

EKONOMİ MALİYE İŞLETME DERGİSİ

e-ISSN: 2667-4378

EMİD

Ekonomi
Maliye
İşletme
Dergisi

Journal of Economics Public Finance Business

Cilt/Volume: 5 | Yıl/Year: 2022 | Sayı/Number: 2

EMİD

Cilt: 5 Sayı: 2

e-ISSN: 2667-4378

EKONOMİ MALİYE İŞLETME DERGİSİ (EMİD)
JOURNAL OF ECONOMICS PUBLIC FINANCE BUSINESS (JEPFB)
CİLT:5-SAYI:2 / VOLUME:5 ISSUE:2
Aralık-2022 / December-2022
<http://dergipark.gov.tr/emid>

Sahibi / Owner

Doç. Dr. Adil AKINCI – Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi

Baş Editör / Editor in Chief

Doç. Dr. Adil AKINCI – Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi

Editör / Editor

Prof. Dr. Niyazi KURNAZ – Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Öğr. Gör. Erkan BİLGE – Kırklareli Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Niyazi KURNAZ / Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Adil AKINCI / Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Esra N. KILCI / İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa
Doç. Dr. Barış YILDIZ / Gümüşhane Üniversitesi
Öğr. Gör. Erkan BİLGE / Kırklareli Üniversitesi

Kapak Tasarımı / Cover Design

Doç. Dr. Eren GÖRGÜLÜ / Kırklareli Üniversitesi

Yazışma Adresi / Correspondence Address

adilakinci@gmail.com

E-ISSN

2667-4378

***Ekonomi Maliye İşletme Dergisi (EMİD)**, yılda bir cilt ve iki sayı olarak (Haziran ve Aralık) yayımlanan, çift-körleme hakemlik süreci yürüten uluslararası akademik bir dergidir. Dergide yayınlanan yazıların her türlü içerik sorumluluğu yazarlarına ait olup Dergimizin kurumsal görüşünü yansıtmamaktadır. Yazılar yayıncı kuruluştan izin alınmadan kısmen veya tamamen bir başka yerde yayımlanamaz.*

***Journal of Economics Public Finance Business (JEPFB)** is a double blind peer-reviewed academic journal which is published twice per year (June and December). All the responsibility for the content of the papers published here belongs to the author/authors, and does not express the official view of the Journal. Without getting permission of the journal, papers published here cannot be published partially or totally on other media.*

EKONOMİ MALİYE İŞLETME DERGİSİ (EMİD)
JOURNAL OF ECONOMICS PUBLIC FINANCE BUSINESS (JEPFB)
CİLT:5-SAYI:2 / VOLUME:5 ISSUE:2
Aralık-2022 / December-2022
<http://dergipark.gov.tr/emid>

BİLİM KURULU / SCIENTIFIC COMMITTEE

Prof. Dr. Abdulvahap ÖZCAN	Pamukkale Üniversitesi - Türkiye
Prof. Dr. Ahmet Burçin YERELİ	Hacettepe Üniversitesi - Türkiye
Prof. Dr. Cem TANOVA	Doğu Akdeniz Üniversitesi – Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
Prof. Dr. Filiz EKİNCİ	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi – Türkiye
Prof. Dr. İbrahim KIRCOVA	Yıldız Teknik Üniversitesi – Türkiye
Prof. Dr. İbrahim Sani MERT	Antalya Bilim Üniversitesi – Türkiye
Prof. Dr. Mecit EŞ	İstanbul Ticaret Üniversitesi – Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Hasan EKEN	Türkiye Ekonomik Mali Araştırmalar Merkezi - Türkiye
Prof. Dr. Mitch Charkiewicz	The City University of New York, York College – ABD
Prof. Dr. Muharrem ÖZTEL	İstanbul Medeniyet Üniversitesi – Türkiye
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ	Marmara Üniversitesi – Türkiye
Prof. Dr. Nilgün ÇİL	İstanbul Üniversitesi – Türkiye
Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi – Türkiye
Doç. Dr. Andrei NESTIAN	Alexandru Ioan Cuza Üniversitesi – Romanya
Doç. Dr. Aysun ÇETİN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi –Türkiye
Doç. Dr. Derya ÖZTÜRK	Ordu Üniversitesi - Türkiye
Doç. Dr. G. Serap ÇEKEROL	Eskişehir Teknik Üniversitesi - Türkiye
Doç. Dr. İbrahim DURAK	Erciyes Üniversitesi - Türkiye
Doç. Dr. Resul KURT	İstanbul İstinye Üniversitesi - Türkiye
Doç. Dr. Selim TÜZÜNTÜRK	Bursa Uludağ Üniversitesi - Türkiye
Doç. Dr. Valerij DERMOL	International School for Social and Business Studies – Slovenya
Dr. Öğr. Üyesi Boren SARGON	Kıbrıs Bilim Üniversitesi – Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
Dr. Luan VARDAR	Kolegji Universum - Kosova
Dr. Sevim ÖZTİMURLENK	SUNY College at Old Westbury - ABD

Ekonomi Maliye İşletme Dergisi (EMİD), *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*, *Index Copernicus*, *Asos Indeks*, *Scientific Indexing Services*, *InfoBase Index*, *Eurasian Scientific Journal Index*, *Directory of Research Journals Indexing*, *Academic Resource Index*, *Journal Factor Root Society for Indexing* tarafından indekslenmektedir.

Journal of Economics Public Finance Business (JEPFB) is indexed by *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*, *Index Copernicus*, *Asos Indeks*, *Scientific Indexing Services*, *InfoBase Index*, *Eurasian Scientific Journal Index*, *Directory of Research Journals Indexing*, *Academic Resource Index*, *Journal Factor*, *Root Society for Indexing*.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

- 1.Yusuf ESMER & Muhammet YÜKSEL.....233-245**
Türk Kamu Bankalarının Misyon ve Vizyonlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma
A Qualitative Research on the Mission and Vision of Turk Public Banks
Doi: <https://doi.org/10.46737/emid.1139079>
(Araştırma Makalesi/Research Article)
- 2.Metin DOĞAN.....246-261**
Mali Demokrasi ve COVID-19 Harcamaları Açısından Karşılaştırmalı Bir Analiz
A Comparative Analysis of Fiscal Democracy and COVID-19 Expenditures
Doi: <https://doi.org/10.46737/10.46737/emid.1182520>
(Araştırma Makalesi/Research Article)
- 3.Emin ZEYTİNOĞLU & Nasıf ÖZKAN.....262-274**
Borsa İstanbul'daki Şirketlerin Faaliyet Raporlarının Okunabilirliği: Finansal Performans Kapsamında Bir Karşılaştırma
Readability of Annual Reports of Companies Listed in Borsa İstanbul: A Comparison within the Financial Performance Framework
Doi: <https://doi.org/10.46737/emid.1178097>
(Araştırma Makalesi/Research Article)
- 4.Gülcan ÖZBOLAT & Aşlı BEYHAN ACAR.....275-303**
Planlanmış Davranış Kuramı ve Girişimcilik: TİB Alanında Çalışan Girişimciler ile İlgili Nitel Bir Araştırma
Theory of Planned Behavior and Entrepreneurship: A Qualitative Research on Entrepreneurs Working in İCT
Doi: <https://doi.org/10.46737/emid.1205829>
(Araştırma Makalesi/Research Article)
- 5.İlyas Kays İMAMOĞLU.....304-317**
Yönetişim, Girişimcilik ve Ekonomik Büyüme: Bir Panel Nedensellik Analizi
Governance, Entrepreneurship and Economic Growth: A Panel Causality Analysis
Doi: <https://doi.org/10.46737/emid.1205240>
(Araştırma Makalesi/Research Article)

6.Gürol BALOĞLU & Kaan Ramazan ÇAKALI.....	318-335
<i>Uzaktan Çalışma Uygulamalarının İç Denetimine İlişkin Bir Öneri</i>	
<i>A Recommendation Regarding Internal Auditing Remote Work Practices</i>	
Doi: https://doi.org/10.46737/emid.1182668	
(Araştırma Makalesi/Research Article)	
7.Veyssel BAYTAŞ & Gülşen ÇETİN AYDIN.....	336-356
<i>Sağlık Kurumlarında Çevreye Duyarlı Politikalar: Yeşil Hastane Örnekleri</i>	
<i>Environmental Sensitive Policies in Health Institutions: Examples of Green Hospitals</i>	
Doi: https://doi.org/10.46737/emid.1199900	
(Araştırma Makalesi/Research Article)	
8.Harika ÖZKAN & Nilüfer YILDIZ.....	357-368
<i>Türkiye’de Turizmde Mobbing ile İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi</i>	
<i>Bibliometric Analysis of the Studies in the Literature Relating to Mobbing in Tourism in Turkey</i>	
Doi: https://doi.org/10.46737/emid.1149660	
(Araştırma Makalesi/Research Article)	
9. DÜZELTME YAZISI/ ERRATUM.....	369

EKONOMİ MALİYE İŞLETME DERGİSİ (EMİD)
JOURNAL OF ECONOMIC PUBLIC FINANCE BUSINESS (JEPFB)
CİLT:5-SAYI:2 / VOLUME:5 ISSUE:2
Aralık-2022 / December-2022
<http://dergipark.gov.tr/emid>

CİLT:5 SAYI:2 HAKEMLERİ/ REFEREES of VOLUME:5 ISSUE:2

Prof. Dr. ASLI YENİPAZARLI	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın YILMAZER	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Haşim AKÇA	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Semih ÖZ	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Aysel GÜNEY	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşe DURGUN KAYGISIZ	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşenur TARAKCIOĞLU ALTINAY	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Bahar SUVACI	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Dilek SAĞLIK ÖZÇAM	Yeditepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru DEMİRCİ	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Gül ERKOL BAYRAM	Sinop Üniversitesi
Doç. Dr. Işıl ARIKAN SALTIK	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Kadir KARAGÖZ	Manisa Celâl Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ELA	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut YÜCESAN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuzhan AY TAR	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Doç. Dr. Sezer Bozkuş KAHYAOĞLU	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Doç. Dr. Sibel SÜ ERÖZ	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Umut Can ÖZTÜRK	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç.Dr. Seda TEKELİ	Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mecbure ASLAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Samiye EKİM DERTLİ	İskenderun Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Selim DÜĞER	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Cuma DEMİR TAŞ	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gamze BAYIN DONAR	Hacettepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe AKDEMİR ÖMÜR	İstanbul Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Ali KAPLAN	Yıldız Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa DORUK MUTLU	Yozgat Bozok Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serap KALFAOĞLU	Selçuk Üniversitesi
Dr. Gürkan Bozma	İğdır Üniversitesi
Dr. Ömer Faruk AVER	Gazi Üniversitesi
Dr. Yasin ÇİL HOROZ	Hacettepe Üniversitesi


TÜRK KAMU BANKALARININ MİSYON VE VİZYONLARINA YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

A QUALITATIVE RESEARCH ON THE MISSION AND VISION OF TURK PUBLIC BANKS

Yusuf ESMER*, Muhammet YÜKSEL**

*Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, UBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, yesmer@bayburt.edu.tr, 

**Öğr. Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Terme Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü,

muhammet.yuksel@hotmail.com, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p>Gönderilme Tarihi 01.07.2022</p> <p>Revizyon Tarihi 16.08.2022</p> <p>Kabul Tarihi 13.09.2022</p> <p>Makale Kategorisi Araştırma Makalesi</p> <p>JEL Kodları G24 M10 M19</p>	<p><i>İş koşullarının ve rekabetin değişkenlik gösterdiği günümüz iş dünyasında, örgütlerin faaliyetlerinde başarılı ve sürdürülebilir olmaları stratejik yönetim olgusuna bağlıdır. Stratejik yönetim süreci birçok evreden oluşmakta olup, en önemli evrelerinden biri de stratejik yönlendirmedir. Stratejik yönlendirmeyi oluşturan unsurların başında ise misyon ve vizyon gelmektedir. Bu çalışmada Türk kamu bankalarının misyon ve vizyonlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, çalışmada nitel araştırma yöntemi kapsamında içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda, kamu bankalarının misyon ve vizyon ifadeleri bankaların kurumsal web sitelerinden taranarak incelenmiş, misyon ve vizyonlar karşılaştırılarak misyon ve vizyon arasında bir uyum olup olmadığı ve literatüre uygunlukları tartışılmıştır. Araştırma sonucunda, kamu bankalarının misyon ve vizyonlarının kısmen uyumlu olduğu, misyon ve vizyon ifadelerinin literatüre kısmen uygun olduğu, ifadelerden misyon ve vizyon arasındaki ayrımın yeterince anlaşılmadığı belirlenmiştir.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: Kamu Bankaları, Stratejik Yönlendirme, Misyon, Vizyon</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received 01.07.2022</p> <p>Revized 16.08.2022</p> <p>Accepted 13.09.2022</p> <p>Article Classification: Research Article</p> <p>JEL Codes G24 M10 M19</p>	<p><i>In today's business world where business conditions and competition vary, the success and sustainability of organizations in their activities depends on the phenomenon of strategic management. The strategic management process consists of many phases, and one of the most important phases is strategic orientation. Mission and vision are at the forefront of the elements that make up the strategic direction. In this study, it is aimed to examine the mission and vision of Turk public banks. For this purpose, content analysis technique was used within the scope of qualitative research method in the study. In this direction, the mission and vision statements of public banks were scanned from the banks' corporate websites, the mission and visions were compared and whether there was a harmony between the mission and vision and their compatibility with the literature were discussed. As a result of the research, it has been determined that the mission and vision of the public banks are partially compatible, the mission and vision statements are partially compatible with the literature, and the distinction between mission and vision is not sufficiently understood from the statements.</i></p> <p>Keywords: Public Banks, Strategic Orientation, Mission, Vision</p>

*Bu çalışma 02-04 Mayıs 2019 tarihlerinde Osmaniye`de düzenlenen 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi`nde tam metin olarak sunulan bildirinin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

Atıf (Citation): Esmer, Y. & Yüksel, M. (2022). "Türk Kamu Bankalarının Misyon ve Vizyonlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma", *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 233-245



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Günümüz iş yaşamında koşullar ve rekabet şartları sürekli değişmektedir. Böyle bir ortamda örgütlerin başarılı ve sürdürülebilir olmaları onların stratejik yönetilmelerine bağlı olmakla birlikte, stratejik yönetim, örgütlerin üretim, pazarlama, insan kaynakları, finans, muhasebe, Ar-Ge, kurumsal iletişim ve inovasyon gibi fonksiyonları ile ilgili kaynakların amaçlar ve hedefler doğrultusunda örgütlenmesi sürecidir (Ritson, 2011, s. 17). Bilgiç (2013, s. 69) stratejik yönetimi “*etkili stratejiler geliştirme, uygulama ve sonuçlarını değerlendirerek denetlemeye yönelik kararlar ve faaliyetler bütünü*” olarak tanımlamaktadır. Aktan (2008, s. 5) ’a göre ise stratejik yönetim misyon, vizyon, strateji ve aksiyon olmak üzere dört önemli bileşenden oluşan bir yönetim tekniğidir. Misyon, var olma nedenini, “*Niçin varız?*” sorusunun yanıtını ifade etmekteken; vizyon ise gelecekte ulaşılmak istenen yerin fotoğrafıdır. Vizyon, misyondan farklı olarak hayata geçirilebilir amaç ve hedefleri de ifade etmektedir. Strateji, amaç ve hedeflerine nasıl ulaşılabileceğini gösteren başka bir ifade ile amaç ve hedeflere ulaşmak için takip edilecek yoldur. Aksiyon ise amaç ve hedeflere ulaşmak için belirlenmiş stratejilerin uygulanmasıdır. Stratejik yönetimin alanı, yalnızca belirli bir teorik paradigma ile değil, belirli bir bağımlı değişkene, genel örgütsel performansa ve bu performansı şekillendirmede yöneticilerin rolüne odaklanmasıyla tanımlanmaktadır (Makadok vd., 2018, s. 1530). Bu kapsamda örgütlerde belirlenen misyon ve vizyonlar, örgütlerin sürdürülebilirliklerine ve yönlendirme araçlarının sürdürülebilirlik amacına hizmet etme potansiyelleri bağlamında stratejik yönetim süreci için kritik öneme sahip unsurlardır. Peter Drucker, stratejik yönetimde temel görevin bir örgütün misyonunu düşünmekten geçtiğini ve “*Bizim işimiz nedir, ne olmalıdır?*” sorularına yanıt bulmak ve belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda alınan kararların gelecekte beklenen sonuçlara ulaşmak olduğunu ifade ederek misyon ve vizyonun önemini ortaya koymuştur (Güçlü, 2003, s. 70). Misyon ve vizyon kavramları, stratejik yönetim sürecinin temel kavramları olmasına karşın, yapılan araştırmalarda, örgütlerin birçoğunda bu kavramların literatüre uygun oluşturulmadığı ve kullanılmadığı görülmektedir (Muslu, 2014, s. 152). Bu bağlamda örgütlerin belirlemiş oldukları misyon ve vizyonları arasında bir uyum olmalı ve vizyon örgütün gelecekte ulaşmak istediği amaç ve hedeflerini içerdiğinden, örgütün misyonu (var oluş nedeni) ile uyumlu olması gerekmektedir. Misyon ve vizyon ifadeleri kamu, özel, kar amacı güden ve kar amacı gütmeyen, ulusal, çok uluslu veya KOBİ fark etmeksizin her türden örgüt için stratejik yönetim sürecinin önemli parçaları olarak kabul edilmektedir (Najimudinova, 2017, s. 44). Geleceğin gerçekliğinin yeni bir başarı modeli, paylaşılan kilit yöneticiler ve organizasyon tarafından, işletmenin yönelimini teknolojiden stratejiye kaydırma yeteneği için hayati bir ön koşuldur. Gelecekle ilgili kişisel ve kurumsal olarak sahip olunan inançların ötesinde, yönetimin yeni zorluklara yanıt verecek şekilde hareket etme yetkinliğine de ihtiyacı bulunmaktadır (Igor Ansoff, 1987, s. 37). Bu nedenle Türkiye ekonomisi için büyük öneme sahip bankacılık sektörünü oluşturan bankaların yönlerini bulabilmeleri ve başarılı olabilmeleri literatüre uygun oluşturulmuş misyon ve vizyonların varlığına bağlıdır. Özellikle bu durum ülke ekonomisinin teminatı olan kamu bankaları için daha da geçerli bir hal almaktadır (Aytar ve Soylu, 2017, s. 128; Bozkuş Kahyaoğlu ve Balkan, 2018, s. 86; Soygür, 2018, s. 988). Bu çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren kamu bankalarının misyon ve vizyonları incelenerek tartışılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde bankaların misyon ve vizyonlarını incelemeye yönelik sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Çalışmanın bu yönüyle ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde öncelikle kamu bankacılığı kavramı hakkında bilgi verildikten sonra, stratejik yönlendirme kapsamında misyon ve vizyon kavramları açıklanarak, bankaların misyon ve vizyonlarını incelemeye yönelik gerçekleştirilen çalışmaların literatür taramasına yer verilmiştir.

1.1. Kamu Bankacılığı

Kamu bankacılığı yeni bir düşünce olmayıp, 1929 Ekonomik Buhranı sonrası Keynesyen ekonomik düşüncenin ileri sürdüğü “*ekonomiye devletin daha çok müdahil olması*” önerisi ile

birlikte ortaya çıkmış bir bankacılık türüdür. Bu tür bankalar Avrupa'da yüzyıllardır var olmuş ve son yüzyıl içerisinde Asya ve Latin Amerika gibi çeşitli bölgelerde ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmuşlardır. Kamu bankaları, temelde ekonomik büyüme ve kalkınmaya liderlik etmek, piyasada var olan aksaklıklara çözüm üretmek, kırsal kesime yönelik daha çok bankacılık hizmeti sunmak, finansal ve ekonomik istikrara yardımcı olmak gibi amaçlarla kurulmuş finansal kuruluşlardır. Kamu bankalarını, özel bankalardan açık bir şekilde ayıran iki kurumsal özellik bulunmaktadır: (1) Kamu bankalarının kâr amacı bulunmamaktadır, (2) Kamu bankaları, kamu parasıyla spekülasyon yapma ilkesi üzerine kurulmamışlardır (Marshall ve Rochon, 2019, ss. 61-62; Uçarkaya, 2006, s. 127). Kamu bankaları, özel yatırımcılardan ziyade bir devlet kurumu tarafından kontrol edilen ve esas olarak finanse edilen bir bankalardır. Kamu bankalarının yönetim organı, eyalet, ilçe veya şehir yönetiminin bir uzantısıdır. Kamu bankalarının yönetim organı, tüm gelirlerini, vergilerini, ücretlerini ve diğer kazançlarını bankaya yatırmaktadır. Ayrıca yönetim organları bankalarından borç alabilmektedirler (Rocky Mountain Public Banking Institute, 2021: 1). Bununla birlikte kamu bankalarının genel fonksiyonları şunlardır (Barrowclough vd., 2020, ss. 7-8):

- Özel ve kamu kuruluşlarına likidite sağlama ve kredi verme
- Teşvik ve hibe desteği sağlama
- Kredi garantisi sağlama
- Düzenleyici destek hizmeti verme
- Borç erteleme ve yardım sağlama
- Danışmanlık hizmetlerinde bulunma
- Sosyal ve eşitlik odaklı hizmetler sunma
- Bireysel bankacılık hizmetleri verme
- Diğer kamu bankaları, kamu finans kurumları ve özel bankalarla işbirliğinde bulunma
- Devlet bakanlıklarını destekleme

Türkiye`de kamu bankaları, sermayesi devlete ait olan ve yönetimi devlet tarafından vatandaşa maaş ödemesi, uygun kredi ve döviz gibi finansal ürünler sunan finansal aracı kuruluşlardır. Bunlar; Kamu Sermayeli Mevduat Bankaları, Kamu Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF)`na Devredilen Bankalar, Kamu Sermayeli Katılım Bankaları olmak üzere dörde ayrılmaktadır (Devletdestekli, 2021, s. 1). Kamu Sermayeli Mevduat Bankaları, devlet tarafından kurulan ve sermayesi devlete ait olmakla birlikte mevduat toplayarak bu mevduatı ekonomik fonlamalarda kullanan, bireysel bankacılık ve yurt dışı bankacılık gibi pek çok konuda hizmet veren kuruluşlardır. Kamu Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları, anonim şirketlere ve kamu kurumlarına finansal destek sağlamak amacıyla devlet tarafından kurulan, mevduat toplamayan ve bireysel bankacılık hizmetinde bulunmayan kuruluşlardır. TMSF`ye Devredilen Bankalar, tasarruf sahiplerini korumak amacıyla Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu`na devredilen kuruluşlardır. Kamu Sermayeli Katılım Bankaları ise tasarruf sahiplerinden topladıkları fonları faizsiz prensipler doğrultusunda inşaat, sanayi, ticaret, finansal kiralama ve ortaklık gibi alanlarda değerlendirerek tasarruf sahiplerine kar ya da zarar ortaklığı sunan, diğer kamu bankaları tarafından kurulan ve devlet tarafından desteklenen bankalardır (Bankalar.org, 2021, s. 1).

