194.
- SETA, (2021), Akıllı Şehirler, Değişen Şehir Yönetimi ve Türkiye. Erişim adresi <https://www.setav.org/rapor-akilli-sehirler-degisen-sehir-yonetimi-ve-turkiye/> (Erişim Tarihi, 10.06.2021).
- Tektaş, Mehmet ve Tektaş, Necla, (2019), “**Akıllı Ulaşım Sistemleri Uygulamalarının Sektörlere Göre Dağılımı**”, Akıllı Ulaşım Sistemleri ve Uygulamaları Dergisi, 2 (1), ss:32-41, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/jitsa/issue/44655/547872>.
- Tu, Wei, Cao, Rui, Yue, Yang, Zhou, Baoding, Li, Qiuping ve Li, Qingquan, (2018), “**Spatial Variations in Urban Public Ridership derived from GPS Trajectories and Smart Card Data**”, Journal of Transport Geography, 69, pp.45-57. doi: 10.1016/j.jtrangeo.2018.04.013.
- UN-Habitat. (2013), **Planning and Design for Sustainable Urban Mobility: Global Report On Human Settlements**, Routledge, New York, ISBN: 978-0-415-72318-3. Erişim adresi <https://unhabitat.org/planning-and-design-for-sustainable-urban-mobility-global-report-on-human-settlements-2013>. Yu, Haitao, Xiao, Randong, Du, Yong ve He, Zhiying, (2013), “**A Bus-Arrival Time Prediction Model based on Historical Traffic Patterns**”, 2013 International Conference on Computer Sciences and Applications, pp.345-349, doi: 10.1109/CSA.2013.87.
- Zhou, Lianjie, Chen, Nengcheng, Yuan, Sai ve Chen, Zeqiang, (2016), “**An Efficient Method of Sharing Mass Spatio-Temporal Trajectory Data based on Cloudera Impala for Traffic Distribution Mapping in an Urban City**”, Sensors. 16(11), 1813. Doi:10.3390/s16111813.
- Zhu, Li, Yu, Fei Richard, Wang, Yige, Ning, Bin, Tang, Tao, (2018), “**Big Data Analytics in Intelligent Transportation Systems: A Survey**”, IEEE Transactions on Intelligent Transportation Systems, vol. 20, no. 1, pp.383-398, doi: 10.1109/TITS.2018.2815678.

ÇEVRE BİLİNCİ: JENERASYON FARKLILIKLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Zeynep ERGEN IŞIKLAR

Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü
ORCID: 0000-0001-6223-2227

Muammer ZERENLER

Prof. Dr. Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID: 0000-0002-3876-5805

Ceren YEŞİLTUNA

Yüksek Lisans Öğrencisi Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Üretim
Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı
ORCID: 0000-0002-5170-1689

Öz

Artan nüfus, bilinçsiz tüketim, çevreye olan saygının yok oluşu gibi nedenler, üzerinde yaşam sürdüğümüz dünyada çevre için birtakım tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. Özellikle sınırlı olan kaynakların sınırsızmış gibi düşünülmesi ve gelecek jenerasyonlara aktarılması konusunda üzerine düşen hiçbir vazifeyi yerine getirmeyen tüketicilerin çokluğunun negatif etkileri çevresel anlamda duyarlı davranan tüketici ihtiyacını her geçen gün artırmaktadır. Bu bağlamda çevre bilincine yönelik farkındalık önemli bir konu haline gelmiştir.

Farklı sosyo kültürel yapıya sahip ve farklı dönemlerde dünyaya gelen jenerasyonların taşıdığı özelliklere göre çevre bilincinin değerlendirilmesi bu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda Konya ili merkez ilçelerinde yaşayan ve dönem itibarıyla erişkinliğini tamamlamış 600 bireyden anket yöntemiyle elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarında jenerasyonlara göre çevre bilincinin farklılık gösterdiği ve bu farklılıklarda jenerasyon özelliklerinin etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelime: Çevre Bilinci, Jenerasyon Farklılıkları, Sürdürülebilirlik.

¹Bu çalışma 12-14 Mayıs 2022 tarihlerinde düzenlenen UIK-Uluslararası İşletmecilik Kongresinde özet olarak sunulan ve genişletilmiş özet olarak yayınlanan "Çevre Bilinci: Jenerasyon Farklılıklarına Yönelik Bir Araştırma" isimli bildirinin genişletilmiş halidir.

ENVIRONMENTAL AWARENESS: A RESEARCH ON GENERATION DIFFERENCES

Abstract

Reasons such as increasing population, unconscious consumption, and loss of respect for the environment necessitated taking some precautions for the environment in the world we live on. The negative effects of the majority of consumers, who do not want to fulfill their duties in terms of considering limited resources as if they are unlimited and transferring them to future generations, increase the need for environmentally sensitive consumers day by day. In this context, environmental awareness has become an important issue.

Evaluation of environmental awareness according to the characteristics of generations with different socio-cultural structures and born in different periods constitutes the main problem of this study. In this context, the data obtained by the questionnaire method from 600 individuals living in the central districts of Konya and who have completed their adulthood as of the period were analyzed. In the results of the analysis, it was concluded that environmental awareness differs according to the generations and that the characteristics of the generation have an effect on these differences.

Keywords: Environmental Awareness, Generation Differences, Sustainability.

1. GİRİŞ

Çevre bilinci en genel anlamı ile bireylerin çevreyi korumaya karşı olumlu tavırlar sergilemesi yönünde bilgi sahibi olmalarıdır. Tarihin başlangıcından bu yana insanoğlu çevreyle iç içe yaşamış, kimi zaman çevreye karşı olumlu yönde tavırlar sergilemiş ancak kimi zaman da çevreyi istem dışı veya isteyerek tahrip etmiştir. Bu tahribat ekolojik dengenin zaman içerisinde bozulmasına sebebiyet vermiş ve yaşam koşullarındaki kalitede düşüşe sebep olmuştur. Dolayısıyla çevre bilincine sahip olmanın sadece çevreye değil insanlığa ve canlıların yaşamlarına da büyük katkılar sağlayacağı, yaşam kalitesini artıracığı aşikârdır. Bütün bu durumlar çevre bilinci konusunun literatürdeki önemini açıklamaktadır.

Hem bireylerin hem de işletmelerin çevre bilinci konusunun farkında olması, çevrenin gelecek jenerasyonlara en iyi (doğal) haliyle aktarılması noktasında yardımcı olacaktır. Bunun yanı sıra ekosistemin bir parçası olan bireylerin çevreyi koruyacak bilince sahip olmaları ekolojik dengenin bozulmasını engelleyecek, iklim değişiklikleri ve hava kirliliğinin önüne geçecek ve küresel ısınmanın hızını azaltacaktır. Bu noktada araştırmacılara düşen görev ise çevre bilinci hakkında daha fazla araştırma yaparak, çevre bilincini artırmaya yönelik farkındalık oluşturucu etkinlikler düzenleyerek toplumu bilinçlendirmek olmalıdır. Bu durum çalışmanın önemine vurgu yapan unsur olarak nitelendirilebilir.

Jenerasyonlar literatürde genel bir kaniya bağlı olarak 7 grupta ele alınmaktadır: "*Kayıp Jenerasyon, Sessiz Jenerasyon, Baby Boomers, X, Y, Z ve Alfa*

Jenerasyonu” olarak adlandırılan jenerasyonların doğum tarihleri arasındaki farklılık sosyal ve kültürel açıdan bireylerin farklı yaşam koşulları içerisinde yaşamasına sebebiyet vermiştir. Dolayısıyla yaşam koşullarındaki farklılık bireylerin çevreye karşı olan tutumlarını da etkilemektedir. Her bir bireyin yaş farklılığından dolayı çevreye karşı sahip olduğu bilincin farklı olması gayet doğal bir durumdur. Bu bağlamda günümüzde yaşamlarını sürdürmekte olan jenerasyonlar arasında çevre bilinci farkındalığı konusunun incelenmesinin önem teşkil ettiğini söylemek mümkündür.

Ayrı dönemlerde dünyaya gözlerini açmış bireylerin çevre bilinci açısından farklılıklarını incelemek bu çalışmanın temel amacıdır. Çalışma toplamda dört temel başlıktan oluşmaktadır. Çalışmanın girişinin bulunduğu birinci ana başlığın yanı sıra ikinci başlıkta kavramsal çerçeve Çevre Bilinci ve Jenerasyonların Sınıflandırılması başlıklarında ele alınmıştır. Üçüncü başlıkta ise çalışmanın yöntemi ile bulgularını içermektedir. Bu kapsamda üçüncü başlıkta jenerasyonların çevre bilinci açısından farklılıklarının değerlendirildiği analizlere yer verilmiştir. Son aşama olan dördüncü başlıkta ise çalışma nihai bir sonuca bağlanarak gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Çevresel sorunların bir hayli artmış olduğu günümüz dünyasında çevre bilincinin ve çevre bilincine dair yapılan çalışmaların önemi karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin yaş farklılıklarıyla ortaya çıkan jenerasyonlar itibarıyla çevre bilincine dair farkındalık durumu araştırmanın temel vurgusu olduğundan bu başlıkta çevre bilinci ve jenerasyon konularında öz literatür bilgisine yer verilmiştir.

2.1. Çevre Bilinci

Çevre kavramının, çok uzun zamandan beri sözlüklerde kendine yer edindiği bilinmesine rağmen, bu kavramın 20. asrın ilk yarısının ardından yaygın olarak kullanılmaya başlandığı görülmüştür (Ulukent, 2010:3). Bu kavramı; yeryüzünde insan dâhil tüm canlı ve cansız mevcudiyetleri içine alan, canlı olarak sınıflandıran varyetlerin tüm hareket ve muamelelerine etki eden kimyevi, fiziki, biyolojik ve toplumsal kalitedekilerin tümü olarak nitelendirmek mümkündür (Cansaran ve Yıldırım, 2014:1). Dünyada yaşayan insan sayısındaki artış, bilinçsiz yapılan tüketim, çevreye olan saygının yok olmaya doğru gitmesi gibi nedenler çevre için birtakım önlemlerin alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu konuda bilinçli bireyler çevre adına duyarlı davranışta bulunarak, sürdürülebilir yaşam koşullarını gelecek jenerasyonlara aktarma konusunda önemli rol oynamışlardır. Buna ilaveten çevre bilinci ve duyarlılık eğitiminin yaygınlaştırılması toplumun büyük ölçekte refahı için hayati önem taşımaktadır (Ahmed vd. 2021:803).

Yaşadığımız doğayı korumak insanoğlunun en önemli görevlerinden biri olarak nitelendirilebilir. Çevremizi korumak, üzerinde yaşadığımız dünyaya zarar vermemek en temel gerekliliklerimizdendir. Tüketime bu denli artmış olduğu günümüz dünyasında bireyler tüketimde bulunurken çevreye istem dışı da olsa zarar vermekte ve farkına varmadan gelecek jenerasyonların yaşam kalitelerini

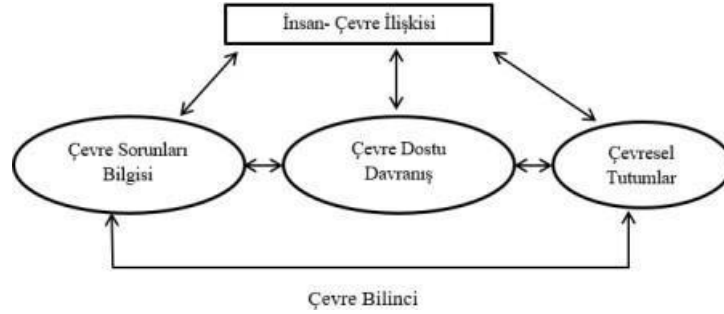
olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bu noktada hem bireylerin hem de işletmelerin çevre bilinci konusunun farkında olması önem teşkil etmektedir.

Çevre bilinci pek çok araştırmacının üzerinde durduğu ve altını çizerek belirttiği şekilde çevre bilgisine sahip olmaktır. Çevre bilgisine sahip olmak aynı zamanda çevreye karşı tutum sergilemek ve çevre adına zararlı olarak nitelendirilmeyen eylemlerde bulunmaktır. Tabiat hakkındaki bütün malumatlar, çevre hakkındaki problemler ile bu problemlerin giderilmesi adına atılan adımlar ve ekolojik sahadaki gelişmeler çevre bilgisi olarak ifade edilebilirken, çevre problemleri üzerine yaşanan endişeler, kaygılar, korkular ve kızgınlıklar ile çevre problemlerinin ortadan kaldırılması adına taşın altına el koymaya gönüllü olan kişilerin çevre için faydalı olan bütün davranışlara karşı negatif ya da pozitif duruş sergilemesi çevreye yönelik tutum olarak değerlendirilebilir (Erten, 2012:91). Çevre hakkında bilinçli olan her bireyin çevre dostu davranış sergilemesine ek olarak çevrenin tahrip olmasına göz yumması, ilgisiz bir tavır sergilememesi ve yalnızca ferdi kazanımlarını hırs boyutuna getirmemesi beklenen davranışlar arasında gösterilebilir.

Çevre bilinci kavramı üzerine yapılan araştırmaların gün geçtikçe artması sürdürülebilir bir yaşam sağlayabilmenin ve gelecek jenerasyonlara çevreyi en doğal haliyle bırakabilmenin önemini değerlendirmek adına oldukça mühim bir konudur. Bütün bu durumlar kapsamında çevre bilinci toplumsal ve bireysel sorumluluk anlamına gelmekle birlikte bireylerin hem kendilerine hem de doğaya saygı duyması olarak ifade edilmektedir (Elçil, 2021: 360). Ayrıca çevre bilinci her bireyin bir bütün olarak çevre ve çevreyle ilgili sorunlar hakkında bilinçlendirilmesi anlamına da gelmektedir (Patel, 2021:68).

Sürdürülebilir bir yaşam tarzı bireylerin yanı sıra işletmelerinde önem vermesi gereken bir konudur. Ekosistemin, doğal çevre unsurlarının korunmasının yanı sıra varlığını korumaya çalışan işletmelerin de sürdürülebilirlik konusunda birtakım ihtiyaçlarının var olduğu aşikârdır (Ergen Işıklar ve Yeşiltuna, 2022:113). Bu durumda sürdürülebilir bir yaşamı gelecek jenerasyonlara aktarabilmek adına hem bireylerin hem de işletmelerin ve hatta ülkelerin çevre bilinci konusunda bilgi sahibi olup birtakım önemler alarak yaşam sürmeleri önerilmektedir.

Şekil 1. Çevre Bilinci Kavramsal Planı



Kaynak: (Rannikko, 1996).

Nasıl ki insanoğlu çevre ile bir bütün halde yaşamakta, çevreyi korumaya çalışmaktaysa çevre de karşılığında insanlığa birçok açıdan yarar sağlamaktadır. Örneğin insanlık tarihinin başlangıcından bu yana insanlar çevreyi ve de doğayı gözlemleyerek birçok yeniliğe adım atmış ve doğal yaşamı taklit ederek bu yeniliklerin ortaya çıkmasında öncü olmuştur. Bunun yanında hem doğa hem çevre insanların yaşam alanını oluşturmakta, barınmadan beslenmeye ve yaşamın idame ettirilmesine kadar birçok anlamda insanlığa hizmet etmektedir. Ancak yaşamını idame etmeye çalışan insanoğlu kendi çıkarları doğrultusunda çevreyi tahrip etmekte, doğal yaşam dengesini bozmakta ve çevresel sorunların meydana gelmesine sebebiyet vermektedir. İşletmeler üretim, bireyler ise tüketim amacıyla çevrenin sorunlarını günbegün artırmaktadır. Bu noktada önemli olan bu sorunların farkında ve bilincinde olmak ve önüne geçmeye çalışmaktır. Çevresel sorunlara dair bilgisi olan insanların çevre dostu davranışlar sergileyerek çevreye minimum düzeyde zarar verme gibi bir tutum sergilemesi noktasında çevre bilincinin varlığından söz edilebilir. Çevre bilincinin artırılması noktası jenerasyonlar arası bir etkileşim sağlanması, her yaşta bireyin çevreyi koruyacak bilince sahip olması, sürdürülebilir bir yaşam tarzı belirleyerek gelecek jenerasyonların da yaşamını idame etmesi noktasında olumlu etkiler bırakacaktır.

2.2. Jenerasyonların Sınıflandırılması

Eş yıl aralıklarla dünyaya gelmiş ve aynı çağda, aynı koşullarda yaşam sürmüş kişilerin yaşadıkları sıkıntıların diğer insanların yaşadıklarıyla örtüşmesi jenerasyon, kuşak, nesil kavramlarına işaret eder. Bu kişiler benzer yıllarda hayata gözlerini açtıklarından dolayı olaylara benzer tepkiler göstermeleri olası bir durum olmakla birlikte tutum ve davranışları da benzerlik göstermektedir. Bugüne değin yapılan araştırmalarda, toplum bilimciler göre, doğum yılları aralıkları ve bu zaman dilimlerine denk gelen sosyal, etnik ya da teknoloji içerikli oluşumlar aracılığıyla farklı isimlerle sıralanan ve değişik özellikleri olduğu düşünülerek kategorize edilen aynı dönemde yaşamış jenerasyon üyeleri farklı karakteristik özelliklere sahiptir (İzmirlioğlu, 2008:42).

Jenerasyonlar adına yapılan literatür taraması esnasında bu konunun çok net çizgilerle çizilmediği dikkat çekmiştir. Jenerasyonların, farklı dönemlerde farklı isimlerle anılmalarındaki neden; o dönemlerde yaşanan önemli olaylardır denilebilir. Hangi olayların, kişilerin veya toplum üzerinde daha fazla etki oluşturduğu kesin olarak bilinmediği için farklı araştırmacılar tarafından jenerasyonların tarih aralıkları da farklı şekillerde belirlenmiştir.

Literatürde jenerasyonlar; Kayıp Jenerasyon, Sessiz Jenerasyon, Baby Boomers, X, Y, Z ve Alfa olarak yedi ayrı şekilde kategorize edilmektedir. Günümüzde hayatta olan jenerasyonları ele alabileceğimizden dolayı kayıp jenerasyon hakkında herhangi bir bilgiye bu çalışmada yer verilmemiştir. Yine çalışma örneğine dahil olmayan sessiz jenerasyon ve ayrıca dönem itibarıyla henüz erişkin olmamış olan Alfa jenerasyonuna da değinilmemiştir. Çalışmada Baby Boomers X, Y, Z jenerasyonlarının çevre bilinci açısından farklılıkları inceleneceğinden sadece bu dört jenerasyon hakkında bilgilere yer verilmiştir. Ancak jenerasyonların genel sınıflandırılması ve hangi dönemler bazında sınıflandırıldığına belirtilmesi doğru olacaktır.

Tablo 1. Jenerasyonların Sınıflandırılması

| Jenerasyon Adları | Dönemler |
|--|------------------------|
| Kayıp Jenerasyon <i>Lost Generation</i> | 1905-1924 |
| Sessiz Jenerasyon <i>Silent Generation, Tradionalists</i> | 1925-1945 |
| Bebek Patlaması <i>Baby Boomers</i> | 1946-1964 |
| X Jenerasyonu <i>Gen X, Baby Bust</i> | 1965-1979 |
| Y Jenerasyonu <i>Gen Y, Echo Boom, Next Generation, Milenyum</i> | 1980-1999 |
| Z Jenerasyonu <i>iGen, Instant Online</i> | 2000 ve sonrası |
| Alfa Jenerasyonu <i>Gen Alpha</i> | 2010 ve sonrası |

Kaynak: (Aka, 2018).

Genel anlamda jenerasyon sınıflandırılması yukarıda Tablo 1’de ifade edildiği şekildedir. Ancak literatürde bu konu hakkında tam anlamıyla birliktelik sağlanamadığı yapılan araştırmalar sonucunda karşımıza çıkmaktadır. Birçok araştırmacı dönemler ve isimler itibarıyla jenerasyonları farklı açıdan değerlendirmiş ve bu konuda fikir ayrılığı yaşamıştır. Yine de genel anlamda jenerasyon sınıflandırılmasının ve dönemler bazında ele alınmasının en nihai hali Tablo 1’deki gibidir.

İkinci Dünya Savaşı’nın ardından geçen yaklaşık dokuz aydan sonra “çocuğun çıktığı tüm ülkede yankılandı” denilirken, “Landon Jones” isimli tarihçi

Baby Boomers adlandırmasına açıklık getirmiştir. 1946 yılından öncesi ile kıyaslandığında hiç görülmemiş sayıda bebek dünyaya gelmiştir ve bu yaşananlar yalnızca bir başlangıç olarak nitelendirilmiştir. Bebek patlaması (*Baby Boomers*) ve daha birçok isimle anılan bu jenerasyonun 1946-1964 yılları arasında doğmuş olduğunu söylemek mümkündür. Günümüzde hala yaşamlarını sürdüren bu jenerasyondaki bireylerin iş yaşamında da hala aktif bir rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. 58-76 yaş aralığını kapsayan bu jenerasyonun dünyaya geldiği dönemde özellikle ülkemizdeki eğitim seviyesi günümüzden farklı sayılabileceğinden bu jenerasyondaki bireyleri genel olarak ilköğretim ve lise mezunu olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Çoğumuzun anne, baba, büyük anne ve büyük babası konumundaki bu jenerasyonun çevre bilinci noktasında kendi evlatlarına ve torunlarına örnek olabilmeye ihtimali sonraki jenerasyonları da bu konuda bilinçli olmaya itecektir.

Kendisinden bir önceki jenerasyon olan bebek patlaması jenerasyonunun tesiri altında olduğu için X jenerasyonu kendi içerisinde Baby Boomers'ın birtakım özelliklerini barındırmaktadır. Şu anda 43-57 yaş aralığında olan X jenerasyonunu temsil eden ilk bireyler yaş itibarıyla Baby Boomers'a yakın olduğu için özelliklerini taşıyor olması gayet olası bir durum olarak nitelendirilebilir. Bununla birlikte X jenerasyonunun Y jenerasyonu ile benzer özellikler gösteriyor olduğu da düşünülebilir. Kurumlara şüpheli bakan bu kişiler, çalışma hayatında kariyer basamaklarını tırmanmayı hedefleyen kişilerdir. Bu kişiler ayrıca kendilerine güvenen, becerikli, eşler arasında boşanma oranlarının yüksek olduğu, bilgiye ulaşmada öncülük eden, bağımsız hareket etmeyi seven, girişimci, yenilikçi, enerji dolu, çalışkan ve kendi kalıplarına sığmayan kişilerdir. Bu kişiler günümüzde aktif bir şekilde çalışma hayatında yer almakta ve ekonomiyi kalkındırma noktasında ülkemize büyük oranda katkı sağlamaktadır.

Y jenerasyonunun "sorgulayıcı olmaları, iletişim içinde kalmaları, örgütlenmeye yatkınlıkları, bilgi edinme çabaları, paylaşımcı olmaları, toplumsal korkularının olmaması, itaat etmeyi sevmemeleri ve yol göstericiliği sevmemeleri" gibi nitelendirmelerden dolayı adlandırılmaları "Generation Why" şeklinde ele alınmış ve kısaltılarak Generation Y, yani Y jenerasyonu adını almıştır (Mücevher ve Erdem, 2015:23). Bu jenerasyon X jenerasyonun kardeşi niteliğindedir. Dolayısıyla X jenerasyonuna benzer özellikler göstermekle birlikte çok farklı özellikler de taşımaktadır. Y jenerasyonunu sabırsız olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır. Çünkü bu kişiler teknolojinin tam da boy gösterdiği dönemlerde dünyaya gelmiş, teknolojinin ilerleyişiyle ve varlık içinde büyümüşlerdir. İtaat etmeyi sevmeyen bu jenerasyonu algılayabilmek daha önce bahsedilen diğer iki jenerasyonu algılamaktan daha zordur. Çalışma hayatına son birkaç yıl içerisinde atılmış olan bu kişiler hayalleri yüksek olan kişiler olarak da nitelendirilebilir. Birçoğunun üniversite mezunu olması itibarıyla beyaz yakalı istihdamın çoğunluğunu oluşturabilecekleri ön görülmektedir.

2000 yılı ve sonrası dünyaya gelen kişilerin oluşturduğu Z jenerasyonu, teknolojiye tanıdık olan en genç jenerasyon olarak bilinir. Her geçen gün gelişen yeni teknolojik olanaklarla yakın temas halinde bulunan bu jenerasyon mensupları, bu temas sayesinde iletişim ve ulaşım kolaylıkları sağlama konusunda da uzmandır. Günümüzdeki teknolojik imkânların içerisinde dünyaya gözlerini açmış olan bu kişiler üniversiteye yeni başlayan en genç jenerasyon olarak değerlendirilebilir. Bu kişilerin asosyal bir hayat yaşadıklarını da söylemek mümkündür. Sosyal ağlarda fazla vakit geçirerek neredeyse tüm gün kulaklıkla dolaşarak olmaları dış dünyaya kendilerini diğer jenerasyonlardan daha fazla kapattıkları anlamına gelmektedir. Teknoloji ile bu kadar iç içe olmaları sayesinde bu jenerasyonun multitasking (*aynı anda birden fazla iş yapmak*) yönü diğer jenerasyonlarla kıyaslanınca bir hayli gelişmiştir.

2.3. Çevre Bilincine Yönelik Güncel Eğilimler

Çevresel sorunların bir hayli baş gösterdiği günümüz dünyasında çevre bilincine yönelik araştırma ve akademik çalışmalar da gün geçtikçe artmaktadır. Bu kapsamda yapılan yerli yabancı güncel çalışmalardan söz etmek ve araştırmacıların çevre bilinci noktasında ki vurgularını irdelemek konunun güncel trendini belirlemek noktasında doğru olacaktır. Son birkaç yılda yapılan bazı çalışmalarda çevre bilinci konusunun nasıl ele alındığı aşağıda kısaca özetlenmiştir:

Gül vd. (2018) çalışmalarında üniversitede eğitim gören öğrencilerin çevre bilincine dair farkındalıklarını çeşitli boyutlar açısından (cinsiyet, öğrenim programı, yerleşim birimi, çevre ile ilgili alınan dersler) incelemeyi amaçlamışlar ve sonuç olarak kadın öğrencilerin çevre bilinci farkındalığı erkeklere göre daha yüksek bulmuşlar ancak öğrenim programı bakımından herhangi bir farklılık bulamamışlardır. Yerleşim birimi ve çevre ile ilgili alınan derslerinde çevre bilincini etkilemediğini ifade etmişlerdir.

Li (2018) çalışmasında Çin Halk Cumhuriyeti Çevre Koruma Yasası'nın gözden geçirilmesini ve ayrıca çevre eğitiminin çevre bilinci ve çevre tutumu üzerindeki etkisini tartışmayı amaçlamıştır. Sonuç olarak çevre eğitiminin; çevre bilinci üzerinde, çevre bilincinin; çevre tutumu üzerinde ve çevre eğitiminin, çevre tutumu üzerinde önemli ölçüde olumlu etkilerinin olduğunu ifade etmiştir.

Yaşar ve Saydan (2019) çalışmalarında tüketicilerin demografik özelliklerinin çevre bilinci konusunda ve çevreci ürünler satın alma konusunda etkisini belirlemeyi amaçlamışlar ve sonuç olarak demografik özelliklerin çevre konusunda bilinçli davranma ve çevreci ürünler satın alma davranışı sergilemede önemli bir etkisinin olduğunu gözlemlemişlerdir.

Aliman vd. (2019) çalışmalarında lise öğrencilerinin çevre bilinci ve çevre sorunlarını çözme konusundaki bilgi, tutum, davranış ve becerilerini artırmak amacıyla dünya iletişim öğrenme modelinin etkisinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Sonuç olarak Dünya iletişim öğrenme modelinin lise öğrencilerinin

çevre sorunlarının çözümünde bilgi, tutum, davranış ve becerilerinin değişmesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Değirmenci (2020) çalışmasında çevresel duyarlılık ve çevresel bilinç kavramları arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının ve katılımcıların demografik özellikleri bakımından iki değişkenin farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesini amaçlamıştır. Sonuç olarak çevresel bilinç ve çevresel bağlılık arasında orta seviyede anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuş ayrıca çevresel bilincin yaş değişkenine ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiği ancak cinsiyete ve eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Rustam vd. (2020) çalışmalarında kurumsal çevresel sürdürülebilirlik raporlamasının ve çevre bilincinin yeşil tüketicilik üzerindeki potansiyel etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Sonuç olarak araştırmaya tabii tutulan firmanın sürdürülebilirliği ön plana almasının ve çevresel bilinç oluşturmalarının sonucunda tüketicilerin çevreye duyarlı tüketim faaliyetlerine katılması arasındaki bağın önemli olduğunu tespit etmişlerdir.

Bulut ve Karaca (2020) çalışmalarında Antakya ölçeğinde kent ve çevre sorunlarının giderilmesinde toplumsal duyarlılığın nasıl olduğunu ve ne kadar var olduğunu ortaya koymayı amaçlamışlardır. Sonuç olarak çevre ve kent sorunlarının giderilmesinde en önemli faktörün toplumsal duyarlılık olduğunu ve toplumsal duyarlılığın artırılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Adu vd. (2021) çalışmalarında sürdürülebilir kalkınmanın ve çevresel refahın sağlanması için lise öğrencileri ve çiftçilerden hangisinin odak nokta olması gerektiğini belirlemek amacıyla her iki grubun algılanan çevre bilincine ilişkin karşılaştırma yapmayı amaçlamışlardır. Sonuç olarak öğrencilerin çevreci bireyler olduğu ve gelişmiş çevre bilincine sahip olduğu tespit edilmiş dolayısıyla sürdürülebilir kalkınma ve çevresel refah konusunda odak noktanın genç jenerasyon olduğu ancak çiftçilerin de göz ardı edilmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Severo ve Guimarães (2021) çalışmalarında covid-19 Pandemisinin Brezilya'da yaşayan jenerasyonların sürdürülebilir tüketim, sosyal sorumluluk ve çevre bilinci üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak jenerasyonların, Covid-19 Pandemisinin sebep olduğu durumlardan ötürü sürdürülebilir tüketim, sosyal sorumluluk ve çevre bilinci noktasında daha fazla duyarlı davrandıklarını tespit etmişlerdir.

Kayaer ve Çiftçi (2022) çalışmalarında Bartın Üniversitesi Siyaset Bilimi Kamu Yönetimi Bölümünde öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencilerinin, aldıkları çevre eğitiminin, çevre bilinci düzeylerine ve çevre duyarlılıklarına etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak öğrencilerin eğitim süreleri boyunca çevre eğitimine dair aldıkları eğitimin çevreye karşı olan farkındalıklarını artırdığı

tespit edilmiş ve eğitim düzeyi yüksek bir aileye mensup olan öğrencilerin çevre bilincinin diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Kousar vd. (2022) çalışmalarında öğrencilerin çevre bilinci ve iklim değişikliği farkındalığının onların çevreyi koruyucu davranışları üzerindeki rolünü tespit etmeyi ve çevre davranışı, iklim değişikliği davranışı, çevre kalitesi arasındaki ilişkide çevresel koruyucu davranışların aracılık rolünü test etmeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak iklim değişikliği farkındalığının iklim dostu davranışı, çevresel kaliteyi ve çevre yanlısı davranışı ayrıca çevre bilincinin çevre kalitesini ve çevreci davranışını önemli ölçüde ve olumlu yönde etkilediği ve çevreci davranışın çevresel kaliteyi önemli ölçüde etkilediği ifade edilmiştir.

Yukarıda kısaca özetlenen bazı örnek çalışmalardan da görüleceği üzere 2018-2022 yılları arasında yapılan araştırmalarda hem uluslararası hem ulusal literatürde çevre bilinci konusu farklı noktalarda ele alınmış ancak genel olarak konuyla ilgili çalışmaların literatürde öğrenci örnekleminde ve eğitim özelinde yaygınlaştığı karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla çevre bilincine dair yapılan çalışmaların daha geniş bir tüketici kitlesinden ziyade genel olarak tek bir örneklem üzerinden ileriye taşınmış olması jenerasyonlar bazında çevre bilinci konusundaki düşüncelerin azlığı literatürdeki boşluğu meydana getirmektedir. Bu bağlamda sadece belirli bir grup üzerinden araştırılma yapılmasından ziyade tüketim sürecinde var olan bütün bireyler açısından araştırılma yapılması literatürdeki boşluğu doldurma noktasında faydalı olacaktır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Yapılan literatür taraması sonucunda çevre bilinci konusunun genellikle öğrenciler ve öğretmenler örnekleminde yani eğitim özelinde araştırıldığı jenerasyonlar arası bir araştırmanın literatürdeki azlığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla farklı dönemlerde dünyaya gelmiş ve farklı sosyokültürel ortamlarda yetişmiş bireylerin çevre konusundaki bilinçli olma durumunu değerlendirebilmek adına bu çalışma önem teşkil etmektedir. Bu önemden hareketle bu çalışmanın temel amacı Baby Boomer's, X, Y ve Z jenerasyonlarının çevre bilinci konusundaki genel algılarını karşılaştırmalı olarak değerlendirmektir.

Çalışmada anket yöntemiyle çevre bilinci ölçeği üzerinden veri toplanmıştır. Kullanılan çevre bilinci ölçeği ilk olarak Dunlap ve Van Liere (1978) tarafından geliştirildikten sonra Dunlap, vd. (2000) tarafından revize edilmiştir. Türkçeye uyarlanması Sam, vd. (2010) tarafından yapılan ölçek toplamda 15 maddeden oluşmaktadır. Çevre bilinci konulu gerek ulusal gerekse uluslararası farklı akademik çalışmalarda çok atıf alması nedeniyle bu çalışmada tercih edilmiştir. Çalışmada kullanılan ankette çevre bilinci ölçeğinin yanı sıra katılımcıları tanımaya yönelik cinsiyet, doğum tarihi, eğitim durumu gibi demografik sorularda yer almaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu çalışma öncesinde Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Etik Kurulu tarafından incelenerek etik onayı alınmıştır.

Araştırmanın evreni 2021 yılı itibarıyla 18 yaşını tamamlamış genç ve yetişkin bireylerdir. Fakat bu özellikteki bireylerin nüfus içerisindeki sayısının çok fazla olması ve araştırmanın maliyet, zaman gibi diğer kısıtları bağlamında araştırma örneklemini Konya ili merkez ilçelerinde (*Selçuklu, Karatay, Meram*) yaşayan 18 yaş üzeri bireylerden oluşmaktadır. Rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen 18 yaş üzeri bireylere anket yüz yüze uygulanmış ve gerekli derlemelerden sonra toplam 600 anket analize tabii tutulmuştur. Bu sayı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004:50) tarafından hazırlanan örneklem büyüklükleri tablosuna göre istatistiksel olarak yeterli bir sayıdır. Tablo 2'den de görüleceği üzere araştırmaya dahil edilen jenerasyon büyüklükleri arasında dengeli bir dağılım söz konusu değildir. Bu durum araştırmanın en büyük kısıtlarından birisi olan pandemi dönemi denk gelmesi ve bu dönemde yapılan kısıtlamalar nedeniyle yaşı büyük olan Baby Boomers ve X jenerasyonu ile genç olan Z jenerasyonun çoğunlukla sosyal ortamlarda bulunamaması (dışarda olamaması), aktif olarak çalışan Y jenerasyonunun daha yoğun bir şekilde dışarıda bulunabilmesinden kaynaklanmıştır. Çalışma analizleri SPSS 22 paket programı aracılığıyla yapılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

3.1. Bulgular

Araştırmada ilk olarak katılımcıları tanımaya yönelik sorulan demografik soruların frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizi sonuçları çalışma amacı ile uyumlu olarak jenerasyonlar bağlamında çapraz tablolarla verilmiştir.

Tablo 2. Jenerasyonlara Göre Cinsiyet Dağılımı

| Cinsiyet | | Doğum Yılı | | | | Toplam |
|----------|---------------------------|------------|-----------|-----------|---------------|--------|
| | | 1946-1964 | 1965-1979 | 1980-1999 | 2000 ve üzeri | |
| Erkek | Frekans | 9 | 43 | 191 | 6 | 249 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 40,90 | 64,20 | 38,40 | 42,90 | 41,50 |
| | Toplam İçerisindeki % | 1,50 | 7,20 | 31,80 | 1,00 | 41,50 |
| Kadın | Frekans | 13 | 24 | 306 | 8 | 351 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 59,10 | 35,80 | 61,60 | 57,10 | 58,50 |
| | Toplam İçerisindeki % | 2,20 | 4,00 | 51,00 | 1,30 | 58,50 |
| Toplam | Frekans | 22 | 67 | 497 | 14 | 600 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| | Toplam İçerisindeki % | 3,70 | 11,20 | 82,80 | 2,30 | 100,00 |

Tablo 3. Jenerasyonlara Göre Eğitim Durumu Dağılımı

| Eğitim Durumu | | Doğum Yılı | | | | Toplam |
|---------------|---------------------------|------------|-----------|-----------|---------------|--------|
| | | 1946-1964 | 1965-1979 | 1980-1999 | 2000 ve üzeri | |
| İlköğretim | Frekans | 13 | 24 | 6 | 0 | 43 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 59,10 | 35,80 | 1,20 | 0,00 | 7,2 |

| | | | | | | |
|-------------------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Toplam İçerisindeki % | 2,20 | 4,00 | 1,00 | 0,00 | 7,20 |
| Lise | Frekans | 5 | 16 | 31 | 13 | 65 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 22,70 | 23,90 | 6,20 | 92,90 | 10,80 |
| | Toplam İçerisindeki % | 0,80 | 2,70 | 5,20 | 2,20 | 10,80 |
| Ön Lisans | Frekans | 0 | 1 | 39 | 0 | 40 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 0,00 | 1,50 | 7,80 | 0,00 | 6,70 |
| | Toplam İçerisindeki % | 0,00 | 0,20 | 6,50 | 0,00 | 6,70 |
| Lisans | Frekans | 1 | 13 | 272 | 1 | 287 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 4,50 | 19,40 | 54,70 | 7,10 | 47,80 |
| | Toplam İçerisindeki % | 0,20 | 2,20 | 45,30 | 0,20 | 47,80 |
| Lisansüstü | Frekans | 3 | 13 | 149 | 0 | 165 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 13,60 | 19,40 | 30,00 | 0,00 | 27,50 |
| | Toplam İçerisindeki % | 0,50 | 2,20 | 24,80 | 0,00 | 27,50 |
| Toplam | Frekans | 22 | 67 | 497 | 14 | 600 |
| | Jenerasyon İçerisindeki % | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| | Toplam İçerisindeki % | 3,70 | 11,20 | 82,80 | 2,30 | 100,00 |

Tablo 2'ye göre katılımcıların %41,50'si erkek ve %58,50'si ise kadındır. Tablo 3'e göre katılımcıların %7,2'si ilköğretim %10,8'i lise %6,7'si ön lisans %47,8'i lisans %27,5'i lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Jenerasyonlara göre bakıldığında Baby Boomers ve X jenerasyonlarının çoğunlukla ilköğretim, Y jenerasyonunun lisans, Z jenerasyonunun ise lise düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Faktör Analizi

| Faktör | Ölçek İfadeleri | 1 | 2 | 3 | 4 | Cronbach's Alpha |
|-------------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|-------------------------|
| Tüketim Merkezli Yaklaşımlar | İnsanoğlunun doğaya müdahalesi genellikle felaketlerle sonuçlanır. | 0,651 | | | | 0,629 |
| | İnsanlar doğayı ve doğal kaynakları aşırı kullanmakta ve tüketmektedirler. | 0,644 | | | | |
| | İnsanoğlu zekâ gibi çok özel yeteneklere sahip olsa da yine de doğa kanunlarına tabiidir. | 0,580 | | | | |
| | Bugünkü tüketim alışkanlıkları değiştirilmezse, ileride çok büyük çevre problemleri ile karşı karşıya gelinecektir. | 0,557 | | | | |
| İnsan Merkezli Yaklaşımlar | İnsan, düşünce gücü ve zekâsı sayesinde doğanın tüm inceliklerini öğrenecek ve onu istediği gibi kontrol altına alacaktır. | 0,709 | | | | |
| | İnsanoğlu aklı ve yaratıcılığı sayesinde, her durumda dünyayı yaşanabilir kılacaktır. | | 0,662 | | | |
| | İnsanlar, kendi istek ve arzuları doğrultusunda doğayı değiştirme hakkına sahiptir. | | 0,591 | | | |

| | | | | | |
|---|---|--------|--------|-------|-------|
| | İnsanoğlu doğaya hükmetme hakkına sahiptir. | | 0,583 | | |
| Çevre Merkezli Yaklaşımlar | Yeryüzü, çok sınırlı oda ve kaynaklara sahip bir uzay gemisi gibidir. | | | 0,725 | |
| | Doğanın çok çabuk bozulabilecek kadar çok hassas bir dengesi vardır. | | | 0,604 | |
| | Doğanın, modern endüstrileşmiş toplumların tüm negatif etkilerini bertaraf edecek kadar güçlü bir dengesi vardır. | | | 0,535 | |
| | Nüfus, dünyanın taşıma kapasitesinin üstünde bir hızla artmaktadır. | | | 0,525 | |
| Ekolojik Bilinç Yaklaşımı | Ekolojik kriz denilen olay çok fazla abartılmaktadır. | | | | 0,668 |
| | Aslında doğru kullanmayı ve geliştirmeyi bildiğimiz takdirde dünyadaki doğal kaynaklar sınırsızdır. | | | | 0,645 |
| | Hayvanlar ve bitkiler de en az insanlar kadar yaşama hakkına sahiptir. | | | | 0,501 |
| | Açıklanan Varyans (%) | 14,889 | 14,014 | 10,34 | 9,397 |
| | Özdeğer | 2,233 | 2,102 | 1,551 | 1,41 |
| | Toplam Açıklanan Varyans (%) | 48,64 | | | |
| NOTLAR: KMO=0,729/ Barlett Sphericity Testi Ki-Kare: 1219,395 / p=0.00<0,05 / Faktör Yükleri >0,50 | | | | | |

Çalışmada ele alınan çevre bilinci ölçeğinin kaç boyutta algılandığını tespit edebilmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4'e göre çevre bilincinin 18 yaş üzeri bireyler tarafından 4 alt boyutta algılandığı görülmektedir. Boyutlar içerisindeki ifadeler bakıldığında bu boyutlar Tüketim Merkezli Yaklaşımlar, İnsan Merkezli Yaklaşımlar, Çevre Merkezli Yaklaşımlar ve Ekolojik Bilinç Yaklaşımı olarak isimlendirilmiştir. Literatür taraması esnasında ölçeği kullanan çalışmalarda 2 faktör, 5 faktör gibi farklı sınıflandırmalar olduğu gözlemlenmiştir. Bu faktörlerin katılımcıların çevre bilincini %48,64 oranında açıkladığı görülmüştür. Bu açıklayıcılığa Tüketim Merkezli Yaklaşımlar faktörü %14,89 İnsan Merkezli Yaklaşımlar faktörü %14,01 Çevre Merkezli Yaklaşımlar faktörü %10,34 ve Ekolojik Bilinç Yaklaşımı faktörü ise %9,40 oranında katkıda bulunmaktadır. Ölçeğin %62,29 Cronbach Alpha değeri ile güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kalaycı (2014)'ün ölçek güvenilirliklerine ilişkin yapmış olduğu sınıflandırmada %60-%80 arasındaki değerlerin oldukça güvenilir ölçek kabul edildiği görülmektedir. Ayrıca yine faktör analizi sonuçlarına göre KMO ve Barlett değerleri ölçeğin geçerliliğini göstermektedir.