Kamu bankaları, Türk bankacılık sektörü içerisinde önemli bir paya sahiptirler. Türkiye`de, Türkiye Bankalar Birliği (TBB) ve Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB) 2021 verilerine göre 3 kamusal sermayeli mevduat bankası, 3 kamusal sermayeli kalkınma ve yatırım bankası, 2 TMSF`ye devredilen bankalar ve 3 kamusal sermayeli katılım bankası olmak üzere 11 kamu bankası bulunmaktadır (TBB, 2021, s. 1; TKBB, 2021, s. 1). Kamu bankalarının adları, türleri ve şube sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 1`de verilmektedir.

Tablo 1: Kamu Bankalarının Adları, Türleri ve Şube Sayıları

Banka Türü	Banka Adı	Şube Sayısı	
		Yurtiçi	Yurtdışı
Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları	T.C. Ziraat Bankası A.Ş.	1728	24
	Türkiye Halk Bankası A.Ş.	1008	6
	Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	934	4
Kamusal Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları	İller Bankası A.Ş.	19	-
	Türk Eximbank	22	-
	Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.Ş.	1	-
Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar	Adabank A.Ş.	1	-
	Birleşik Fon Bankası A.Ş.	1	-
Kamusal Sermayeli Katılım Bankaları	Türkiye Emlak Katılım Bankası A.Ş.	58	-
	Vakıf Katılım Bankası A.Ş.	118	-
	Ziraat Katılım Bankası A.Ş.	109	-

1.2. Stratejik Yönlendirme

Stratejik yönetim, stratejik bilinçle başlayıp strateji oluşturma ile devam eden ve stratejik kontrol ile sona eren ve birçok aşamayı içerisinde barındıran bir süreçtir. Bu süreçte en önemli aşamalardan biri de stratejik yönlendirme. Stratejik yönlendirme, bir örgütün gitmek istediği ya da gitmesi gereken yönün ve bunu gerçekleştirebilmesi için ne kadar iyi örgütlendiğini gösteren stratejik bir süreçtir. Stratejik yönlendirme, iki ana bileşenden oluşmaktadır. Birincisi, örgütün gelecekteki gelişimi için bir plana sahip olması, ikincisi ise örgütün belirlemiş olduğu bu yolda ne kadar iyi ilerlediğinin ölçümüdür. Bu durum vahşi doğada yürüyüş yapan bir kişinin, gitmesi gereken yöne göre yönünü belirlemek için bir pusula kullanmasına benzemektedir (Wiesen, 2013, s. 1). Örgütlerde stratejik yönlendirme (geleceğe bakış) süreci, Tablo 2’de görüldüğü gibi stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesiyle ilgili uygulamalarla birlikte misyon ve vizyon kavramlarını da kapsamaktadır (Ülgen ve Mirze, 2018, s. 45). Örgütlerin geleceğe yönelik iç ve dış paydaşlarını daha güvenli ve sağlıklı bir şekilde yönlendirmeleri, motive etmeleri ve bilgilendirmeleri stratejik yönlendirme araçlarıyla sağlanabilmekte, misyon ve vizyon arasındaki köprü ve bağlantılar belirlenen stratejiler yoluyla kurulmaktadır. Dolayısıyla bir örgütün sürdürülebilirliğinin sağlanmasında ilk olarak referans alınması gereken yol gösterici kavramlar misyon ve vizyondur (Aytar ve Soylu, 2017, s. 119). Bu bağlamda misyon ve vizyon kavramlarının doğru anlaşılabilmesi için doğru tanımlanması gerekmektedir.

Tablo 2: Stratejik Yönlendirme Süreci

Stratejik Yönlendirme	Misyon
	Vizyon
	Stratejik Amaç ve Hedefler

Misyon: Misyon bir örgütün “varlık nedenini” tanımlamaktadır. “Niçin varız?” sorusunun yanıtıdır (Kılıç, 2010, s. 91). Miller ve Dress’e göre ise misyon kavramı beş sorunun yanıtıdır (Muslu, 2014, s. 155): “(1) Varoluş amacımız ve nedenimiz nedir? (2) Bizi rakiplerimizden farklı kılan özelliklerimiz nelerdir? (3) Gelecek beş yıl içinde işimizde ne gibi farklılıklar meydana gelebilir? (4) Ekonomik bağlantılarımız nasıl olmalıdır? (5) Temel değer ve inançlarımız neler olmalıdır?”

Vizyon: Vizyon, gelecekte nerede ve hangi konumda olmak gerektiğinin bir görüntüsüdür. Bu bağlamda vizyon, ulaşabilecek gerçekçi amaçları ve hedefleri içermesine rağmen vizyon, bir ütopya ya da hayal olmamalı, gerçekleştirilebilir ve ulaşılabilir düzeyde olmalıdır (Ramazanoğlu ve Bahçeci, 2006, s. 53). Vizyon, “gelecekte hangi durumda olmak istendiğinin” bir ifadesidir.

Vizyon, gelecekte gerçekleştirilmesi düşünülen hedefi ortaya koymaktadır. Bu bakımdan vizyonun iyi bir yol gösterici olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle vizyonun tüm örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi ve paylaşılması önem arz etmektedir. Bunun için öncelikle vizyonun iyi açıklanması ve örgüt üyelerine iletilmesi gerekmektedir (Kılıç, 2010, s. 89).

Misyon, örgütün varoluş nedeni iken, vizyonun ise örgütün hayal edilen gelecekteki yer olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle misyon ve vizyonun örgüt yönetimi tarafından literatüre uygun bir şekilde belirlenmesi, örgüt üyeleri tarafından ise iyi anlaşılması ve benimsenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla anlaşılır düzeydeki misyon ve vizyon ifadelerinin sahip olmaları gereken özellikler Tablo 3'de verilmektedir (Akgemci ve Güleş, 2009, s. 14; Muslu, 2014, s. 161).

Tablo 3: Misyon ve Vizyon İfadelerinde Bulunması Gereken Özellikler

Misyon	Vizyon
<ul style="list-style-type: none"> - "Kısa, açık olmalı ve çarpıcı bir şekilde ifade edilmelidir." - "Ürünün oluşturulma sürecini değil, ürünün amacını tanımlamalıdır." - "İşletmenin üretim alanını belirtmelidir." - "İşletmenin ürettiği mal ya da hizmeti tanımlamalıdır." - "Çalışanları motive etmeli, çalışanların mal ya da hizmet üretirken sürekli göz önünde bulunduracakları ve gurur duyacakları anlamlı bir iddiada bulunmalıdır." 	<ul style="list-style-type: none"> - "İdealist olmalı; yürekte gelmeli ve hissedilmelidir." - "Örgüte ait ve özgün olmalıdır." - "Ayırt edici olmalı; örgütün misyonu diğerlerinden farklı olmalıdır." - "Dikkat çekici olmakla birlikte örgütün hem içinden ve hem de dışından olan kişilerin ilgisini çekmelidir." - "Akılda kalıcı olacak şekilde kısa olmalıdır." - "İddialı ve ilham verici olmalıdır." - "İdeal olanı ve gelecekteki başarıyı tanımlamalıdır."

Tablo 3'de misyon ve vizyon ifadelerinde bulunması gereken birçok özelliğin olduğu görülmektedir. Bunlar aynı zamanda araştırmada misyon ve vizyonların literatüre uygunluğu konusunda referans olarak kabul edilmektedir.

1.3. Literatür Taraması

Olayiwola (2005) Nijerya'da bankaların misyon beyanlarının bileşenlerini belirlemeye ve bu bankaların misyon beyanlarını ne ölçüde yerine getirdiklerini incelemeye çalışmıştır. Toplam 37 bankanın misyon açıklamalarını incelemiştir. Araştırmada seçilen bankaların birçoğunun misyon beyanlarını yerine getirmek için çaba sarf ettiği sonucuna ulaşmıştır. Ogbari vd. (2015) Nijerya'da bankacılık sektöründe misyon beyanı ile banka performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma bulguları, amaca yönelik misyon beyanı ile bankaların cirosu, müşteri memnuniyeti, sosyal sorumluluğu ve özkaynaklarının sağlanabileceğini göstermiştir. Ayrıca söz konusu faktörlerin elde edilmesi için amaç, teknoloji, değerler, topluma ilgi ve kamu imajı gibi kavramlara son derece önem verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Najimudinova (2017) Kırgızistan'daki ilk 10 ticari bankanın misyon beyanlarının içeriğini incelemiştir. İnceleme sonucunda, ürünler, coğrafi konum, amaç beyanı ve müşterilerin sık rastlanan misyon bileşenleri olduğu görülmekte iken, kamu imajı endişesi, büyüme, kâr endişesi ve felsefe gibi bileşenlerin daha az rastlanan misyon bileşenleri olduğu görülmektedir. Aytar ve Soylu (2017) Türk bankacılık sektöründe kullanılan misyon ve vizyon ifadelerine yönelik bir içerik analizi gerçekleştirmişlerdir. Analiz sonucunda kamu, özel ve yabancı banka grupları arasında tematik ve kavramsal ifade benzerliklerinin ve farklılıklarının olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca misyon ifadeleri içerisinde müşteri, değer ve hizmet kavramlarının öne çıktığı görülmekte iken, vizyon ifadeleri içerisinde ise banka, lider ve Türkiye kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Soygür (2018) Türkiye'de faaliyet gösteren kamu ve özel, yerli ve yabancı sermayeli bankalar ve katılım bankaları arasında misyon ve vizyon yönünden bir farklılığın olup olmadığını incelemiştir. İnceleme sonucunda kamu bankalarının vizyon ve misyon ifadelerinde sektörde liderlik, üretkenlik ve sosyal sorumluluk kavramlarını kullandıkları tespit edilmekte iken, benzer bir

şekilde katılım bankalarının da vizyon ve misyon ifadelerinde sosyal sorumluluk kavramını kullandıkları görülmektedir. Diğer yandan yerli özel bankaların kaliteli hizmet olgusunu öne çıkararak kamu bankalarına kıyasla daha fazla müşteri memnuniyetine önem verdikleri anlaşılmaktadır. Katılım bankalarının ise vizyon ve misyon ifadelerinde özellikle faizsiz bankacılığa vurgu yaptıkları ve saygınlık ifadesini ön plana çıkarttıkları görülmektedir. Bozkuş Kahyaoğlu ve Balkan (2018) Türkiye'de hizmet veren kamu ve özel sermayeli mevduat, kalkınma, katılım ve yatırım bankalarının misyonları, vizyonları, etik kodları ve değerleri analitik olarak incelenmiştir. Bankaların misyon ve vizyonlarında üzerinde durulan temel konuların iş ve sosyal değerler ile temel değerlere uygunluğu açısından değerlendirmesini yapmışlardır. Araştırma sonucunda evrensel kurumsal yönetim değerleri olan şeffaflık, açıklık ve hesap verebilirlik kavramlarının Türk bankacılık sektöründe öne çıktıklarını ve bu kavramların bankaların temel değerleri için de önemli bir yere sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Güler (2020) Türkiye’de faaliyet gösteren şube sayısına göre ilk yirmi içerisinde yer alan bankaların misyon ve vizyonlarını inceleyerek kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların misyon ve vizyon ifadelerindeki benzerlik ve farklılıkları belirlemeye çalışmıştır. Bankaların misyon ifadelerinde en çok kullandıkları kavramın müşterilere değer oluşturmak olduğunu, vizyon ifadelerinde en çok kullandıkları kavramların ise lider ve öncü olmak olduğunu belirtmiştir.

2. Yöntem

Bu çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren kamu bankalarının misyon ve vizyon ifadelerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada bankaların misyon ve vizyon ifadelerine ilişkin objektif ve sistematik bir bilgi ya da veri sunulması amaçlandığı için içerik analizi tekniğinin kullanılması uygun görülmüştür (Koçak ve Arun, 2006, s. 22). İçerik analizi, değişen araştırma amaçları ve hedefleri ile kütüphane ve bilgi bilimi çalışmalarında yaygın olarak kullanılan oldukça esnek bir araştırma yöntemidir. Bu araştırma yöntemi, nitel, nicel ve bazen karma araştırma çerçevelerinde uygulanmakta, bulgular üretmek ve bunları bağlama oturtmak için çok çeşitli analitik teknikler kullanılmaktadır (White ve Marsh, 2006, s. 22). Çalışmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren tüm kamu bankaları oluşturmaktadır. Tüm kamu bankaları örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmada bankaların misyon ve vizyonlarının olduğu gibi betimlenmesi öngörüldüğü için tarama modeli tercih edilmiştir (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012, ss. 145-146). Bu bağlamda kamu bankalarının misyon ve vizyon ifadeleri bankaların web sitelerinden taranarak incelenmiş, karşılaştırmalar yapılmış, öne çıkan ortak kavramlar/olgular belirlenmeye çalışılmış, bankaların misyon ve vizyon ifadelerinin literatüre uygunluğu Tablo 1’de verilen misyon ve vizyon ifadelerinde bulunması gereken özellikler dikkate alınarak tartışılmıştır.

3. Bulgular ve Tartışma

Kamusal sermayeli mevduat bankalarının misyon ve vizyon ifadeleri Tablo 4’de verilmektedir.

Tablo 4: Kamusal Sermayeli Mevduat Bankalarının Misyon ve Vizyon İfadeleri

Banka Adı	Misyon	Vizyon
T.C. Ziraat Bankası A.Ş	<i>“Türkiye’de ve dünyanın her yerinde yaygın, güvenilir ve aynı kalitede hizmet sunan, herkesin ve her kesimin bankası olan, müşteri ve insan kaynağını en değerli aktifi olarak kabul eden, köklü geçmişine yakışır şekilde sürekli olarak fark ve değer yaratan, rakiplerinin örnek aldığı, her aşamada bir bankadan daha fazlasını vaat eden, evrensel, saygın ve piyasa değeri yüksek, lider banka olmaktır” (Ziraat Bankası, 2021, s. 1).</i>	<i>“Müşteri ihtiyaç ve beklentilerini en iyi şekilde anlayarak, onlara en doğru kanaldan en uygun çözüm ve değer önerilerini sunan, yaygın şube ağı ve alternatif dağıtım kanalları ile geniş ürün ve hizmet yelpazesini toplumun her kesimine en hızlı ve en etkin şekilde ulaştıran, etik değerlerinin ve sosyal sorumluluğunun bilincinde olarak dünya standartlarında sürdürülebilir kârlılık ve verimlilikle faaliyet gösteren, müşteri memnuniyetini her şeyden üstün tutan bir banka olmaktır” (Ziraat Bankası, 2021, s. 1).</i>
Türkiye Halk	<i>“Halk’tan ve çalışanlarından aldığı güç,</i>	<i>“Halktan aldığımız adımın gücü ile köklü</i>

Bankası A.Ş.	<i>nitelikli insan kaynağı ve sahip olduğu yenilikçi teknolojiler ile başta esnaf, sanatkar ve KOBİ'ler olmak üzere tüm müşterilerine hızlı, güvenli, kaliteli ürün ve hizmetler sunmak, müşteri odaklı dijital çözümlerle müşteri memnuniyetini artırmak; sosyal sorumluluk bilinciyle Ülkemizin gelişmesine ve kalkınmasına destek olarak tüm paydaşlar için yüksek katma değer oluşturan halkın bankası olmak” (Halkbank, 2021, s. 1).</i>	<i>geçmişimize dayanan deneyimlerimizi yenilikçi teknolojiler ve dijital çözümlerle birleştirerek başta esnaf, sanatkar ve KOBİ'ler olmak üzere tüm kesimlerin tercih edeceği öncü banka olmak” (Halkbank, 2021, s. 1).</i>
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	<i>“Vakıf kültüründen aldığı güçle; kendisine emanet edilen varlık ve değerleri etkin ve verimli yöneterek müşterilerine, çalışanlarına, hissedarlarına ve topluma kattığı değerleri sürekli artırmak” (Vakıfbank, 2021, s. 1).</i>	<i>“Güçlü Türkiye'nin lider bankası olmak” (Vakıfbank, 2021, s. 1).</i>

Tablo 4 incelendiğinde kamusal sermayeli mevduat bankalarının misyon ve vizyon ifadelerinin kısmen literatüre uygun olduğunu, vizyon ifadelerinin misyon ifadelerine hizmet ettiğini ancak Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.'nun vizyon ifadesinin çok kısa ve spesifik olmak yerine genel olduğunu söylemek mümkündür.

Kamusal sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarının misyon ve vizyon ifadeleri Tablo 5'de verilmektedir.

Tablo 5: Kamusal Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Misyon ve Vizyon İfadeleri

Banka Adı	Misyon	Vizyon
İller Bankası A.Ş.	<i>“Yerel yönetimlere, kentsel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi amacıyla uluslararası standartlarda proje üretmek ve geliştirmek, kredi sağlamak, danışmanlık yapmak ve teknik destek vermek yoluyla sürdürülebilir bir şehirleşmeye katkıda bulunmaktadır” (İlbank, 2021,s. 1).</i>	<i>“Modern kentlerin geliştirilmesi sürecine öncülük eden, hizmet kalitesi kanıtlanmış uluslararası bir kalkınma ve yatırım bankası olmaktadır” (İlbank, 2021, s. 1).</i>
Türk Eximbank	<i>“a) Mal ve hizmet ihracatı ile döviz kazandırıcı faaliyetlere, sevk öncesi ve sonrası aşamalarında kısa, orta ve uzun vadeli alıcı ve /veya satıcı kredileri ile finansman sağlamak, “b) İhracatın finansmanı amacıyla, ihracatçıların yurtiçi ve yurtdışı banka ve finans kurumlarından sağlayacakları krediler için garantiler vermek”, “c) Yurtdışı müteahhitlik hizmetleri ile dış yatırımların geliştirilmesi için kredi açmak, finansmanına katılmak, sigorta ve garanti sağlamak”¹ (Türk Eximbank, 2021,s. 1).</i>	<i>“Bankanın amacı; ihracatın geliştirilmesi, ihraç edilen mal ve hizmetlerin çeşitlendirilmesi, ihraç mallarına yeni pazarlar kazandırılması, ihracatçıların uluslararası ticarete paylarının artırılması, girişimlerinde gerekli desteğin sağlanması, ihracatçıları ve yurtdışında faaliyet gösteren müteahhitler ve yatırımcılara uluslararası piyasalarda rekabet gücü ve güvence sağlanması, yurtdışında yapılacak yatırımlar ile ihracat amacına yönelik yatırım malları üretim ve satışının desteklenerek teşvik edilmesidir” (Türk Eximbank, 2021, s. 1).</i>
Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.Ş.	<i>“Yatırımcıların finansman ve danışmanlık ihtiyacını karşılayarak ülkemizin sürdürülebilir kalkınma öncelikleri doğrultusunda yapısal dönüşümüne yardımcı olur, sermayenin tabana yayılmasına katkı sağlamak için çalışırız. Dinamik, yenilikçi, çevreye ve topluma duyarlı bankacılık anlayışıyla çalışanlarımıza ve diğer tüm paydaşlarımıza değer katarız” (Kalkınma ve Yatırım Bankası, 2021, s. 1).</i>	<i>“Her zaman yatırımcının yanında yer alarak, değerlerimiz doğrultusunda sürdürülebilir kalkınma sağlamak ve yarınla değer katmak temel hedefimizdir” (Kalkınma ve Yatırım Bankası, 2021, s. 1).</i>

¹ Türk Eximbank'ın misyon ifadesi 21 maddeden oluşmakta olup, Tablo 4'de ilk üç maddesi verilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde kamusal sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarının misyon ve vizyon ifadelerinin kısmen literatüre uygun olduğu ve vizyon ifadelerinin misyon ifadeleri ile uyumlu olduğu ancak Türk Eximbank'ın misyon ifadesinin çok uzun, ayrıntılı ve net olmadığı söylenebilmektedir.

TMSF'ye devredilen bankaların misyon ve vizyon ifadeleri Tablo 5'de verilmektedir.

Tablo 6: TMSF'ye Devredilen Bankaların Misyon ve Vizyon İfadeleri

Banka Adı	Misyon	Vizyon
Adabank A.Ş.	Web sitesinde misyon bilgisi bulunmamaktadır (Adabank A.Ş., 2021, s. 1).	Web sitesinde vizyon bilgisi bulunmamaktadır (Adabank A.Ş., 2021, s. 1).
Birleşik Fon Bankası A.Ş.	“Bankacılık işlemleri alanında daha önce devralınan nakdi ve gayrinakdi kredilerle ilgili; izleme ve yeniden yapılandırma çalışmaları ile banka bünyesinde birleştirilen bankaların varlık ve yükümlülüklerinin takip ve tasfiye işlemlerini kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde sürdürmektir” (BFB, 2021, s. 1).	“Sosyal sorumluluk ve yüksek görev bilinci içerisinde, şeffaf ve hesap verebilirlik ilkeleri esas alınarak faaliyetlerimizi etkin şekilde yerine getirerek, devredilen bankaları en uygun şekilde çözüme kavuşturmak, hak sahipleri için değer yaratmak ve çalışanlarımızın gelişimine katkıda bulunmaktadır” (BFB, 2021, s. 1).

Tablo 6 incelendiğinde TMSF'ye devredilen bankalar 2 tane olup, bunlardan yalnızca Birleşik Fon Bankası A.Ş.'nin misyon ve vizyon ifadelerine ulaşılabilmektedir. Bu bankanın misyon ve vizyon ifadelerinin literatüre uygun olduğu ve vizyon ifadesinin misyon ifadesi ile uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Kamusal sermayeli katılım bankalarının misyon ve vizyon ifadeleri Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7: Kamusal Sermayeli Katılım Bankalarının Misyon ve Vizyon İfadeleri

Banka Adı	Misyon	Vizyon
Türkiye Emlak Katılım Bankası A.Ş.	“Köklü geçmişimizden aldığımız güç ile katılım bankacılığı prensipleri doğrultusunda başta gayrimenkul sektörü olmak üzere reel sektörü destekleyecek finansal çözümler üreterek ülke ekonomisine katkıda bulunmak” (EmlakKatılım, 2021, s. 1).	“Türkiye'nin öncü ve yenilikçi katılım bankası olmak” (EmlakKatılım, 2021, s. 1).
Vakıf Katılım Bankası A.Ş.	“Vakıf geleneğinden aldığımız güçle Katılım Bankacılığının gelişmesini ve büyümesini sağlamak” (VakıfKatılım, 2021, s. 1).	“Katılım bankacılığında referans kurum olmak” (VakıfKatılım, 2021, s. 1).
Ziraat Katılım Bankası A.Ş.	“Misyonumuz; müşteri ihtiyaç ve beklentilerini en iyi şekilde anlayarak onlara en doğru kanaldan en uygun çözüm ve değer önerilerini sunan, katılım bankacılığı prensiplerinin, etik değerlerinin ve sosyal sorumluluğunun bilincinde olarak dünya standartlarında sürdürülebilir kârlılık ve verimlilikle faaliyet gösteren, müşteri memnuniyetini gözetmek suretiyle finansal erişimi kolaylaştıran bir katılım bankası olmaktadır” (ZiraatKatılım, 2021, s. 1).	“Vizyonumuz; sadece Türkiye'de değil, bölgesinde de katılım bankacılığına güç veren, sürekli değer üreterek her aşamada paylaştıkça daha fazlasını müşterilerine öneren, evrensel, saygın ve lider bir katılım bankası olmaktadır” (ZiraatKatılım, 2021, s. 1).