Tablo 5. Çevre Bilinci Algısı

| Ölçek İfadeleri | Ortalama | Standart Sapma |
|--|-----------------|-----------------------|
| İnsanoğlunun doğaya müdahalesi genellikle felaketlerle sonuçlanır. | 3,90 | 1,13 |
| İnsanlar doğayı ve doğal kaynakları aşırı kullanmakta ve tüketmektedirler. | 4,49 | 0,92 |

| | | |
|--|------|------|
| İnsanoğlu zekâ gibi çok özel yeteneklere sahip olsa da yine de doğa kanunlarına tabiidir. | 4,38 | 0,88 |
| Bugünkü tüketim alışkanlıkları değiştirilmezse, ileride çok büyük çevre problemleri ile karşı karşıya gelinecektir. | 4,63 | 0,78 |
| İnsanlar, kendi istek ve arzuları doğrultusunda doğayı değiştirme hakkına sahiptir. | 1,84 | 1,22 |
| İnsanoğlu akli ve yaratıcılığı sayesinde, her durumda dünyayı yaşanabilir kılacaktır. | 3 | 1,23 |
| İnsanoğlu doğaya hükmetme hakkına sahiptir. | 1,85 | 1,07 |
| İnsan, düşünce gücü ve zekâsı sayesinde doğanın tüm inceliklerini öğrenecek ve onu istediği gibi kontrol altına alacaktır. | 2,68 | 1,18 |
| Nüfus, dünyanın taşıma kapasitesinin üstünde bir hızla artmaktadır. | 3,95 | 1,09 |
| Yeryüzü, çok sınırlı oda ve kaynaklara sahip bir uzay gemisi gibidir. | 3,11 | 1,26 |
| Doğanın çok çabuk bozulabilecek kadar çok hassas bir dengesi vardır. | 3,59 | 1,19 |
| Doğanın, modern endüstrileşmiş toplumların tüm negatif etkilerini bertaraf edecek kadar güçlü bir dengesi vardır. | 3,53 | 1,26 |
| Hayvanlar ve bitkiler de en az insanlar kadar yaşama hakkına sahiptir. | 4,78 | 0,69 |
| Aslında doğru kullanmayı ve geliştirmeyi bildiğimiz takdirde dünyadaki doğal kaynaklar sınırsızdır. | 3,66 | 1,36 |
| Ekolojik kriz denilen olay çok fazla abartılmaktadır. | 2 | 1,06 |
| Çevre Bilinci | 3,43 | 0,40 |
| Tüketim Merkezli Yaklaşımlar | 4,35 | 0,65 |
| İnsan Merkezli Yaklaşımlar | 2,35 | 0,79 |
| Çevre Merkezli Yaklaşımlar | 3,55 | 0,71 |
| Ekolojik Bilinç Yaklaşımı | 3,48 | 0,59 |

Tablo 6. Jenerasyonlara Göre Çevre Bilinci Algısı

| İfadeler | Yıllar | | 1946-1964 | | 1965-1979 | | 1980-1999 | | 2000 ve üzeri | |
|---|--------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|---------------|------|
| | Ort. | S.S. | Ort. | S.S. | Ort. | S.S. | Ort. | S.S. | Ort. | S.S. |
| Nüfus, dünyanın taşıma kapasitesinin üstünde bir hızla artmaktadır. | 4,18 | 1,01 | 4,16 | 1,01 | 3,90 | 1,10 | 4,57 | 0,85 | | |
| İnsanoğlunun doğaya müdahalesi genellikle felaketlerle sonuçlanır. | 4,32 | 0,95 | 4,10 | 1,16 | 3,84 | 1,13 | 4,36 | 1,01 | | |
| İnsanlar doğayı ve doğal kaynakları aşırı kullanmakta ve tüketmektedirler. | 4,86 | 0,35 | 4,51 | 0,94 | 4,47 | 0,94 | 4,71 | 0,83 | | |
| Hayvanlar ve bitkiler de en az insanlar kadar yaşama hakkına sahiptir. | 4,86 | 0,64 | 4,69 | 0,76 | 4,78 | 0,70 | 4,93 | 0,27 | | |
| İnsanoğlu zekâ gibi çok özel yeteneklere sahip olsa da yine de doğa kanunlarına tabiidir. | 4,86 | 0,35 | 4,72 | 0,55 | 4,30 | 0,93 | 4,71 | 0,61 | | |
| Yeryüzü, çok sınırlı oda ve kaynaklara sahip bir uzay gemisi gibidir. | 3,14 | 1,25 | 3,13 | 1,18 | 3,09 | 1,27 | 3,71 | 1,14 | | |
| Doğanın çok çabuk bozulabilecek kadar çok hassas bir dengesi vardır. | 4,32 | 0,72 | 3,85 | 1,06 | 3,52 | 1,21 | 3,93 | 0,83 | | |

| | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Bugünkü tüketim alışkanlıkları değiştirilmezse, ileride çok büyük çevre problemleri ile karşı karşıya gelinecektir. | 4,91 | 0,29 | 4,66 | 0,83 | 4,62 | 0,79 | 4,79 | 0,80 |
| İnsanlar, kendi istek ve arzuları doğrultusunda doğayı değiştirme hakkına sahiptir. | 1,86 | 1,04 | 1,75 | 0,97 | 1,85 | 1,26 | 1,86 | 1,23 |
| İnsanoğlu aklı ve yaratıcılığı sayesinde, her durumda dünyayı yaşanabilir kılacaktır. | 3,09 | 1,27 | 3,01 | 1,17 | 2,99 | 1,23 | 3,21 | 1,37 |
| Aslında doğru kullanmayı ve geliştirmeyi bildiğimiz takdir de dünyadaki doğal kaynaklar sınırsızdır. | 2,82 | 1,18 | 2,96 | 1,51 | 3,82 | 1,29 | 3,14 | 1,46 |
| Doğanın, modern endüstrileşmiş toplumların tüm negatif etkilerini bertaraf edecek kadar güçlü bir dengesi vardır. | 3,68 | 1,29 | 3,30 | 1,26 | 3,57 | 1,26 | 3,36 | 1,22 |
| Ekolojik kriz denilen olay çok fazla abartılmaktadır. | 2,36 | 0,90 | 2,30 | 1,04 | 1,93 | 1,07 | 2,21 | 0,89 |
| İnsanoğlu doğaya hükmetme hakkına sahiptir. | 1,73 | 0,63 | 1,66 | 0,95 | 1,90 | 1,11 | 1,71 | 0,83 |
| İnsan, düşünce gücü ve zekâsı sayesinde doğanın tüm inceliklerini öğrenecek ve onu istediği gibi kontrol altına alacaktır. | 3,14 | 0,94 | 2,58 | 1,06 | 2,67 | 1,20 | 2,93 | 1,14 |
| Çevre Bilinci | 3,61 | 0,28 | 3,42 | 0,34 | 3,42 | 0,41 | 3,61 | 0,31 |
| Tüketim Merkezli Yaklaşımlar | 4,74 | 0,30 | 4,50 | 0,63 | 4,31 | 0,65 | 4,64 | 0,66 |
| İnsan Merkezli Yaklaşımlar | 2,45 | 0,54 | 2,25 | 0,65 | 2,35 | 0,82 | 2,43 | 0,77 |
| Çevre Merkezli Yaklaşımlar | 3,83 | 0,50 | 3,61 | 0,64 | 3,52 | 0,73 | 3,89 | 0,61 |
| Ekolojik Bilinç Yaklaşımı | 3,35 | 0,45 | 3,31 | 0,61 | 3,51 | 0,60 | 3,43 | 0,46 |

Tablo 5 ve Tablo 6'da katılımcıların çevre bilinci algısı ölçek maddeleri, alt boyutlar ve ana ölçek bağlamında ortalama, standart sapma değerleri üzerinden verilmiştir. Tablo 5'e göre katılımcıların en çok Tüketim Merkezli Yaklaşımlar boyutundaki ifadelerle (4,35) katıldıkları, en az İnsan Merkezli Yaklaşımlar boyutundaki ifadelerle (2,35) katıldıkları görülmektedir. Çevre bilinci, Çevre Merkezli Yaklaşımlar ve Ekolojik Bilinç Yaklaşımı ifadelerine ise katılımın daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 6'ya göre çevre bilinci algısının en yüksek olduğu jenerasyon Baby Boomers ve Z jenerasyonları (3,61) olmuştur. Tüketim Merkezli Yaklaşımlar (4,74) ve İnsan Merkezli Yaklaşımlar (2,45) konusunda Baby Boomers jenerasyonu, Çevre Merkezli Yaklaşımlar (3,89) konusunda Z jenerasyonu, Ekolojik Bilinç Yaklaşımı (3,51) konusunda ise Y jenerasyonunun daha yüksek algıya sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Çevre Bilincinin Jenerasyonlara Göre Fark Analizi

| Faktörler | Varyansların Eşitliği Testi | | Anova Testi | |
|-----------|-----------------------------|---|-------------|---|
| | Levene Testi | p | F | p |

| | | | | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|
| <i>Çevre Bilinci</i> | 1,44 | 0,23 | 2,67 | 0,05 |
| <i>Tüketim Merkezli Yaklaşımlar</i> | 3,59 | 0,05 | 5,55 | 0,00 |
| <i>İnsan Merkezli Yaklaşımlar</i> | 4,09 | 0,06 | 0,53 | 0,66 |
| <i>Çevre Merkezli Yaklaşımlar</i> | 1,26 | 0,29 | 2,71 | 0,04 |
| <i>Ekolojik Bilinç Yaklaşımı</i> | 2,29 | 0,08 | 2,68 | 0,05 |

Çevre bilinci ana faktörü altında Tüketim Merkezli Yaklaşımlar, İnsan Merkezli Yaklaşımlar, Çevre Merkezli Yaklaşımlar, Ekolojik Bilinç Yaklaşımı konusunda algının jenerasyonlara göre farklılığı tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. Tablo 7'ye göre Levene testi sonuçları tüm faktörler bağlamında grup varyanslarının eşit olduğunu göstermektedir. ANOVA testi ön koşulunun sağlanmasının ardından p anlamlılık değerlerine bakılmıştır. Buna göre $p>0,05$ olan İnsan Merkezli Yaklaşımlar faktörü için jenerasyonlara göre bir değerlendirme farklılığı bulunmamıştır. Diğer yandan $p<0,05$ olan çevre bilinci Tüketim Merkezli Yaklaşımlar, Çevre Merkezli Yaklaşımlar ve Ekolojik Bilinç Yaklaşımı faktörleri için jenerasyonlara göre algı farklılıkları vardır. Farklılığın hangi jenerasyonlar arasında olduğunu belirleyebilmek için Schfee, Tukey ve Tamhane testleri yapılmıştır. Çevre Bilinci ve Tüketim Merkezli Yaklaşımlar konularında Baby Boomers jenerasyonunun Y jenerasyonuna göre, Çevre Merkezli Yaklaşımlar konusunda Z jenerasyonunun Y jenerasyonuna göre ve Ekolojik Bilinç Yaklaşımı konusunda Y jenerasyonunun X jenerasyonuna göre daha yüksek bir algıya sahip olduğu görülmüştür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yıllar itibariyle yaşanan hızlı nüfus artışı, sanayileşme ve teknolojik dönüşüm süreçleri, fosil yakıt vb. çeşitli yakıtların tüketilmesi gibi pek çok yaşam faaliyeti tüm dünya ile içinde yaşayan canlı ve cansız varlıkları doğrudan etkilemektedir. Bu tarz faaliyetlerin çevreye verdiği zararı minimuma indirebilme, ekolojik dengenin sürdürülebilirliğini sağlama ve hızla tükenen kıt kaynakların korunması amacıyla çevre bilinci ve çevre bilincine dayalı üretim/tüketim uygulamaları günümüzün en temel problemlerinden birisi haline gelmiştir. Küresel düzen içerisinde doğal kaynakların eşit/adil kullanımı, sadece insanların değil tüm canlı varlıkların uyum içerisinde yaşadığı sistemin devamlılığı üretim ve tüketim faaliyetlerinde bilinçli ve saygılı tutumlar sergilemekle mümkün olacaktır.

Eski çağlardan günümüze ilkel toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu ve bilgi toplumuna doğru geçiş sürecinde yaşanan tüm değişim ve dönüşüm süreçleri sosyokültürel yapılar üzerinde de belirgin farklılıklar oluşturmuştur. Bu farklılıkları inceleme amacıyla başlatılan çalışmalar neticesinde belirli zaman aralıklarında doğan ve benzer çevresel koşullara sahip dönemlerde yetişen bireylerin belirli ortak özelliklere sahip oldukları ve bu özelliklerin zaman aralıklarına göre büyük değişkenlik gösterebileceği ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar kayıp jenerasyondan, sessiz jenerasyon ve Baby Boomers'a (bebek patlaması), devamında X jenerasyonundan Y jenerasyonuna ve nihayetinde günümüzde Z jenerasyonundan Alfa jenerasyonuna kadar gelen çeşitlilikte özelliklere sahip nüfusun yıllar itibariyle

yaşadığını göstermektedir. Teknolojik ve küresel değişimlere bağlı olarak kişilerin ilgi, alaka, beğeni, beklenti, ihtiyaç, istek ve talep gibi unsurlara yaklaşımı ve bu konulardaki davranışları da değişmektedir. Son yıllarda jenerasyonların hayata bakış açıları ve tutumlarının değişik alanlardaki farklılığı pek çok araştırmanın konusu olmaktadır.

Bu çalışmada son yıllarda araştırmalarda sıklıkla tercih edilen çevre bilinci ve jenerasyon farklılıkları konuları ortak bir paydada ele alınmış ve jenerasyonlara göre çevre bilinci algısının değişip değişmediği incelenmiştir. Veri toplama dönemi itibarıyla 18 yaşını tamamlamış erişkin bireylerden anket yöntemiyle toplanan verilerin analiz edilmesiyle ulaşılan bulgular şöyle özetlenebilir:

- Baby Boomers, Y ve Z jenerasyonu katılımcılarının büyük bir kısmı kadın iken X jenerasyonu katılımcılarının büyük bir kısmı erkektir.
- Jenerasyonların eğitim seviyelerine göre dağılımına bakıldığında daha genç olan Y ve Z jenerasyonlarında eğitim seviyesinin yükseldiği görülmektedir.
- Katılımcıların Çevre Bilinci algısı Tüketim Merkezli Yaklaşımlar, İnsan Merkezli Yaklaşımlar, Çevre Merkezli Yaklaşımlar ve Ekolojik Bilinç Yaklaşımı başlıklarında incelenebilir.
- Katılımcıların çevre bilinci konusunda en çok katıldıkları ilk üç ifade *"Hayvanlar ve bitkiler de en az insanlar kadar yaşama hakkına sahiptir."*, *"Bugünkü tüketim alışkanlıkları değiştirilmezse, ileride çok büyük çevre problemleri ile karşı karşıya gelinecektir."* ve *"İnsanlar doğayı ve doğal kaynakları aşırı kullanmakta ve tüketmektedirler."* ifadeleri olmuştur.
- Baby Boomers jenerasyonunun en çok katıldığı ifade (ort. 4,91) *"Bugünkü tüketim alışkanlıkları değiştirilmezse, ileride çok büyük çevre problemleri ile karşı karşıya gelinecektir."*, X jenerasyonunun en çok katıldığı ifade (ort. 4,72) *"İnsanoğlu zekâ gibi çok özel yeteneklere sahip olsa da yine de doğa kanunlarına tabiidir."*, Y (ort. 4,78) ve Z (ort. 4,93) jenerasyonlarının en çok katıldığı ifade *"Hayvanlar ve bitkiler de en az insanlar kadar yaşama hakkına sahiptir."* ifadesi olmuştur.
- Çevre Bilinci düzeyinde en yüksek genel algının Baby Boomers ve Z jenerasyonlarında olduğu görülmüştür.
- Tüketim Merkezli Yaklaşımlar ve İnsan Merkezli Yaklaşımlar konusunda Baby Boomers jenerasyonu, Çevre Merkezli Yaklaşımlar Konusunda Z jenerasyonu, Ekolojik Bilinç Yaklaşımı konusunda ise Y jenerasyonunun daha yüksek algıya sahip olduğu görülmüştür.
- Jenerasyonlar arasında çevre bilinci ve alt boyutlarına dair algıda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Buna göre Çevre Bilinci ve Tüketim Merkezli Yaklaşımlar konularında Baby Boomers jenerasyonunun Y jenerasyonuna göre, Çevre Merkezli Yaklaşımlar konusunda Z jenerasyonunun Y jenerasyonuna göre Ekolojik Bilinç Yaklaşımı konusunda ve Y jenerasyonunun X jenerasyonuna göre daha yüksek bir algıya sahip olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çevre bilincine dair genel algılarına bakıldığında günümüz tüketim şeklinin insan, bitki, hayvan fark etmeden tüm canlıların geleceği için ciddi tehlike oluşturduğu, ekolojik dengenin hızla bozulduğu ve doğal kaynakların tükenmeye başladığı söylenebilir. İnsanların dengesiz tüketim alışkanlıkları önemli çevresel riskleri de beraberinde getirmektedir.

Günümüzün yaşlıları olarak en çok hayat tecrübesine sahip olan ve siyasi, ekonomik, ticari, çevresel pek çok süreci deneyimleyen Baby Boomers jenerasyonu özellikle tüketim merkezli yaklaşımlar konusunda endişe duymakta ve günümüz gençlerinin geleceği kurtarmak adına tüketim alışkanlıklarını daha çevreci ve sosyal sorumlu bir bilinçle yeniden şekillendirmeleri gerektiğini düşünmektedir.

Günümüzde yetişkin olarak sınıflandırılan X jenerasyonu üyeleri kendi gençlik döneminde yaşadıkları kriz ortamı ve bilgisayarın keşfi gibi önemli teknolojik gelişmelerin etkisiyle sert kurallara göre değil doğanın kanunlarına göre yaşamayı tercih etmektedirler. Bu süreçte tüketim ve çevre merkezli yaklaşımlar ile hayatlarının şekillendirmektedir.

Günümüzün gençleri olan Y ve Z jenerasyonları özellikle teknolojik ilerleme ve dijital dönüşüm süreçlerinin "hızlandırdığı" ve "kolaylaştırdığı" hayat koşullarında daha serbest yaşamaktadırlar. Bu yaşam biçimi içerisinde insanlar kadar hayvanlar ve bitkilerin de değerli olduğunu, tüm canlıların yaşamlarını dikkate alarak tüketim alışkanlıklarını şekillendirmek gerektiğini düşünmektedir.

Yaşam döngüsünde yer alan canlılar içinde doğal kaynakları tüketme, ekolojik sistem dengesini bozma, çevreye zarar verme gibi tüm olumsuz davranışlar insan kaynaklıdır. İnsanlar yaşadıkları dönemin, yetiştikleri çevrenin etkisiyle farklı özelliklere ve bakış açılarına sahiptir. Her geçen gün hızı ve karmaşası artan yenedünya düzeninde bizden sonraki jenerasyonların yaşanabilir bir dünyaya sahip olmaları günümüzde hayatta olan Baby Boomers, X, Y ve Z jenerasyonlarının bilinçli davranışlarıyla mümkün olabilecektir. Ayrıca Alfa jenerasyonunun da çevre bilinci konusunda farkındalıkla yetiştirilebilmesi çok önemlidir. Bu süreçte günümüzün popüler araştırma konuları olan sürdürülebilirlik, sürdürülebilir işletme uygulamaları, geri dönüşüm ve atık yönetimi, yenilenebilir enerji, sosyal sorumlu davranış, çevre bilinci, duyarlı satın alma, duyarlı tüketim davranışı gibi konularda toplumun bilinçlenmesi, farkındalık oluşturulmasına yönelik çalışmalar hız kazanmalıdır. Yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, siyasi otoriteler, araştırma merkezleri, üniversiteler, sanayi kuruluşları kurulacak iş birlikleri ile toplum yapılarını, ekonomik düzenlerini, siyasi ve yasal yaptırımlarını çevreci uygulamalar ve çevre bilinci çerçevesinde şekillendirmeleri gerekmektedir. Jenerasyonların çevre bilinci algısı boyutunda başlayan bu çalışmanın önümüzdeki dönemde işletmelerin üretim, tedarik, pazarlama gibi iş süreçleri ile tüketicilerin duyarlı satın alma ve tüketim alışkanlıkları bağlamında çok boyutlu olarak ele alınması planlanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adu, I. K., Puthenkalam, J. J., & Antwi, E. K. (2021), **“Environmental Generation Framework: A Case of Environmental Awareness Among Farmers and Senior High School Students for Sustainable Development”** Journal of Environmental and Agricultural Studies, Volume: 2, Issue: 1, pp. 62-78.
- Ahmed, N., Li, C., Khan, A., Ali Qalati, S., Naz, S., & Rana, F. (2021), **“Purchase Intention Toward Organic Food Among Young Consumers Using Theory of Planned Behavior: Role of Environmental Concerns and Environmental Awareness”** Journal of Environmental Planning and Management, Volume: 64, Issue: 5, pp. 796-822.
- Aka, B. (2018), **“Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kamu ve Özel Sektör Farklılıklarına Göre İncelenmesi: Bir Araştırma”** Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 20, ss. 118-135.
- Aliman, M., Budijanto, B., Sumarmi, S., & Astina, I. K. (2019), **“Improving Environmental Awareness of High School Students’ in Malang City Through Earthcomm Learning in the Geography Class”** International Journal of Instruction, Volume: 12, Issue: 4, pp. 79-94.
- Bulut, Y., Karaca, Z., (2020), **“Kent ve Çevre Sorunlarında Toplumsal Duyarlılık: Antakya Örneği”** Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 4, ss. 1596-1609.
- Cansaran, A., & Yıldırım, C. (2014), **“Çevre Bilimi İle İlgili Başlıca Terimler ve Kavramlar”** 4. Baskı, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Değirmenci, B. (2020). **“Çevresel Bilinç İle Çevresel Bağlılık İlişkisinin “Demografik Özellikler” Bağlamında İncelenmesi”** Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 4, ss. 1-13.
- Dunlap, R. E., & Van Liere, K. D. (1978), **“The “New Environmental Paradigm”: A Proposed Measuring Instrument And Preliminary Results”** Journal of Environmental Education, Volume: 9, pp. 10-19.
- Dunlap, R. E., Van Liere, K. D., Merting, A. G., & Jones, R. E. (2000), **“Measuring Endorsement of the New Ecological Paradigm: A Revised NEP Scale”** Journal of Social Issues, Volume: 56, Issue: 3, pp. 425-442.
- Elçil, Ş. (2021), **“Environmental Awareness in Terms of Public Health: Corporate Responsibilities”** Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Cilt: 35, ss. 359-369.
- Ergen Işıklar, Z., & Yeşiltuna, C. (2022), **“Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi”** R&S-Research Studies Anatolia Journal, Cilt: 5, Sayı: 1, ss. 100-120.
- Erten, S. (2012), **“Türk ve Azeri Öğretmen Adaylarında Çevre Bilinci”** Eğitim ve Bilim, Cilt: 37, Sayı: 166, ss. 88-100.
- Gül, S., Aydoğmuş, M., Çobanoğlu, İ. H., & Türk, H. (2018), **“Üniversite Öğrencilerinin Çevre Bilinçlerinin İncelenmesi: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Örneği”** Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, ss. 13-28.

- İzmirlioğlu, K. (2008), "**Konumlandırma Kuşak Analizi Yardımıyla Tüketici Algularının Tespiti: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama**" Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Kalaycı, Ş. (2014), "**Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**" 6. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kayaer, M., & Çiftçi, S. (2022), "**Yükseköğretimde Çevre Eğitiminin Çevre Bilincine Etkisi**" Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 29, Sayı: 1, ss. 93-106.
- Kousar, S., Afzal, M., Ahmed, F., & Bojnec, Ş. (2022), "**Environmental Awareness and Air Quality: The Mediating Role of Environmental Protective Behaviors**" Sustainability, Volume: 14, Issue: 6, pp. 1-20.
- Li, Y. (2018), "**Study of The Effect of Environmental Education on Environmental Awareness and Environmental Attitude Based on Environmental Protection Law of the People's Republic of China**" EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education, Volume: 14, Issue: 6, pp. 2277-2285.
- Mücevher, M. H., & Erdem, R. (2015), "**X ve Y Kuşağının Birbirlerine Karşı Özellik ve Etkileşim Algıları: Sdü Örneği**" Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Patel, M. A. (2021), "**A Study of Environmental Awareness of Secondary School Students in Relation to Certain Variables**" International Journal of Research in all Subject in Multi Languages, Volume: 9, Issue: 5, pp. 67-72.
- Rannikko, P. (1996), "**Local Environmental Conflicts And The Change In Environmental Consciousness**" Acta Sociologica, Volume: 39, Issue: 1, pp. 57-72.
- Rustam, A., Wang, Y., & Zameer, H. (2020), "**Environmental Awareness, Firm Sustainability Exposure and Green Consumption Behaviors**" Journal of Cleaner Production, Volume: 268, pp. 1-12.
- Sam, N., Sam, R., & Öngen, K. B. (2010), "**Üniversite Öğrencilerinin Çevresel Tutumlarının Yeni Çevresel Paradigma ve Benlik Saygısı Ölçeği İle İncelenmesi**" Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 21, ss. 1-16.
- Severo, E. A., & Guimarães, J. C. (2021), "**Environmental Awareness, Sustainable Consumption and Social Responsibility in the Context of the Covid-19 Pandemic**" GRD Global Research and Development Journal for Engineering, Volume: 7, Issue: 18, pp. 7-18.
- Ulukent, A. N. (2010), "**Avrupa Birliği Çevre Politikaları ve Türkiye**" Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Yaşar, L. D., & Saydan, R. (2019), "**Çevre Bilinci ve Çevreci Ürün Satınalma Davranışında Demografik Faktörlerin Etkisi: Van İli Örneği**" Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 8, ss. 126-143.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), "**SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**", Detay Yayıncılık, Ankara.

SAĞLIK KURUMLARI VE STRATEJİK ORTAKLIKLAR ÜZERİNE SİSTEMATİK BİR DERLEME

Keziban ZEYBEK

Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,

ORCID: 0000-0003-0799-1671

Merve KOÇ

Arş.Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,

ORCID: 0000-0002-0796-2494

Öz

Araştırma Problemi: Sağlık kurumlarının değişen çevre koşullarına uyum sağlayıp, rekabet edebilmesi için önerilen stratejik ortaklıkların uygulama sonuçları nelerdir?

Çalışmanın Amacı: Sağlık kurumlarında stratejik ortaklıkların türünü, ortaklıkların değerlendirme yöntemlerini ve uygulama sonuçlarını ortaya koymaktır.

Yöntem: Sistematik derleme için PRISMA kontrol listesi kullanılmıştır. Sağlık kurumlarında stratejik ortaklıklar konusunda yayımlanmış, araştırmaya dayalı, İngilizce, tam metin çalışmalar dâhil edilmiştir. Derleme, kalitatif ve tanımlayıcı araştırmalar kapsam dışında tutulmuştur. Web of Science, Scopus, Pubmed, Science Direct elektronik veri tabanlarından, “strategic partnership, strategic cooperation, joint venture, hospital, health care” anahtar kelimeleri ile yıl sınırlaması yapılmadan, tarama gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların seçiminde araştırma kalitesini değerlendirme ölçütleri kullanılmıştır. Uzmanlar arasındaki tutarlılığı gösteren Kappa uyum katsayısı 0,712’dir. Buna göre 11 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır.

Bulgular: Çalışmalarda ortaklıkların değerlendirilmesinde, finansal veriler ile yönetici, paydaş ve sağlık çalışanlarından elde edilen görüşme verileri kullanılmıştır. Dört çalışmada stratejik ortaklıklar, sağlık çalışanlarını geliştirmek, bakım kalitesini ve hizmete erişimi artırmak amacıyla üniversiteler ile hastaneler arasında eğitim alanında yapılmıştır. İki çalışmada kırsalda bir hastane ve epilepsi merkezinin üniversite ile yaptığı ortaklık sonucu hastaların cerrahiye erişiminin artırılması sağlanmıştır. Hastaneler arasında yapılan iş birliğinin değerlendirildiği bir çalışmada, verimliliğin ve bakım kalitesinin artırıldığı bulunmuştur. Hastaneler ile ayaktan cerrahi merkezleri, radyoloji merkezleri ve laboratuvarlar arasındaki iş birliğinin finansal açıdan değerlendirildiği çalışmada, mali çıkarların desteklendiği ve ekonomik açıdan avantajlı olduğu saptanmıştır. Bunun yanında, radyasyon onkolojisi merkezleri arasında yapılan ortaklıkların, merkezlerin kırsal bölgelere açılmaması nedeni ile hizmete erişim problemini çözmediği ortaya konulmuştur. Büyük ve kompleks sağlık kurumlarında gerçekleşen stratejik ortaklıkların yönetsel anlamda zor bir karar alma sürecine neden

olduğu, daha küçük ve hiyerarşisi az olan sağlık kurumlarında ise uyumun daha kolay olduğu belirtilmiştir.

Sonuç: Farklı ülkelerde bakım kalitesi, verimlilik, hizmete ve cerrahiye erişim, sağlık çalışanlarını geliştirmek amacı ile stratejik ortaklıkların yapıldığı, ortaklıkların hasta, sağlık çalışanları ve sağlık kurumları için yararlar sağladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stratejik İş Birliği, Yönetim Yaklaşımları, Sağlık Yönetimi

A SYSTEMATIC REVIEW ON HEALTH INSTITUTIONS AND STRATEGIC PARTNERSHIPS

Abstract

Research Problem: What are the implementation results of the strategic partnerships proposed for healthcare organizations to adapt to and compete with changing environmental conditions?

Aim of the Study: It is to reveal the type of strategic partnerships, evaluation methods of partnerships and implementation results in healthcare organizations.

Method: It was used the PRISMA checklist preferred for systematic review. In healthcare organizations, it was included the research-based and English full text studies which were published on strategic partnerships. Review, qualitative and descriptive researches were excluded. It was screened from Web of Science, Scopus, Pubmed, Science Direct electronic databases with the keywords "strategic partnership, strategic cooperation, joint venture, hospital, health care" without any year limitation. In the selecting the studies, the evaluation criteria for research quality were used. Kappa compliance coefficient, which shows the consistency between experts, is 0.712. Accordingly, 11 studies were included in this study.

Findings: In the studies, financial data and interview data obtained from managers, stakeholders and healthcare professionals were used in the evaluation of partnerships. In four studies, strategic partnerships have been formed between universities and hospitals in the field of education with intent to improve healthcare professionals, increase the quality of care and access to services. In two studies, it was provided to increase patients' access to surgery as a result of the partnership of a rural hospital and an epilepsy center with a university. When evaluating the cooperation between hospitals, efficiency and quality of care were found to be improved in a study. In a study in which the cooperation between hospitals and ambulatory surgery centers, radiology centers and laboratories was evaluated financially, it was found that financial interests were supported and economically advantageous. Besides that, it was revealed that partnerships formed between radiation oncology centers do not solve the problem of access to services, as they are not opened to rural areas. It was stated that strategic partnerships formed in large and complex healthcare organizations cause a difficult decision-making process in terms of management, and adaptation is easier in healthcare organizations which are smaller and have less hierarchies.

Conclusion: It has been determined that strategic partnerships have been formed in different countries with the intent to improve the quality of care, efficiency, access to services and surgery and healthcare professionals and that the partnerships have been found to provide advantage for patients.

Keywords: Strategic Cooperation, Management Approaches, Healthcare Management.

* 6. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Global rekabetin artmasıyla birlikte, işletmeler arası dayanışma ve iş birliği ile stratejik birlikler oluşturma çabaları artmıştır. İşletmeler arasında çeşitli biçimlerde ortaya çıkan dayanışma ve kaynak birleştirme faaliyetlerine genel olarak stratejik ortaklık adı verilmektedir (Koçel, 2011:419).

Chen (2003) stratejik ortaklığı, belirli bir ekonomik alan ve bazı stratejik hedeflere ulaşma süresi boyunca işletmeler arasında bir iş birliği düzenlemesi olarak tanımlamıştır. İki veya daha fazla şirket arasında çeşitli stratejik hedefler peşinde olan iş birliklerine olan ilgi artmaktadır. Popüler stratejik ortaklıklar, ortak girişimler, araştırma ve geliştirme anlaşmaları, ortak pazarlama temaları ve önemli alıcı-tedarikçi ilişkileri olarak uygulanmaktadır. Ortaklıklar temel yetkinliklerden yararlanmanın, yeni pazarlara girmenin, eski pazarların korunmasının ve yeni stratejik yeteneklerin öğrenilmesinin veya edinilmesinin giderek daha popüler bir yolu olarak görülmektedir (Judge ve Dooley, 2006).

Koza ve Lewin (2000), ortaklıkları üç farklı düzeyde incelemişlerdir. Tablo 2'de verilen ortaklık türleri; öğrenen ortaklıklar, iş ortaklıkları ve hibrit ortaklıklardır.

Tablo 1: İş Birliği Türleri

| | | | |
|---------------------|--------|-------------------------|--------------------|
| Arama (Exploration) | Yüksek | Öğrenen Ortaklıklar | Hibrit Ortaklıklar |
| | Düşük | | İş Ortaklıkları |
| | | Düşük | Yüksek |
| | | Kullanma (Exploitation) | |

Kaynak: Koza ve Lewin, 2000

Öğrenen ortaklıkların birincil stratejik amacı ortakların bilgisizliğini azaltmaktır. Özel öğrenme sonuçlarına bakılmaksızın, öğrenme ortaklıkları partnerler arasındaki bilgi asimetrisini azaltmaya çalışır ve aynı zamanda yeni bilgilerin ortak bir şekilde yaratılmasını desteklemektedir. Kritik başarı faktörü, ortakların iş birliğini takip eden örgütsel süreçleri ve resmi olmayan bağlantıları tasarlama, yönetme ve sürekli olarak uyarılma becerisidir. İş ortaklıkları, işletmeleri güçlü kullanma niyetleriyle ilişkilendirir, ancak araştırma ve öğrenme amacı yoktur. Tipik olarak, bu ortaklıklar bir ürün pazarında veya pazar segmentinde bir pozisyon kurmaya çalışmaktadır. Öncelikli amacı, her bir taraf için benzersiz olan belirli varlıkların kombinasyonundan yeni ve artan gelirler elde etmektir. Üçüncü bir tür, işletmelere güçlü araştırma ve kullanım hedeflerini içeren stratejik amaçlarla katılan hibrit ortaklıkları içerir. Bu ortaklıklarda işletmeler, mevcut yetenekleri, varlıkları ve benzerlerini kullanarak ve aynı zamanda ortak öğrenme faaliyetleri aracılığıyla yeni değer yaratma fırsatlarını en üst düzeye çıkarmaya çalışırlar (Koza ve Lewin, 2000).

Büyük, köklü işletmeler ile küçük, yeni girişimler arasında oluşturulan ortaklıkların sayısı, özellikle teknolojik değişmeden etkilenen sektörlerde artış göstermektedir. Teorik olarak, daha küçük bir işletmenin, daha büyük bir işletmenin pazarlama sistemi ve finansal gücü ile birleşimi, her iki işletmenin rekabet avantajına katkıda bulunabilecek sinerji ortaya çıkarmaktadır (Niederkofler, 1991).

Stratejik bir ortaklığın temel dayanağı, ortakların ayrı ayrı hedeflerine ulaşmak için yeterli kaynaklara sahip olmamasıdır. Dolayısıyla, bir işletme tamamlayıcı kaynaklara sahip başka bir işletme ile ortaklık kurarak kontrolü paylaşmadan kaynaklarını kullanabilir. Stratejik ortaklıklar, tam veya kısmi öz kaynak sahipliğini içeren geleneksel organizasyonel düzenlemelerinden daha esnek bir yapıya sahiptir. Herhangi bir sermaye kaybı olmaksızın iptal edilebilmektedir. Ancak, stratejik ortaklıkların başarısı iki faktöre bağlıdır: ortaklar arasındaki ilişki ve ortaklık performansı. İlişki faktörleri, birbirleriyle iyi geçinme ihtiyacını ve yeteneğini vurgulamaktadır. Performans faktörleri arasında ise birbirlerinin sorumluluklarını, kısa ve uzun vadeli hedeflerini açıkça tanımlamak, her bir ortağın güçlü yanlarını anlamak, doğru işler için doğru insanları seçmek, gerekli kaynakları taahhüt etmek ve sonuçları sürekli olarak değerlendirmek ve iyileştirmek yer almaktadır (Novotny vd., 2004).

Hızla değişen global pazarlarda, stratejik ortaklıklar ve firma evlilikleri hem endüstri hem de hizmet sektöründe firmalar için rekabetçi başarıya giden yolda gerekli olmuştur. Özellikle gelişmiş ülkelerde sağlık sektöründe de özel sağlık kuruluşları arasında antlaşmalar, ittifaklar, stratejik ortaklıklar ve evlilikler bir seçenek değil zorunluluk haline gelmiştir (Tengilimoğlu ve Çermikli, 2002).

Sağlık kurumları uzun vadeli amaçlarına ulaşmak için kaynakların bir araya getirmesini sağlayan ortaklıklar oluşturmaktadır. Hastane yöneticileri giderek artan bir talep ile karşı karşıya kalmakta, küçük hastanelerin deneyimli sağlık personeli bulmaları ve diğer hastanelerle rekabet halindeki konumlarını sürdürmeleri

zorlaşmaktadır. Öte yandan, büyük hastaneler yatırım ve maliyet alanlarında büyük bir baskı altındadır. İşbirliğinin bu sorunlara bir çözüm sağlayabileceği belirtilmektedir (Schütz vd., 2012). Sağlık kuruluşlarının tek başına mümkün olmayan uzun vadeli bir amaca ulaşması için kaynaklarını bir araya getirmesiyle bazı iş birlikleri oluşturulmaktadır. Bu şekilde stratejik planlama, çalkantılı bir ortamda riski anında paylaşır ve aksi takdirde ulaşılamayan sinerjik fırsatlar sağlayabilir. Ortaklıkların kendine özgü bazı özellikleri bulunmaktadır. Ortaklıklar, tarafların personel ve sermaye çekmesine yardımcı olabilmektedir. Ayrıca pazar konumlarını güçlendirir ve taraflara yönetsel yardım sağlamaktadır. Esnek iş stratejilerinin olması entegrasyonu artırmaktadır. Bağlantısı olmayan bir hastane için normalde kullanılmayan ilişkilerin ve pazarların açılması buna örnek olarak gösterilebilir (Cardwell ve Bolon, 1996).

Stratejik ortaklıkların avantajlarının yanı sıra dezavantajları da bulunmaktadır. Bu dezavantajlar arasında mevcut ilişkileri yönetmek için harcanan zamanın sınırlı olması, ortaklar arasında doğabilecek potansiyel çatışmalar ve verilen sözlerin yerine getirilmemesi olduğu ifade edilmektedir. En önemli sorunlardan bir diğeri ise, işletmelerin kendi elleriyle rakip yaratmalarıdır. Partner işletmenin diğerinin tüm yetenek ve becerilerini öğrenmesi ortağına rakip bir işletme haline gelmesine neden olabilir (Kahraman ve Uğurluoğlu, 2016; Koçel, 2011: 421). Sağlık kurumlarında gerçekleşen ortaklıklarda ise kurumların birbiri ile bağlantı sağlaması için bilgi sistemleri ve iletişim maliyetleri artacaktır. Bazı departmanların birleşmesi ve merkezleştirilmesi sonucu da daha fazla koordinasyon gerekebilmektedir. Ayrıca psikolojik olarak, sağlık kurumları rekabet etmek üzere programlandığında iş birliği yapmak zor olabilmektedir. Bu sebeple, oldukça rekabetçi bir piyasaya güvenmek zor olabilir (Cardwell ve Bolon, 1996).

Yapılan çalışmalarda stratejik ortaklıkların risklerin azaltılması, yasal engellerin önlenmesi, teknoloji değişimi ve ortak pazarlama gibi bazı temel hedefleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumlar, ürün kalitesini artırmanın yanı sıra, uzun vadeli müşteri ilişkileri kurarken ve sürdürürken de etkili ve verimli iletişime ihtiyaç duymaktadır. Sağlık kurumları arasında belirli bir iletişim kanalı kurulduğunda ve özel bilgiler ortaklar tarafından paylaşıldığında, ortaklık ilişkisinden bahsedilmektedir (Hung vd., 2005).

Ulusal literatürde sağlık kurumları arasında gerçekleştirilen stratejik ortaklıklara ilişkin çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmada, sağlık kurumları arasında gerçekleştirilen stratejik ortaklıkların türünün, ortaklıkları değerlendirme yöntemlerinin ve ortaklıkların uygulama sonuçlarının ortaya konulmasını sağlayacak sistematik bir derleme yapılması amaçlanmıştır. Konu ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlanması beklenmektedir.

2. MATERYAL VE METHOD

“Sağlık kurumlarının değişen çevre koşullarına uyum sağlayıp, rekabet edebilmesi için kurulan stratejik ortaklıkların uygulama sonuçları nelerdir?” sorusu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Çalışmada, sağlık kurumlarında stratejik

ortaklıkların türünü, ortaklıkları değerlendirme yöntemlerini ve uygulama sonuçlarının ortaya konulmasını sağlayacak sistematik bir derleme yapılması amaçlanmıştır.

Sistematik incelemeler kanıta dayalı sağlık hizmetlerinin kilit bir unsurudur. Sistematik incelemeleri geleneksel incelemelerden ve yorumlardan ayıran, açık ve sistematik bir yaklaşım olmasıdır (Khan vd., 2003). Kanıta dayalı uygulama, bir konuda araştırma kanıtlarının titizlikle entegrasyonuna dayanmaktadır. En iyi kanıtlara yapılan vurgu, bir klinik sorunla ilgili tüm önemli kanıtların toplandığı, değerlendirildiği ve sentezlendiği anlamına gelir; böylece etkili uygulamalar hakkında sonuçlar çıkarılabilir. Sistematik bir gözden geçirme sadece bir literatür taraması değildir. Sistematik bir gözden geçirme, kendi başına diğer çalışmalarla aynı adımların birçoğunu izleyen metodik, bilimsel bir araştırmadır (Polit ve Beck, 2009). Sistematik derlemenin sağlık bakımındaki önemi, kanıta dayalı uygulamalarda en güçlü kanıtların üretildiği bir araştırma yöntemi olmasından dolayı giderek artmaktadır (Karaçam, 2013:27). Mevcut çalışmada etik kurul onayına gerek olmadığı için alınmamıştır.

Çalışmada, Moher ve ark. (2009) tarafından geliştirilen ‘Sistematik incelemeler ve meta analizleri için tercih edilen raporlama maddeleri’ PRISMA kontrol listesi kullanılmıştır. Sağlık kurumlarında stratejik ortaklıklar konusunda yayımlanmış, araştırmaya dayalı, İngilizce, tam metin çalışmalar dâhil edilmiştir. Taramada, kalitatif ve tanımlayıcı araştırmalar kapsam dışında tutulmuştur. Web of Science, Scopus, Pubmed, Science Direct elektronik veri tabanlarından, “strategic partnership, strategic cooperation, joint venture, hospital, health care” anahtar kelimeleri ile yıl sınırlaması yapılmadan, ilgili veri tabanında birbirinin kombinasyonları şeklinde tarama gerçekleştirilmiştir.

Makalelerin seçiminde Polit ve Beck’in önerdiği “Araştırma kalitesini değerlendirme ölçütleri” temel alınmıştır. Uzmanlar arasındaki tutarlılığı gösteren Kappa uyum katsayısı hesaplanmıştır. Kalite değerlendirme ölçütleri; çalışmanın amacı, yöntemi, örneklemin özellikleri, bulgu analizi, sonuç ve tartışması üzerinden genel bir değerlendirme yapılmasına izin vermektedir (Polit ve Beck, 2009). Toplam 12 maddeden oluşan ölçütler, her madde 1 puan olmak üzere metin okumaları sonucunda, araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar her çalışmayı, tüm ölçütler yönünden ayrı olarak değerlendirmiş ve ölçütler, her maddeyi tam karşıladığında “1 puan” ve karşılamadığı durumda “0 puan” değeri verilmiştir.

Tablo 2: Araştırma kalitesini değerlendirme ölçütleri

| S.N | Sorular | Puan (0-1) |
|-----|---|------------|
| 1. | Araştırmanın amacı ve araştırma soruları uygun biçimde verilmiş mi? | |
| 2. | Araştırma soruları uygun biçimde yanıtlanmış mı? | |
| 3. | Çalışmada geçen kavramlar açıkça tanımlanmış mı? | |
| 4. | Örneklemin özellikleri yeterince açıklanmış mı? | |
| 5. | Örnekleme sayısı yeterli mi? | |

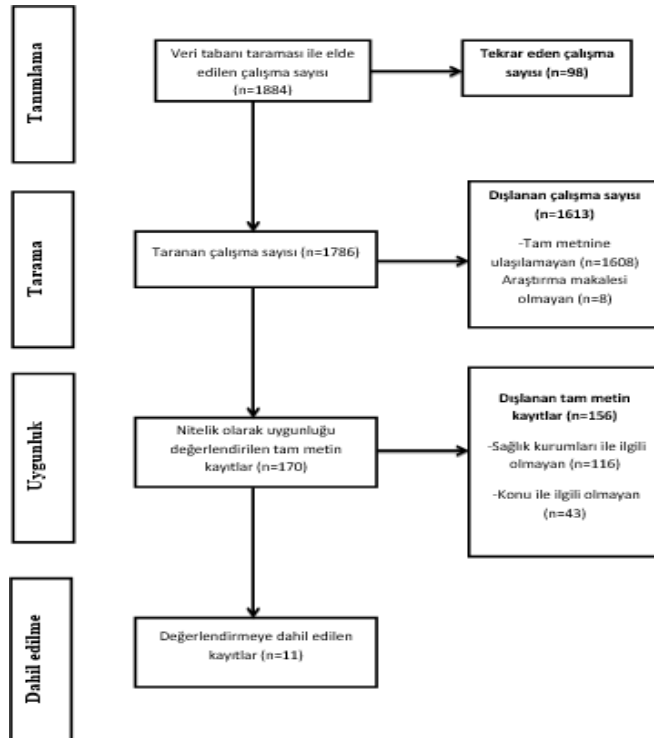
| | | |
|-----|---|--|
| 6. | Kullanılan gereç ve yöntem konuya uygun mu? | |
| 7. | Kullanılan gereç geçerli ve güvenilir mi? | |
| 8. | Bulgular açık ve uygun biçimde organize edilmiş mi? | |
| 9. | Bütün önemli sonuçlar tartışılmış mı? | |
| 10. | Tartışma bulgularla uyumlu mu? | |
| 11. | Sonuçlar özet olarak bildirilmiş mi? | |
| 12. | Sınırlılıklar bildirilmiş mi? | |

Kaynak: Polit ve Beck, 2009.