Tablo 7 incelendiğinde kamusal sermayeli katılım bankalarının misyon ve vizyon ifadelerinin kısmen literatüre uygun olduğu ve vizyon ifadelerinin misyon ifadeleri ile kısmen uyumlu olduğu ancak Vakıf Katılım Bankası A.Ş.'nin vizyon ifadesinin çok kısa olduğu ve anlaşılır olmadığı söylenebilmektedir.

Türk kamu bankalarının misyon ve vizyon ifadeleri ilgili bankaların kurumsal web sitelerinden incelenerek içerik analizine tabi tutularak öne çıkan ortak kavramlar ya da olgular Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8: *Türk Kamu Bankalarının Misyon ve Vizyonlarına Yönelik Öne Çıkan Ortak Kavramlar/Olgular*

Banka Türü	Öne Çıkan Ortak Kavramlar/Olgular	
	Misyon	Vizyon
Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları	<i>Kalite, müşteri odaklılık, katma değer sunmak, etkinlik ve verimlilik.</i>	<i>Öncü/lider bir banka olmak.</i>
Kamusal Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları	<i>Finansman ve danışmanlık hizmeti sunmak.</i>	<i>Yatırımı ve kalkınmayı desteklemek.</i>
Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar	<i>Kurumsal yönetim.</i>	<i>Sosyal sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik, değer oluşturma, yüksek görev bilinci.</i>
Kamusal Sermayeli Katılım Bankaları	<i>Katılım bankacılığına odaklanmak.</i>	<i>Öncü katılım bankası olmak.</i>

Tablo 8 incelendiğinde:

Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları'nın misyon ifadelerinde öne çıkan ortak kavramların/olguların *kalite, müşteri odaklılık, katma değer sunmak, etkinlik ve verimlilik olduğu*, vizyon ifadelerinde ise öne çıkan ortak kavramın/olgunun ise *öncü/lider bir banka olmak olduğu* görülmektedir.

Kamusal Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları'nın misyon ifadelerinde öne çıkan ortak olgunun *finansman ve danışmanlık hizmeti sunmak olduğu*, vizyon ifadelerinde ise öne çıkan ortak olgunun ise *yatırımı ve kalkınmayı desteklemek olduğu* görülmektedir. Bu bulgu misyon ve vizyonların bankaların faaliyet alanları ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar'ın misyon ifadelerinde öne çıkan kavramların *kurumsal yönetim olduğu*, vizyon ifadesinde ise öne çıkan kavramların ise kurumsal yönetime uygun bir şekilde *sosyal sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik, değer oluşturma, yüksek görev bilinci olduğu* görülmektedir.

Kamusal Sermayeli Katılım Bankaları'nın misyon ifadelerinde öne çıkan ortak olgunun katılım *bankacılığına odaklanmak olduğu*, vizyon ifadelerinde ise öne çıkan ortak olgunun ise *öncü katılım bankası olmak olduğu* görülmektedir. Bu bulgu katılım bankalarının misyon ve vizyonların katılım bankacılığı ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Örgütlerde stratejik yönetim süreci incelendiğinde örgütler için kritik öneme sahip strateji oluşturma basamağından önce stratejik yönlendirme aşamasının geldiği görülmektedir. Bu bakımdan stratejik yönlendirme aşamasının önemli bileşenleri olan misyon ve vizyon kavramları örgütlerin geleceği için büyük önem taşımakla birlikte misyonu ve vizyonu yeterince tanımlanmamış bir örgütün tam manasıyla yönünü belirlemesi mümkün görünmemektedir. Özellikle stratejik yönetim sürecinin başlangıç bileşenlerinden biri olarak kabul edilen stratejik bilinç için vizyon ifadesinin net bir şekilde ortaya konulması önem arz etmektedir (Acar, 2019, s. 212). Bu nedenle örgütlerde öncelikle misyon ve vizyon ifadelerinin tam olarak belirlenmesi, sonrasında ise bunların örgüt üyelerine açıklanması ve benimsenmesinin sağlanması

gerekmektedir. Çalışmada misyon ve vizyonları incelenen Türk kamu bankaları hakkında bazı sonuçlara ulaşılabilmektedir. Bankaların bir kısmının finansal hizmetleri ön planda tuttuğu, diğer kısmının ise teknolojik yapılanmayı ve bu alandaki hizmetleri öne çıkarttığı görülmektedir. Bazı bankalar misyon ve vizyonlarında müşteri memnuniyeti ile birlikte çalışan memnuniyetine önem verirken, diğer kısmının ise yalnızca dış müşteri memnuniyetini merkeze aldığı, çalışan (iç müşteri) memnuniyetini merkeze almadıkları anlaşılmaktadır.

Kamu sermayeli mevduat bankalarının misyon ve vizyonlarında öne çıkan kavram/olguların kalite, müşteri odaklılık, katma değer sunmak, etkinlik ve verimlilik, öncü/lider bir banka olmak olduğu, kamusal sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarında finansman ve danışmanlık hizmeti sunmak, yatırımı ve kalkınmayı desteklemek olduğu, TMSF`ye devredilen bankalarda kurumsal yönetim ilkeleri bağlamında sosyal sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik, değer oluşturma ve yüksek görev bilinci olduğu, kamusal sermayeli katılım bankalarında ise katılım bankacılığına odaklanmak ve öncü katılım bankası olmak olduğu görülmektedir. Kamu sermayeli mevduat, kalkınma ve yatırım, TMSF`ye devredilen bankaların misyon ve vizyonlarında bölgesel ve ülkesel ekonomik kalkınma amaçlanmakta iken, kamu sermayeli katılım bankalarının misyon ve vizyonlarında ise katılım bankacılığına odaklanılarak bu alanda öncü olmak istenildiği belirtilmekte ve genellikle müşterilerin istek ve beklentilerine karşılık verebilecek faizsiz bir sistemin oluşturulması amaçlanmaktadır. Diğer yandan TMSF`ye devredilen bankalarda kurumsal yönetim bağlamında şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına vurgu yapılmaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde bankaların bir kısmının misyon ve vizyon ifadelerinin çok uzun cümlelerden oluştuğu, tam olarak anlaşılır, açık ve akılda kalıcı olmadıkları, bir kısmının ise tam aksine çok kısa oldukları, bir iddia içermedikleri, üretim alanını tam olarak yansıtmadıkları, ilham kaynağı ve/veya motive edici olmadıkları görülmektedir. Dolayısıyla bu bankaların misyon ve vizyon ifadelerinin ilgili literatürle kısmen uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bazı bankaların ifadelerinden misyon ve vizyon ayrımının yeterince anlaşılmadığı görülmektedir. Örneğin; “... lider banka olmaktır”, “...bir katılım bankası olmaktır” şeklinde olan misyon ifadelerinin daha çok vizyon kavramı ile uyduğu söylenebilmektedir. Aynı şekilde “...katkıda bulunmaktır”, “...teşvik edilmesidir” şeklinde olan vizyon ifadelerinin daha çok misyona benzedikleri söylenebilmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, bankaların misyon ve vizyon ifadelerinin gözden geçirilerek literatüre uygun olarak güncellenmesi ve güncellenen misyon ve vizyon ifadelerinin yansıttığı anlayışın banka çalışanlarına benimsetilmesine yönelik birtakım çalışmaların (hizmet içi eğitimler vb.) yapılması önerilmektedir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Yusuf ESMER (%50), Muhammet YÜKSEL (%50)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Acar, S. (2019). “İşletmelerin Vizyon Bildirimlerinin Stratejik Yönünden İncelenmesi: BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan Firmalara Yönelik Bir İçerik Analizi”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1): 202-215. doi: 10.20491/isarder.2019.593
- Adabank A.Ş. (2021). *Kurumsal*. <https://www.adabank.com.tr/>, (Erişim Tarihi: 20.06.2021).
- Akgemci, T. ve Güleş, H. K. (2009). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aktan, C. C. (2008). “Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama”. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(4): 4-21.
- Aytar, O. ve Soylu, Ş. (2017). “Türk Bankacılık Sektörünün Misyon ve Vizyon İfadelerine Yönelik Bir İçerik Analizi”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3): 117-131.
- Bankalar. org (2021). *Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları*. <https://www.bankalar.org/kurumsal-sermayeli-bankalar>, (Erişim Tarihi: 29.11.2021).
- Barrowclough, D., Marois, T., ve McDonald, D. A. (2020). Introduction: Public Banks Matter at a Time of Covid-19. In D. A. McDonald, T. Marois, & D. Barrowclough, *Public Banks and Covid-19 Combatting The Pandemic with Public Finance*. Kingsto-Geneva-Brussels: Municipal Services Project (Kingston), UNCTAD (Geneva) and Eurodad (Brussels).
- BFB. (2021). *Hakkımızda-Vizyon, Misyon ve Değerler*. <http://www.fonbank.com.tr/Fonbank/Web/trk/index.asp?Altsayfa=Hakk%FDm%FDzda&Baslik=Vizyon,%20Misyon%20ve%20De%F0erler>, (Erişim Tarihi: 20.06.2021).
- Bilgiç, A. (2013). “Stratejik Yönetim Düşüncesinin Evrimi”. *Denetim*, (11): 69-75.
- Bozkuş Kahyaoğlu, S. ve Balkan, B. (2018). “Kurumsal Yönetim Kapsamında Vizyon, Misyon ve Değerler: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Değerlendirme”. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, Özel Sayı: 485-507. doi: 10.29067/muvu.394151
- Devletdestekli. (2021). *Devlet Bankaları Hangileridir? Doğru Liste*. Devletdestekli "doğru bilgi": <https://www.devletdestekli.com/devlet-bankalari-hangi-bankalardir>, (Erişim Tarihi: 06.06.2021).
- Emlak Katılım. (2021). *Hakkımızda - Vizyon ve Misyon*. <https://www.emlakkatilim.com.tr/tr/yatirimci-iliskileri/hakkimizda/vizyon-misyon>, (Erişim Tarihi: 20.06.2021).
- Güçlü, N. (2003). “Stratejik Yönetim”. G.Ü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2): 61-85.
- Güler, H. N. (2020). “Türkiye’ de Faaliyet Gösteren Bankaların Vizyon ve Misyonlarına Yönelik Bir Araştırma”. *Pearson Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(5): 85-106.
- Halkbank. (2021). *Vizyon, Misyon ve Değerler*. <https://www.halkbank.com.tr/tr/bankamiz/bizi-taniyin/bizi-taniyin/vizyon--misyon-ve-degerler.html>, (Erişim Tarihi: 14.06.2021).
- Igor Ansoff, H. (1987). “Strategic Management of Technology”. *Journal of Business Strategy*, 7(3): 28-39. doi: 10.1108/eb039162
- İlbank. (2021). *Misyon ve Vizyon*. <https://www.ilbank.gov.tr/sayfa/misyon-ve-vizyon>, (Erişim Tarihi: 20.06.2021).
- Kalkınma ve Yatırım Bankası. (2021). *Vizyonumuz & Misyonumuz*. <https://kalkinma.com.tr/bizi-taniyin/vizyonumuz-misyonumuz>, (Erişim Tarihi: 15.06.2021).
- Kılıç, M. (2010). “Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki”. *Sosyoekonomi Dergisi*, 13: 81-98.


- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). “İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu”. *Selçuk İletişim*, 4(3): 21-28.
- Makadok, R., Burton, R., ve Barney, J. (2018). “A Practical Guide for Making Theory Contributions Strategic Management”. *Strategic Management Journal*, 39(6): 1530-1545. doi: 10.1002/smj.2789
- Marshall, W. C., ve Rochon, L.-P. (2019). “Public Banking and Post-Keynesian Economic Theory”. *International Journal of Political Economy*, 48(1): 60-75. doi: 10.1080/08911916.2018.1550947
- Muslu, Ş. (2014). “Örgütlerde Misyon ve Vizyon Kavramlarının Önemi”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5): 150-171.
- Najimudinova, S. (2017). “Content Analyses on Mission Statements of the Commercial Banks in Kyrgyzstan”. *International Conference of Eurasian Economies*, (ss. 44-53). Istanbul.
- Ogbari, M. E., Oke, A.O., Ajagbe, M.A., ve Isiauwe, D. T. (2015) “Evaluation of the Correlation between Mission Statement and Company Performances in the Banking Industry”. *IIARD-International Institute of Academic Research and Development*, 1(3): 1-14.
- Olayiwola, P.O. (2005). “Mission Statements and Analysis of Their Contents: A study of Some Selected Banks in Nigeria”. *Nigerian Management Review*, 16(2): 1-12.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). “Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7): 141-154.
- Ramazanoğlu, F. ve Bahçeci, B. (2006). “Örgütlerde Vizyon ve Misyon Kavramı”. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 5(1): 52-56.
- Ritson, N. (2011). *Strategic Management*. Frederiksberg: Ventus Publishing ApS.
- Rocky Mountain Public Banking Institute. (2021). *Addressing a Major Problem With Local Solutions-What is a Public Bank? It's Our Money!*: <http://bankingoncolorado.org/what-are-public-banks-and-how-do-they-benefit-us/>, (Erişim Tarihi: 25.08.2021).
- Uçarkaya, S. (2006). Kamu Bankalarının Bankacılık Sistemindeki Rolü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Bankacılık ve Finansal Kuruluşlar Genel Müdürlüğü, Ankara
- Soygür, C. İ. (2018). “Kamu ile Yerli ve Yabancı Özel Sektör Bankalarının Vizyon ve Misyon Farkları Üzerine Bir Değerlendirme”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3): 987-1004.
- TBB. (2021). *06.06.2021 Tarihi İtibariyle Gruplar Bazında, Banka ve Bankaların Şube Sayıları*. Türkiye Bankalar Birliği: https://www.tbb.org.tr/modules/banka-bilgileri/banka_sube_bilgileri.asp, (Erişim Tarihi: 06.06.2021).
- TKBB. (2021). *Banka Genel Bilgileri*. Türkiye Katılım Bankaları Birliği: <https://tkbb.org.tr/banka-bilgileri>, (Erişim Tarihi: 06.06.2021).
- Türk Eximbank. (2021). *Bankamız Hakkında- Banka Amaç ve Faaliyetleri*. <https://www.eximbank.gov.tr/tr/hakkimizda/kurumsal/bankamiz-hakkinda>, (Erişim Tarihi: 15.06.2021).
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2018). *İşletmelerde Stratejik Yönetim* (Güncellenmiş 9. b.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Vakıfbank. (2021). *Hakkımızda-Vizyon, Misyon ve Değerlerimiz*. <https://www.vakifbank.com.tr/vizyon-misyon-ve-degerlerimiz.aspx?pageID=2456>, (Erişim Tarihi: 14.06.2021).

-
- Vakıf Katılım. (2021). *Hakkımızda-Vizyon ve Misyon*.
<https://vakifkatilim.com.tr/tr/hakkimizda/vizyon-ve-misyon>, (Erişim Tarihi: 20.06.2021).
- White, M. D. ve Marsh, E.E. (2006). “Content Analysis: A Flexible Methodology”. *Library Trends* 55(1): 22-45. doi: 10.1353/lib.2006.0053.
- Wiesen, G. (2013). *What is Strategic Orientation?* <https://www.infobloom.com/what-is-strategic-orientation.htm>, (Erişim Tarihi: 03.08.2021).
- Ziraat Bankası. (2021). *Vizyon ve Misyon*.
<https://www.ziraatbank.com.tr/tr/bankamiz/hakkimizda/vizyon-ve-misyon>, (Erişim Tarihi: 14.06.2021).
- Ziraat Katılım. (2021). *Kurumsal Bilgiler-Vizyon ve Misyon*.
<https://www.ziraatkatilim.com.tr/bizi-taniyin/kurumsal-bilgiler/misyon-vizyon>, (Erişim Tarihi: 20.06.2021).

MALİ DEMOKRASİ VE COVID-19 HARCAMALARI AÇISINDAN KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ*

A COMPARATIVE ANALYSIS OF FISCAL DEMOCRACY AND COVID-19 EXPENDITURES

Metin DOĞAN*

*Dr., metindogan6216@gmail.com, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
Gönderilme Tarihi 03.10.2022 Revizyon Tarihi 08.11.2022 Kabul Tarihi 15.11.2022 Makale Kategorisi Araştırma Makalesi JEL Kodları H51 H61 I18	<p>Mali demokrasi, bireylerin aktif olarak bütçe süreçlerine katılabildiği, toplumun kamu bütçesine ait gelir ve harcamalar konusunda yeterli bilgiye ulaşabildiği ve sosyal anlamda kapsayıcılığın sağlandığı bir olguyu ifade etmektedir. Mali demokrasinin bir ülkede güçlü bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının görülmesi açısından 2019'un son aylarında başlayan COVID-19 salgını önemli bir gösterge olmuştur. COVID-19 salgını milyonlarca insanın hayatını kaybetmesine neden olurken ekonomik ve sosyal sorunların küresel çapta büyümesine neden olmuştur. COVID-19'a bağlı bireylerin yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunların çözümü ve salgının sonlandırılması için çalışmaların desteklenmesi gibi konularda hükümetlere büyük iş düşmektedir. Bu çalışma kapsamında yapılan analizde demokratik olarak olgunlaşmış, bütçe süreçlerinin şeffaf olduğu, refahın yüksek ve adil dağıtıldığı ülkelerde genel olarak COVID-19 kapsamında yapılan kamu harcamalarının Gayri Safi Milli Hasıla (GSYH)'dan daha fazla pay aldığı görülmektedir. Düşük demokratik standartlara sahip olup gelir adaletinin ve mali demokrasinin olmadığı ülkelerde ise COVID-19 harcamalarında bir azalma olduğu gözlemlenmiştir. İlerleyen yıllarda COVID-19'a benzer salgınların tekrar ortaya çıkacağı ve iklim değişikliğine bağlı aşırı doğa olaylarında sayısal bir artış olacağı beklenmektedir. Bu krizlere bağlı olarak da ekonomik ve sosyal riskler büyüyerek artacaktır. Bu yüzden özellikle otoriter ülkelerde kamu kaynaklarının daha etkin ve toplum lehine kullanılabilmesi için mali demokrasi ilkelerinin doğru bir biçimde uygulanmasına ihtiyaç vardır.</p> <p>Anahtar Kelimeler: Mali Demokrasi, Kamu Bütçesi, COVID-19, Kapsayıcılık, Şeffaflık</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received 03.10.2022 Revized 08.11.2022 Accepted 15.11.2022 Article Classification: Research Article JEL Codes H51 H61 I18	<p>Fiscal democracy refers to a phenomenon where individuals can actively participate in the budget processes, the society has access to sufficient information about the income and expenditures of the public budget, and social inclusiveness is ensured. The COVID-19 outbreak, which started in the last months of 2019, has been an important indicator in terms of seeing whether fiscal democracy is implemented strongly in a country. While the COVID-19 epidemic caused the death of millions of people, it caused economic and social problems to grow on a global scale. Governments have a great responsibility to solve the economic and social problems experienced by individuals due to COVID-19 and to support efforts to end the epidemic. In the analysis made within the scope of this study, it is seen that public expenditures made within the scope of COVID-19 generally have a larger share of GDP in democratically mature countries, budget processes are transparent, and welfare is high and fairly distributed. In countries with low democratic standards and a lack of income justice and fiscal democracy, there has been a decline in COVID-19 spending. It is expected that epidemics similar to COVID-19 will reappear in the coming years and there will be a numerical increase in extreme natural events due to climate change. Depending on these crises, economic and social risks will also increase. Therefore, especially in authoritarian countries, there is a need to correctly implement the principles of fiscal democracy to use public resources more effectively and in favor of society.</p> <p>Keywords: Fiscal Democracy, Public Budget, COVID-19, Inclusiveness, Transparency</p>

* Bu makale, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde (2017), Prof. Dr. Figen Altuğ danışmanlığında yazar tarafından hazırlanan "Mali Demokrasi ve Bütçeleme" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Atıf (Citation): Doğan, M. (2022). "Mali Demokrasi ve Covid-19 Harcamaları Açısından Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 246-261



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Literatürde kamu bütçesine ilişkin birçok tanıma ulaşmak mümkündür. Bu tanımların ortak yönü kamu bütçesinin; kamusal ihtiyaçların giderilmesi için elde edilen gelirler ile yapılan harcamaları içeren siyasi, ekonomik, mali ve hukuki bir belge olduğu yönündedir. Kamu bütçelerinin kim tarafından hazırlandığı genellikle bu tanımlarda yer almaz. Çünkü bazı istisnalar dışında bu yetki günümüzde halk adına meclis tarafından kullanılmaktadır. Günümüzde *de facto* olarak kabul edilen bu durumun ortaya çıkışı kolay olmamıştır. Ortaçağ monarşilerinde kral veya imparator gibi isimlerle adlandırılan hükümdar, devlet geliri ve harcamalarına karar verme yetkisine sahiptir. Hükümdarın keyfi uygulamaları birçok isyana neden olmuş ve neticede uzun yıllar süren mücadelelerin ardından hükümdarın elinden bütçe yapma hakkı alınmış ve bu hak meclise teslim edilmiştir.

Bütçe hakkının kullanılmasında önce gelir ve giderlerin meclis tarafından yıllık olarak belirlendiği klasik bütçe anlayışı kullanılmıştır. Daha sonraki yıllarda halkın mali konularda daha fazla katılım ve denetim talebi demokratik bütçe tekniklerinin gelişmesini sağlamıştır. Magna Carta'dan (Büyük Şart) günümüze kadar olan dönemde bütçeler demokratik bir biçimde evrilmeyi sürdürmektedir. Mali demokrasi de halkın mali konularda egemenliğini göstermek açısından geliştirilmiş bir kavramdır.

Son yıllarda küresel düzeyde karşı karşıya kalınan en ciddi sağlık sorunu olan COVID-19'a karşı hükümetlerin geliştirdiği stratejilerin; kapsayıcılık, katılımcılık ve şeffaflık gibi ilkelerle hazırlanması ve bu stratejilerin mali olarak büyüklüğü, mali demokrasinin gücünün görülmesi açısından önemlidir. Bu çalışmada çeşitli demokrasi endekslerinden faydalanarak demokratik olarak olgunlaşmış ülkelerin COVID-19'un önlenmesi için hazırladığı mali teşvikleri demokratik yapının daha az geliştiği ülkelerle karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre demokratik olarak gelişmiş ülkeler genel olarak COVID-19 kapsamında GSYH'lerine oranla daha fazla kamu kaynağını harekete geçirmiştir. Bir ülkede gelişmiş bir mali demokrasi olması; karşılaşılan krizlere karşı toplum lehine, daha hızlı ve etkin cevap verilmesini sağlayacaktır.

1. Kapitalizm ve Demokrasi İlişkisi

Kökeni Antik Yunan'a kadar giden eski bir kavram olan demokrasi üzerine tartışmalar günümüzde de devam etmektedir. Demokrasinin bir yönetim sistemi olup olmadığına odaklanan bu tartışmalar demokrasi için herkesin uzlaştığı bir tanım yapmayı güçleştirmektedir. Ancak temel olarak demokrasiye "halkın onayına ve tercihinin dayanan bir sistemdir" denilebilir (Yıldırım, 2008, s.275). Bunun anlamı katılımcılığa dayalı ve vatandaşın esas alan bütçe sistemlerinin bir ülkede uygulanabilmesi için öncelikle "halkın onayına ve tercihinin dayanan" demokratik yapının güçlü olması gerekmektedir. 1970'lerdeki küreselleşme hareketleriyle başlayıp soğuk savaşın bitmesiyle günümüzde yaygın ideoloji haline gelen liberalizm ve kapitalist üretim biçimi acaba bu demokratik yapıyı destekler mi?

Yukarıdaki soruya yanıt vermeye önce kapitalizmle demokrasinin birbirine tezat olduğunu savunan ve C. B. Macpherson tarafından geliştirilen teoriyle başlanabilir. Macpherson bu konudaki düşüncelerini liberal ekonomi yaklaşımına eleştirel bir bakışla geliştirdiği "sahiplenici bireycilik" kavramıyla ifade eder. Macpherson'a göre kapitalist sistemde birey; kendi çıkarlarını toplumsal çıkarların üstünde gören, faydacı, soyut ve bencil bir anlayışı ifade etmektedir (Derin Düşünce, 2009).

Kapitalist sistem geliştikçe kendi insani güçlerini gerçekleştirmek için gerekli araçlardan yoksun bireyler büyük bir ücretli kesim ortaya çıkmasına neden olmakta ve bu kesim hayatını idame ettirebilmek için kâr güdüsüyle hareket eden ve kendi çıkarları pesinde koşan sermaye sahibi bir sınıfa ihtiyaç duymaktadır. Macpherson'a göre ücretlilerin, emek güçlerini devrederek bağımlı oldukları bir ortamda bireysellik bütünüyle gerçekleştirilememektedir. Dolayısıyla Batı demokrasilerinin temelini oluşturan özgürlük ve bireysellik değerlerinin korunması ve geliştirilmesi olanaksızdır. Bu yüzden Macpherson, kapitalizmin demokrasiyi dışladığını

düşünerek kapitalizm ile demokrasi arasında pozitif yönde bir ilişki kurulmasının hemen hemen imkânsız olacağını sonucuna varmaktadır (Köker, 1992, s.25).

Yine benzer bir yaklaşıma göre kapitalizmin ilk aşamalarında gelir ve servet dağılımı daha adil olsa da ilerleyen aşamalarda eşitsiz gelir ve servet dağılımı oluşmaktadır. “İleri aşamada siyasal erk de güçlü kesimin hakimiyeti altına girmektedir”. Devlet sosyal adaletin sağlanması için üstüne düşen sorumlulukları yapmak yerine iktisadi araçları hakimiyeti altına almış varlıklı kesimlerin istekleri doğrultusunda hareket eden bir araca dönüşmektedir. Varlıklı kesimler devlet vasıtasıyla ideolojik ve fiziksel aygıtları kullanarak zamanla güçlerini daha da pekiştirmektedir. (Önder, 1997, s.2). Bu durumda bile kapitalizm oy, seçim ve temsili hükümet gibi mekanizmaları – her ne kadar toplumun geniş kesimleri için adil olmasa da- siyasal yöntemlerle çalışır durumda tutmayı başararak varlığını devam ettirir (Çulhaoğlu, 2003, s.101).

Yukarıdaki görüşlerin yanında kapitalizm ile demokrasinin birbirini tamamlayan süreçler olduğunu savunan görüşler de vardır. Bu görüşlerin temelini oluşturan ilkelerden birincisine göre hem kapitalizm hem de demokrasi “serbest rekabet” ilkesini esas almaktadır. İkinci ilke ise, kapitalizmle demokrasi arasında tarihsel bir ilişkinin var olduğunu savunur. Batı toplumlarında 1500’lü yıllarda başlayan gelişmeler, modern toplumun oluşmasını sağlamıştır. Sonuç olarak feodal toplum çözülürken, ticaret gelişmiş, emek piyasaları oluşmuş, ve insanlar birey ve eşit vatandaşlar olarak kabul edilmeye başlamıştır. Yaşanılan gelişmelerin ardından, kapitalizm ve demokrasi arasında bir neden-sonuç ilişkisi olduğu düşünülür (Köker, 1992, s.35).

Tarihsel olarak kapitalizm ve demokrasi arasında bir neden sonuç ilişkisi olsa da Heller’e göre bugünkü biçimsel demokrasiye şekil veren kapitalizm değil, kapitalizme karşı verilen mücadelelerdir. Yine bu düşünceye paralel olarak “demokrasi kavramının içeriğini belirleyen, burjuvazi ile ezilen sınıflar arasındaki mücadele ve güç ilişkileri olmuştur” denilmektedir (Çulhaoğlu, 2003, s.98).

Yukarıdaki tartışmalardan sonra kapitalizm ile demokrasinin bir arada olabileceği düşünülerek “Kapitalist dünyada demokratik katılımın şekli nasıl olmalıdır?” sorusu sorulmalıdır. Bu soruya uzunca bir süre yanıt olarak “temsili demokrasi” yanıtı verilmiştir. Temsili demokrasi, “demokratik ülkelerde halkın egemenlik hakkını doğrudan değil de seçtiği temsilciler aracılığıyla kullandığı bir yönetim biçimi” olarak tanımlanabilir. Temsili demokrasilerde vatandaşlar, “belirli bir süre için temsilcilerini seçer. Yönetim yetkisi, geçici bir süre için bu temsilcilere verilir. Ayrıca temsili demokraside halk istediği zaman yöneticiyi değiştirme şansına da sahiptir. Halkın seçtiği temsilciler meclislerde toplanır ve halk adına kararlar alır” (TKMM, 2013, s.2).

Temsili demokraside meclis, hükümet üzerindeki üstünlüklerinin kanıtı olarak, bütçe üzerinden hükümeti denetleme yetkisine sahiptir. Ancak anayasa ve meclise bütçe konusunda verilen geniş biçimsel yetkiler (anayasada düzenlenen kamu kaynaklarını kimin, ne miktarda ve ne amaçla kullanacağı konusundaki hususlar), meclis kontrolünün ölçüsünü göstermemektedir (Çağan, 2008, s.2). Hesap verme sorumluluğu ve mali saydamlık demokratik ve siyasal kültürün ne kadar içselleştirdiğiyle alakalıdır. Ancak ülkede uygulanan seçim sistemi ve siyasal yapısında oluşan zafiyetler, güçler ayrılığı ve bağımsızlığının olmayışı ve bürokratların bireysel faydayı ön planda tutmaları meclis sistemine dayalı denetimin önemini ve etkisini yitirmesine neden olabilir (Yılmaz-Biçer, 2010, s.208).

Temsili demokrasilerin yeterliliği konusunda tartışmalara Buchanan da katılır. Buchanan’a göre vatandaşlar tarafından meclise temsilci olarak gönderilen milletvekilleri ne kadar iyi ve dürüst bireyler olsalar da meclisin vermiş olduğu haklardan dolayı sınırsız bir güce kavuşmakta ve bu gücü kendi çıkarları için kullanmaktadırlar (Öğüt, 1995). Bu durum, politikacıları kendi sorunlarının çözümü için meclise gönderen ve siyasal partilere katılım payı çok kısıtlı olan halkın temsil edilme hakkının elinden alınmasına, halk ve seçilmişler arasındaki sorumluluk ilişkisinin bozulmasına, demokratik sisteme olan güven duygusunun azalmasına, demokratik yöntemlerle seçilmiş bir elit kesimin oluşmasına kadar varan (Giddens, 1994, s.92) bir politik yozlaşma yelpazesinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Öğüt, 1995).

Buchanan, devleti ve piyasayı eleştirirken yeni bir demokrasi modeli ortaya koymaktadır. Buchanan'a göre vatandaşlar ne piyasanın ne de devletin insafına bırakılmalıdır. Çünkü Machperson gibi Buchanan'da insanları kendi çıkar ve istekleri peşinde koşan varlıklar olarak görmektedir. Bu yüzden ne bireylerin birbiri üzerinde tahakküm kurmasına neden olabilecek piyasayı ne de tarafsız ve adil olduğu düşünülen ancak bencil ve faydacı kamu görevlilerinden oluşan devleti, tercih etmektedir. Buchanan'a göre iyi bir toplum ancak bireylerin ve onların oluşturdukları yapıların iktisadi ve siyasi katılımlarının artırılmasıyla olabilir. Buchanan'ın belirttiği gibi, toplumu oluşturan vatandaşların alınan ekonomik ve politik kararlara aktif katılımı gerekmektedir. Bu şekilde alınan ekonomik ve politik kararlar daha etkin olurken hükümet israflarından kaçınılmış olur. Buchanan, gücün vatandaşlar arasında eşit dağıldığı, kararların müşterek olarak alındığı, bürokratik nedenlerle oluşan etkinlik kaybının vatandaşların aktif katılımıyla azaltıldığı bir modelden bahsetmektedir (Öğüt, 1995).

Şu hâlde çağımızın iletişim ve teknolojiyle iç içe geçmiş toplum için temsili demokrasi yerine alternatif olarak katılımcı demokrasi düşünülebilir. Levent Köker'de kapitalist toplumun bireyin yaşamını dilediği gibi yaşamasını engellediğini ve bu yüzden katılımcı bir demokrasi gerekliliğinden bahseder. Kapitalizmin ilerleyen aşamalarında kamusal alan ile özel alan birbirinden ayrılmaya başlamıştır. Teknoloji ve medya aracılığıyla kapitalizm kamusal alana hâkim olmaya başlamıştır. Bu durumun insanların özgürce var olabilmelerini, üretebilmelerini, düşünebilmelerini engellediği imgenlenmektedir. Bu açıdan kapitalist toplumun temsili demokratik kurumlar yerine kamusal alandaki iktisadi ve teknolojik denetimin gücü, yurttaşların doğrudan sahiplenebildikleri bir katılımcı kamusal alan için kullanılmalıdır. Temsili demokrasi kurumları yerine katılımcı demokrasi kurumlarını savunmak vatandaşların temel görevi olmalıdır (Köker, 1992, s.55).

2. Mali Demokrasi Kavramı

Kapitalist bir sistemde demokrasinin varlığı önceki bölümde görüldüğü gibi tartışmalı bir konudur. Aynı şekilde demokrasi ile bütçeleme arasında güçlü bir ilişki kurulup kurulamayacağı konusunda da tartışmalar devam etmektedir. Kamu bütçesi ile ilgilenen birçok yazar böyle bir ilişkinin var olduğunu söyler. Örneğin Paul Singer, demokrasi ve bütçe süreçlerindeki gelişmenin tarihsel olarak paralellik gösterdiğini belirtir (Singer, 1996, s.20). Irene Rubin'de bütçe-toplum ve bütçe-demokrasi ilişkisinin keşfedilmesinin bütçe çalışmalarının geleceği açısından önemli olduğunu vurgular (Rubin, 1990, s.187). Demokrasi ile bütçe arasındaki bağ bütçe hakkı kavramı üzerinden de anlaşılabilir. "Bütçe gelir ve giderlerinin tayin ve tespitinden kaynaklanan olaylar, vergi ve bütçe haklarının meydana gelmesine sebep olmuştur." Bütçe hakkı; "vergi ve sair kaynaklardan elde edilen gelirlerle kamu harcamalarının çeşit ve miktarının tayin ve tasdik etme hakkı" şeklinde tanımlanabilir (Sayar, 1970, s.18). Bütçe hakkının kullanımı halkın kendisine aittir. Ancak bütçe hakkı temsili demokrasilerde belirli periyotlarla yapılan seçimler sonucunda işbaşına gelen halk temsilcilerine verilir (Yılmaz-Biçer, 2010, s.206). Singer'in ifade ettiği demokrasi ve bütçe arasındaki tarihsel ilişki, tanımlanan bütçe hakkının, hâkimiyeti elinde bulunduran kral ya da diğer soyluların elinden alınıp meclis denetimine geçme sürecidir. Bu süreç uzun bir zaman dilimi içerisinde vergi alma hakkının (Magna Carta), harcama yapma hakkının (Haklar Bildirgesi) ve yıllık bütçeyi onama hakkının elde edilmesiyle (Fransız Devrimi) gerçekleşmiştir (Konukman, 2015, s.24).

Mali Demokrasi, demokrasi kavramına göre çok daha güncel olan ve yakın zamanda geliştirilmiş bir kavramdır. Demokrasi halk egemenliğini ifade ediyorken mali demokrasi ise bu egemenliğin mali boyutunu ifade etmektedir. Yüzlerce yıllık çabaların ardından bütçe hakkı ile demokrasinin mali boyutu oluşturulmuşken, hesap verme sorumluluğuna ve mali saydamlığa sahip demokratik bütçeleme sistemleri ile günümüzde mali demokrasi kurumsallaştırılmıştır. Mali demokrasi kavramı vatandaşların mali hak ve sorumluluklarının belirlenmesi ve uygulanması süreçlerinde adaletli bir mekanizmanın kurulması, halkın ve/veya temsilcilerinin yaş, cinsiyet, sınıf, etnik köken, din ayrımı yapılmaksızın mali süreçlerdeki özgür iradesi ve bu özgür iradeyi yaşama geçirme olanaklarını temel alan bir yaklaşımdır (Uysal ve Şahin, 2013, s.204-206). Mali

demokrasi, ülkenin demokratik sistemini güçlendirdiği gibi ülkeye yapılacak olan yatırımları da etkilemektedir. Yatırımcılar hesap verme sorumluluğuna sahip ve şeffaf kamu yönetimlerinin olduğu ülkeleri daha güvenli bulmaktadır. Bu yüzden mali demokrasi bir ülkede yeterince gelişmezse ekonomik büyümede istenilen başarıya ulaşılmaz (Uluslararası Şeffaflık Derneği, 2016).

3. Tarihsel Olarak Mali Demokrasi

Mali demokrasinin ortaya çıkışı ve kurumsallaşması uzun yıllar sürmüştür. Buna rağmen hala çoğu ülkenin mali demokrasi konusunda eksiklikleri vardır. Bu bölümde tarihsel süreçte Magna Carta'dan itibaren mali demokrasi açısından önemli kabul edilebilecek uygulamalar ele alınmıştır.

3.1 Magna Carta

Monarşik bir yönetim tarzına sahip olan İngiltere'de, kral istediği gibi vergi salabilmekteydi. Böyle bir ortamda bütçe hakkının dolayısıyla da mali demokrasinin gelişmesi yüzlerce yıllık mücadelelerin sonunda olmuştur. Gücü elinde bulunduran soyluların almak istediği vergiler ve buna karşı çıkan halkın isyanları sonucu, soyluların direktmelerine rağmen bu hak elde edilmiştir (Canbay-Gerger, 2012, s.163). Yaşanan mücadeleler sonucunda 1215'te "Magna Carta" (Büyük Şart) fermanı ile kralın keyfi uygulamaları sınırlandırılmıştır ve vergi salınımı gibi konularda meclisin (Common Council) onayının alınması şart koşulmuştur (Feyzioğlu, 1983-1984, s.4). Böylece vergi ve diğer kamu gelirlerinin toplanmasının hukuki bir yapıya oturtulmasının temeli atılmıştır (Coşkun, 2000, s.13).

3.2 Haklar Bildirgesi

Magna Carta'dan sonra bütçe ve mali demokrasi açısından "Haklar Bildirgesi" (Bill of Rights) ikinci önemli belgedir (Gürsoy, 1980, s.59). İngiltere'de Magna Carta'nın kabulünden sonra, Kral ile meclis güçleri arasında yaşanan egemenlik mücadeleleri, 1688'de yaşanan Görkemli Devrim (The Glorious Revolution) olarak da anılan ihtilal ile meclis dolayısıyla da halk lehine dönmüştür. İhtilalin hemen ardından Haklar Bildirgesi kabul edilmiş ve vergilerin onayı hakkı meclise geçmiştir (Feyzioğlu, 1983-1984, s.4). Bütçenin onayının meclise geçmesinin dışında egemenliğin halk temsilcilerine geçişi, devlet hazinesi ile kral hazinesinin ayrılması, kamu masrafları ile kralın masraflarını ayrılması gibi meseleler de açıklığa kavuşturulmuştur (Sayar, 1970, s.21).

Haklar Bildirgesi ile önce askeri harcamalar için uygulanan bütçenin meclis tarafından her yıl onanma ilkesi, daha sonra bütçenin tüm kalemleri için uygulanmaya başlamıştır (Coşkun, 2000, s.14). Bütçenin yıllık olma ilkesi ve bütçenin hem gelir hem gider yönünden meclis tarafından onanması ilkesi birlikte düşünüldüğünde İngiltere'de bütçenin kurumsallaşması büyük ölçüde tamamlanmıştır (Feyzioğlu, 1983-1984, s.4).

3.3 Fransız İhtilalinin Kamu Bütçesine Etkileri

İngiltere'ye göre bütçenin meclis tarafından onanması ilkesi Fransa'da daha geç olmuştur. Ancak Fransa iki nedenle mali demokrasi ve bütçe açısından önemlidir. Bunlardan birincisi; Fransa'nın Fransız devrimine sahne oluşu, ikincisi ise Türkiye ve Kıta Avrupa'sı ülkelerine klasik bütçenin uygulanması ile ilgili örnek oluşturmasıdır (Coşkun, 2000, s.15).

Fransa'da 14. yy. da kral herhangi bir vergi koyabilmek için *États Généraux* (Genel Meclis) denen halk meclislerine başvururdu. 15.yy. da yerleşen bu yöntem 16. yy. da ortadan kalkmıştır. Yaklaşık iki yüzyıl süren bir baskı döneminin ardından 1789 Fransız İhtilaliyle tekrar uygulanmaya başlamıştır (Feyzioğlu, 1983-1984, s.5).

Fransız İhtilalinin yaydığı temel fikirlerden biri "Halkın rızası olmadan hiçbir vergi alınamaz." ilkesidir. Bu ilke kısa kesintiler dışında Fransız anayasalarında yer almıştır (Coşkun, 2000, s.15). Fransız İhtilalinden sonra millet meclisi vasıtasıyla bu ilke bir kanun haline getirilmiştir (Feyzioğlu, 1983-1984, s.5). 1791 yılında yapılan anayasayla Fransa'da kökeni geçmişe giden vergilerin dönemselliği uygulaması "vergilerin yıllık olması" ilkesiyle uygulanmaya konmuştur. Kısa süre sonra da aynı ilke giderler içinde uygulanmaya başlamıştır (Coşkun, 2000, s.15).

İngiltere’de olduğu gibi vergi alma hakkından sonra gelir ve giderlerin onanma hakkının meclis aracılığıyla halk temsilcilerine geçmesi ve bütçenin yıllık olarak onanma ilkesinin kabulü ile Fransa’da bütçenin kurumsallaşması sağlanmıştır.

3.4. Sonraki Dönemlerde Yaşanan Bazı Önemli Gelişmeler

19. yy.da bütçede klasik bütçe anlayışı vardır. Klasik bütçede devletin ekonomiye müdahalesi en alt seviyede tutulup denk bütçe anlayışı benimsenmiştir (Özen, 2008, s.9). Ancak klasik anlayışa göre yeniden biçimlendirilen liberal devlet, kamu yönetim alanında reformlar gerektiriyordu. Bu yüzden kamu maliyesi alanında, miras yoluyla elde edilen ayrıcalıkların kaldırılması (soylulara tanınan vergi muafiyetlerinin kaldırılması) verginin profesyonel bürokratlar tarafından toplanması gibi reformlar yapıldı (Singer, 1996, s.22).

Bütçede yaşanan bir diğer gelişme 19. yy.da sanayi devriminin başlaması nüfusun hızla artıp şehirleşmesi nedeniyle olmuştur. Yerel yöneticiler, kamusal ihtiyaçların giderilmesi için içme suyu ve atık su tesisleri, çöp toplanması, sokak aydınlatılması, kaldırımlar ve kamu taşımacılığı gibi hizmetleri sağlamaya başladılar. Kamusal mallar yönetsel faaliyetleri genişletirken, bu durum özellikle yerel ve bölgesel kamu harcamalarında artışa neden oldu. Bu harcamaların çoğu sermaye harcamalarıydı ve şehirlerin bu harcamaları karşılayacak kaynağı yoktu. Büyük şehirlerin altyapı hizmeti üretmek için yerel gelirlerinin ana kaynağı mülkiyet vergisiydi. Yeni inşa edilen endüstriyel şehirlerin binaları, caddeleri, su ve kanalizasyon sistemlerine ilişkin harcamalar vergilerden çok zor bir biçimde karşılanıyordu. Bu yüzden büyüme umudu en büyük beklentiydi. Ya nüfus gerilemeli ya da altyapısal büyüme devam etmeliydi. Üstelik yüksek oranlı vergiler yeni yerleşimcilerin şehirde ikamet etmesini engelleyebilirdi. Bu yüzden şehirler büyümelerini borçlanma yoluyla finanse ettiler (Monkkonen, 1988, s.138).

1795’de İngiltere’de yoksullara ve ailelerine kazançları dışında belirli miktarda destek verilmesine karar verildi (Polanyi, 2013, s.126). 1834’e kadar yürürlükte kalan *Speenhamland* adlı bu kanun, piyasa yapısına uymayarak, arz ve talep dengesini bozması ve işverenlerin istismarı yüzünden yürürlükten kaldırıldı (Buğra, 2013, s.45).

İngiltere’de modern bütçe tam ve eksiksiz olarak 1822’de İngiltere Hazine Bakanı (*Chancellor of Exchequer*) tarafından meclise sunulmasıyla uygulanmaya başlamıştır. Fransa’da ise 1817’de yayınlanan yeni kanunla beraber bakanlık ve hükümet birimlerine ödenek verme gücü meclise geçmiş ve bütçe üzerinde yasama organının tasarruf etme hakkı tam manasıyla ortaya çıkmıştır. 1862’de Genel-Kamusal Muhasebe Kararnamesi ile bütçe üzerinde meclis denetimi artarak bütçe süreçleri modern anlamda tamamlanmıştır (Coşkun, 2000, s.15,16).

19. yy.ın sonuna doğru eğitim ve sosyal güvenlik harcamalarında sosyal bütçenin temeli olarak kabul edilebilecek asıl önemli yenilikler gerçekleşti. 1791 ve 1870 yıllarında çıkarılan yasalar İngiltere’de ilköğretimin parasız olmasını sağladı. Almanya’da Bismarck döneminde ise 1883’te hastalık sigortası, 1884’te iş kazası sigortası, 1889’da da yaşlılık ve engellilik sigortaları yasallaştı (Buğra, 2013, s.62). Daha sonraki yıllarda gelişmiş ülkelerde sosyal refah kurumlarının yaygınlaştığı görülmektedir. Birçok gelişmiş ülke; iş kazası, sağlık, emeklilik ve işsizlik gibi alanlarda sosyal güvenlik uygulamalarını hayata geçirmiştir. Ayrıca bu gelişmeleri yetişkin işgücü çalışma saatlerinin kısaltılması, çocukların işgücü konusunda düzenlemeler yapılması takip etmiştir (Chang, 2015, s.180).