Sistemik derleme kapsamında incelenen çalışmaların kalite değerlendirmeleri araştırmacılar tarafından bağımsız olarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda elde edilen en yüksek puan 12 iken en düşük puan ise 4 olmuştur. Puanlayıcılar arası güvenilirliğe ulaşmak için SPSS-23 programında "kappa katsayısı" değeri hesaplanmıştır. Uzmanlar arasındaki tutarlılığın belirlenmesinde Kappa uyum katsayısı 0,712 bulunmuştur. Kappa katsayısı 0.40 ile 0,75 arasında ise kabul edilebilir uyuma, 0.75 ve daha büyük ise mükemmel bir uyuma olduğu anlamına gelmektedir (Şencan, 2005). Çalışmada bulunan uyum katsayısı da kabul edilebilir düzeydedir. Araştırma kapsamında incelenen 11 çalışma tematik bir çerçevede incelenmiştir.

Nisan-Mayıs 2020 tarihleri arasında Ankara Üniversitesi internet erişim ağı üzerinden elektronik veri tabanlarından elde edilen 1884 (Web of Science:719, Scopus:948, Pubmed:31 ve Science Direct:186) çalışmanın başlıkları ve özetleri incelenerek; İngilizce dilinde, sağlık kurumlarında stratejik ortaklık içeren ve tam metnine ulaşılabilen 11 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır. Sağlık hizmetlerinde stratejik ortaklık konusunda yapılmış kitap, kitap bölümü, tez, bildiri ve derleme makaleler çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Çalışmaların seçim akışı Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Çalışmaların Seçim Akışı



2.1. Çalışmalara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Aşağıda yer alan, Tablo 3 incelendiğinde tarama sonucu elde edilen çalışmalar içerisinde sağlık alanında stratejik ortaklıkla ilgili ilk araştırmanın 1995 yılında olduğu belirlenmiştir. Sağlık alanında stratejik ortaklık araştırmalarının sayısının son yıllarda arttığı görülmektedir. Çalışma kapsamında incelenen araştırmalar içerisinde en fazla yayının 2018 (n=4) yılında yapıldığı ve çalışmaların çoğunun 2018 yılı ve sonrasında yapıldığı belirlenmiştir. Yıllara göre; 1995 (n=1), 2007 (n=1), ve 2011 (n=1) çalışma, 2015 (n=2), ve 2019 (n=2) çalışma olduğu tespit edilmiştir. İncelenen 11 çalışma birbirinden farklı coğrafyada ve ekonomik, kültürel ve sağlık sistemi bakımından değişik özelliklere sahip 6 farklı ülkede gerçekleştirilmiştir. En fazla çalışmanın ABD'de (n=6) yapıldığı saptanmıştır. Çalışmaların yapıldığı diğer ülkeler, Rwanda, Uganda, İngiltere, Belçika ve Türkiye'dir.

Stratejik ortaklık uygulamalarının gerçekleştirildiği birimler incelendiğinde ilgili birimlerde benzerlik olmadığı ve sağlık sisteminin birden çok alanında stratejik ortaklık çalışması yapıldığı bulunmuştur. Laboratuvarlar, radyoloji, radyasyon terapisi, ayaktan cerrahi bakım merkezleri, eğitim iş birlikleri, inme tedavisinde bilgi teknolojileri, hastane yönetimi ve paydaş görüşleri, epilepsi cerrahi merkezleri, tıbbi birimler, bakım hizmetleri gibi alanlarda stratejik ortaklık çalışmalarının uygulama alanı bulunduğu görülmektedir. Stratejik ortaklık çalışmalarının doğası gereği incelenen çalışmaların çoğunluğunda nitel veri analizlerinden yararlanılmıştır. Bazı çalışmalarda anketlerle birlikte odak grup görüşmeleri birlikte yapılmıştır. Bununla birlikte veri toplama yöntemleri (odak grup görüşmesi, yüz yüze görüşme, gözlem, telefon görüşmesi vb.) farklılıklar gösterirken, nicel ve nitel verilerin birlikte kullanıldığı çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. İncelenen çalışmalarda örneklem grubu olarak sağlık personeli, klinisyen-bilim adamı, üst düzey yönetici gibi genellikle sağlık hizmeti sağlayıcıları ve yöneticileri seçilmiştir. Stratejik ortaklık araştırmalarının çoğunda ise paydaşlara ait verilerin, bilgi formlarının ve istatistiklerin kullanıldığı bulunmuştur.

Tablo 3: Stratejik Ortaklık Çalışmalarının Temalara Dağılımı

| TEMA | BOYUT | ÇALIŞMA |
|-----------------------|--|--|
| Değerlendirme Yöntemi | Finansal çıkarlar | Deitch, 1995; Badlani, 2019; Jensen vd., 2019 |
| | Sağlık personeli, yönetici veya paydaş Görüşleri | Kizza vd., 2011; Ovseiko 2015; De Regge, 2018; Singh vd., 2018; Özer vd. 2018 |
| | Kuruluşun sahiplilik durumu | Mitchell ve Sunshine, 2015; Badlani, 2019 |
| Uygulama Sonuçları | Nitelikli personel eğitimi | Enright, 2007; Kizza vd.,2011; Özer vd. 2018 |
| | Mali çıkarlar | Deitch, 1995; Ovseiko, 2015; Mitchell ve Sunshine, 2015; Vadera, 2018; De Regge, 2018; Badlani, 2019 |
| | Hizmete erişim | Mitchell ve Sunshine, 2015; Vadera, 2018; Singh vd., 2018 |
| | Bakım kalitesi | Kizza vd., 2011; Ovseiko,2015; Mitchell ve Sunshine, 2015; De Regge, 2018 |
| | Yönetmel etkiler | De Regge, 2018; Badlani, 2019 |

3. BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan 11 çalışma, ekonomik, kültürel ve sağlık sistemi bakımından farklı özelliklere sahip 6 ülkede gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada stratejik ortaklık uygulamalarının gerçekleştirildiği birimler incelendiğinde, ilgili birimlerde benzerlik olmadığı ve sağlık sisteminin birden çok alanında stratejik ortaklık çalışması yapıldığı bulunmuştur.

Çalışmada stratejik ortaklıklar, ortaklıkları değerlendirme yöntemleri ve uygulama sonuçları açısından iki tema altında incelenmiştir. Stratejik ortaklıkların değerlendirilme yöntemi olarak finansal verilere odaklanan üç çalışma, sağlık personeli, yönetici ve paydaş görüşlerine odaklanan beş çalışma, kuruluşun sahipliğine odaklanan ise iki çalışma olduğu görülmektedir. İncelenen çalışmalarda ortaklıkların değerlendirilmesinde, finansal veriler ile yönetici, paydaş ve sağlık çalışanlarından elde edilen görüşme verileri kullanılmıştır (Tablo 3).

Sağlık alanında yapılan iş birliği uygulamalarının genel olarak nitelikli personel eğitimi (4 çalışma), mali çıkarların sağlanması (6 çalışma), hizmete erişimin artırılması (3 çalışma), bakım kalitesinin artırılması (4 çalışma) ve yönetsel etkinliğin artırılması (2 çalışma) amacıyla gerçekleştirildiği bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, dört çalışmada stratejik ortaklıklar, sağlık çalışanlarını geliştirmek, bakım kalitesini ve hizmete erişimi artırmak amacıyla üniversiteler ile hastaneler arasında eğitim alanında yapılmıştır. İki çalışmada kırsalda bir hastane ve epilepsi merkezinin üniversite ile yaptığı ortaklık sonucu hastaların cerrahiye erişiminin artırılması sağlanmıştır. Hastaneler arasında yapılan iş birliğinin değerlendirildiği bir çalışmada, verimliliğin ve bakım kalitesinin artırıldığı bulunmuştur. Hastaneler ile ayakta cerrahi merkezleri, radyoloji merkezleri ve laboratuvarlar arasındaki iş birliğinin finansal açıdan değerlendirildiği çalışmada, mali çıkarların desteklendiği ve ekonomik açıdan avantajlı olduğu saptanmıştır. Bunun yanında, radyasyon onkolojisi merkezleri arasında yapılan ortaklıkların, merkezlerin kırsal bölgelerde açılmaması nedeni ile hizmete erişim problemini çözemediği ortaya konulmuştur. Büyük ve kompleks sağlık kurumları ile gerçekleşen stratejik ortaklıkların yönetsel anlamda zor bir karar alma sürecine neden olduğu, daha küçük ve hiyerarşisi az olan sağlık kurumlarında ise uyumun daha kolay olduğu belirtilmiştir. İncelenen çalışmaların değerlendirme yöntemi ve uygulama sonuçları Tablo 3'de yer almaktadır.

3.1. Değerlendirme Yöntemleri Açısından Stratejik Ortaklık Çalışmalarının Çıktıları

3.1.1. Finansal Çıkarlara Odaklanma

Stratejik ortaklık çalışmalarında araştırılan ve merak edilen en önemli unsurlardan birisi finansal çıkarlardır (Deitch, 1995; Badlani, 2019; Jensen vd., 2019). Deitch (1995), radyoloji bürolarında dış finansal çıkarların farklı örüntülerinin yaygınlığını ve bu çıkarları telafi etmek için farklı yöntemlerin araştırılmasını amaçladıkları çalışmada 516 radyoloji ofisinden bilgi formları ve anketler ile finansal verileri toplamışlardır. Bir ofise hizmet veren uygulamadaki doktorlar dışındaki tarafların, ofislerin %41'inde finansal çıkarlara sahip olduğu 17 tespit edilmiştir. Badlani (2019), Ayaktan cerrahi merkezlerinin (ASC) klinik, finansal, uzmanlaşma ve özerklik bakımından avantajlarının açıklanmasını araştırmıştır. İstatistiksel verileri, doküman analizlerini ve finansal verileri incelemiştir. Ayaktan cerrahi merkezlerinde (ASC), ayaktan omurga cerrahisinin klinik avantajları faydalı olsa da en ikna edici olan avantajın ekonomik avantajlar olduğunu belirtilmiştir. ASC'lerin daha verimli olduğu ve daha yüksek üretkenliğe karşılık ve daha düşük maliyetlere yol açtığı ifade edilmiştir. Jensen vd., (2019), Northwell Sağlık Sistemine hizmet veren Northwell Sağlık Laboratuvarlarının, 2008 kararının 10 yıllık sonuçlarını değerlendirmek ve bölgesel bir sağlık ağı için tam entegre bir laboratuvar hizmet hattının değerini değerlendirmek için araştırma yapmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda; laboratuvarın bölgesel bir varlık haline gelerek New York City Health Hastaneleri ile ortak girişim kurduğu ve Brooklyn, New York'taki sıkıntılı hastaneleri desteklediği, ayrıca temel laboratuvar hacimleri ve gelirlerinin yıllık bazda sırasıyla %4,5 ve %16,0 oranında büyüdüğü tespit edilmiştir.

3.1.2. Sağlık Personeli, Yönetici veya Paydaş Görüşlerine Odaklanma

Bu çalışmada incelenen araştırmalar (Kizza vd., 2011; Ovseiko, 2015; DeRegge, 2018; Singh vd., 2018; Özer vd. 2018) stratejik ortaklıklarla ilgili sağlık personeli, yönetici ve paydaş görüşlerinin neler olduğunu ifade etmişlerdir. Kizza vd., (2011), 'de bakım ve hizmet sunumunu incelemek, zorlukları, boşlukları ve çözümleri belirlemek için sağlık koleji ile bölgedeki hastane arasında stratejik ortaklık yaparak bakım ve hizmet sunumunu iyileştirmeye nasıl katkıda bulunabileceğini araştırmışlardır. Paydaşların ortak görüşleri stratejik ortaklıklarla ilgili hem insan hem de finansal mevcut kaynakların yaratıcı kullanımı, bakım ve hizmet kalitesini artırabileceği sonucuna ulaşmıştır. Ovseiko, (2015), Ulusal Sağlık Hizmeti (NHS) güveninde akademik ve klinik işletmelerdeki örgütsel kültür algılarını ve bir başka NHS güveniyle birleşme ve bir üniversite ile stratejik ortaklık durumunu incelemek için gerçekleştirdikleri çalışmalarında akademik ve klinik kültürlerin uyumlaştırılmasında zorluklar bulunduğunu ve üniversite hastanelerinde ve akademik sağlık merkezlerinde birleşme ve birleşme sonrası entegrasyonun başarısı için hem ulusal hem de yerel olarak güçlü, adil liderlik gerekeceğini ifade etmişlerdir. De Regge (2018), Belçikalı hastane paydaşlarının hastane iş birliklerini etkileyen faktörler ve Belçika'daki 18 hastane içi iş birliği için farklı modellere bakış açılarını araştırmıştır. Tüm yapıların hem avantajları hem de dezavantajları olduğu paydaşlara göre, başarılı iş birlikleri zaman içinde değişebilen güven ve bağlılık ve yönetim formlarını gerektirdiği bulunmuştur. Singh vd., (2018), bilgi teknolojileri destekli asimetrik bilgiler için işbirlikçi risk yönetimine ilişkin teorik ve pratik bilgiler sunmayı amaçlamışlardır. Akademik tıp merkezlerindeki uzak nörologlarla bilgi alışverişine dayanan kırsal hastanelerde, acil servislerde inme tedavisi hakkında uzmanlık paylaşımını ve karar vermeyi kolaylaştırmak için tele tıp kullanan iki ağın riskleri ve çözümleri sunulmuştur. Özer vd. (2018), tamamlayıcı tedavilerle ilgili Avrupa Birliği Projesi ile ilgili çalışmayı tanıtmak ve proje çıktılarını ve sonuçlarını tartışmayı amaçlamışlardır. BestCARE projesinin, hemşirelerin tamamlayıcı terapiler hakkında bilgi, deneyim ve beceri kazanmasına olanak sağladığını ve hastalara, bakıcılara ve sağlık profesyonellerine karşı kültürel bir farkındalık ve duyarlılık yarattığını ifade etmişlerdir.

3.1.3. Kuruluşun Sahipliğine Odaklanma

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalarda odaklanılan bir diğer konu kuruluşun sahipliğidir (Mitchell ve Sunshine, 2015; Badlani, 2019). Mitchell ve Sunshine, (2015), Radyasyon terapisi alanında "ortak girişimler" olarak bilinen türün mülkiyet düzenlemelerini, erişim, hizmetlerin kullanımı, maliyetler ve kalite üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Florida'daki 32 bağımsız tesisin yirmi üçü (%72), mükellef kategorisine göre mülkiyet, personel ve gelir hakkında bilgi sağlamıştır. Veriler bağımsız tesisler ve ortak girişimler olarak gruplandırılmıştır. Badlani (2019), ayaktan cerrahi merkezlerinin (ASC) klinik, finansal, uzmanlaşma ve özerklik bakımından avantajlarının açıkladığı çalışmasında; doktorlar, ASC yönetim şirketleri ve hastaneler arasındaki çeşitli etkileşimlere dayanarak, göz önünde

bulundurulması gereken 5 ASC sahiplik tanımlamışlardır. Bunlar: Sahibi hekim olanlar, ortak girişim: doktorlar ve yönetim şirketi, ortak girişim: doktorlar ve hastane, ortak girişim; doktorlar, hastane ve yönetim şirketi, doktorun eş yönetim sahibi olduğu hastanedir.

3.2. Uygulama Çıktıları Açısından Stratejik Ortaklık Çalışmalarının Çıktıları

3.2.1. Nitelikli Personel Eğitimi;

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalarda uygulama çıktıları açısından değerlendirilen bir diğer konu nitelikli personel eğitimidir (Enright, 2007; Kizza vd., 2011; Özer vd. 2018). Enright (2007), gönüllü Kanadalı ve Amerikalı anestezi uzmanlarının en az bir ay boyunca öğretmenlik yapmak için Rwanda' yı ziyaret etmesi ve Rwanda'daki anestezi eğitim programının organizasyonu ve sorunları açıklanmasını amaçlamıştır. Zamanla, Ruanda'nın kendi anestezi uzmanlarını eğitmede ve ülke çapında anestezi hizmetleri sağlamak için onları muhafaza etmede kendine yeterli hale gelmesinin umulduğu ifade edilmiştir. Kizza vd., (2011), 2009 yılında, stratejik planlama sürecinin bir parçası olarak Makerere Üniversitesi Sağlık Bilimleri Koleji (MakCHS), Mulago Ulusal Tavsiye Hastanesi (MNRH) 'de bakım ve hizmet sunumunu incelemek, zorlukları, boşlukları ve çözümleri belirlemek ve MakCHS'nin MNRH'de bakım ve hizmet sunumunu iyileştirmeye nasıl katkıda bulunabileceğini araştırmayı amaçlamışlardır. Stratejik ortaklıkların ve hem insan hem de finansal mevcut kaynakların yaratıcı kullanımı, bakım ve hizmet kalitesini artırabileceği sonucuna ulaşmıştır. Özer vd. (2018), AB projesi olan BestCARE projesinin, hemşirelerin tamamlayıcı terapiler hakkında bilgi, deneyim ve beceri kazanmasına olanak sağladığını ve hastalara, bakıcılara ve sağlık profesyonellerine karşı kültürel bir farkındalık ve duyarlılık yarattığını ifade etmişlerdir.

3.2.2. Mali Çıkarlar

Paydaşların ortaklık sonucunda finansal olarak durumlarının değerlendirildiği elde edilen çalışmalarda tespit edilmiştir (Deitch, 1995; Mitchell ve Sunshine, 2015; Vadera, 2018; Badlani, 2019; Ovseiko, 2015; De Regge, 2018). Deitch (1995), radyoloji bürolarında dış finansal çıkarların farklı örüntülerinin yaygınlığını ve bu çıkarları telafi etmek için farklı yöntemlerin araştırılmasını amaçlamışlardır. Bir ofise hizmet veren uygulamadaki doktorlar dışındaki tarafların, ofislerin%41'inde finansal çıkarlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Badlani (2019), Ayaktan cerrahi merkezlerinde (ASC), ayaktan omurga cerrahisinin klinik avantajları faydalı olsa da en ikna edici olan avantajın ekonomik avantajlar olduğunu belirtmiştir. ASC'lerin daha verimli olduğu ve daha yüksek üretkenliğe karşılık ve daha düşük maliyetlere yol açtığı ifade edilmiştir. Mitchell ve Sunshine (2015), 20 radyasyon terapisi alanında "ortak girişimler" in maliyetler üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Maliyetler Her 1000 Medicare kayıtlı kişisi için; Florida'daki bağımsız merkezlerde yapılan radyasyon tedavisi için gönderilen ücretler, ABD'nin geri kalanına gönderilen ücretleri yüzde 42 aştığı tespit edilmiştir. Vadera (2018), tıbbi refrakterfokal epilepsi hastalarının cerrahi tedavisi yetersiz uygulanmaktadır. Hastaların tedaviye erişiminin artırılması amaçlanarak çalışma yapılmıştır. Çalışmanın 46 ayı boyunca toplam 104 hastaya toplam 200 ameliyat yapıldı; mutabakat öncesi dönemde (28 ay) 39 hastaya 71 operasyon,

mutabakat sonrası dönemde (18 ay) 200 hastaya 129 operasyon yapıldığı tespit edilmiştir. Hasta sayısı ile orantılı olarak mali artış olacağı da söylenebilmektedir. Ovseiko, (2015), Ulusal Sağlık Hizmeti (NHS) 'e bağlı akademik ve klinik işletmelerdeki örgütsel kültür algılarını birleşme ile stratejik ortaklık durumunu incelemiştir. Birleşme entegrasyonu, "kuruluşların uzun vadeli finansal istikrarını sağlamaya ve üç yıl içinde statü elde etmeyi geliştirmeye yardımcı olmuştur. Çalışmaya katılan klinisyen-bilim adamları, mevcut olumsuz finansal durumda hem yerel hem de ulusal düzeyde güçlü ve adil liderliğe ihtiyaç duyulduğuna inanmışlar ve klinik liderliğin teşvik edileceğini ümit etmişlerdir. De Regge (2018), Belçikalı hastane paydaşlarının hastane iş birliklerini etkileyen faktörler ve Belçika'daki hastane içi iş birliği için farklı modellere bakış açılarını araştırmıştır. Paydaş görüşlerinde mali çerçevenin, hastaneler arası iş birliğini engellediği yönünde, Hollandalı tıbbi konsey başkanının görüşüne yer verilmiştir.