19.yy.da, bütçenin evrimiyle ilgili bir diğer önemli adım ise bütçelemede evrensel bir biçimde kabul gören; birlik, yıllık olma, denge, anlaşılır olma ve kontrol gibi bütçe ilkelerinin ortaya çıkmasıydı. Bu ilkeler, bütçenin ölçeğindeki büyümenin, karmaşıklığının ve sosyal öneminin sonucunda oluşan yeni karakterine uygun olarak ortaya çıkmıştı. Ulusal, bölgesel ve yerel olarak bütçeler tek ve anlaşılır olmalıydı, böylece milletvekilleri ve onlar üzerinden vatandaşlar, farklı vergilerin ve farklı ödemelerin ağırlıklarını karşılaştırabilirlerdi. Bu eşit vatandaşlık ve demokratik bütçeleme için bir gerekliliktir. Çünkü bundan önceki ayrı bütçeler karşılaştırmaları engelliyor ve toplumun genelini aleyhine ayrıcalıkları besliyordu. Yıllık olma, bütçe gelirlerinin ve

harcamalarının dengesi gibi ilkelere bugünün bütçe yapımcılarının gelecek nesillerin üzerine ekonomik yük bindirmesini engellemek için oluşturulmuştu (Singer,1996, s.23).

4. Mali Demokrasiye Uygun Bütçe Teknikleri

Önceki bölümde görüldüğü gibi mali demokrasinin kurumsallaşması uzun yıllar süren çabaların sonucunda gerçekleşmiştir. Ancak bu durum mali demokrasinin günümüzde tamamen olgunlaştığı anlamına gelmemektedir. 1990'lardan itibaren bütçenin kapsayıcı ve katılımcı yönlerini ön plana çıkaran bunun yanında çevreye ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı yeni bütçe teknikleri geliştirilmiştir. Bu bütçeler ayrıca COVID-19 gibi salgınlara ve diğer küresel risklere karşı kamu harcamalarının daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak esnekliğe sahip bütçelerdir. Bu bölümde mali demokrasiye uygun bu bütçe tekniklerinden bazı örnekler ele alınmıştır.

4.1. Sosyal Bütçe

Sosyal bütçe sistemini daha iyi anlamak için önce, bu sistemin arka planında yer alan sosyal harcama ve sosyal politika kavramları üzerinde durulmalıdır. Devletin modern anlamda sosyal harcama uygulaması ilk defa 19. yy.da Almanya'da Bismarck döneminde yapılmıştı (bkz. bölüm 4.4.). Bu dönemde ise katılımın sürekliliğini sağlamak için sosyal harcamaların konusunu hastalık, iş kazası, yaşlılık ve engellilik oluşturuyordu. Sosyal harcamaların ortaya çıkış nedeni, toplumun karşı karşıya kalabileceği sınıfsal çatışma risklerini azaltmak ve mevcut sisteme meşruiyet kazandırmaktı (Erdoğan, 2013, s.55).

Sosyal harcamalardan yola çıkarak sosyal bütçe sistemini açıklayabiliriz. Sosyal bütçe; toplumdaki dezavantajlı vatandaşların, bütçedeki eğitim, sağlık, sosyal güvenlik harcamaları gibi harcamalardan faydalanmasını sağlamaya yönelik bir bütçe sistemidir. Sosyal bütçe yapılırken; gelir dağılımında adalet, işgücüne katılım, sosyal bağların güçlendirilmesi ve yoksulluk gibi kriterler dikkate alınmalıdır. Sosyal bütçe vasıtasıyla gerek özel sektör gerekse kamu tarafından yapılan sosyal harcamalarla ilgili meclise bilgi verilir (Şeker, 2011, s.22). Sosyal bütçe yoluyla bireylerin her yönüyle yaşam kaliteleri arttırılmaya çalışılırken diğer taraftan da toplumda sosyal barış, sosyal adalet ve sosyal gelişme hedeflenir. Böylelikle toplum karşı karşıya kaldığı küresel ve bölgesel sorunlara daha dirençli bir hale gelir (Özcan, 2014, s.100).

4.2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB)

TCDB'nin amacı temelde kadınların ekonomik ve sosyal yönden güçlenmesidir. Ancak bunu yaparken sadece kadınların değil, tüm toplumun dezavantajlı kesimlerinin bütçe hazırlama, değerlendirme, izleme ve ekonomik kararlar alma süreçlerine katılımını sağlamayı amaçlamaktadır (Genç, 2011, s.44). TCDB, Geleneksel ve modern bütçelerin cinsiyete karşı duyarsız olmasından dolayı bütçelerden yararlanacakların cinsiyetlerinin dikkate alınmasını sağlamaya çalışır (Işık-Işık, 2009, s.171). TCDB'nin bir diğer amacı ise hükümet bütçe politikalarının sonuçlarının kamuoyuna yansımaları için şeffaflık ve etkinliği gündeme getirilmesidir. Böylece toplum, hükümeti politikalarından doğan sonuçlar nedeniyle baskı altına alabilmektedir. TCDB ile kamu kaynaklarının daha etkin verimli kullanılması amaçlanır. Kamu kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılabilmesi ve ihtiyaçların tam olarak karşılanabilmesi için bir öncelikler listesi oluşturulur. Böylece kamusal kaynak israf engellenmiş olur (Genç, 2011, s.44).

4.3. Katılımcı Bütçeleme

Halkın, "kamusal faaliyetlerde siyasi karar alma süreçlerine katılımını esas alan", katılımcı demokrasinin mali alandaki (mali demokrasi bakımından) karşılığı olan bütçeleme sisteminin "katılımcı bütçeleme" olduğu söylenebilir (Özen-Yontar, 2009, s.112). İşçi Partisi, Brezilya'nın Porto Alegre kentinde sıradan yurttaşların şehrin harcamalarındaki önceliklerin planlamasına söz hakkı tanımayı hedefleyen bir mekanizma olan katılımcı bütçe uygulamasını başlatmıştır. Bu uygulama yerel yönetimlerin mali sorumluluğu ve duyarlılığı konusunda dünya modeline dönüşen bir sistem yaratmış, ve bu sayede hem kamu hizmetlerinde hem de şehrin yaşam kalitesinde

muazzam ilerlemeler kaydedilmiştir. Farklı toplumsal kesimlerin bir araya gelmesi sonucunda geniş tabanlı bir koalisyon kurulması ve örgütlü işgücü, Brezilya ekonomisinde hızla etkisini göstermiştir. Hızlı ekonomik büyüme, yoksul sayısında azalış, ordunun iktidarda ve siyasal istikrarsızlığın olduğu dönemdeki eşitsizliklerin azalması bu etkiye örnek gösterilebilir. Ayrıca katılımcı bütçe yalnızca sosyal adalet konusunda değil toplumun varlığını tehdit eden tüm sorunların çözümü için kamu kaynaklarının daha etkin kullanılmasını sağlayabilir (Acemoğlu-Robinson, 2014, s.413).

4.4. Diğer Bütçe Sistemleri

Bu bütçe sistemlerinin yanında çevreyi ve insanı odak alan mali demokrasi esasına uygun ve geçtikçe önem kazanan başka bütçe sistemleri de vardır. Bu sistemlerden ilki olan yeşil bütçeleme hareket noktasını, doğal kaynakların kıt olduğu ve çevrenin tahrip edildiği bir dünyada büyümeyi merkeze alan bir kalkınmanın doğal olarak sürdürülemez olacağı varsayımı oluşturur (Akbulut-Adaman, 2013, s.17). Bu yüzden çevre koruma harcamaları, sübvansiyonlar, teşvikler gibi hem çevre koruması üzerine hem de çevresel bir davranış geliştirmek için harcamalar yapılması gerekmektedir. İşte kamu bütçeleri temelinde çevreci bir anlayışın bulunması yeşil bütçeleme olarak adlandırılmaktadır (Yapıcı, 2015, s.19). İnsan odaklı bütçeleme ise insanın insan olarak birtakım haklarla doğduğu düşüncesinden hareketle oluşturulmaktadır. Sivil toplum bütçesi olarak da ifade edilen insan odaklı bütçeleme sistemi, “vatandaşların insan hakları çerçevesinde belirlenmiş, kamusal hizmetlerden faydalanmasını öngören bir bütçe sistemidir”. Bu bütçe sisteminde kaynakların ekonomik tahsisinde insan hakları esas alınır. Vatandaşlar eğitim, sağlık ve diğer sosyal hizmetlere ait harcamalardan önceden insan hakları ölçütleriyle belirlenen kriterler doğrultusunda pay almaktadır. Böylece vatandaşlar yaşadıkları ülkede hiçbir ayrıma tabi olmadan saygın bir birey haline gelmektedir. (Meriç, 2013, s.159).

5. COVID-19 ve Mali Demokrasi

Tıpkı 20.yy.da olduğu gibi 21. yy.da da ekonomik krizler ve durgunluklar tüm dünya ülkeleri için bir risk olmaya devam etmektedir. Bu süreçte ülkelerin gelişmişlik seviyesi (refah seviyesi yüksek veya düşük) önemini kaybederken birçok ülke ekonomisi bu kriz ve durgunluk riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca yalnızca ekonomik riskler değil; iklim değişikliğine bağlı küresel riskler, siyasal istikrarsızlıklar ve yerel/bölgesel çatışmalar (Ukrayna-Rusya Savaşında olduğu gibi) ulusal ekonomiler için bütçe yılı devam ederken olağandışı harcama ve maliyetlere neden olabilmektedir (Ergen, 2014, s.98). Bu sayılan riskler yanında küresel boyutta bir risk oluşturacağı tahmin edilmeyen bir salgın 2019’un sonunda Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkmıştır. COVID-19 olarak adlandırılan bu salgın Çin’in ardından kısa sürede dünyaya yayılmış birçok ülkede insan yaşamı tehdit etmeye başlamıştır. WHO verilerine göre 29 Eylül 2022 itibariyle hayatını kaybeden kişi sayısı 6.518.749 kişiye ulaşmıştır (WHO, 2022).

COVID-19 salgınının insan sağlığından sonra en önemli etkilerinden biri de istihdam üzerinde olmuştur. ILO’nun verilerine göre küresel çalışma saatlerinde 2019’un son çeyreğiyle kıyaslandığında 2020’de %8,8’lik bir kayıp olduğu ortaya çıkmıştır. Bu oran 255 milyon kişinin işini kaybetmesine denktir. Küresel düzeyde çalışanların %77’si bu salgından doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmiştir. Bu durum emek gelirlerinin azalmasına neden olmuştur. Yine ILO’nun hesaplarına göre 2020’de emek gelirleri bir önceki yıla göre %8,3 oranında azalmıştır (ILO, 2021, s.1-2).

Yoksulluk bakımından da durum giderek kötüleşmiştir. Dünya Bankası tarafından hazırlanan bir rapora göre yoksullukla mücadele kapsamında elde edilen kazanımlar COVID-19 nedeniyle gerilemiştir. Raporda COVID-19 ve ona bağlı başlayan ekonomik krizin kısa vadede küresel yoksulluğa negatif etkilerinin orta vadede yoğunlaşma ihtimalin kuvvetli olduğu vurgulanmıştır (World Bank, 2020, s.5).

COVID-19’a bağlı riskleri en aza indirecek, bütçede eğitim, sağlık ve diğer kalemlerde sosyal fonlar oluşturacak kapsayıcı bir bütçe yapısı mali demokrasi açısından bu yüzden bir gerekliliktir.

Çalışmanın bu bölümünde küresel demokrasi endekslerinden yararlanarak demokratik olarak gelişmiş ülkeler ile diğer ülkelerin açıklanan COVID-19 tedbirleri açısından bir karşılaştırması yapılmıştır¹. Böyle bir karşılaştırma yapılabilmesi için ülkelerin öncelikle demokrasi bakımından konumları belirlenmelidir. Küresel düzeyde ülkeleri demokratik açıdan değerlendiren birçok endeks vardır. Bu endekslerden biri de The Economist dergisine bağlı Economist Intelligence Unit (EIU)'dir. EIU'nun endeksinde ülke saydamlık ve hesap verebilirlik, politik istikrar ve şiddetin olmayışı, hükümet etkinliği, hukukun üstünlüğü, yoksullukla mücadele gibi birçok kritere göre değerlendirilmektedir (bu kriterlerin kendi alt başlıkları da vardır). Yapılan değerlendirme neticesinde her ülke 0-10 arasında puan almaktadır. Endekste 0'dan 10'a doğru gidildikçe demokrasinin kalitesi artmaktadır. Puanlanan ülkeler 4 kategoriye ayrılmaktadır. 8-10 arası alan ülkeler güçlü demokrasi, 6-8 arası puan alan ülkeler kusurlu demokrasi, 4-6 arası puan alan ülkeler rekabetçi otoriter ve son olarak 0-4 arası puan alan ülkeler ise otoriter olarak sınıflandırmaktadır. Bu endeks en son 2021'de küresel kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bu endeksten elde edilen verilerle ülkeler, Tablo 1, 2, 3 ve 4'te sıralanmıştır (EIU, 2021).

Çalışmanın ikinci değişkeni kişi başına düşen GSYH'dir. Bu veri Dünya Bankasının sunduğu 2021 verilerinden derlenmiştir ve ABD Doları cinsindedir. Bu veri ülkelerin ekonomik refah seviyelerinin görülmesi açısından önemlidir. Ayrıca değerlendirmeye katılan ülkeleri ekonomik eşitsizlikler bakımından karşılaştırmak için World Inequality Database (WID) tarafından derlenen 2020 verilerinden yararlanılmıştır. Bu kısımda toplumun üst %1 ve %10'luk kesimleri ile alt %50'lik kesiminin vergi öncesi ulusal gelirden aldığı pay yer almaktadır. Bir ülkede üst gelir grupları ulusal gelirden daha fazla pay alırken (üst %1 veya %10) en alttaki %50'lik grup daha az pay alıyorsa o ülkede gelir eşitsizliği söz konusudur.

Çalışmada yer alan bir sonraki değişken bütçe şeffaflığı endeksidir. Bu endeks 2021'de International Budget Partnership (IBP) tarafından Açık Bütçe Anketi kapsamında hazırlanmıştır. Bu endeks mali demokrasi açısından önemli olan halkın bütçe süreçleriyle ilgili zamanında kapsamlı bilgi alması ve bu bilgilerin kamuoyunda tartışılmasının sağlanması gibi göstergelerden hareketle hazırlanmıştır.

Çalışmadaki son değişken ise Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından derlenmiş ve ülkelerin COVID-19 salgınına karşı yaptığı kamu harcama verilerini içermektedir. Bu veri 2020'nin tamamı 2021'in eylül ayına kadar olan dönemini kapsamakta ve GSYH yüzdesi olarak ifade edilmektedir. Ülkelerin COVID-19 salgını kapsamında açıkladığı harcama paketleri ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bu yüzden karşılaştırma yapılırken genel toplamın GSYH'ye oranı üzerinden bir karşılaştırma yapılmıştır.

Aşağıdaki 4 tabloda değerlendirmede yer alan ülkeler yer almaktadır. İlk tablo demokrasi endeksinden en fazla puan ülkelere oluşmuştur. Bu ülkeler arasında yer alan Mauritius ve Uruguay kişi başı gelir bakımından diğer ülkelere oldukça geridedir. Gelir eşitsizliği açısından bakıldığında ise bu tabloda yer alan ülkelerin diğer tablolarda yer alan ülkelere göre daha adil olduğu söylenebilir. Önemli bir mali demokrasi göstergesi olan bütçe şeffaflığında (hesaplanabilen ülkeler arasında) Kanada haricindeki tüm ülkeler geçerli puan olarak kabul edilen 61 puan ve üstünü almıştır. Bu durum Tablo 1'deki ülkelere yaşayan vatandaşların bütçe süreçleri konusunda yeterli bilgiye ulaştığını göstermektedir. Son olarak Tablo 1'de yer alan ülkelerin diğer ülkelere göre daha fazla COVID-19 harcaması yaptığı görülmektedir. Ancak bu tabloda yer alan ülkeler arasında da istisna olarak Uruguay diğer ülkelere göre daha az harcama yapmıştır. Ayrıca Norveç de beklenilenden daha az harcama yapmıştır. Norveç ile bu tabloda yer almayan İsveç ve Finlandiya² gibi ülkelerin de yeterli harcama seviyesine ulaşmamasının nedeni bu ülkelerin sağlık harcamaları ve sosyal harcamalar konusunda zaten OECD ülkeleri ortalamasının üstünde

¹Ülkeler COVID-19 Salgınından birbirinden farklı derecelerde etkilenmiştir. Bu durum yapılan harcamalara da yansımıştır. Aşağıda yer alan analizde bu etkenin göz önünde tutulması gerekmektedir. Yazar Notu

² İsveç ve Finlandiya'da gelişmiş demokrasiye sahiptir. Ülke çeşitliliği ve farklı nitelikteki ülkelerin analize katılımının sağlanması için bu iki ülke Tablo 1'de yer almamıştır. Yazar Notu

olmasıdır. Bu ülkeler kamusal harcamalarını COVID-19'la mücadele kapsamında yeniden önceliklendirmiş olabilir. Ayrıca bu ülkeler AB fonlarından da yararlanmaktadır. Bu sayılanlar birlikte düşünüldüğünde, refah düzeyi yüksek olan bu ülkelerin diğer gelişmiş demokrasilere göre daha az harcama yapmasının gerekçesi ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1: Gelişmiş Demokrasiler

Ülke	Demo krasi İndek si Puanı	Kişi Başına GSYH	Farklı düzeylerde gelir eşitsizliği			Bütçe Şeffaf lığı	Covid-19 Harcamaları (%GSYH)	
			Üst %1	Üst %10	Alt %50		Kamusal ek harcamalar ve vazgeçilen gelirler	Öz sermaye transferi, varlık alımları, krediler vd.
Norveç	9,75	67329,6 7779	0,08	0,29	0,24	81	7,4	4,52
Yeni Zelanda	9,37	41441,4 6667	0,11	0,34	0,19	85	19,3	2,0
Danimarka	9,09	61063,3 1643	0,12	0,33	0,21	-	3,4	15,63
Avustralya	8,90	51680,3 1652	0,11	0,32	0,16	79	18,4	1,8
Kanada	8,87	51680,3 1652	0,13	0,39	0,16	31	15,9	4,0
Uruguay	8,85	15438,4 1167	0,14	0,41	0,18	-	2,7	1,0
Almanya	8,67	46252,6 893	0,12	0,37	0,18	73	15,3	27,8
Japonya	8,15	46252,6 893	0,13	0,44	0,16	61	16,7	28,3
Birleşik K.	8,10	63206,5 2108	0,12	0,35	0,20	74	19,3	16,7
Mauritius	8,08	8627,84 3157	0,15	0,47	0,14	-	9,2	37,3

Tablo 2’de kusurlu demokrasiler yer almaktadır. Bu ülkelerde kişi başı gelir Tablo 1’deki ülkelere göre daha az olmakla birlikte Fransa, İtalya ve ABD gibi yüksek gelirli ülkeler de bu grupta yer almaktadır. Tablo 2’de yer alan ülkeler gelir eşitsizliği konusunda da değişiklik göstermektedir. Şili, Brezilya ve Peru gelir eşitsizliğinin daha fazla olduğu ülkelerken Fransa, İspanya ve İtalya’da daha adil bir gelir dağılımı vardır. Bütçe şeffaflığı endeksinde İspanya, Şili, Portekiz, Hindistan, Arjantin’in yeterli puanı alamadığı görülmektedir. Bu grupta yer alan ülkeler arasında Covid-19 harcamalarında ön plana ABD’nin çıkmıştır. Fransa ve İtalya’nın da salgınla mücadele kapsamında kamu harcamalarına güçlü bir biçimde başvurduğu görülmektedir. Bu grupta yer alan ülkeler arasında COVID-19 harcamalarının GSYH oranının %10 barajının altında kaldığı tek ülke Arjantin’dir.

Tablo 2: Kusurlu Demokrasiler

Ülke	Demo krasi İndek si Puanı	Kişi Başına GSYH	Farklı düzeylerde gelir eşitsizliği			Bütçe Şeffaf lığı	Covid-19 Harcamaları (%GSYH)	
			Üst %1	Üst %10	Alt %50		Kamusal ek harcamalar ve vazgeçilen gelirler	Öz sermaye transferi, varlık alımları, krediler vd.
Fransa	7,99	39037,1 2263	0,09	0,32	0,22	72	9,6	15,2
İspanya	7,94	27056,4 2175	0,12	0,34	0,21	54	8,4	14,4

Şili	7,94	13231,7 0421	0,27	0,62	0,09	60	12,7	2,5
ABD	7,85	63206,5 2108	0,19	0,45	0,13	68	25,5	2,4
Portekiz	7,82	22194,5 6611	0,09	0,35	0,20	60	6,0	5,7
İtalya	7,68	31769,9 6587	0,08	0,32	0,20	75	10,9	35,3
Hindistan	6,91	1927,70 7823	0,21	0,57	0,13	37	4,1	6,22
Brezilya	6,86	6796,84 4542	0,25	0,59	0,09	80	9,2	6,15
Arjantin	6,81	8579,01 7773	0,21	0,48	0,15	50	5,3	2,56
Peru	6,09	6126,87 454	0,21	0,53	0,10	61	9,6	9,6

Tablo 3'te yer alan ülkeler genellikle az ve orta gelirli ülkelerden oluşmaktadır. Gelir eşitsizliklerinin çok yüksek olduğu Meksika ve Zambia gibi ülkeler bu grupta yer almaktadır. Bu ülkeler arasında bütçe şeffaflığı endeksinde yalnızca Gürcistan, Meksika ve Honduras geçerli puanı alabilmiştir. COVID-19 harcamaları açısından ise Türkiye³ dışında salgınla mücadelede kamu kaynaklarına yeterli seviyede başvuran bir ülke görülmemektedir. Bunun anlamı Covid-19'la mücadele kapsamında yapılan kamusal harcamalar Türkiye dışındaki ülkelerde sosyal açıdan kapsayıcılıktan uzaktır.