3.2.3. Hizmete Erişim

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışmaların çıktılarını (Mitchell ve Sunshine, 2015; Vadera, 2018; Singh vd., 2018) göre yapılan sınıflandırmada, bireylerin sağlık hizmetlerine erişimlerinde gerçekleşen değişimlere yer verilmektedir. Mitchell ve Sunshine (2015), radyasyon tedavisindeki ortak girişimler üzerine yaptıkları çalışmada ortak girişimlerin hastaların bakıma erişimi üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar Florida'da bulunan serbest radyasyon tedavisi merkezleri arasındaki ortak girişimlerin hiçbirinin kırsal bir kasabada veya şehir içi bir mahallede bulunmadığını, bu yüzden hizmete erişimin olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir. Buna karşılık, ortak girişim olmayan 18 bağımsız merkezden 1'i (yüzde 6) kırsal bir bölgede, 39 21 hastane temelli tesisin 5'i (yüzde 13) şehir içi mahallelerde yer aldığı ifade etmişlerdir. Vadera (2018), bakıma daha iyi erişim ve epilepsi cerrahi hacminin artması için Kaliforniya Üniversitesi'nin sınırlı cerrahi kabiliyetlere sahip 2 epilepsi merkezi ile yaptığı stratejik ortaklık üzerine bir çalışma yürütmüştür. Çalışma sonuçlarına göre, stratejik ortaklıkların cerrahi için uygun adaylar olarak görülen ve bu ortaklıklar olmadan cerrahi tedaviye sınırlı erişimi olan veya hiç erişimi olmayan hastalara fayda sağladığı ifade edilmiştir. Kullanılan metodun, bazı engellerin üstesinden gelmeye yardımcı olabileceği ve merkezler arasında etkili iletişimi ve daha iyi ilişkileri teşvik edeceği düşünülmektedir. Öneri olarak ise, diğer merkezlerin de nihayetinde cerrahiye erişimi artıracığı ve hasta bakımını iyileştirecek olan yakın epilepsi merkezleriyle benzer ortaklıklardan yararlanabileceği hususlarına değinilmiştir. Singh ve arkadaşlarının (2018) yapmış olduğu çalışmada ise, acil inme vakalarının teşhis ve tedavisinde küçük hastanelerin bir nöroloğa doğrudan ve hızlı bir erişimi sağlayamadıkları, teletıp teknoloji ile büyük hastanelerle yapılan ortaklıklar sonucunda hizmete erişimin sağlandığı vurgulanmaktadır. Teletıp ile birlikte uzak nörologlar küçük hastanelere erişim sağlayarak hastaların klinik bilgilerine ve taramalarına ulaşabilmektedir. Bu durum da kırsal bölgelerde yaşayan kişilerin inme tedavisinde hizmete erişimlerini artırmaktadır.

3.2.4. Bakım Kalitesi

İncelenen çalışmaların bakım kalitesi çıktılarına (Kizza vd., 2011; Ovseiko, 2015; Mitchell ve Sunshine, 2015; De Regge, 2018) göre sınıflandırılması yapılmıştır. Kizza vd. (2011), Mulago Ulusal Tavsiye Hastanesi (MNRH) ve Makerere Üniversitesi Sağlık Bilimleri Koleji (MakCHS) arasında bulunan iş birliği ilişkisi sürecinde bakım ve hizmet sunumunu incelemek, zorlukları, boşlukları ve çözümleri belirlemek, bakım ve hizmet sunumunu iyileştirmeye nasıl katkıda bulunabileceğini araştırmak için bir çalışma yürütmüşlerdir. Görüşmeler ve odak grupları sırasında katılımcıların çoğu, MNRH'deki hizmet kalitesinin optimal olmadığını, ancak sınırlı kaynaklar göz önüne alındığında, hastanenin elinden gelenin en iyisini yaptığını söylemişlerdir. Çalışmada, MNRH'de kaliteli sağlık hizmetlerinin sunumunda çok sayıda engel olmasına rağmen, hastane ve MakCHS arasındaki stratejik ortaklık ilişkisinin güçlendirilmesi yoluyla hem insan hem de finansal mevcut kaynakların yaratıcı kullanımı, bakım ve hizmet kalitesini artırabileceği 22 belirtilmektedir. Birkaç istisna dışında, çoğu sağlayıcı şu anda birimlerinde kullanılan kalite güvence önlemlerini bilmediğini ifade etmişlerdir. Bazı bölümlerde katılımcıların tanımladığı mevcut kalite güvence yöntemleri arasında düzenli denetimler, yönetim toplantıları, vaka konferansları, mortalite inceleme toplantıları, vaka incelemeleri, seminerler ve çalıştaylar ve akademik tartışmalar yer alırken, diğer birimler sadece hastalardan gelen gelen gayri resmi geri bildirimlere dayanıyordu. Daha güçlü araştırma odağı olan birimlerden yanıt verenler, sunulan bakım ve hizmet kalitesinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bir yönetici, mevcut kalite güvence sistemlerinin güçlendirilebileceğini ve diğeri MakCHS'nin kaliteyi her seviyede iyileştirmek için MNRH ile etkileşime girmesi gerektiğini belirtmiştir. Ovseiko (2015), yaptığı çalışmada eski iki NHS vakfının Oxford Üniversitesi ile girdiği stratejik ortaklık durumunu incelemiştir. Çalışma sonucunda ortaklık sonucunda on üniversite klinik departmanı Oxford Radcliffe Hastanelerine (ORH) birlikte yerleştirilmiş ve üniversitede çalışan klinik akademisyenler, her iki NHS vakfı tarafından yüksek kaliteli sağlık hizmetlerinin sağlanmasına önemli katkıda bulunmuştur. Mitchell ve Sunshine (2015)'ın, radyasyon terapisi alanında "ortak girişimler" olarak bilinen mülkiyet düzenlemelerini inceledikleri çalışmada erişim, hizmetlerin kullanımı ve maliyetlerin yanı sıra kalite üzerindeki etkileri de inceledikleri görülmektedir. Bazı göstergeler, ortak girişimlerin kalitede iyileşmeye veya düşüşe neden olmadığını göstermektedir.

Geleneksel olarak kalite, yapı, süreç ve sonuçla ilgili bir dizi faktörden oluştuğu şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Kalite sadece bir yapı değişkeni (fizikçilerle çalışanlar) ve bir sonuç değişkeni (hastalıklarından ölen kanserli hastaların yüzdesi) şeklinde ölçülmüştür. Yapısal önlem, ortak girişimlerde kalitenin daha düşük olduğunu düşündürmektedir. Sonuç olarak ölçümün hassas olmadığı yorumu yapılmıştır. Yine de eyaletteki birçok ortak girişime rağmen, Florida'da kanserden ölüm oranının önemli ölçüde düşmediği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak De Regge (2018)'nin, Belçikalı paydaşların hastaneler arası iş birliğini değerlendirdiği çalışmasında, hastane iş birliğinin, verimliliği ve bakım kalitesini artıracak araçlardan biri olarak düşünüldüğünü ifade etmektedir. Tüm paydaşlar sağlık sistemi modelinin bakım kalitesini artıracığına ve dikey entegrasyon yoluyla hasta akışını artırarak entegre bakımı geliştireceğine inanmaktadır.

Ortak girişimler, laboratuvarlar ve robot cerrahisigibi teknik departmanlar ve teknikler için ideal olarak algılanmış ve bugün de bir zorunluluk olarak görülmüştür. Ayrıca tüm paydaşlar laboratuvarlar ve robot cerrahisi gibi teknik departmanlar ve teknikler için ortak girişimlerin gerekliliğinden bahsetmiş ve bu sayede uzmanlık yoluyla bakım kalitesinin artırılabilceği yorumunu yapmışlardır. Farklı paydaş gruplarının görüşleri kısmen paralellik göstermektedir. Sağlık sistemi, görev dağılımını iyileştirmek ve hasta kalitesini iyileştirmek için en uygun iş birliği yapısı olarak tanımlanmıştır.

3.2.5. Yönetimsel Etkiler

Çalışma kapsamında incelenen makalelerin çıktılarına göre gruplandırıldığı bir diğer alan stratejik ortaklıkların yönetimsel etkileridir (De Regge, 2018; Badlani, 2019). De Regge (2018), hastane iş birliklerine yönelik paydaş görüşlerine yer verdiği çalışmasında iş birliğini başarıya ulaştıracak etkenlerden birinin yönetimsel karar alma süreci olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tüm karar alma organlarına farklı tipte paydaşların, özellikle de hekimlerin katılması tavsiye edilmiştir. Kısa vadede, koordine edilmiş ağ ve ortak girişimin iş birliği sürecini kolaylaştırabileceği, iş birliği içinde evrimin önemi ve yöneticilerin, iş birliğini ve entegre bakımı geliştiren fırsatları görmeye özen göstermesi gerektiği ifade edilmiştir. Hastaların ve diğer paydaşların sağlık tesislerinin yönetimine katılımı yönünde bir eğilim vardır. Hasta katılımı gittikçe artan bir şekilde sağlık bakım süreçlerinin tasarımının kilit bir bileşeni olarak kabul edildiğinden, paydaşlar halkın ve hastaların seslerinin sağlık tesislerinde karar alma süreçlerine ve iş birliklerine entegre edilmesi gerektiğine inanmaktadır. Badlani (2019) ise, ayaktan cerrahi merkezlerinin sahiplik durumlarına göre yapılan iş birliği modellerini incelediği çalışmasında, ayaktan cerrahi merkezlerinin çoğunluğunun hala sadece hekimlere ait olduğunu ve bunun da hekimlere maksimum kontrolün faydasını verirken yönetim zorluklarını beraberinde getirdiğini ifade etmiştir. Çeşitli doktorlar, ayaktan cerrahi merkezleri yönetim şirketleri ve hastane sistemleri kombinasyonlarını içeren ortak girişimler, doktorların etkisi ile ortaklarının yönetim uzmanlığı arasında bir denge bulmaya çalışmaktadır. Ayaktan cerrahi merkezleri uzmanlaşma ile gelen ekonomik faydalardan yararlanabilmektedir. Ayaktan cerrahi merkezlerinin hastanelere kıyasla daha küçük boyutları ve daha az hiyerarşisi olması sebebiyle daha odaklı ve tutarlı yönetim hedeflerine ve yöneticilerin ve sağlayıcıların teşviklerinin daha iyi uyumlaştırılmasına yol açmaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Rotter vd. (2012), "Methods for the evaluation of hospital cooperation activities (Systematic review protocol)" isimli çalışmada Cochrane EPOC metodolojisini izleyerek sistematik bir inceleme için bir protokol gerçekleştirmişlerdir. Bu derleme, hastane iş birliği faaliyetlerinin değerlendirilmesi için rapor edilen yöntemler ve hastane iş birliği yöntemleri hakkında mevcut literatürü belgelemeyi, sınıflandırmayı ve analiz etmeyi amaçlamıştır. Bu çalışma literatüre olan katkısı nedeniyle ve yapmış olduğumuz sistematik derlemeye yol gösterdiği için oldukça önem arz etmektedir. Rotter vd. (2012) yapmış oldukları sistematik derleme ile yapılan bu sistematik derleme, inceleme yöntemleri açısından benzerlik göstermektedir.

Bununla birlikte,2012 yılında gerçekleştirilen sistematik derleme hastane birleşmelerini ve hastane iş birliği stratejilerini değerlendirmek için ilgili ve objektif olarak bildirilen hastane iş birliği yöntemlerini içermektedir. Mevcut çalışmada ise araştırma sorularından hareketle iş birliğini değerlendirme yöntemleri ve çıktıları ele alınmıştır. Ayrıca iki çalışma araştırma soruları açısından yine benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada stratejik ortaklık çıktıları, değerlendirme yöntemleri ve uygulama çıktıları açısından iki tema üzerinde incelenmiştir. Stratejik ortaklıkların değerlendirilme yöntemi olarak finansal verilere odaklanan üç çalışma (Deitch, 1995; Badlani, 2019; Jensen vd., 2019), sağlık personeli, yönetici ve paydaş görüşlerine odaklanan beş çalışma (Kizza vd., 2011; Ovseiko, 2015; De Regge, 2018; Singh vd., 2018; Özer vd. 2018), kuruluşun sahipliğine odaklanan ise iki çalışma (Mitchell ve Sunshine, 2015; Badlani, 2019) olduğu görülmektedir. Sağlık alanında yapılan iş birliği uygulamalarının genel olarak nitelikli personel eğitimi çıktısı odağında dört çalışma (Enright, 2007; Kizza vd., 2011; Ovseiko, 2015; Özer vd. 2018, mali çıkarlar odağında altı çalışma (Deitch, 1995; Ovseiko, 2015; Mitchell ve Sunshine, 2015; Vadera, 2018; De Regge, 2018; Badlani, 2019), hizmete erişim odağında üç çalışma (Mitchell ve Sunshine, 2015; Vadera, 2018; Singh vd., 2018) , bakım kalitesi odağında dört çalışma (Kizza vd., 2011; Ovseiko, 2015; Mitchell ve Sunshine, 2015; De Regge, 2018) ve yönetsel etkinlik odağında iki çalışma (De Regge, 2018; Badlani, 2019) tematize edilmiş ve detaylı olarak incelenmiştir.

İncelenen çalışmalar doğrultusunda, sağlık kurumlarında stratejik ortaklıkların sayısının son yıllarda arttığı görülmektedir. Dünyada son yirmi yılda en prestijli üniversite hastaneleri ve akademik sağlık merkezleri de dâhil olmak üzere, sağlık hizmeti sunucuları arasındaki birleşmelerde artış gözlenmektedir (Ovseiko, 2015). Farklı ülkelerde bakım kalitesi, verimlilik, hizmete ve cerrahiye erişim, sağlık çalışanlarını geliştirmek amacı ile stratejik ortaklıkların yapıldığı, ortaklıkların hasta, sağlık çalışanları ve sağlık kurumları için yararlar sağladığı belirlenmiştir. Sağlık kurumlarında stratejik ortaklıkların güçlü yönleri, kurumlar ve personel arası entegrasyonun sağlanması, hastaların hizmete erişimlerinin artırılması, güçlü bir bilgi ağının ortaya çıkması ve personel eğitimlerinin desteklenmesidir.

Çalışmalarda kırsal alanlara merkezlerin açılmaması erişim problemini çözememiş, büyük ve kompleks kurumlar ile yapılan ortaklıklarının yönetsel anlamda zor bir karar alma sürecini ortaya çıkardığı bulunmuştur. Stratejik ortaklık kuran tarafların ortak bir yönetsel yapıyı sürdürmeleri çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bu durumun yönetilmesinde güçlü ve kararlı bir liderlik vurgusu dikkat çekicidir. Türkiye'de özellikle şehir hastaneleri ile gündeme gelen stratejik ortaklıklar ile ilgili araştırmalar yapılması, uygulama sonuçlarının değerlendirilebilmesi açısından önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Badlanı N. (2019), "Ambulatory Surgery Center Ownership Models", Journal of Spine Surgery, 5(2), pp.195-203.
- Cardwell R, BOLON D (1996), "Strategic Alliances and Hospitals: A US Perspective", Journal of management in medicine. 10(2), pp.40-46.
- Chen CJ (2003), "The Effect of Environment and Partner Characteristics on The Choice of Alliance Forms", International Journal of Project Management. 21, pp.115-124.
- De Regge M De Pourcq K, Gemmel P, Van De Voorde C, Van Den Heede K, Eeckloo K (2018), "Varying View Points of Belgian Stake Holders on Models of İnter Hospital Collaboration", BMC health services research, 18(1), pp.942-956.
- Deitch C, Sunshine J H, Bansal S (1995), "Outside Financial İnterests in Radiology Offices: Prevalence, Payment, and Practice Patterns in İnvolved Offices", AJR. American journal of roentgenology, 165(6), pp.1331-1335.
- Enright A (2007), "Anesthesia Training in Rwanda", Canadian Journal of Anesthesia, 54(11), pp.935-939.
- Hung Wf, Hwang Hg, Liao C (2005), "Establishing Strategic Alliance Among Hospital Sthrough SAIS: A Casestudy in Taiwan". International journal of electronichealthcare, 1(3), pp.277-290.
- Jensen KJ, Stallone R, Eller M, Castagnaro J, Poczter H, Tesorero R, Crawford J M (2019), "North Well Health Laboratories: The 10-Year Outcomes After Deciding To Keep The Lab". Archives of pathology&laboratory medicine, 143(12), pp.1517-1530.
- Judge Wq, Dooley R (2006), "Strategic Alliance Outcomes: A Transaction-Cost Economics Perspective". British Journal of Management, 17(1), pp.23-37.
- Kahraman G, Uğurluoğlu Ö (2016), "Türkiye İlaç Sektöründe Stratejik Ortaklıklar, Birleşme ve Satın Almalar: 2006-2014 Döneminin İncelenmesi". Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(4), ss.198-221.
- Khan Ks, Kunz R, Kleijnen J, Antes G (2003), "Five Steps to Conducting a Systematic Review". Journal of the royalsociety of medicine. 96.
- Karaçam Z (2013), "Sistemik Derleme Metodolojisi: Sistemik Derleme Hazırlamak İçin Bir Rehber". Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 6(1):2633.
- Kizza I B, Tugumisirize J, Tweheyo R, Mbabali S, Kasangaki A, Nshimye E, Kennedy C E (2011), "Makerere University College of Health Sciences' Role in Addressing Challenges in Health Service Provision at Mulago National Referral Hospita"l. BMC international health and human rights, 11, pp.1-7.
- Koçel T (2011), "İşletme Yöneticiliği". (13. Baskı). Beta Yayıncılık: İstanbul.
- Koza M, Lewin A (2000), "Managing Partnerships and Strategic Alliances: Raising The Odds of Success". European Management Journal, 18(2), pp.146-151.
- Mitchell J M, Sunshine J H (1992), "Consequences of Physicians' Ownership of Healthcare Acilities Jointventures in Radiation Therapy". New England Journal of Medicine, 327(21), pp.1497-1501.
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman D G, The Prisma Group (2009), "Reprint Preferred Reporting İtems Fors Systematic Reviews and Meta Analyses: The PRISMA Statement". Physical Therapy, 89(9), pp.873-880.

- Niederkofler M (1991), **"The Evolution of Strategic Alliances: Opportunities for Managerial Influence"**. Journal of Business Venturing, 6(4), pp.237-257.
- Novotny Jm, Donahue M, Bhalla Bb (2004), **"The Clinical Partnership as Strategic Alliance"**. Journal of Professional Nursing, 20(4), pp.216-221.
- Ovseiko P V, Melham K, Fowler J, Buchan A M (2015), **"Organisational Culture and Post-Merger İntegration in An Academic Health Centre: A Mixed-Methods Study"**. BMC health service sresearch, 15(1), pp.25-39.
- Özer Z, Boz İ, Turan Kavrardim S, Teskereci G (2019), **"European Union Project 'Best CARE': İmproving Nursing Care With Best Complementary Therapy Strategies"**. International nursing review, 66(1), pp.112-121.
- Polit Df, Beck Ct (2009), **"Literature Reviews: Finding and Reviewing Researche Vidence"**. In: Polit DF, Tatano BC, eds. **Essentails of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice**. 7th ed. Philadelphia: pp.169-93.
- Rotter T, Popa D, Riley B. (2012), **"Methods For The Evaluation Of Hospital Cooperation Activities"** (Systematic reviewprotocol).
11https://doi.org/10.1186/2046-4053-1-11.
- Schutz F, Maleika A, Poeschl J, Domschke C, Seitz H, Beuter-Winkler P, Sohn C (2012), **"Partnerships Between Medical Centres and General Hospitals Providing Normal Carestandards İn Gynaecology and Obstetrics in Germany"**. Geburtshilfeund Frauenheilkunde, 72(10), pp.922-926.
- Singh R, Baird A, Mathassen L (2018), **"Collaboration Risk Management in IT-Enabled A Symmetric Partnerships: Evidence From Telestroketnet Works"**. Information and Organization, 28(4), pp.170-191.
- Şencan H. (2005), **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tengilimoğlu D, Çermikli AH (2002), **"Sağlık Kuruluşlarında Rekabetçi Strateji Olarak Firma Birleşmeleri Konusunda Hastane Yöneticilerinin Görüşlerini Tespit Etmeye Yönelik Bir Alan Çalışması"**, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), ss.171-186.
- Vadera S, Chan A Y, Mnatsankanyan L, Sazgar M, Sen-Gupta I, Lin J, Hsu F P (2018), **"Strategic Hospital Partnerships: İmprove Daccesssto Care and İncresed Epilepsy Surgical Volume"**. Neurosurgical focus, 44(5), 1-.

KURUMSAL YÖNETİM PUANLARININ İŞLETMELERİN AKTİF KARLILIĞI, ÖZSERMAYE KARLILIĞI VE BORÇLANMA DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Seda TURNACIGİL

Dr. Öğr. Üyesi, Toros Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Finans ve Bankacılık Bölümü
ORCID: 0000-0002-8573-8412

Toprak Ferdi KARAKUŞ

Arş. Gör., Toros Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü
ORCID: 0000-0002-5041-2009

Öz

Bu çalışmada kurumsal yönetim puanlarının işletmelerin öz sermaye karlılığı, aktif karlılığı ve borçlanma düzeylerine olan etkisi incelenmiştir. Çalışmada, 2012-2019 yılları arasında kurumsal yönetim puanına kesintisiz ulaşılabilen 16 adet işletmeye ait veriler panel regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kurumsal yönetim puanlarının sadece aktif karlılığına pozitif etkisi bulunmakta, öz sermaye karlılığı ve borçlanma düzeyinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, kurumsal yönetim uygulamalarının finansal performansa etkisini inceleyen literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelime: Kurumsal Yönetim, Aktif Karlılığı, Öz Sermaye Karlılığı, Panel Veri.

THE EFFECT OF CORPORATE GOVERNANCE SCORES ON RETURN ON ASSETS, RETURN ON EQUITY AND BORROWING LEVELS

Abstract

In this study, the effect of corporate governance scores on the return on equity, return on assets and borrowing levels of enterprises was examined. In the study, the data of 16 enterprises whose corporate governance score could be reached continuously between the years 2012-2019 were analyzed by panel regression method. According to the findings, corporate governance scores have a positive effect only on return on assets, but do not have a significant effect on return on equity and borrowing. The results obtained from this study are expected to contribute to the literature examining the effects of corporate governance practices on financial performance.

Keywords: Corporate Governance, Return on Assets, Return on Equity, Panel Data.

Bu çalışma, 12-14 Mayıs 2022 tarihleri arasında Kahramanmaraş'ta düzenlenmiş olan, 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde "Kurumsal Yönetim Puanlarının İşletmelerin Aktif Karlılığı, Öz Sermeye Karlılığı ve Borçlanma Düzeylerine Etkisi" başlığı ile sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Kurumsal yönetim kavramı, özellikle son yirmi yıl içerisinde uluslararası çapta önem kazanmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yakın geçmişte küresel çapta yaşanmış ekonomik krizlerin, ayrıca Türkiye'de 2000-2001 döneminde yaşanmış ekonomik krizin arkasında yeterince verimli şekilde yönetilememiş şirketlerin ve yetersiz denetim mekanizmalarının varlığı yatmaktadır (Dağlı vd., 2010).

Uluslararası piyasalarda yükselmek isteyen firmalar için kurumsal yönetimin ve stratejilerinin sağlanması gerekmektedir; bu durum şirketlerde bir takım yönetsel ve stratejik değişiklikleri gerektirmektedir. Öte yandan küreselleşme ve teknolojiye gelişmeler ile piyasada firmalar tarafından sağlanan mal ve hizmetlerin fazlalığı, piyasadaki şirketleri mevcut stratejilerinden daha ileriye gitmeleri için itici güç oluşturmuştur. Kurumsal yönetim kavramı, şirketleri bir adım ileriye taşıyacak stratejilerin temelini oluşturmuştur (Musteen vd., 2009).

Kurumsal yönetim uygulamalarının ortaya çıkmasındaki gerekçeler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Aktan, 2006):

- Şirket ortaklarının özel menfaatleri çerçevesinde şirket çıkarları ile çatışmasının önlenmesi,
- Şirkete yatırım yapan bireysel ve kurumsal yatırımcıların çıkarlarının korunması,
- Şirkete ilişkin faaliyet ve finansal bilgilerinin doğru eksiksiz ve şeffaf bir şekilde kamuoyuna sunulması,
- Yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarının net olarak belirlenmesi,
- Şirketin hesap verilebilirliğinin sağlanması,
- Temsil maliyetlerinin oluşmasının önlenmesi (Shapiro, 2005).

Kurumsal yönetim ilkelerinin firmaların finansal durumunu etkilemesi, dolayısıyla makro ekonomik etkilerinin varlığı söz konusudur (Aktan, 2006). Kurumsal yönetim çerçevesinde verimli bir yönetim tarzı, beraberinde finansal kaynaklara kolay erişilmesini ve yatırım imkanlarının artmasını getirmektedir. Yeni yatırımlar ile toplam üretimin artması, ayrıca istihdamın artması ve dolayısıyla işsizliğin de azalması mümkündür.

Firmaların kurumsal yönetim yapısı, firmaların yatırımlarını dolayısıyla yatırımlardan kaynaklı nakit akışlarını ve firma karlılığını etkilemektedir. Bu bağlamda temsil maliyetleri teorisi önem kazanmaktadır. Jensen ve Meckling (1976)

tarafından ortaya konulan temsil maliyetleri teorisine göre firmalarda yapılan her fazladan borçlanma, borç veren hissedarların çıkarları ve finansal yöneticilerin çıkarlarını karşı karşıya getirmektedir, bu da temsil maliyetlerini teşkil etmektedir.

Temsil maliyeti ve şirketlerin sahiplik yapısı üzerine temel teorik çalışmalardan birisi (Fama ve Jensen, 1983) tarafından yapılmıştır, araştırma sonucunda şirket sahiplerinin farklı çıkarları, hedefleri ve yetenekleri olan bireyleri, grupları, hükümetleri ve kurumları içerdiğini göstermiştir.

Kurumsal yönetim, işletmelerin iç ve dış paydaşları ile ilişkilerini kapsamaktadır. Geniş anlamdaki tanımı, çok daha iyi bir işletme yönetimi olarak özetlenebilecek olan bu kavramın, işletmelerin finansal performansına da olumlu etkiler yapması beklenmektedir. Bunun nedeni, şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumluluk sahibi bir yönetimde, işletmelerin daha rahat yabancı kaynak bulmaları, hisse senedi getirilerinin artması, finansal performanslarının iyiye gitmesi söz konusu olabilmektedir. Bu çalışmada kurumsal yönetimden beklenen fayda analiz edilmiştir. Bunun için, 2012-2019 yılları arasında kurumsal yönetim puanına kesintisiz ulaşılabilen 16 adet işletmenin kurumsal yönetim puanlarının, varlık karlılığı, öz sermaye karlılığı ve borçlanma düzeylerine etkisi panel regresyon yöntemi ile incelenmiştir.

1.1. Kurumsal Yönetim Kavramı, Gelişim Süreci ve Kavramı Oluşturan Unsurlar

Dünyanın küreselleşmesi ve teknolojik gelişmeler ile ülkelerin ekonomileri birbirine daha entegre hale gelmiştir. Yaşanan bu entegrasyon, ulusal ve uluslararası şirketlerin ve ülke ekonomilerin birbiriyle temas haline geçmesini ve ekonomik ilişkilerin gelişmesine olanak tanımıştır. Yaşanan bu olumlu gelişmelerin yanı sıra, küresel bazda şirketlerin birbiriyle olan rekabeti de ivme kazanmıştır. Bu rekabet ortamında şirketlerin kendilerini rakiplerinden bir adım öteye taşıyabilecek her türlü strateji önem arz etmeye başlamıştır. Bu stratejilerin arka planında iyi bir yönetim sisteminin varlığı son derece önemlidir. İyi bir yönetim anlayışı, şirkete doğru strateji ve yatırım kararlarını, dolayısıyla ilerde sağlanacak pozitif yönde nakit akışları ve firma karlılığı anlamına gelmektedir; bu da şirketler için piyasaya sunulan olumlu itibar demektir.

Firma içinde rol alan tüm paydaşların yönetime olan etkisi, firma için kritik öneme sahiptir; zira burada yaşanacak başarısızlıklar firmalar için rekabet koşullarında başarısızlık getirebilmektedir. Kurumsal yönetim anlayışı bu noktada devreye girmektedir; gelişen rekabet koşullarında ve özellikle yaşanan finansal krizler ile başa çıkmada iyi bir kurumsal yönetim anlayışının sağlayacağı fayda göz ardı edilemeyecek düzeydedir (Dinç ve Abdioğlu, 2009).

Literatürde genel anlamda kurumsal yönetim kavramı; işletmelerin faaliyetlerini yürütürken aynı zamanda şirketin kendi çıkarlarını ve şirket paydaşlarının çıkarlarını koruduğu, bu gerçekleştirilirken de yasalara uygun şekilde

ve etik değerlerin gözetildiği, dolayısıyla uzun vadede şirketin itibarını ve verimliliğini de artırmaya olanak veren bir sistem şeklinde tanımlanmıştır (Şengür ve Püskül, 2011). Kurumsal yönetim kavramı, temel ilke ve değerlere dayandırılması nedeniyle şirketlerin ne şekilde yönetileceğine ilişkin bilgileri içermektedir; dolayısıyla iyi bir şekilde yönetilen şirketlerin gelecekteki nakit akışlarını etkin ve verimli şekilde yönetecek stratejilerin de temelini oluşturmaktadır.

Global ölçekte kurumsal yönetim ile ilgili başlıca düzenlemeler Cadbury, Hampel ve Greenbury Raporları ile Sarbanes Oxley Kanunu ve OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'dir (Yavuz, 2014).

Kurumsal yönetim alanında yaşanan olumsuz gelişmelerin ortaya çıkarttığı ilk sıkıntılar, ABD'de 1930'lu yıllarda yaşanan Büyük Buhran dönemine kadar uzanan bir dönemi işaret etmektedir, ancak bu durumun çözümüne ilişkin günümüzde belirli bir sistematik kazanmış kurumsal yönetim ilkelerini ilk olarak ortaya koyduğu kabul edilen çalışma, İngiltere'de Adrian Cadbury'nin önderliğinde Londra Menkul Kıymetler Borsası tarafından oluşturulan Cadbury Raporları'dır (Atamer, 2006).

Cadbury Raporu kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde sistematik bir şekilde ilkeleri belirleyen ilk çalışma olarak literatürde kabul görmektedir. Bu raporu takiben Greenbury Raporu hazırlanmıştır. Greenbury Raporu da şirket yöneticilerinin ve paydaşlarının ücretlendirilmesine yönelik birtakım düzenlemeleri içermektedir. Greenbury Raporu'nu takiben ve aynı raporu genişletecek şekilde Hampel Raporu hazırlanmıştır. ABD'de yaşanan bir takım şirket iflasları ve şirket yönetim kurulları içerisinde yaşanan skandallar neticesinde, piyasayı yeniden düzenlemek ve yatırımcılara güven ortamı sağlamak amacıyla, 2002 yılında Sarbanes-Oxley Kanunu hazırlanmıştır.

Hazırlanan bu rapor, Menkul Kıymet ve Döviz Komisyonu'na (Securities & Exchange Commission) kayıtlı tüm şirketleri içerisine alan ve kamuyu aydınlatma, hesap verebilirlik ve dış denetim standartlarına daha gelişmiş bir bakış açısı getiren kuralları kapsayan bir çalışma olmuştur. Ayrıca bu çalışmada dış denetimin bağımsızlığının kapsamı genişletilmiş ve özellikle şirketlerin hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerine göre hareket etmelerinin önemi üzerine durulmuştur (Pulaşlı, 2003).

Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 1999 yılında "Kurumsal Yönetim İlkeleri" yayınlanmıştır ve bu ilkeler ülkemiz sermaye piyasasını düzenleyen Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 2003 yılında benimsenmiştir ve aynı yılda kurumsal yönetim ilkeleri yayınlanmıştır. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin alt başlıklarını paydaşlar, kamuyu aydınlatma kısmı, menfaat sahipleri bölümü ve yönetim kurulu kısmı oluşturmaktadır (Dağlı vd., 2010).

Kurumsal yönetim kavramı şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adillik olarak dört adet temel unsurdan meydana gelmektedir.

Şeffaflık ilkesi, şirkete ilişkin mevcut bilgilerin ve gelişmelerin ulaşılabilir ve anlaşılabilir olmasını ifade etmektedir. Bu ilke çerçevesinde bilginin ulaşılabilirliği hakkında düzenlemeler yer almaktadır.

Hesap verebilirlik ilkesi, şirkette alınan yönetsel kararların izlenebilirliğini kapsamaktadır, aynı zamanda alınan kararlara ilişkin sorumluluğun kabulüne de işaret etmektedir. Bu ilke özellikle şirket paydaşları arasındaki ilişkiyi düzenleyici rol içermektedir.

Sorumluluk ilkesi ise direkt olarak şirket yönetiminin faaliyetlerine ilişkin bir kontrol mekanizması görevi görmektedir. Şirketin aynı zamanda etik ve toplumsal değerlere uygunluğunu güvence altına almaktadır.

Adillik ilkesi -eşitlik ilkesi olarak da bilinmektedir- ise, şirket paydaşlarının haklarının eşit bir şekilde dağıtımını işaret etmektedir. Şirket paydaşlarının bilgi alma, katılma, oy kullanma ve kar payı alma haklarına ilişkin düzenlemeler ayrıntılı şekilde yer almaktadır (Aktan, 2006).

1.2. Kurumsal Yönetimin Beklenen Faydaları

Kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adillik ilkeleri gereğince uygulamalar gerçekleştirilmesi, bu ilkeleri benimsemiş olan kurumlarda şeffaflığın artırılmasını sağlamakla birlikte, büyük ölçekte düşünüldüğünde sermaye piyasalarında da bu uygulamaların kolaylaştırılmasını sağlamaktadır (Turnacıgil, 2018).

İyi bir sürdürülebilir finansal performansın sağlanması adına, her türlü ekonomik girişim modeli için kurumsal yönetim anlayışının uygulanması gerekmektedir. Yakın geçmişten bugüne piyasalara ilişkin yapılan çoğu çalışmada (Khanna ve Zyla, 2010; Turnacıgil, 2018) görülmektedir ki kurumsal yönetim uygulamaları firma değerinin artmasında önem arz etmektedir.

Son yıllarda yatırımcıların finansal yatırımları için şirket seçimi yaparken kurumsal yönetim ilkelerine uyum gösteren şirketlere yatırım yapma eğilimde oldukları gözlemlenmiştir. Öte yandan, özellikle yabancı yatırımcılardan finansman sağlamak açısından iyi bir kurumsal yönetime sahip firmalar diğer firmalara görece daha avantajlı durumdadırlar. Sonuç olarak iyi bir kurumsal yönetim uygulaması şirkete karlılık ve itibarı getirmektedir (Youssef ve Teng, 2019).

İyi bir şekilde yönetilen kurumsal yönetim uygulamaları, şirkete belirli ilkeler çerçevesinde yeni uygulamalar ve dolayısıyla maliyet unsurları meydana getirebilmektedir; ancak bu maliyetler uzun vadede şirketin geleceği açısından iyi yatırımlar olarak değerlendirilmelidir. İyi bir kurumsal yönetim; yönetim kurulunun ve hissedarların çıkarına uygun olacak şekilde amaçları takip etmeyi

gerektirmektedir, bu da hissedarların şirkete olan güvenini artırmaktadır (Sullivan, 2009).

2. KURUMSAL YÖNETİM VE FİRMA PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Maher ve Andersson (2002) çalışmalarında kurumsal yönetimin ülkeler bazında şirketlerin performansına etkisini Tobin q oranı üzerinden test etmiştir. Araştırma bulgularına göre ülkelerin finansal pazarları, kurumsal yönetimin gelişmesiyle birlikte etkinleşmektedir.

Hisse senedi üzerinde kurumsal yönetimin etkisi ile alakalı bir çalışma, Bauer ve diğerleri (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Avrupa bölgesindeki şirketleri ve 2000-2001 yılları arasını kapsayan araştırma sonucuna göre şirketlerin firma değerleri ile hisse senedi getirileri ve kurumsal yönetim arasında pozitif bir ilişki vardır.

Bir diğer çalışmada (Brown ve Caylor, 2004) kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda faaliyet gösteren 2327 adet şirketin verilerini kullanarak yaptıkları çalışma bulgularında, kurumsal yönetim ilkelerini verimli bir şekilde uygulayan firmaların firma değerinin ve temettü ödemelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kurumsal yönetim uygulamaları çerçevesinde gerekli faaliyetleri yürüten şirketlerin hisse senedi getirilerindeki değişimi Viggósson (2005) çalışmasında incelemiştir. Araştırmanın örneklemini İrlanda'da faaliyet gösteren 18 şirket oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre, örnekleme yer alan şirketlerden oluşan bir kurumsal yönetim endeksine göre oluşturulmuş bir portföyün getirisinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başka bir çalışmada (Moorman, 2005) kurumsal yönetimle ilgili yapılan stratejiler sonucunda hisse senedi getirilerinde olumlu yönde değişim gözlemlenmiştir; öte yandan firma tarafından gerçekleştirilen stratejinin başarısız olması durumunda da firma değerinde oldukça önemli bir değişiklik oluşacağı tespit edilmiştir.

Güney Kore sermaye piyasalarında faaliyet gösteren ve borsada işlem gören 540 şirketin kullanılarak kurumsal yönetim endeksinin oluşturulduğu çalışmada (Black vd., 2006), kurumsal yönetimin şirket bazında iyileştirilmesi ile birlikte şirket varlıklarının ve özkaynaklarının defter değerinin arttığı gözlemlenmiştir.

Ping (2008) tarafından yapılan çalışmada Çin'de borsada işlem gören ve kurumsal yönetim ilkelerine uygun faaliyet gösteren şirketlerden bir endeks oluşturulmuş ve bu endeksin performansı ölçülmek istenmiştir. Araştırma bulgularına göre firmalar tarafından gerçekleştirilen kurumsal yönetime ilişkin

uygulamalar ile bu firmaların piyasa değerleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Başka bir araştırmada (Koerniadi vd., 2010) Yeni Zelanda'da faaliyet gösteren ve borsaya kote olan şirketlerin kurumsal yönetimleri çerçevesinde gerçekleştirdikleri faaliyetler neticesinde sistematik risklerini düşürebildikleri tespit edilmiştir.

Malik (2012) tarafından yapılan çalışmada, Karaçi 30 endeksinde faaliyet gösteren firmaların kurumsal yönetim puanları ile bu firmaların hisse senetleri fiyatları arasındaki ilişkiyi ölçmüştür. Araştırma bulgularına göre kurumsal yönetim puanındaki değişim ile hisse senedi getirilerindeki değişim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Sri Lanka'da faaliyet gösteren şirketlerin firma performansı ile kurumsal yönetimi arasındaki ilişki (Azeez, 2015) tarafından gözlemlenmiştir. Firma büyüklüğü ve bağımsız yönetim kurulu üyesinin varlığı gibi değişkenlerin hisse başına kar ve özsermaye karlılığına olan etkisi ölçülmek istenilmiştir. Örneklemin dönemini 2010-2012 yılları arasının oluşturduğu ve çoklu regresyon analizinin kullanıldığı çalışmanın bulgularına göre kurumsal yönetim ile firma performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Malezya'da faaliyet gösteren 113 şirkete ilişkin verilerin kullanıldığı çalışmada (Bhatt ve Bhatt, 2017), firmaların finansal performansının kurumsal yönetimleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Ali ve diğerleri (2017) tarafından Avusturya piyasasında faaliyet gösteren 1207 firma üzerinde kurumsal yönetimin kalitesi ile hisse senedi likiditesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları, kurumsal yönetimi daha iyi gerçekleştiren firmaların hisse senedi likiditesini arttırdığını göstermiştir.

Kurumsal yönetim derecelendirmesine ilişkin notların firmaların finansal performansına etkisine yönelik bir diğer çalışmada (Tükenmez vd., 2017) BİST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer almış 15 adet şirketin finansal verileri ile hisse sahipleri, yönetim kurulu puanları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık kavramlarına ilişkin veriler incelenmiştir. Bağımlı değişken olarak aktiflerin karlılığı (ROA) ve Tobin q oranlarının kullanıldığı çalışmada, şirketlerin kamuyu aydınlatma ve şeffaflık kavramlarına ilişkin puanları ile ROA arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir; ayrıca bu şirketlerin hisse sahipleri ve menfaat sahiplerinin puanları ile Tobin q oranı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Şirketlerin karlılık oranları ile kurumsal yönetim derecelendirme puanları arasındaki ilişki (Çağırın ve Kayasandık, 2019) tarafından incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini XKURY'de işlem gören 5 şirketin veri seti oluşturmaktadır

ve çalışma 2007-2017 yılları arasını kapsamaktadır. Panel veri analizinin kullanıldığı araştırma bulgularında:

Arayssi ve Jizi (2019) çalışmalarında Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde faaliyet gösteren 67 şirket üzerinde kurumsal yönetimin firma karakteristiğine ve finansal performansına olan etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre kurumsal yönetim ve bağımsız yönetim kurulunun varlığı firma performansını olumlu ölçüde etkilemektedir.

Bir diğer çalışmada (Öztürk vd., 2020) BİST100 endeksinde faaliyet gösteren şirketler içerisinde, BİST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde (XKURY) yer alan ve almayan şirketlerin birbirleriyle finansal performans açısından karşılaştırması yapılmıştır. Araştırmada toplamda 198 şirketin finansal verilerinden yararlanılmıştır ve çalışma 2012-2018 yılları arasını kapsamaktadır. Araştırma bulgularına göre kurumsal yönetim endeksinde yer alan şirketlerin cari oran değerleri dışında diğer oranlarda ortalama değerlerinin bu endekste yer almayan şirketlere göre daha yüksektir.

Kurt (2020) tarafından yapılan çalışmada BİST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan ve imalat sektöründe faaliyet gösteren 15 adet şirketin kurumsal yönetim derecelendirme puanları ile bu şirketlerin finansal performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Eş bütünleşme analizinin kullanıldığı bu çalışmanın sonuçlarında, şirketlerin karlılık oranları ile kurumsal yönetim derecelendirme puanları arasında eş bütünleşme olduğu gözlemlenmiştir.

Ghabri (2022), çalışmasında kurumsal ve yasal çevrenin firmanın yönetimine ve finansal performansına etkisini ölçmüştür. Örneklemi 23 ülkenin oluşturduğu ve 2009-2016 yılları arasını kapsayan çalışmanın bulgularına göre kurumsal yönetimin firma performansı üzerine anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Paulina ve Barus (2022) çalışmalarında kurumsal yönetimin ve firmanın sahiplik yapısının firmanın finansal performansına etkisini gözlemlemiştir. Örneklemi LQ45 endeksi ve 2016-2018 yılları arası veri seti oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre firmaların iyi bir kurumsal yönetim anlayışına sahip olması ve buna göre yönetilmesi; ayrıca bağımsız yöneticilere sahip olması firmaların finansal performansına olumlu etki yaratmaktadır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada kurumsal yönetim uygulamalarının işletmelerin aktif karlılığı (ROA), öz sermaye karlılığı (ROE) ve borçlanma düzeyi üzerindeki etkisi panel regresyon yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmaya 2012-2019 yılları arasında kurumsal yönetim puanlarına kesintisiz ulaşılabilen, finansallar ve holdingler hariç, 16 işletme dahil edilmiştir. Çalışmada işletmelere ait yıllık kurumsal yönetim puanları Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği'nin internet sitesinden; borçlanma düzeyleri, öz sermaye karlılığı ve aktif karlılığına ilişkin veriler ise Eikon veri tabanından elde edilmiştir.

Borçlanma düzeyi, ROA ve ROE oranları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Canbaş & Vural, 2020):

$$\text{Borçlanma Düzeyi} = \text{Toplam Borçlar} / \text{Toplam Aktifler}$$

$$\text{ROA} = (\text{Net Kar} / \text{Satışlar}) * (\text{Satışlar} / \text{Toplam Aktifler})$$

$$\text{ROE} = (\text{Net Kar} / \text{Toplam Aktifler}) * (\text{Toplam Aktifler} / \text{Özsermaye})$$

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde yaygın olarak kullanılan panel veriler hem zaman hem kesit boyutunu dikkate almaktadır. Panel verilerin diğer veri türlerine göre daha fazla veriyle çalışma imkanı vermesi, serbestlik derecesinin gözlem sayısı sebebiyle artması ve böylelikle çoklu doğrusal bağlantı derecesinin azalarak analizin güvenilirliğini artırması gibi avantajları bulunmaktadır (Tatoğlu, 2016).

Çalışma, 3 farklı regresyon denklemi ile analiz edilmiştir. Bunlar;

$$\text{Borçlanma}_{i,t} = \alpha + \beta \text{Puanit} + e_{it}$$

$$\text{ROA}_{i,t} = \alpha + \beta \text{Puanit} + e_{it}$$

$$\text{ROE}_{i,t} = \alpha + \beta \text{Puanit} + e_{it} \quad \text{şeklindedir.}$$

Panel veriler ile analiz yapılırken yatay kesit bağımlılığının da araştırılması gerekmektedir. Paneli oluşturan yatay kesitler (kurumsal yönetim puanına sahip işletmeler) arasındaki bağımlılığın test edilmesinde, zaman boyutu yatay kesit boyutundan küçük olduğu için (T<N) Pesaran (2004) tarafından geliştirilen bağımlılık testi kullanılmıştır.