Tablo 3: Rekabetçi Otoriter Devletler

Ülke	Demokrasi İndeksi Puanı	Kişi Başına GSYH	Farklı düzeylerde gelir eşitsizliği			Bütçe Şeffaflığı	Covid-19 Harcamaları (%GSYH)	
			Üst %1	Üst %10	Alt %50		Kamusal ek harcamalar ve vazgeçilen gelirler	Öz sermaye transferi, varlık alımları, krediler vd.
Bangladeş	5,99	1961,61 3749	0,16	0,42	0,17	30	2,3	0,07
Tunus	5,99	3521,59 1948	0,10	0,41	0,16	42	2,7	0,82
Zambia	5,72	985,132 436	0,23	0,61	0,08	19	2,0	0,25
Meksika	5,57	8329,27 1313	0,28	0,61	0,08	82	0,7	1,2
Senegal	5,53	1471,83 0962	0,13	0,47	0,13	40	5,6	1,4
Gürcistan	5,12	4256,70 1186	0,21	0,49	0,13	87	7,1	0,0
Honduras	5,10	2389,01 2431	0,20	0,51	0,12	61	3,4	1,17
Kenya	5,05	1878,58 0703	0,15	0,48	0,13	50	2,5	-

³ Türkiye'nin COVID-19 destekleri Tablo 3'te de görüleceği gibi bu grupta yer alan ülkelere göre daha yüksektir. Ancak vatandaşlara yapılan doğrudan gelir destekleri ve nakit transferler konusunda 2020'de en az harcama yapan ülkelerden biri Türkiye olmuştur. Yapılan harcamalar yalnızca bütçe kaynaklarından değil İşsizlik Sigortası Fonu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu ve bağışlardan elde edilen kaynaklarla yapılmıştır. Kamu bütçesi yerine fonlara ve bağışlara başvurulması ve sosyal transferlerin yetersiz oluşu eleştiri kaynağı olmuştur. Kaynak: DİSK-AR, 2021

MALİ DEMOKRASİ VE COVID-19 HARCAMALARI AÇISINDAN KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

Türkiye	4,35	8536,43 332	0,18	0,54	0,11	55	3,5	9,63
Nijerya	4,11	2097,09 2473	0,11	0,42	0,15	45	2,4	-

Son olarak Tablo 4’te ise demokratik olarak kabul edilmeyen ülkeler yer almaktadır. Bu ülkeler genellikle düşük gelirli olmakla birlikte Rusya, Çin, Kazakistan ve Suudi Arabistan’ın kişi başına gelirden bu gruptaki diğer ülkelere göre net bir şekilde üstün olduğu görülmektedir. Üst %10’luk kesim tablodaki bütün ülkelerde ulusal gelirin %40 ile %50’si arasında pay almaktadır. Diğer bir ifadeyle otoriter yapıya sahip ülkelerde en zengin %10’luk kesim ulusal gelirin yarısına yakını almaktadır. Bu ülkeler arasında Rusya ve Kazakistan’ın bütçe şeffaflığı endeksinden geçerli puanı aldığı görülmektedir. Diğer taraftan bu ülkelerin COVID-19 kapsamında yapmış olduğu harcamaların, özellikle Tablo 1 ve Tablo 2’deki ülkelere göre çok daha düşük olduğu ve sosyal olarak kapsayıcılıktan uzak olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Otoriter Devletler

Ülke	Demo krasi İndek si Puanı	Kişi Başına GSYH	Farklı düzeylerde gelir eşitsizliği			Bütçe Şeffaf lığı	Covid-19 Harcamaları (%GSYH)	
			Üst %1	Üst %10	Alt %50		Kamusal ek harcamalar ve vazgeçilen gelirler	Öz sermaye transferi, varlık alımları, krediler vd.
Etiyopya	3,30	936,340 4611	0,13	0,45	0,15	8	2,5	0,62
Rusya	3,24	10126,7 2179	0,20	0,46	0,16	73	5,0	1,46
Nijer	3,22	567,669 8923	0,11	0,43	0,15	27	0,7	1,26
Kazakistan	3,08	9122,23 343	0,15	0,42	0,16	63	5,5	2,85
Vietnam	2,94	2785,72 4161	0,16	0,44	0,14	44	0,4	0,96
Mısır	2,93	3569,20 6841	0,19	0,49	0,14	43	1,6	0,13
Çin	2,21	10434,7 7519	0,14	0,41	0,14	20	4,8	1,3
Suudi Arab.	2,08	20110,3 1619	0,20	0,54	0,10	23	2,6	1,0
Çad	1,67	659,270 045	0,15	0,49	0,12	6	5,3	0,0
Myanmar	1,02	1467,60 4281	0,17	0,44	0,15	30	0,7	0,26

6. Sonuç

Mali demokrasi, kamu bütçesinin sosyal ve ekonomik açıdan daha kapsayıcı olduğu, vatandaşların bütçe yapım süreçlerine daha aktif bir biçimde katıldığı bir olguyu ifade etmektedir. Tarihsel açıdan bakıldığında eski dönemlerde toplumun bütçe yapım süreçlerine yeterince katılım gösteremediği ve yapılan bütçelerin kapsayıcılıktan uzak olduğu görülmektedir. Ancak Orta Çağ’dan itibaren yapılan mücadelelerle kamu bütçesi evrimleşmiş ve mali demokrasi giderek daha kurumsal olmaya başlamıştır.

Mali demokrasi, günümüzde bütün ülkelerde aynı gelişmişlik seviyesinde değildir. Mali demokrasinin ülkeler açısından karşılaştırmasını sağlamayı hedefleyen çeşitli endeksler geliştirilmeye çalışılmış ancak bu endeksler uzun ömürlü olmamıştır. Bu yüzden ülkelerin mali demokrasi performanslarını karşılaştırabilmek için bu çalışma kapsamında çeşitli verilerden

hareketle bir tablo oluşturulmuştur. Bu tabloda demokrasi endeksi puanı, kişi başına GSYH, gelir eşitsizliği, bütçe şeffaflığı ve COVID-19 harcamaları karşılaştırılmıştır. Elde edilen verilere göre çeşitli istisnalar olmakla birlikte demokratik düzey arttıkça gelir eşitsizliği azalmakta, kamu bütçeleri daha şeffaf bir biçimde hazırlanmakta, COVID-19 kapsamında yapılan harcamalar da ise bir artış yaşanmaktadır.

Günümüzde COVID-19 örneğinden hareketle özellikle mali demokrasi bakımından zayıf birçok ülkede bütçenin sosyal yönünün ihmal edildiği görülmektedir. Bu sorunların aşılması için gerek yerel hükümetlere gerek uluslararası yapılara çeşitli sorumluluklar düşmektedir. Örneğin yerel yöneticiler gelirin daha adil dağılımı ve sosyal kapsayıcılık bakımından daha eşitlikçi uygulamaları hayata geçirmelidir. Diğer taraftan uluslararası yapılar da ekonomik sorunlar yaşayan az gelişmiş ülkelere kaynak transferinde daha istekli olmalıdır. İlerleyen yıllarda küresel risklerde bir artış olması (iklim değişikliği, küresel adaletsizlikler, salgınlar vb.) beklendiği için mali demokrasinin gelişimi küresel toplum için bir savunma mekanizması oluşturabilir. Sosyal bütçe, katılımcı bütçe, yeşil bütçe ve insan odaklı bütçe sistemleri mali demokrasiye uygun bütçe teknikleri olarak küresel risklere karşı yerelde önlem alınmasında önemli fayda sağlayacaktır. Ayrıca bu bütçe sistemleri gelirin daha adil bir şekilde dağılımını sağlayarak sosyo-ekonomik sorunların hafifletilmesinde faydalı olacaktır.

Mali demokrasiye Türkiye açısından bakıldığında gelir dağılımı ve bütçe şeffaflığı gibi konularda bazı sorunlar olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye'nin COVID-19 kapsamında yapmış olduğu harcamalara da yansımış ve kamu kaynakları salgınla mücadelede yeterince etkin ve kapsayıcı bir biçimde kullanılamamıştır. Bu yüzden mali demokrasi Türkiye'de kurumsallaştığı takdirde sosyal adaletin sağlanmasında önemli bir adım atılacak ve ayrıca COVID-19 gibi küresel risklere karşı daha ciddi önlemler alınacaktır.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Metin DOĞAN (%100)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D. & Robinson J. (2014). *Ulusların Düşüşü: Güç, Zenginlik ve Yoksulluğun Kökenleri*. Çeviren: Velioglu, F.R., Doğan Kitap, İstanbul.
- Akbulut, B. & Adaman F. (2013). “Modernleşmenin Dayanılmaz Cazibesi: Büyüme Fetişizmi”. *Perspectives Dergisi*, 5: 14-17.
- Buğra, A. (2013). *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika*. İletişim Yayınları İstanbul,
- Canbay, T. & Gerger, G.Ç. (2012). “Batı’da Bütçe Hakkının Gelişiminin Toplumsal Yapının Değişimi Üzerindeki Etkileri”. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayını, Editör: Çelebi, K., *Mali Sosyoloji Üzerine Denemeler*, Ankara, , ss.159-194.
- Chang, H.J. (2015). *Kalkınma Reçetelerinin Gerçek Yüzü*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Coşkun, G. (2000). *Devlet Bütçesi: Türk Bütçe Sistemi*. Turhan Kitabevi, İstanbul.
- Çağan, N. (2008). “Modern Bütçe Sürecinde Parlamento’nun Rolü”. *Bütçe Sürecinde Parlatonun Değişen Rolü*, Uluslararası Sempozyum 7-8-Ekim 2008, Derleyen: Bütçe Müdürlüğü, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu, Afyonkarahisar, ss. 183-192.
- Çulhaoğlu, M. (2003). “Kapitalizm ve Demokrasi: İlişki ve İlişkisizlikler Üzerine Bir Deneme”. *Kapitalizm ve Demokrasi, Praksis Dergisi*, 10: 93-103.
- Derin Düşünce (2009). “Liberalizm ile Demokrasi Uyuşur Mu?”. Erişim tarihi: 29.01.2017, <http://www.derindusunce.org/2009/03/14/liberalizm-ile-demokrasi-uyusur-mu/>,
- DİSK-AR (2021). *Dünyada ve Türkiye’de Covid-19’un Sosyal ve Ekonomik Etkileri ile Mücadeleye Ayrılan Kaynaklar*. DİSK Araştırma Merkezi, Raporu, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/02/Covid-19-Harcamaları-Raporu-OCAK-2021.pdf>
- EIU (2021). Democracy Index 2021: The China Challenge, https://pages.eiu.com/rs/753-RIQ-438/images/eiu-democracy-index-2021.pdf?mkt_tok=NzUzLVJJUS00MzgAAAGFHQOmQxtMcOXIDjUphf3tYdxSup_bcaLnYs2G7JEITcz7iOCGxWY6SsOMQ89-uR57ZxCk63y5ViRBU5LAXXB4La3dZu2zrMA-_AaCqel6iThBCg
- Erdoğan, M.M. (2013). “Sosyal Harcamaların Kapsamı ve Türkiye’de Sosyal Bütçe”. Seçkin Yayınevi, Editörler: Altuğ F., Kesik A. ve Şeker M., *Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul, ss. 53-95.
- Ergen, Z. (2014), “Vatandaş Bütçe Rehberi”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51(590): 91-102.
- Feyzioğlu, B. N. (1983-1984). “Modern Anayasalarda Bütçe Hakkı”. *İ. Ü. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 29. Seri, İstanbul, ss. 3-28.
- Genç, M. (2011). “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kamu Hizmetlerinde Etkinlik”. *Sayıştay Dergisi*, 77: 33-61.
- Giddens, A. (1994). *Sosyoloji: Eleştirel Bir Yaklaşım*, Çevirenler: Esengün, M.R. ve Öğretir, İ., Birey Yayıncılık, İstanbul.
- Gürsoy, B. (1980). *Kamusal Maliye, İkinci Cilt Bütçe*, A.Ü.S.B.F. Yayınları, Ankara.
- ILO (2021). ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, Seventh edition Updated Estimates and Analysis, Erişim Tarihi: 30 Ağustos 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf


- IMF (2021). Database of Country Fiscal Measures in Response to the Covid-19 Pandemic, Erişim Tarihi: 21.06.2022, <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>
- International Budget Partnership. Transparency, Erişim tarihi: 19.06.2022, <https://internationalbudget.org/open-budget-survey/rankings>,
- Işık, A. & Işık, H. (2009). “Sosyal Eşitsizliklerin Giderilmesinde Bir Çözüm Önerisi: Cinsiyet Esaslı Bütçeleme (Teori, Gelişim ve Uygulama)”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57: 167-211.
- Konukman, A. (2015). “Türkiye’de Bütçe Hakkının Kullanımı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1): 23-65.
- Köker, L. (1992). *Demokrasi Üzerine Yazılar*, İmge Kitabevi, İstanbul.
- Meriç, M. (2013). “Bütçe Sistemlerinde Dönüşüm ve Değişim”, Seçkin Yayınevi, Editörler: Altuğ F., Kesik A. ve Şeker M., *Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul, ss. 155-171.
- Monkkonen, E.H. (1988). *America Becomes Urban. The Development of US Cities and Towns 1780-1980*, Berkeley, Un. of California Press
- OECD (2022-a). Health spending (indicator), Accessed on 30 June 2022, DOI: 10.1787/8643de7e-en
- OECD (2022-b). Social spending (indicator), Accessed on 30 June 2022, DOI: 10.1787/7497563b-en
- OECD (2022-c). Income inequality (indicator), Accessed on 30 June 2022, DOI: 10.1787/459aa7f1-en
- Öğüt, M. U. (1995). “Güç İlişkileri ve Fayda”, *Birikim Dergisi*, sayı 75, <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/6120/guc-iliskileri-ve-fayda#.V3BVZPmLTIU>,
- Önder, İ. (1997). “Piyasa, Liberalizm ve Demokrasi”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 39, <https://form.ismmmo.org.tr/getfile/?DL=https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/39MaliCozum/04-39IzettinOnder.doc>
- Özcan, G. (2014). “Sosyal Bütçe Teorik Yapısı ve Türkiye’de Anayasal Temelleri”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2: 99-108.
- Özen, A. & Yontar, İ.G. (2009). “Katılımcı Demokrasi Anlayışında Bütçeleme: Katılımcı Bütçeleme”, *Maliye Dergisi*, 156: 280-293.
- Polanyi, K. (2013). *Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri*, çeviren: Buğra, A., İletişim Yayınevi, İstanbul.
- Rubin, I. S. (1990). “Budget Theory and Budget Practise: How God the Fit?”, *Public Administration Review*, 50(2): 179-189.
- Sayar, N. S. (1970). *Kamu Maliyesi, II. Cilt Bütçe Prensipleri ve Tatbikatı*, İstanbul, Sermet Matbaası,
- Singer, P. (1996). “Budgeting and Democracy”, *Revista de Economia Politica*, 16(2): 20-30.
- Şeker, M. (2011). *Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu*, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Yapıcı, A. (2015). *Yeşil Bütçe Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi*, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir
- TKMM (2013). “Doğrudan ve Temsili Demokrasi Merkezi ve Yerel Yönetimler Şeffaflık”. <http://antenna-tr.org/media/files/pdf/2080470116.pdf>


- Uluslararası Şeffaflık Derneği (2016). 2015 Yolsuzluk Endeksi Açıklandı, <http://www.seffalik.org/2015-yolsuzluk-almi-endeksi-aciklandi/>
- Uysal, Ö. & Şahin, M. (2013). “Bütçe ve Mali Demokrasi”, Seçkin Yayınevi, Editörler: Altuğ F., Kesik A. ve Şeker M., *Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul, ss. 203-220.
- WHO (2022). COVID-19 Dashboard. Geneva: World Health Organization, Erişim Tarihi: 29 Eylül 2022, (Online) <https://covid19.who.int/>
- World Bank (2020). “Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune”, Overview booklet. Washington, DC: World Bank. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO
- World Bank Data (2021). GDP (current US\$) (1960, 2021), Erişim Tarihi: 19 Haziran 2022, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>,
- World Inequality Database (2021). Income Inequality, Erişim Tarihi: 18.06.2022, <https://wid.world/data/>,
- Yıldırım, Y. (2008). “Porto Alegre-Fatsa: Yerel Düzeyde “Demokrasiyi Demokratikleştirmek” Çabaları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(1): 273-287.
- Yılmaz, H. H. & Biçer, M. (2010). “Parlamentonun Bütçe Hakkını Etkin Kullanımının Yeni Bütçe Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Maliye Dergisi*, 158: 201-225.

BORSA İSTANBUL'DAKİ ŞİRKETLERİN FAALİYET RAPORLARININ OKUNABİLİRLİĞİ: FİNANSAL PERFORMANS KAPSAMINDA BİR KARŞILAŞTIRMA

READABILITY OF ANNUAL REPORTS OF COMPANIES LISTED IN BORSA ISTANBUL: A COMPARISON WITHIN THE FINANCIAL PERFORMANCE FRAMEWORK

Emin ZEYTİNOĞLU*, Nasif ÖZKAN**

*Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, emin.zeytinoglu@dpu.edu.tr, 

**Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, nasif.ozkan@dpu.edu.tr, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
Gönderilme Tarihi 21.09.2022 Revizyon Tarihi 27.11.2022 Kabul Tarihi 12.12.2022 Makale Kategorisi Araştırma Makalesi JEL Kodları L25 M21 M41	<p><i>Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul 100 endeksinde bulunan şirketlerin yayımladığı faaliyet raporlarının okunabilirliğini ölçerek farklı finansal performansa sahip şirketler arasında okunabilirlik düzeyi açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını değerlendirmektir. Bu kapsamda 2020 ve 2021 yıllarına ait faaliyet raporlarının okunabilirliği Ateşman Okunabilirlik İndeksi yardımı ile incelenmiştir. Çalışmada ek olarak farklı finansal performansa sahip şirketler için okunabilirlik puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t testi yoluyla analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda her iki yıl için de faaliyet raporlarının genel olarak zor okunabilirlik derecesine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okunabilirlik puanı açısından farklı finansal performansa sahip şirketler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışmada gizleme hipotezinin varlığını destekleyecek bir kanıt da ulaşılamamıştır. Çalışma kapsamında hem faaliyet raporlarının okunabilirlik düzeyleri tespit edilerek hem de gizleme hipotezinin varlığı incelenerek literatüre katkıda bulunulmuştur.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: Okunabilirlik, Faaliyet Raporu, Gizleme Hipotezi, Finansal Performans</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received 21.09.2022 Revized 27.11.2022 Accepted 12.12.2022 Article Classification: Research Article JEL Codes L25 M21 M41	<p><i>This study is intended to measure the readability of annual reports published by companies in the Borsa Istanbul 100 Index and evaluate whether there is a significant difference in readability between companies varying in financial performance. To this end, the readability of the annual reports from the years 2020 and 2021 was examined using Ateşman's Readability Index. The study also used the independent sample t-test to analyze whether or not there is a statistically significant difference in the readability scores between companies with different financial performance. As the result, it was found that the annual reports were generally hard to read in both years. In addition, there was a statistically significant difference in the readability score between companies with different financial performance. Nor was any evidence found to support the presence of the obfuscation hypothesis. The study contributes to the literature both by identifying the annual report readability scores and exploring the presence of the obfuscation hypothesis.</i></p> <p>Keywords: Readability, Annual Report, Obfuscation Hypothesis, Financial Performance</p>

Atf (Citation): Zeytinoglu, E. & Ozkan, N. (2022). "Borsa İstanbul'daki Şirketlerin Faaliyet Raporlarının Okunabilirliği: Finansal Performans Kapsamında Bir Karşılaştırma", *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 262-274



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Borsada işlem gören şirketler, paydaşlarla iyi bir iletişim kurmak için güçlü istek duymaktadır. Yazılı iletişimin birincil yolu, tipik olarak bir anlatı ve nicel bilgiden oluşan faaliyet raporudur (Baker ve Kare, 1992, s. 1). Faaliyet raporu şirketin tüm paydaşlarıyla ve genel olarak toplumla iletişiminde önemli bir araçtır. Faaliyet raporu yardımıyla hissedarlar, yatırımcılar veya diğer ilgili kullanıcılara şirket faaliyetleri kapsamında finansal ve finansal olmayan bilgileri sunulmaktadır. Faaliyet raporu hissedarlar için belirsizliği azaltır, çalışanlara şirketin finansal açıdan sağlıklı olduğu konusunda güven sağlar ve potansiyel yatırımcılara gelecek hakkında daha uygun tahminler yapmak için izin verir. Tüm bu çıkarımlar doğrultusunda şirketlerin faaliyet raporunu paydaşlarla açık ve etkili bir şekilde iletişim kuracak ve ihtiyaçları karşılayacak şekilde hazırlaması zorunludur.

Faaliyet raporlarının okunabilir olması hem bilgi kalitesini artırır hem de iç ve dış rapor kullanıcılarının finansal-finansal olmayan bilgi ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar. Okunabilirlik, bir anlatının veya metnin tutarlılığı doğrultusunda okuyucunun verilen yazılı metni okuma kolaylığını ifade eder. Aymen, Sourour ve Badreddine (2018) tarafından açıklandığı üzere, okunabilirlik, bir metnin hızlı bir şekilde hafızaya alınması yoluyla okunmasını ve anlaşılmasını kolaylaştıran bir özelliktir. Finansal analistler, karar vericiler ve diğer ilgili paydaşlar, özellikle faaliyet raporlarındaki sayısal ve anlatsal metinlere ilişkin bilgilere odaklanmaktadır. Bu nedenle, şirket tarafından sunulan bu bilgilerin okunabilir olması, bilgiyi analiz etmek için harcanması gereken zamanı azaltarak, daha hızlı ve doğru karar alınmasını sağlayacaktır.

Raporlarda sunulması gereken bilgi kapsamının genişlemesine paralel olarak faaliyet raporlarının okunabilirliği konusunun önemi her geçen gün artmakta ve literatürde bu tür çalışmalara daha çok yer verilmektedir (Jones ve Smith, 2014, s. 185). Literatürde yer alan çalışmalar genellikle iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan ilki faaliyet raporlarının okunma zorluğuna odaklanmış olup faaliyet raporunu okumak ne kadar zordur sorusu üzerinde durmaktadır (Barnett ve Leoffler, 1979; Jones, 1988; Courtis, 1998). Diğer başlık altında ise genellikle okunabilirlik ve finansal performans arasındaki ilişkiyi test eden ve bunun sonuçlarına odaklanan çalışmalar yer almaktadır (Smith ve Taffler, 1992; Subramanian, Insley ve Blackwell, 1993; Hrasky, Manson ve Wills, 2009; Pasko, Minta, Rudenko ve Hordiyenko, 2020). Ayrıca, faaliyet raporlarının okunabilirliği ile ilgili çalışmalarda genellikle, Yönetim Kurulu Başkanının Açıklamaları (Courtis, 1998; Smith, Jamil, Chik Johari ve Ahmar Ahmad, 2006), yönetim incelemesi (Hossain ve Siddiquee, 2008), yönetim tartışmaları ve analizi (Schroeder ve Gibson, 1992) bölümleri kullanılmaktadır. Bununla birlikte literatür incelendiğinde Türkiye’de faaliyet raporlarının okunabilirliği konusu hakkında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmamız literatürdeki bu boşluğu dikkate alarak faaliyet raporlarının okunabilirliği ile finansal performans arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir.