Yatay kesit bağımlılığı testin hipotezleri

H₀: Yatay kesit bağımlılığı yoktur

H₁: Yatay kesit bağımlılığı vardır, şeklindedir.

Test sonucunun olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğunda H₀ hipotezi reddedilerek, %5 anlamlılık düzeyinde birimler arasında yatay kesit bağımlılığının olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

4. BULGULAR

Çalışmada durağanlık testlerinden önce yatay kesit bağımlılığının varlığı incelenmiştir. Yatay kesit bağımlılığının analiz sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. CD LM Test Sonucu

| | Test İstatistiği | Olasılık Değeri |
|-----------|------------------|-----------------|
| Borçlanma | 2.014 | 0.0440 |
| ROA | 1.473 | 0.1405 |
| ROE | 0.527 | 0.5982 |
| PUAN | 16.933 | 0.000 |

Tablo 1'deki sonuçlar incelendiğinde borçlanma ve kurumsal yönetim puan değişkenlerinin olasılık değeri %5'ten küçük olduğu için serilerde yatay kesit bağımlılığının olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, aktif karlılığı ve öz sermaye karlılığını temsil eden değişkenlerin olasılık değerleri %5'ten büyük olduğu için serilerde yatay kesit bağımlılığının bulunmadığını söylenebilir.

Yatay kesit bağımlılığının incelendiği panel verilerin durağanlığını test edebilmek için panel birim kök testleri uygulanmıştır. Im,Peseran,Shin ve Levin,Lin,Chu birim kök testlerinin uygulandığı analiz sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2. Im, Peseran, Shin Birim Kök Testi Sonuçları

| Değişkenler | Model | t istatistiği | Sonuç |
|-------------|--------------------|---------------|-------|
| Borçlanma | Sabitli | -1.23544 | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | -2.94408 | I(0) |
| ROA | Sabitli | 0.74418** | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | 2.6175 | I(0) |
| ROE | Sabitli | -0.08 | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | 3.19112 | I(0) |
| PUAN | Sabitli | -0.12135 | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | -1.92432 | I(0) |

“*” %5 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı, “**” %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 3. Levin;Lin, Chu Birim Kök Testi Sonuçları

| Değişkenler | Model | t istatistiği | Sonuç |
|-------------|--------------------|---------------|-------|
| Borçlanma | Sabitli | -9.52246* | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | -3.09942* | I(0) |
| ROA | Sabitli | -4.11062* | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | 6.04638* | I(0) |
| ROE | Sabitli | -2.46802* | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | 9.67554* | I(0) |
| PUAN | Sabitli | -1.53398** | I(0) |
| | Sabitli ve Trendli | -9.78599* | I(0) |

“*” %5 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı, “**” %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Birim kök testleri genel olarak değerlendirildiğinde, analize dahil olan tüm değişkenlerin düzeyde (I0) durağan oldukları görülmektedir. Çalışmanın sonraki aşamasında durağan olduğu belirlenen serilere regresyon analizi uygulanarak,

kurumsal yönetim puanlarının işletmelerin borçlanmaları, aktif karlılıkları ve öz sermaye karlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tablo 4. Kurumsal Yönetim Puanlarının Borçlanmaya Etkisi

| Değişken | Katsayı | Std. Hata | t istatistiği | Olasılık |
|--------------------------|-----------|-----------|---------------|----------|
| C | 0.886759 | 8.144473 | 0.108879 | 0.9135 |
| PUAN | -0.002421 | 0.088940 | -0.027217 | 0.9783 |
| R-Kare | 0.000006 | | | |
| Düzeltilmiş R-Kare | 0.007931 | | | |
| F-istatistiği | 0.000747 | | | |
| Olasılık (F istatistiği) | 0.978244 | | | |

İşletmelerin kurumsal yönetim puanlarının borçlanmalarına etkisinin olup olmadığını gösteren Tablo 4'e göre hem sabit terim hem de bağımsız değişkenin olasılık değerinin %5'ten büyük olması, eşitliğin istatistiki olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, belirlenen dönemler arasında, işletmelerin kurumsal yönetim puanına sahip olmalarının borçlanma düzeylerine etkisinin olmadığı söylenebilmektedir.

Tablo 5. Kurumsal Yönetim Puanlarının Aktif Karlılığına Etkisi

| Değişken | Katsayı | Std. Hata | t istatistiği | Olasılık |
|--------------------------|----------|-----------|---------------|----------|
| PUAN | 0.005464 | 0.002638 | 2.071124 | 0.0407 |
| C | 0.576318 | 0.241413 | 2.387265 | 0.0187 |
| R-Kare | 0.314083 | | | |
| Düzeltilmiş R-Kare | 0.215212 | | | |
| F-istatistiği | 3.176702 | | | |
| Olasılık (F istatistiği) | 0.000173 | | | |

Aktif karlılığı, işletme varlıklarının kar yaratmada ne derece etkin olduğunu göstermektedir. Kurumsal yönetim puanlarının aktif karlılığına etkisini gösteren Tablo 5'te değişkenlere ait katsayıların %5 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Bu sonucu, kurumsal yönetim puanlarının işletmelerin aktif karlılıklarına olumlu etki yaptığı şeklinde yorumlamak da mümkündür.

Tablo 6. Kurumsal Yönetim Puanlarının Özsermaye Karlılığına Etkisi

| Değişken | Katsayı | Std. Hata | t istatistiği | Olasılık |
|----------|---------|-----------|---------------|----------|
|----------|---------|-----------|---------------|----------|

| | | | | |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|--------|
| PUAN | -0.006603 | 0.004757 | -1.387989 | 0.1676 |
| C | 0.824558 | 0.438414 | 1.880776 | 0.0623 |
| <hr/> | | | | |
| R-Kare | 0.015007 | | | |
| Düzeltilmiş R-Kare | 0.007189 | | | |
| F-istatistiği | 1.919636 | | | |
| Olasılık (F istatistiği) | 0.168345 | | | |

Özsermaye karlılığı, hissedarların yatırımları karşılığında ne kadar kar elde ettiklerini göstermektedir. Tablo 6'da bağımsız değişken olan kurumsal yönetim puanının olasılık değerinin %5'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu da kurumsal yönetim puanlarının öz sermaye karlılığına etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

5. SONUÇ

Finansal yönetim uygulamalarının içeriğine bakıldığında hem işletmelerin mali başarısızlıklarına hem yatırımcıların işletmeye olan güvenlerini sağlamada hem de ülkenin sermaye piyasalarının gelişimine fayda sağlaması beklenmektedir. Bu çalışmada, kurumsal yönetim uygulamalarının işletmelerin aktif karlılığı, öz sermaye karlılığı ve borçlanma düzeylerine etkisi panel regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda 2012-2019 yılları arasında kurumsal yönetim puanlarına kesintisiz ulaşılabilen 16 adet işletme verileri analize dahil edilmiştir. Analize öncelikle yatay kesit bağımlılığı test edilmiş, ardından birim kök testleri ile durağanlıkları sınanmıştır. Düzeyde durağan olduğu belirlenen serilere uygulanan regresyon analizindeki sonuçlara bakıldığında kurumsal yönetim puanlarının sadece aktif karlılığına anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. Sonuç değerlendirildiğinde kurumsal yönetimin verimli bir aktif yönetimine de katkı sağladığı ve aktiflerin net kara dönüşmesine yardımcı olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın sonuçları alan yazınındaki birçok çalışma ile (Arayssi & Jizi, 2019; Bauer et al., 2004; Bhatt & Bhatt, 2017; Black et al., 2006; Ghabri, 2022; Kurt, 2020; Maher & Andersson, 2002; Ping, 2008) benzerlik göstermektedir.

Öte yandan, kurumsal yönetim puanına sahip işletmelerin yabancı kaynağa daha kolay erişimi beklenirken, yapılan analizde puanların borçlanma düzeyine anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar örneklem için seçilen şirketlere, faaliyet gösterilen sektöre ve ele alınan döneme göre değişebilmektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, aynı sektörde faaliyet gösteren benzer işletmelerin, kurumsal yönetim puanına sahip olanların ve olmayanların performansları karşılaştırılabilir. Aynı şekilde işletmeler kurumsal yönetim puanı aldıktan sonraki finansal başarısını test etmek için, kurumsal yönetim puanını almadan önceki ve aldıktan sonraki dönemler kıyaslanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2006). **Kurumsal Şirket Yönetimi-İyi Şirket Yönetimi İçin Kurallar ve Kurumlar.**
- Ali, S., Liu, B., & Su, J. J. (2017), "**Corporate Governance and Stock Liquidity Dimensions: Panel Evidence from Pure Order-Driven Australian Market**", *International Review of Economics and Finance*, 50(February), pp.275-304. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2017.03.005>
- Arayssi, M., & Jizi, M. I. (2019), "**Does Corporate Governance Spillover firm Performance? A Study of Valuation of MENA Companies**", *Social Responsibility Journal*, 15(5), 597-620. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2018-0157>
- Atamer, M. (2006), **Halka Açık Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Açısından Değerlendirilmesi.**
- Azeez, D. A. A. (2015), "**Corporate Governance and Firm Performance: Evidence from Sri Lanka**", *Journal of Finance and Bank Management*, 3(1). <https://doi.org/10.15640/jfbm.v3n1a16>
- Bauer, R., Guenster, N., & Otten, R. (2004), "**Empirical Evidence on Corporate Governance in Europe: The Effect on Stock Ret**", *Journal of Asset Management*, 5, pp.91-104.
- Bhatt, P. R., & Bhatt, R. R. (2017), "**Corporate Governance and Firm Performance in Malaysia**", *Corporate Governance (Bingley)*, 17(5), pp.896-912. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2016-0054>
- Black, B. S., Jang, H., & Kim, W. (2006), "**Does Corporate Governance Predict Firms' Market Values? Evidence from Korea**", *Journal of Law, Economics, and Organization*, 22(2), pp.366-413. <https://doi.org/10.1093/jleo/ewj018>
- Brown, L. D., & Caylor, M. L. (2004), **Corporate Governance and Firm Performance.** Available at SSRN 586423.
- Çağırın, F. K., & Kayasandık, A. E. (2019), "**Effect of Profitability Rates on Corporate Governance Rating: Panel Data Analysis on BIST Corporate Governance Index**", *Innovation and Global Issues Congress IV*, February.
- Canbaş, S., & Vural, G. (2020), *Finansal Yönetim* (4th ed.).
- Dağlı, H., Ayaydın, H., & Eyüboğlu, K. (2010), "**Kurumsal Yönetim Endeksi Performans Değerlendirmesi: Türkiye Örneği**", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim (48), ss.18-31.
- Diñç, E., & Abdioğlu, H. (2009), "**İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma**", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), ss.157-184.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983), "**Separation of Ownership and Control**", *Corporate Governance: Values, Ethics and Leadership*, XXVI(June), 301-. <https://doi.org/10.1086/467037>
- Ghabri, Y. (2022), **Legal Protection Systems, Corporate Governance and Firm Performance: a Cross-Country Comparison.** *Studies in Economics and Finance.*

- Haj Youssef, M. S., & Teng, D. (2019), "**Reaffirming the Importance of Managerial Discretion in Corporate Governance: A Comment on Andersen**" (2017), *Corporate Governance* (Bingley), 19(2), ss.240–254. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2018-0172>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976), "**Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure**", *Journal of Financial Economics*, 72(10), pp.305–360. <https://doi.org/10.1177/0018726718812602>
- Khanna, V., & Zyla, R. (2010), "**Corporate Governance Matters to Investors in Emerging Market Companies**".
- Koerniadi, H., Krishnamurti, C., & Tourani-Rad, A. (2010), "**Corporate governance and the variability of stock returns: Evidence from New Zealand companies**". *Proceedings of the Inaugural Finance and Corporate Governance Conference (FCGC 2010)*.
- Kurt, A. (2020), "**Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notlarının Şirketlerin Karlılık Oranları (Aktif Karlılığı ve Özkaynak Karlılığı) Üzerindeki Etkisi**", *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*.
- Maher, M., & Andersson, T. (2002), "**Corporate Governance: Effects on Firm Performance and Economic Growth. Convergence and Diversity in Corporate Governance Regimes and Capital Markets**", Oxford University Press.
- Malik, S. (2012), "**Relationship between Corporate Governance Score and Stock Prices: Evidence from KSE- 30 Index Companies**", *International Journal of Business and Social Science*, 4(Vol. 3 No. 4 [Special Issue-February 2012]), pp.239–249.
- Moorman, T. C. (2005), "**Corporate Governance and Long-Term Stock Returns**".
- Musteen, M., Datta, D. K., & Herrmann, P. (2009), "**Ownership Structure and CEO Compensation: Implications for the Choice of Foreign Market Entry Modes**", *Journal of International Business Studies*, 40(2), pp.321–338. <https://doi.org/10.1057/jibs.2008.63>
- Öztürk, S., Ekinci, S., & Yılmaz, T. (2020), "**Kurumsal Yönetim Endeksinde Bulunan ve Bulunmayan İşletmelerin Finansal Durum Analizi: BIST Örneği**", *Verimlilik Dergisi*, 1, 27–53.
- Paulina, J., & Barus, I. (2022), "**Corporate Governance and Ownership Structure. Corporate Governance: A Synthesis of Theory**", *Research, and Practice*, 2(1), pp.303–322. <https://doi.org/10.1002/9781118258439.ch16>
- Pesaran, M. H. (2004), "**General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels**". (IZA Discussion Paper No. 1240).
- Ping, J. (2008), "**Does Corporate Governance Matter? Evidence from China and Hong Kong**". City University Of Hong Kong.
- Pulaşlı, H. (2003), "**Corporate Governance, Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Model**". *Corporate Governance*.
- Şengür, E. D., & Püskül, S. Ö. (2011), "**İMKB Kurumsal Yönetim Endeksindeki Şirketlerin Yönetim Kurulu Yapısı ve İşletme Performansının**

- Değerlendirilmesi İMKB**", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31, ss.33-50.
- Shapiro, S. P. (2005), "**Agency Theory**", Annual Review of Sociology, 31, pp.263-284. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122159>
- Sullivan, J. D. (2009), The Moral Compass of Companies: Business Ethics and Corporate Governance as Anti-Corruption Tools.
- Tatoğlu, F. Y. (2016), **Panel Veri Ekonometrisi**. Beta Yayınları.
- Tükenmez, M., Gençyürek, A. G., & Karakelleoğlu, M. İ. (2017), "**Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notlarının Şirketlerin Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi**", Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, 8(1).
- Turnacıgil, S. (2018), "**Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Hisse Senedi Getirisi Üzerine Etkisi: Bist'de Bir Araştırma**" Çukurova University.
- Viggósson, P. S. (2005). Corporate Governance and Firm Performance: Evidence from Iceland.

YAZIM VE YAYIN KURALLARI

1. Makaleler metin, tablo, şekil ve kaynak kısımları ile birlikte toplam 2.500 kelimedenden az, 7.500 kelimedenden fazla olmaması (derginin sayfa düzenine göre yaklaşık 8-20 sayfa aralığından olması) incelemeye alınmasının ön koşuludur. Makaleler; Microsoft Word programında, kenarlardan (alt, üst, sağ, sol) 4,5 cm. boşluk bırakılarak, Cambria yazı tipinde, 10 punto ve 1 satır aralık ölçüsü kullanılarak yazılmalıdır.
2. Makalenin ilk sayfasında; makalenin başlığı büyük harfle, sayfa ortalanarak ve koyu olarak verilmelidir. Bunun altına ise yazarların isimleri ve adresleri başlıkla aynı şekilde verilmeli ve yazarların unvanları ve kurumları, isimlerin yanına konulacak yıldız işareti ile ilk sayfanın altında yer alacak not ile belirtilmelidir. İsimlerden sonra makale hangi dilde yazılmışsa (Türkçe veya İngilizce) önce o dilde en fazla 100 kelimedenden oluşan öz (abstract), altında ise diğer dilde (İngilizce veya Türkçe) yazılan en fazla 100 kelimedenden oluşan ikinci bir abstract (öz) verilmelidir. Türkçe ve İngilizce dilde hazırlanacak özler makalenin amacını, uygulanan metotları, bulguları ve sonuçları açıklamalıdır. Özlerin altında yer alan anahtar kelimeler ise Türkçe ve İngilizce olarak makalenin içeriğini en iyi anlatan; en az 3, en fazla 9 kelime (key words) olarak verilmelidir.
3. Makalenin ikinci sayfasından başlayacak metnin içerisindeki her paragraftan sonra 1 satır boşluk bırakılmalı ve paragraflar içeriden başlamalıdır. Metin içinde yer alacak ana başlıklar ve alt başlıklar 1., 1.1., 1.1.2. şeklinde numaralandırılmalı, koyu ve sola bitişik olarak yazılmalıdır.
4. Tablo, grafik ve şekiller metnin içerisinde yer almalı ve bunlara sola yanaşık başlık ve sıra numarası verilmelidir. Başlıklar tabloların ve şekillerin üzerinde yer almalıdır. Tablo ve şekiller sayfaya yatay olarak verilmelidir. Tam sayfa olan tablo ve şekiller sayfaya yatay olarak yerleştirilebilir. Denklemler sayfaya ortalı olarak verilmeli ve denklemlere verilecek sıra numaraları parantez içinde ve denklemin sağına yerleştirilmelidir.
5. Kaynaklara yapılan göndermeler, dipnotlar yerine metin içinde parantez arasında gösterilmeli ve sırasıyla yazarın soyadı ve tarih yazılarak verilmelidir. Örneğin; tek yazar olması durumunda (Jarvick, 1996:98), iki yazar olması durumunda (Frantzich ve Sullivan, 1996:87), yazarlar ikiden fazlaysa (Caroline, Pauwels, v.d., 2000). yazarın aynı yıl içinde yayımlanmış birden fazla eserine gönderme yapılıyorsa (Noam, 1991a:65) kullanılmalıdır. Birden fazla kaynağa yapılan göndermeler birbirlerinden noktalı virgülle ayrılmalıdır. (Jarvick, 1996:54; Noam, 1991:43; Dörr, 2000:32).
6. Açıklama gerektiren durumlar için hazırlanan dipnotlar metnin içinde numaralandırılmalı ve atıf yapılan sayfada yer almalıdır. Dipnotlar 10 punto ile satır aralıksız Cambria yazı tipinde yazılmalıdır.
7. Atıf yapılan bütün kaynaklar, çalışmanın sonunda "Kaynakça" başlığı altında gösterilmelidir. Kaynaklar alfabetik sırada ve aşağıdaki örnekler dikkate alınarak verilmelidir.

YAZIM VE YAYIN KURALLARI

i. Kitap

Çolak, Ö. F. (2001). *Finansal Piyasalar ve Para Politikası*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Frantzich, S. ve John, S.. (1996). *The C-Span Revolution*. Oklohama:Oklahoma University Press.

ii. Derleme

Arıcı, K.. (2003). Sosyal Yardım Hakkı. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri-Seçme Yazılar, (Ed.) E. Tuncay Kaplan ve Bülent Bayat. Ankara: Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını.

iii. Dergi

Aydoğmuş, O. ve Çatık, N.. (2006). Türkiye'de Para ikamesi Altında Para Talebi:1986-2005. *Tisk Akademi*, 1(1): 58-74.

iv. Çalışma Tebliği

Shirley, M. M. ve Walsh, P.. (2000). Public versus Private Ownership. *World Bank Policy Research Working Paper*, No:2420.

v. İnternet

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, (2007) Aylık Bülten Şubat 2011, www.tcmb.gov.tr

MANUSCRIPT STYLE AND FORMAT

1. Articles including text, tables, figures and bibliography should not exceed 7500 words and should be minimum 2500 words (depending on the page format, should be between 8-20 pages). Papers should be written in Microsoft Word, manuscript should be single spaced, in Cambria font, and font size 10, page layout is 4.5 cm at left, right, up and bottom.
2. Paper title should be in the center of the first page in capital letters, bold and centered. The author name(s) and address(es) should be centered under the title. Name(s) and address(es) of the author(s) should be in the same format as the paper title. There should be a "*" sign next to the name of each author, referring the academic title and institution of the author, located in footnote. Abstract should be both in Turkish and english, maximum 100 words, containing the purpose of the study and minimum 3 maximum 9 keywords should be given both in Turkish and English under the abstract.
3. Each paragraph of text is begin with a blank line. Sections and sub-sections should be numbered as 1., 1.1., 1.1.2. and should be written bold and left justified.
4. Tables, figures and graphics should be numbered consecutively. The titles should be placed and left justified at the top of tables and figures. Mathematical equations in the text should be centered. Equation numbers should numerate in parentheses and this numbers should be placed at the equation's right size.
5. Reference to a publication should be made in the text by citing the surname of the author, the year of publication, and the page number. Reference for publications with single author (Jarvick,1996:98), reference for publications with two authors (Frantzich and Sullivan, 1996:87), reference for publications with three or more authors (Caroline, Pauwels, v.d., 2000:76), reference for more than one publications by author published in the same year (Noam, 1991a:65), reference for more than one sources: (Jarvick, 1996:54; Noam, 1991:43; Dörr, 2000:32).
6. Footnotes should only be used if absolutely necessary. They should be numbered and should be typed on a separate page under the heading "Notes", Cambria font and font size 10 points.
7. All the sources used in the article should be listed at the end of the article under the title "Bibliography" on a separate page. Examples illustrating general guidelines for bibliography are shown below.

MANUSCRIPT STYLE AND FORMAT

i. Book

Çolak, Ö. F.. (2001). Finansal Piyasalar ve Para Politikası. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Frantzich, S. ve John, S.. (1996). The C-Span Revolution. Oklohama: Oklahoma University Press.

ii. Edited Book

Arıcı, K.. (2003). Sosyal Yardım Hakkı. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri-Seçme Yazılar, (Ed.) E. Tuncay Kaplan ve Bülent Bayat. Ankara: Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını.

iii. Journal

Aydoğmuş, O. ve Çatık, N.. (2006). Türkiye'de Para ikamesi Altında Para Tale-bi:1986-2005. Tisk Akademi, 1(1): 58-74.

iv. Working Paper

Shirley, M. M. ve Walsh, P.. (2000). Public versus Private Ownership. World Bank Policy Research Working Paper, No:2420.

v. Internet

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, (2007) Aylık Bülten Şubat 2011, www.tcmb.gov.tr