Çalışmamızdaki temel motivasyonlardan biri, Türkiye’de özellikle büyük ölçekli şirketlerde faaliyet raporlarının paydaşlar açısından ne ölçüde okunabilir olduğunu ortaya koyabilmektir. Buna ilişkin herhangi bir ampirik kanıt bulunmamaktadır. Elde edilecek sonuçlarla şirketlerin paydaşlarla iletişiminin ne kadar etkili olup olmadığı tespit edilecektir. Çalışmamız için diğer temel motivasyon unsuru ise şirketlerin faaliyet raporunu hazırlarken özellikle bunun okunabilir olması ya da olmamasına dönük bir yaklaşım benimseyip benimsemediklerinin belirlenmesidir. Gizleme hipotezi doğrultusunda şirketler finansal performanslarına bağlı olarak faaliyet raporlarını zor ya da kolay okunabilir şekilde hazırlayabilir. Bu durumu ortaya çıkaracak temel göstergelerin en önemlisi finansal performanstır. Çalışmamızda muhasebe esaslı finansal performans göstergelerinden biri olan özkaynak karlılığı dikkate alınarak şirketlerin yüksek ya da düşük performans durumunda faaliyet raporlarını nasıl düzenlediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma kapsamında hem faaliyet raporlarının okunabilirlik düzeyleri tespit edilerek hem de gizleme hipotezinin varlığı incelenerek literatüre katkıda bulunulmuştur.

Çalışmamızda öncelikle Borsa İstanbul 100 endeksine kayıtlı 60 adet şirketin faaliyet raporunun okunabilirlik düzeyi belirlenmiştir. İlgili şirketler özkaynak karlılığı dikkate alınarak farklı finansal performans gösteren iki gruba ayrılmış ve bu iki grup şirket arasında okunabilirlik açısından anlamlı bir farkın olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çalışmamızın geri kalan kısmı ise şu şekilde düzenlenmiştir. Giriş bölümünü takiben çalışmamızda sırasıyla teorik çerçeve, literatür özeti, veri ve metodoloji, analiz ile sonuç ve öneriler bölümlerine yer verilmiştir.

1. Teorik Çerçeve

Faaliyet raporlarında yer alan finansal ve finansal olmayan bilgilerin okunması ve yorumlanması iç ve dış paydaşlar açısından oldukça önemlidir. Faaliyet raporlarının okunabilirliği konusunda literatürde çeşitli teori ve hipotezler yer almaktadır. Bunlardan en önemlisi gizleme hipotezidir. Gizleme hipotezi vekalet teorisi üzerinden türetilmiştir. Vekâlet teorisine göre, yöneticiler düşük performanstan ziyade yüksek performanstan ekonomik faydalar elde eder. Gizleme hipotezi, yöneticilerin piyasayı manipüle etmek adına genellikle faaliyet raporlarında olumlu bilgileri vurgulamayı ve olumsuz bilgileri saklamayı tercih etmesi şeklinde açıklanabilir. Sonuç olarak, faaliyet raporlarındaki belirsizlik şirket yönetimi ile paydaşlar arasında bilgi asimetrisi yaratabilir. Bazı yöneticiler faaliyet raporlarının okunabilirliğini kullanarak başarılarını vurgulayıp kayıplarını gizleyebilmektedir (Abu Bakar ve Ameer, 2011, s. 52). Smith vd. (2006, s. 49) gizlemeyi “olayları saklama veya maskeleye veya onların önemini azaltmaya çalışma” ve “bilgiyi manipüle ederek faaliyet raporlarının okunabilirlik güçlük düzeyini artırma” şeklinde tanımlamıştır. Hrasky ve Smith (2008)'in iddia ettiği gibi yönetim, bir organizasyonun güvenilirliğini, okunabilirliği kolay ve anlaşılır faaliyet raporları sunarak geliştirebilir. Ayrıca, yöneticiler organizasyona ait olumsuz sonuçlarını saklamak için de gizleme yaklaşımını benimseyebilir.

Literatür incelendiğinde genellikle okunabilirliğe ilişkin farklılıklar kapsamında yapılan tüm açıklamaların finansal performansı yüksek ya da düşük şirketlerin aralarındaki farka atfedildiği görülmektedir (Clatworthy ve Jones, 2001; Linsley ve Lawrence, 2007).

Abu Bakar ve Ameer (2011), okunabilirlik kapsamında vurgulanan diğer bir teori olan sinyal teorisine atıfta bulunarak yöneticilerin yatırımcıların dikkatini çekmek için anlatıları kullandığından bahsetmektedir. Finansal anlamda başarılı şirketler, faaliyet raporlarını basitleştirerek performanslarının ne kadar iyi olduğunu ifade ederken, başarısız şirketler ise karmaşık ifadeleri kullanmak yoluyla olumsuz bilgileri gizleme yolunu tercih etmektedir (Rutherford, 2003, s. 201).

Meşruiyet teorisi ise, kurumsal başarıyı artırmak için sosyal meşruiyet arayan kurumların raporlama stratejilerini tanımlayan diğer bir teoridir. Meşruiyet elde etmek için, bir kuruluş, net bir görüntü sağlamak adına anlatı açıklamalarının karmaşıklığını azaltabilir (Hassan, 2008, s. 470).

2. Literatür Özeti

Genel olarak raporların ya da faaliyet raporlarının okunabilirliği üzerine yapılan ilk çalışmalar, öncelikle okunabilirlik puanlarının tanımına ve zaman içindeki gelişimine odaklanmıştır. Bu çalışmalar ortalama bir okuyucunun metinleri tam olarak anlama yeteneğini engelleyen, yüksek zorluk seviyelerini gösteren okunabilirlik puanlarını incelemiştir. Bununla birlikte yaptığımız çalışmaya paralel olarak ilgili alandaki literatürün büyük bölümünü oluşturan okunabilirlik ile finansal performans ilişkisini analiz eden çalışmalara bu bölümde daha fazla yer verilecektir. Literatürde farklı göstergelerle ölçülen şirket performansının bileşenleri kapsamında sıklıkla Aktif karlılığı ve Özkaynak karlılığı gibi muhasebe esasına dayalı göstergeler (Jones, 1988; Baker ve Kare, 1992; Rutherford, 2003; Smith, 2005; Hossain ve Siddiquee, 2008; Hrasky vd., 2009) ya da karlılık göstergeleri (Smith ve Taffler, 1992; Li, 2008) kullanılmıştır. Yatırımcıların bir şirketin performansını nasıl değerlendirebilecekleri konusundaki fikir ayrılığının akademiye de yansıdığı görülmektedir. Şirketler, finansal performansı yüksek olduğunda kolayca okunabilen faaliyet

raporları hazırlar. Buna karşılık finansal performansı düşükse, şirketler için bunu faaliyet raporlarında açıklamak oldukça zordur. Sonuç olarak, okuyucular raporda yer alan gerçekleri anlamakta zorlanırlar (Baker ve Kare, 1992; Lei, Lin ve Wei, 2013; Moreno ve Casasola, 2016).

Okunabilirlik ölçümü açısından Fog ve İngilizce ölçekleri oldukça sık kullanılsa da Flesch indeksi aralarında en çok tercih edilen indeks olmaya devam etmektedir (Smith ve Taffler, 1992; Courtis, 1995; Li, 2008). Şimdiye kadar, araştırmalar genellikle İngilizce açıklamaların okunabilirliğine odaklanmıştır. Ayrıca, yönetim kurulu başkanı açıklamaları ve/veya yönetim tartışma ve analizi (MD&A) bölümlerinin faaliyet raporlarının okunabilirliği açısından analize en uygun bölümler olduğu konusunda akademisyenler arasında ortak bir görüş vardır. Tüm raporu analiz etmek daha net sonuçlar vermesine rağmen ilgili raporların kapsamı düşünüldüğünde bunun uygun olmadığı görülecektir. Performans ve okunabilirlik arasındaki ilişki, bu nedenle, literatürde farklı sonuçlarla karşımıza çıkmaktadır. Bazı yazarlar, şirket performansı ile faaliyet raporlarının okunabilirliği arasında pozitif bir ilişki ile sonuçlanan ve gizleme hipotezini doğrulayan bir eğilim gözlemlerken (Jones, 1988; Baker ve Kare, 1992; Hossain ve Siddiquee, 2008; Hrasky vd., 2009), diğerleri ise böyle bir ilişki tespit edememiştir (Courtis, 1986; Courtis, 1995; Rutherford, 2003; Smith vd., 2006; Stellner, 2022).

İran (Hesarzadeh, Bazrafshan ve Rajabalizadeh, 2020) ve Brezilya'da (De Souza, Rissatti, Rover ve Borba, 2019) yapılan ülke odaklı çalışmalar da gizleme hipotezini doğrulayan sonuçlara sahiptir. Almanya'da yapılan bir araştırmada ise, DAX endeksine kayıtlı 30 adet şirketin raporunda yönetim kurulu başkanının konuşmalarındaki olumsuz çağrışımlı bölümlerin daha az okunabilir olduğu tespit edilmiş ancak bu durumun gizleme hipotezinden kaynaklanmadığı da belirlenmiştir. Bununla birlikte, şirket raporlarının okunabilirliği ile performans arasında doğrudan bir ilişkinin varlığı da tespit edilememiştir (Thoms, Degenhart ve Wohlgemuth, 2020, s. 162).

3. Veri ve Metodoloji

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmamız iki temel amaca sahiptir. Çalışmanın ilk amacı, 2020 ve 2021 yılları için Türkiye'de BIST 100 endeksine kayıtlı 60 adet şirketin faaliyet raporunun okunabilirlik düzeyini belirlemektir. Çalışmada hedeflenen diğer bir amaç ise mevcut şirketlerin gizleme hipotezi doğrultusunda hareket edip etmediklerini belirleyebilmektir. Örneklem alınan şirketler özkaynak karlılığı dikkate alınarak görece yüksek ve diğer gruba göre görece düşük performans gösteren şirketler şeklinde iki eşit gruba ayrılmıştır. Bu doğrultuda görece yüksek performansa sahip şirketler ile görece düşük performansa sahip şirketler arasında okunabilirlik düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evreni BIST 100 endeksine kayıtlı olan şirketlerdir¹. Örneklem grubunun seçilmesinde dikkate alınan unsurlara ise aşağıda yer verilmiştir:

- Özkaynak karlılığının hesaplanmasındaki farklılık nedeniyle finans sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin örneklem kapsamından çıkarılması,
- 2020 ve 2021 yılına ait faaliyet raporunun bulunması,
- İlgili faaliyet raporlarında yönetim kurulu başkanına ait açıklamalar bölümünün bulunması,
- Şirketin finansal performansını hesaplayabilmek için ilgili finansal tablo verilerine sahip olması.

¹ Çalışmanın örnekleme dâhil edilen şirketlerle ilgili veriler için KAP internet sitesinden ve ilgili şirketlerin web sitelerinden faydalanılmıştır.

Çalışmaya 2020 ve 2021 yılları dâhil edilmiştir. İki yıllık bir sürecin tercih edilmesinin nedeni çalışma ile ilgili birtakım sebeplerden kaynaklanmaktadır. Bu sebeplerin ilki yapılacak okunabilirlik analizinin çok detaylı bir işlem olması ve uzun bir süre gerektirmesi, ikincisi ise finansal verilerde ortaya çıkabilecek büyük farklılıklar nedeniyle sadece Covid-19 pandemisini kapsayan dönemin dikkate alınmasıdır. Bu sebepler doğrultusunda ve en güncel sonuçlara ulaşabilmek adına yukarıda belirtilen yıllar analize dâhil edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Yapacağımız analiz kapsamında 2020 ve 2021 yıllarına ait faaliyet raporlarının okunabilirliği Ateşman Okunabilirlik İndeksi yardımı ile incelenmiştir. Okunabilirlik ölçümü açısından literatürde Fog, LIX ve sıklıkla da Flesch indeksleri kullanılsa da bu indeksler Türkçe okunabilirlik ölçümü yapmaya uygun değildir. Ateşman formülü İngilizce’de yaygın olarak kullanılan Flesch’e ait formülün Türkçe diline revize edilmesiyle literatüre kazandırılmıştır. Literatürde diğer diller için yapılmış olan çalışmalar, cümle uzunluğu ve sözcük uzunluğu değişkenlerinin en kolay ve doğru sonucu verdiğini göstermektedir (Ateşman, 1997, s. 73).

Ateşman (1997, s. 74) tarafından Türkçe için kelime ve cümle uzunluğunu dikkate alan ve metinde belirlenen yüz kelime bir bölüm için uygulanabilen okunabilirlik formülü şu şekilde geliştirilmiştir:

$$O.S: 198,825 - (40,175X_1 - 2,610X_2)$$

O.S: Okunabilirlik sayısı

X₁: Hece olarak sözcük uzunluğu

X₂: Sözcük olarak cümle uzunluğu

Tablo 1: Ateşman Okunabilirlik İndeksi

İndeks Puanı	Okunabilirlik Düzeyi
90-100	Çok kolay
70-89	Kolay
50-69	Orta güçlükte
30-49	Zor
1-29	Çok zor

Örnekleme yer alan şirketlere ait faaliyet raporlarının tüm sayfaları analiz edilmemiş, bunun yerine literatürde sıklıkla tercih edilen yönetim kurulu başkanı açıklamaları-yönetim kurulu açıklamaları bölümü okunabilirlik puanlarının belirlenmesinde esas alınmıştır. Faaliyet raporlarında bulunan yönetim kurulu başkanı açıklamaları, Ateşman okunabilirlik endeksi kapsamında daha iyi analiz edilebilmesi için Microsoft Word formatına dönüştürülmüş ve okunabilirlik puanları yukarıdaki formül yardımı ile hesaplanmıştır.

Çalışmada ayrıca SPSS 26 paket programı yardımıyla istatistiksel bazı testlere başvurulmuştur. Öncelikle bu testleri yapabilmek için gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiş sonrasında ise bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

Bağımsız örneklem t testi, iki bağımsız grup arasında ortalamalara bakarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için kullanılır (Pallant, 2020, s. 245). Çalışmada finansal performansı görece yüksek şirketler ile finansal performansı görece düşük şirketlerin okunabilirlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı bu test yardımıyla analiz edilmiştir. Aynı zamanda bu test yardımı ile gizleme hipotezinin varlığı da araştırılmıştır.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Bu çalışma belli kısıtlara sahiptir. Örnekleme iki yıllık bir süreç üzerinden Türkiye’de BIST 100 endeksi içindeki belirli şirketler dâhil edilmiştir. İlk olarak, çalışmanın sonuçları sadece bu şirketler kapsamında yorumlanmalı, diğer şirketler ya da örnekleme alınmayan finans sektörü hakkında genelleme yapılmamalıdır. İkinci olarak Türkiye’deki şirketlerden yola çıkarak elde edilen sonuçların etkisinin sınırlı olmasıdır. Üçüncü olarak, çalışma sadece iki yıllık dönemi ele aldığı için çalışmanın bulguları sadece mevcut dönemi yansıtır ve zaman içinde değişebilir. Son olarak da ilgili raporlardaki okunabilirlik düzeyi sadece Ateşman indeksi ve onun belirlediği formül kapsamında ve tüm rapor üzerinden değil sadece yönetim kurulu başkanı açıklamaları üzerinden incelenmiştir. Bu da çalışmanın etkisini sınırlandırmaktadır.

4. Analiz

Tablo 2 ve Tablo 3’de 2021 yılı için finansal performans ve okunabilirlik puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiksel değerlere yer verilmiştir. Şirketler tabloda kodlarıyla sunulmuştur. 2021 yılında şirketlerin okunabilirlik puanları hesaplanmış olup minimum değer 16,1, maksimum değer 51,8 ve ortalama değer ise 35,21’dir. Bu durum şirketlerin faaliyet raporlarının genel olarak zor okunabilirlik derecesine sahip olduğunu göstermektedir. Finansal performans kapsamında literatürde yer alan çalışmalara benzer şekilde özkaynak karlılığı dikkate alınmış ve ilk 30 şirket finansal performansı görece yüksek, sonraki 30 şirket ise finansal performansı diğer gruba göre düşük olarak kabul edilmiştir (Smith, 2005; Hrasky vd., 2009). Şirketlerin özkaynak karlılığı değerleri hesaplanmış olup minimum değer -0,148, maksimum değer 0,867 ve ortalama değer ise 0,278’dir. Örnekleme alınan bazı şirketlerin negatif özkaynak karlılığına sahip olması dikkat çekicidir.

Tablo 2: 2021 yılı Finansal Performans ve Okunabilirlik Puanı

Kod	Özk. Kar.	Perf.	Okun.	Kod	Özk. Kar.	Perf.	Okun.
PGSUS	-0,148	0	28,3	BUCIM	0,242	1	41
ULKER	-0,107	0	30,7	OYAKC	0,243	1	41,1
AYDEM	-0,012	0	18,6	ENJSA	0,244	1	39,4
ODAS	0,010	0	28,7	YATAS	0,254	1	51
AEFES	0,027	0	21,3	ASELS	0,276	1	42,5
ENKAI	0,057	0	26,6	KOZAL	0,284	1	44,8
IPEKE	0,061	0	38,6	ERBOS	0,294	1	41,3
THYAO	0,090	0	23	LOGO	0,317	1	32,9
KARSN	0,099	0	35,2	MAVI	0,335	1	51,8
ECILC	0,102	0	41,2	ALKIM	0,336	1	34,4
PARSN	0,105	0	40	CIMSA	0,366	1	34,2
TRILC	0,114	0	41,1	INDES	0,368	1	40,2
KOZAA	0,118	0	40,7	JANTS	0,372	1	49
KORDS	0,119	0	20,8	BIMAS	0,375	1	38,1
GUBRF	0,129	0	41,4	KRDMD	0,386	1	16,1
ARCLK	0,145	0	28,3	TTKOM	0,404	1	29,7
CCOLA	0,151	0	35,2	AKSA	0,411	1	41,6
AKSEN	0,158	0	32,9	CEMTS	0,413	1	46
ISDMR	0,165	0	36,5	KONTR	0,456	1	47,3
SASA	0,167	0	31,6	ARDYZ	0,465	1	31,7
GWIND	0,171	0	29,8	QUAGR	0,513	1	51
EREGL	0,183	0	39,5	DOAS	0,534	1	36,5
VESTL	0,183	0	30,5	EGEEN	0,539	1	43,7

SISE	0,185	0	16,2	TKNSA	0,541	1	30,4
TUPRS	0,186	0	33,3	TOASO	0,571	1	47,9
SELEC	0,211	0	25,8	TTRAK	0,644	1	40,2
HEKTS	0,220	0	26,3	SOKM	0,654	1	37
TCELL	0,223	0	22,3	MGROS	0,669	1	34,9
BAGFS	0,237	0	23	OTKAR	0,696	1	42,8
GENIL	0,241	0	20,3	FROTO	0,867	1	46,1

Tablo 3: Finansal Performans ve Okunabilirlik Puanı Tanımlayıcı İstatistikler

2021	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Okunabilirlik Puanı	60	16,1	51,8	35,21	9,06
Özkaynak Karlılığı	60	-,148	,867	,278	,2050

Tablo 4 ve Tablo 5’de 2020 yılı için finansal performans ve okunabilirlik puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiksel değerlere yer verilmiştir. 2020 yılında şirketlerin okunabilirlik puanları hesaplanmış olup minimum değer 14,1, maksimum değer 55,8 ve ortalama değer ise 35,66’dır. Bu durum şirketlerin faaliyet raporlarının genellikle zor okunabilirlik derecesine sahip olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak 2020 ve 2021 yılında okunabilirlik puanları birbirine yakındır. Şirketlerin 2020 yılı özkaynak karlılığı değerleri hesaplanmış olup, minimum değer -12,043, maksimum değer 2,20 ve ortalama değer ise 0,006’dır. Şirketlerin finansal performansı 2021 yılında 2020 yılına göre daha yüksektir.

Tablo 4: 2020 yılı Finansal Performans ve Okunabilirlik Puanı

Kod	Özk. Kar.	Perf.	Okun.	Kod	Özk. Kar.	Perf.	Okun.
MGROS	-12,043	0	34,1	SELEC	0,164	1	30,5
TKNSA	-0,515	0	29,7	GWIND	0,168	1	27,2
ODAS	-0,313	0	25,5	ERBOS	0,177	1	30,5
PGSUS	-0,287	0	29,9	KONTR	0,179	1	55,8
TUPRS	-0,213	0	28	ARCLK	0,203	1	40
THYAO	-0,141	0	36,3	TCELL	0,204	1	24,8
BAGFS	-0,103	0	21,7	LOGO	0,213	1	44,6
AYDEM	-0,096	0	19,9	INDES	0,214	1	41,6
MAVI	0,008	0	39,6	TRILC	0,225	1	43,3
KRDMD	0,015	0	35,5	HEKTS	0,233	1	50,4
KARSN	0,027	0	34,7	CEMTS	0,234	1	28,4
AEFES	0,032	0	25,2	VESTL	0,238	1	44,8
IPEKE	0,046	0	28,9	KOZAL	0,239	1	40,5
KORDS	0,047	0	14,3	ASELS	0,245	1	31,8
ECILC	0,061	0	23,7	TTKOM	0,264	1	45,2
EREGL	0,080	0	36	YATAS	0,321	1	52
BUCIM	0,082	0	38	BIMAS	0,363	1	41
KOZAA	0,090	0	41,9	ALKIM	0,367	1	45,2
ENKAI	0,091	0	23,7	EGEEN	0,371	1	44,3
SISE	0,095	0	14,1	GENIL	0,373	1	43,6
CIMSA	0,096	0	34,7	ARDYZ	0,378	1	43
AKSEN	0,101	0	33,2	TOASO	0,399	1	42,5
SASA	0,108	0	25,2	JANTS	0,402	1	46,3
ISDMR	0,110	0	36	QUAGR	0,425	1	51,8
PARSN	0,124	0	43,4	DOAS	0,451	1	51,6

CCOLA	0,141	0	19,5	TTRAK	0,538	1	28,9
GUBRF	0,148	0	41,8	FROTO	0,595	1	37,9
ENJSA	0,152	0	26,9	OTKAR	0,613	1	38,3
OYAKC	0,157	0	46,7	SOKM	1,073	1	34,8
ULKER	0,158	0	29,3	AKSA	2,202	1	41,3

Tablo 5: *Finansal Performans ve Okunabilirlik Puanı Tanımlayıcı İstatistikler*

2020	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Okunabilirlik Puanı	60	14,1	55,8	35,66	9,6382
Özkaynak Karlılığı	60	-12,043	2,202	,0058	1,6209

Tablo 6’da 2020 yılı için normallik test sonuçlarına yer verilmiştir. Normallik için sıklıkla kullanılan iki adet test tipi bulunmaktadır. Shapiro–Wilk testi küçük örneklem büyüklükleri ($n < 50$ örnek) için daha uygun bir yöntem iken, daha büyük örneklem sayısı ($n \geq 50$) için Kolmogorov–Smirnov testi tercih edilmelidir (Pallant, 2020, s. 57). Örneklem sayısı 60 olduğu için Kolmogorov–Smirnov testi tercih edilmiş ve tabloda yer verilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olduğunu varsaymak için $p > 0,05$ (sig.) olması gerekmektedir. Anlamlılık değerleri ,200 olduğu ve $p > 0,05$ şartını sağladığı için verilerin normal dağıldığını söyleyebiliriz. Bu doğrultuda seçeceğimiz testler parametrik testler olacaktır.

Tablo 6: *2020 yılı Özkaynak Karlılığı Normallik Testi*

	Performans	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	df	Sig.
Okunabilirlik Puanı	Düşük	,096	30	,200
	Yüksek	,131	30	,200

a. Lilliefors Significance Correction

Parametrik testler içinden uygun olan Bağımsız örneklem t testi seçilmiştir ve bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₀: Finansal performansı yüksek şirketler ile finansal performansı düşük şirketlerin okunabilirlik puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Finansal performansı yüksek şirketler ile finansal performansı düşük şirketlerin okunabilirlik puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7 ve Tablo 8’de 2020 yılı için bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir. Bağımsız örneklem t testi, performansı yüksek ve düşük şirketlerin okunabilirlik puanları arasındaki farklılıkları ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda, performansı düşük şirketler ile ($Ort.=30,58$, $St.Spm.=8,39$) performansı yüksek şirketler [$Ort.=40,73$, $St.Spm.=8,08$; $t(58)=-4,77$, $p=.00$] arasında okunabilirlik puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında büyük düzeyde etki değeri ($\eta^2 = .281$) olan anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 7: *2020 yılı Özkaynak Karlılığı Tanımlayıcı İstatistikler*

	Performans	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Okunabilirlik Puanı	Düşük	30	30,580	8,3874	1,5313
	Yüksek	30	40,730	8,0845	1,4760

Eta squared = $t^2 / t^2 + (N1+N2-2) = 0,281$

Tablo 8: 2020 yılı Özkaynak Karlılığı Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	Levene's Test		t-test for Equality of Means					95% Conf. Int. of the Diff.	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	Low.	Upp.
Eq. v. assm.	,222	,639	-4,77	58	,000	-10,15	2,13	-14,41	-5,89
Eq. v. not assm.			-4,77	57,9	,000	-10,15	2,13	-14,41	-5,89

Tablo 9’da 2021 yılı için normallik test sonuçlarına yer verilmiştir. İki adet test tipi içinden örneklem sayısı dikkate alınarak için Kolmogorov–Smirnov testi tercih edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olduğunu varsaymak için $p>0,05$ (sig.) olması gerekmektedir. Anlamlılık değerleri ,200 olduğu ve $p>0,05$ şartını sağladığı için verilerin normal dağıldığını söyleyebiliriz. Bu doğrultuda seçeceğimiz test yine parametrik bir test olacaktır.

Tablo 9: 2021 yılı Özkaynak Karlılığı Normallik Testi

	Performans	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	df	Sig.
Okunabilirlik Puanı	Düşük	,099	30	,200
	Yüksek	,102	30	,200

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 10 ve Tablo 11’de 2021 yılı bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir. Bağımsız örneklem t testi, performansı yüksek ve düşük şirketlerin okunabilirlik puanları arasındaki farklılıkları ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda, performansı düşük şirketler ile ($Ort.=30,26$, $St.Spm.=7,56$) performansı yüksek şirketler [$Ort.=40,15$, $St.Spm.=7,69$; $t(58)=-5,03$, $p=.00$] arasında okunabilirlik puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında büyük düzeyde etki değeri (eta squared = .303) olan anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 10: 2021 yılı Özkaynak Karlılığı Tanımlayıcı İstatistikler

	Performans	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Okunabilirlik Puanı	Düşük	30	30,257	7,5584	1,3800
	Yüksek	30	40,153	7,6852	1,4031

Eta squared = $t^2 / t^2 + (N1+N2-2) = 0,303$

Tablo 11: 2021 Yılı Özkaynak Karlılığı Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	Levene's Test		t-test for Equality of Means					95% Conf. Int. of the Diff.	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	Low.	Upp.
Eq. v. assm.	,210	,648	-5,03	58	,000	-9,90	1,97	-13,84	-5,96
Eq. v. not assm.			-5,03	57,9	,000	-9,90	1,97	-13,84	-5,96

Elde edilen sonuçları gizleme hipotezi kapsamında değerlendirmek istediğimizde ise her iki yıl için performansı yüksek ve düşük şirketlerin ortalama okunabilirlik puanlarını karşılaştırmalıyız. İstatistiksel olarak her iki grup arasında okunabilirlik puanı açısından anlamlı bir farklılık elde edilmiş olup, iki farklı şirket grubu için 2020 yılında ($Ort.=30,58$ - $Ort.=40,73$) ve 2021 yılında ($Ort.=30,26$ - $Ort.=40,15$) belirtilen değerlere ulaşılmıştır. Bu durum her iki yıl da hem performansı düşük şirketlerin hem de performansı yüksek şirketlerin zor düzeyinde okunabilir faaliyet raporu hazırladığını ortaya koymaktadır. Gizleme hipotezi mali durumu iyi olan şirketlerin daha kolay okunabilir rapor hazırladığı, mali durumu kötü olan şirketlerin ise daha zor okunabilir rapor hazırladığını varsaymaktadır. İki grup arasında her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilse de okunabilirlik güçlük düzeyleri aynı olduğundan bu varsayımın çalışmamız için

geçerli olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle araştırmamızda her iki yıl için net olarak gizleme hipotezinin varlığından bahsedemeyiz.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, Türkiye’de BIST 100 endeksine kote olan 30 adet performansı yüksek ve 30 adet performansı düşük şirketin faaliyet raporlarının okunabilirlik düzeyi ile gizleme hipotezi varsayımı altında bu iki grup şirket arasında okunabilirlik düzeyi farklılıklarını araştırmaktadır. Okunabilirlik düzeyleri yönetim kurulu başkanının açıklamaları dikkate alınarak hem 2020 yılı hem de 2021 yılı için belirlenmiştir.

Çalışmanın sonuçları genel olarak her iki yıl için de faaliyet raporlarının genel olarak zor okunabilirlik derecesine sahip olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda, 2020 ve 2021 yılında performansı düşük şirketler ile performansı yüksek şirketler arasında okunabilirlik puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiş olup performansı düşük şirketlerin okunabilirlik puanları performansı yüksek şirketlerin okunabilirlik puanlarına göre daha düşüktür. Okunabilirlik günlük düzeyleri arasında bir farklılık olmadığından bu çalışma kapsamında gizleme hipotezinin varlığından bahsetmek için yeterli kanıt elde edilememiştir. Çalışmamızın sonuçları literatürde bulunan ve gizleme hipotezini doğrulayamayan (Courtis, 1986; Courtis, 1995; Rutherford, 2003; Smith vd., 2006; Thoms vd., 2020 ve Stellner, 2022) çalışmalarının sonuçları ile tutarlıdır.

Araştırma yaklaşımımız akademik gelenekleri takip etmiş ve faaliyet raporlarını okunabilirlik formülleriyle analiz ederek gizleme hipotezinin varlığını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bununla birlikte gizleme hipotezini reddetmemiz daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyar ve diğer şirketlere genelleştirilmemelidir.

Bu alanda yapılan tüm araştırmalar gibi çalışmamız için de temel kısıtlardan biri, raporların anlaşılabilirliğini tam olarak ortaya çıkarmak için hiçbir garanti sağlamayan okunabilirlik formüllerinin kullanılmasıdır. Bu farklı formüllerin tümü okuyucuların bir metni nasıl algıladıkları hakkında yalnızca bir tahmin sunar. Örneklem büyüklüğü ve süreç açısından da çalışmamız belli kısıtlara sahiptir.

Faaliyet raporlarının okunabilirliğine yönelik literatür uzun süredir araştırılmakta olup farklı boyutta çalışmaları bünyesinde bulundurmaktadır. Bununla birlikte literatür yöneticilerin, şirketlerin ve yatırımcıların karşı karşıya olduğu hız ve yeniliklerdeki artışı tam olarak yansıtmamaktadır. Sosyal medya gönderileri, çevrimiçi soru-cevap veya video mesajları aracılığıyla neredeyse her an canlı olarak gerçekleşen iletişim, özellikle pandemi gibi dönemlerde giderek daha önemli hale gelmiştir. Akademisyenlerin de bu iletişim kanallarını incelemeleri ve yönetimin gizleme hipotezini yeniden tartışmaya açmaları gerekmektedir.

Gelecekteki araştırmalar, okunabilirlik formüllerinin en büyük dezavantajı olan noktalama işaretlerinin yanlış kullanımına da dikkat etmelidir. Yazarlar, noktalama işaretlerini okunabilirlik analiz araçlarına entegre ederek değerlendirme yapmalıdır. Ayrıca okunabilirlik formüllerinden doğabilecek problemleri ortadan kaldırmak da önemlidir. Makine öğrenimi tekniklerinin yardımıyla okunabilirlik formüllerinde potansiyel bir iyileştirme gerçekleştirilebilir (Crossley, Skalicky, Dascalu, McNamara ve Kyle, 2017).

Türkiye’de faaliyet raporlarının okunabilirliği konusunda literatürde herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmacılar, faaliyet raporlarının okunabilirliği ve gizleme hipotezinin varlığını daha fazla araştırmalıdır. Diğer araştırmacıları aynı veya benzer örnekleri kullanarak mevcut çalışmamızı doğrulamaya teşvik ediyoruz. Bununla birlikte, gelecekte farklı yaklaşımlarla gizleme hipotezini test etmeyi de öneriyoruz. Diğer bir yandan, gizleme hipotezi, hangi zorluk seviyesinden ziyade neyin yazıldığına daha güçlü bir şekilde odaklanılarak test edilebilir. Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC) bunun için uygun bir araçtır ve okunabilirlik formüllerini tamamlamak için kullanılabilir (Thoms vd., 2020). Öte yandan, yönetim kurulu

üyeleri veya yatırımcı ilişkileri ofisleri ile yapılan nitel görüşmeler sayesinde, gizlemeye yönelik motivasyona sahip olduğu iddia edilen kişilere doğrudan erişim sağlanabilir.

Pratik bir bakış açısıyla, şirketler, yatırımcıların sık sık bilgiyle dolup taşıdığına da farkında olmalıdır. Bu nedenle faaliyet raporlarının kaliteli, zengin içerikli ve kolay okunabilen bir bilgi kaynağı olarak hazırlanması gerekmektedir.

Şirketler şeffaflık, bilgi aktarım mekanizmasının doğrusallaştırılabilmesi ve sürdürülebilir bir kurumsal yönetim yapısı adına entegre raporlama uygulamasına sıklıkla başvurmaktadır. Entegre raporlar yardımıyla bir organizasyonun stratejisine, yönetsel yapısına, performans ve beklentilerine ilişkin finansal ve finansal olmayan bilgiler özet olarak sunulmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmaların entegre raporların okunabilirliğine odaklanması şirketlere dair bazı önemli ipuçlarının paydaşlara aktarılması açısından büyük fayda sağlayacaktır.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Emin ZEYTİNOĞLU (%50), Nasif ÖZKAN (%50)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abu Bakar, A. S. & Ameer, R. (2011). "Readability of Corporate Social Responsibility Communication in Malaysia". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18(1): 50-60.
- Ateşman, E. (1997). "Türkçe'de Okunabilirliğin Ölçülmesi". *A.Ü. Tömer Dil Dergisi*, 58(2): 71-74.
- Aymen, A., Sourour, B. S. & Badreddine, M. (2018). "The Effect of Annual Report Readability on Financial Analysts Behavior". *Journal of Economics Finance and Accounting*, 5(1): 26-37.
- Baker, E. H. ve Kare, D. D. (1992). "Relationship between Annual Report Readability and Corporate Financial Performance". *Management Research News*, 15(1): 1-4.
- Barnett, A. ve Leoffler, K. (1979). "Readability of Accounting and Auditing Messages". *Journal of Business Communication*, 16(3): 49-59.
- Clatworthy, M. ve Jones, M. J. (2001). "The Effect of Thematic Structure on the Variability of Annual Report Readability". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14(3): 311-326.
- Courtis, J. K. (1986). "An Investigation into Annual Report Readability and Corporate Risk-Return Relationships". *Accounting and Business Research*, 16(64): 285-294.
- Courtis, J. K. (1995). "Readability of Annual Reports: Western versus Asian Evidence". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(2): 4-17.
- Courtis, J. K. (1998). "Annual Report Readability Variability: Tests of the Obfuscation Hypothesis". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 11(4): 459-472.
- Crossley, S. A., Skalicky, S., Dascalu, M., McNamara, D. S. & Kyle, K. (2017). "Predicting Text Comprehension, Processing, and Familiarity in Adult Readers: New Approaches to Readability Formulas". *Discourse Processes*, 54(5-6): 340-359.
- De Souza, J. A., Rissatti, J. C., Rover, S. & Borba, J. A. (2019). "The Linguistic Complexities of Narrative Accounting Disclosure on Financial Statements: An Analysis Based on Readability Characteristics". *Research in International Business and Finance*, 48: 59-74.
- Hassan, M. K. (2008). "The Development of Accounting Regulations in Egypt". *Managerial Auditing Journal*, 23(5): 467-484.
- Hesarzadeh, R., Bazrafshan, A. & Rajabalizadeh, J. (2020). "Financial Reporting Readability: Managerial Choices Versus Firm Fundamentals". *Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 49(4): 452-482.
- Hossain, F. F. & Siddiquee, M. (2008). "Readability of Management Reviews in the Annual Reports of Listed Companies of Bangladesh". *SSRN Electronic Journal*.
- Hrasky, S. & Smith, B. (2008). "Concise Corporate Reporting: Communication or Symbolism?". *Corporate Communications: An International Journal*, 13(4): 418-432.
- Hrasky, M., Manson, C. ve Wills, D. (2009). "The Textual Complexities of Annual Reports Narratives: A Comparison of High and Low Performance Companies". *New Zealand Journal of Applied Business Research*, 7(2): 31-45.
- Jones, M. J. (1988). "A Longitudinal Study of the Readability of the Chairman's Narratives in the Corporate Reports of a UK Company". *Accounting and Business Research*, 18(72): 297-305.


- Jones, M. & Smith, M. (2014). "Traditional and Alternative Methods of Measuring the Understandability of Accounting Narratives". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(1): 183-208.
- Kamuyu Aydınlatma Platformu. Erişim: 10 Haziran 2022, <https://www.kap.org.tr/tr/>
- Lei, Q., Lin, B. & Wei, M. (2013). "Types of Agency Cost, Corporate Governance and Liquidity". *Journal of Accounting and Public Policy*, 32(3): 147-172.
- Li, F. (2008). "Annual Report Readability, Current Earnings, and Earnings Persistence". *Journal of Accounting and Economics*, 45(2-3): 221-247.
- Linsley, P. M. & Lawrence, M. J. (2007). "Risk Reporting by the Largest UK Companies: Readability and Lack of Obfuscation". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(4): 620-627.
- Moreno, A. & Casasola, A. (2016). "A Readability Evolution of Narratives in Annual Reports: A Longitudinal Study of Two Spanish Companies". *Journal of Business and Technical Communication*, 30(2): 202-235.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- Pasko, O., Minta, S., Rudenko, S. & Hordiyenko, M. (2020). "Do Poor and Good Performing Companies Report Differently? The Readability and Impression Management in Corporate Narrative Documents: Evidence from Northern Europe". *Business: Theory and Practice*, 21(2): 835-849.
- Rutherford, B. A. (2003). "Obfuscation, Textual Complexity and the Role of Regulated Narrative Accounting Disclosure in Corporate Governance". *Journal of Management and Governance*, 7: 187-210.
- Schroeder, N. & Gibson, C. (1992). "Are Summary Annual Reports Successful?". *Accounting Horizons*, 6(2): 28-37.
- Smith, B. N. (2005). "Characteristics of Firms that Issue Concise Financial Reports in Australia". *Financial Reporting, Regulation & Governance*, 4(1): 1-41.
- Smith, M., Jamil, A., Chik Johari, Y. & Ahmar Ahmad, S. (2006). "The Chairman's Statement in Malaysian Companies: A Test of Obfuscation Hypothesis". *Asian Review of Accounting*, 14(1/2): 49-65.
- Smith, M. & Taffler, R. (1992). "The Chairman's Statement and Corporate Financial Performance". *Accounting & Finance*, 32(2): 75-90.
- Stellner, B. (2022). "Readability of Annual Reports on the Vienna Stock Exchange: A Test of Management Obfuscation Hypothesis". *Central European Business Review*.
- Subramanian, R., Insley, R. G. & Blackwell, R. D. (1993). "Performance and Readability: A Comparison of Annual Reports of Profitable and Unprofitable Corporations". *Journal of Business Communication*, 30(1): 49-61.
- Thoms, C., Degenhart, A. & Wohlgenuth, K. (2020). "Is Bad News Difficult to Read? A Readability Analysis of Differently Connoted Passages in the Annual Reports of the 30 DAX Companies". *Journal of Business and Technical Communication*, 34(2): 157-187.

PLANLANMIŞ DAVRANIŞ KURAMI VE GİRİŞİMCİLİK: TİB¹ ALANINDA ÇALIŞAN GİRİŞİMCİLER İLE İLGİLİ NİTEL BİR ARAŞTIRMA²

THEORY OF PLANNED BEHAVIOR AND ENTREPRENEURSHIP: A QUALITATIVE RESEARCH ON ENTREPRENEURS WORKING IN ICT

Gülcan ÖZBOLAT*, Aslı BEYHAN ACAR**

*Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, SBE Örgütsel Davranış Ana Bilim Dalı, gulcan.ozbolat@gmail.com, 

**Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, aslicar@istanbul.edu.tr, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
Gönderilme Tarihi 23.11.2022 Revizyon Tarihi 26.12.2022 Kabul Tarihi 28.12.2022 Makale Kategorisi Araştırma Makalesi JEL Kodları D23 L26 M10	<p><i>Bu araştırma, bilgi – iletişim – teknoloji alanlarında faaliyet gösteren girişim kurucularının Planlanmış Davranış Kuramı bileşenleri kapsamında girişimcilik davranışını tanımlama amacındadır. Analizler için geçmiş yıllarda kurulmuş ve hala hayatına devam eden 10 girişimcinin röportajları söylem ve içerik analizleri ile MaxQda 22 programında incelenmiştir. Girişimciliğe yönelik bireysel tutumlar, öznel normlar, öz yeterlilik ve girişimcilik niyetleri yazın ile tutarlıdır. Üç girişimci yeterlilik hakkında konuşurken kolektif yeterlilikten bahsetmiştir. Bu durum, girişimciliğin düşünülenden daha kolektif bir yapıda olabileceğini düşündürmektedir. On girişimciden ikisinin ise girişimcilik niyetleri hakkındaki ifadeleri arasında faydalı olmaya yönelik söylemleri bulunmaktadır. Yapılan yazın taramasında, faydalı olmanın sosyal girişimcilik ve sosyal değişim kuramı ile ilişki olduğu tespit edilmiştir. Planlanmış davranış kuramı bileşenleri çerçevesinde girişimcilik davranışını, Türkiye özelinde ve ülkemiz kültürel normlarıyla tutarlı olacak şekilde tespit edilmesinin hem bu alandaki yazına hem de reel olarak işsizlik oranlarının düşürülmesine dolayısıyla nitelikli bireylerin artmasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Davranışı, Planlanmış Davranış Kuramı, Nitel Araştırma.</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received 23.11.2022 Revized 26.12.2022 Accepted 28.12.2022 Article Classification: Research Article JEL Codes D23 L26 M10	<p><i>The research aims to identify the Theory of Planned Behavior components of entrepreneurs running their businesses in the information–communication–technology sector. Interviews of 10 entrepreneurs were analyzed in the MaxQda 22 program with content and discourse analysis. The codes are about individual attitudes toward entrepreneurship, subjective norms, self-efficacy, and entrepreneurial intentions related to the literature. In contrast to the literature, three entrepreneurs mentioned collective efficacy when they discussed efficacy sources. It shows that entrepreneurship could be much more collective than individual. Another difference from the literature is that two of the ten entrepreneurs talked about feeling useful in the part of entrepreneurship intention in interviews. According to the literature, being useful is a kind of specialty as a social entrepreneur and is related to social exchange theory. It is critical to determine the Theory of Planned Behavior components, which are the fundamentals of entrepreneurial behavior, in a way that is consistent with Turkey’s cultural norms. These findings may contribute to the entrepreneurship literature and help to redefine entrepreneurship education.</i></p> <p>Keywords: Entrepreneurship Behavior, Theory of Planned Behavior, Qualitative Research.</p>

¹ TİB: Teknoloji – İletişim - Bilişim

² Bu makale, Gülcan Özbolat ’ın, Prof. Dr. Aslı Beyhan Acar’ın danışmanlığında yürütülen “Planlanmış Davranış Kuramı Bileşenleri, Beceri ve Beceri Uyuşmazlığı ile Girişimcilik Davranışının Temelleri: Nitel Bir Araştırma” isimli doktora tezinden türetilmiştir.

Atf (Citation): Özbolat, G. & Beyhan Acar, A. (2022). “Planlanmış Davranış Kuramı ve Girişimcilik: TİB Alanında Çalışan Girişimciler ile İlgili Nitel Bir Araştırma”, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 275-303



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

İnsanların en çok ilgilendiği, sahip olmayı istediği yeti, geleceği tahmin edebilmektedir. Zaman yolculuğu hakkındaki bilimkurgu yazını oldukça geniş olmakla birlikte, ülkemizde geçmiş yıllarda televizyonlarda sıklıkla gösterilen “Geleceğe Dönüş” film serisi insanların temel beklentilerini ortaya koymaktadır. Bu seriden yola çıkarak geleceği tahmin etmek, bu filmler özelinde geleceğe giderek geçmişini değiştirmek, insanlara hem maddi hem de manevi açıdan daha iyi bir hayat sunmak için en güçlü seçenektir. Hayatlarımız bir bilim kurgu üçlemesi olmadığı için, yakın bir tarihte zaman yolculuğunun keşfedilmesi ihtimali 0’a yakın olduğundan, geleceği tahmin etme “henüz gerçekleşmemiş olayları tahmin etmek” gibi anlamlı küçük parçalara ayrılarak bu merak duygusu karşılanmaya çalışılmaktadır. Hava durumunu doğru değerlendirebilmek için meteoroloji, yaşanacak bir depremin büyüklüğünü ve yapısını bilebilmek için sismoloji, geçmişte yaşanan olayları anlayarak gelecekte yaşanabilecek olaylara ışık tutabilmek için tarih gibi bilim dalları ve hatta doğduğumuz zamandaki gezegen ile yıldız konumlarına göre kişiliğimizi, önceliklerimizi, hayatta yaşayacaklarımızı tahmin edebilmek adına astroloji gibi alanlar birçok insan tarafından ilgi ile takip edilmektedir. Belirsizliklerin fazla olduğu, birçok değişken tarafından her an gerçekliğimizin değişebileceği durumlar insanların bilme ihtiyacını körüklemektedir. İnsan ilişkilerinde de karşı tarafın davranışlarının nedenini anlamak ve bu davranışlardan yola çıkarak ilerleyen zamanlarda nasıl davranabileceğini öngörebilmek için araştırmalar yapılmış olmasına rağmen bu konu ile ilgili kavrayışımız sınırlı düzeydedir.

Geçmiş davranışların niyetlerle ilişkili olduğu ve gelecekteki davranışları tahmin etmeye fayda sağlaması Ouellette ve Wood (1998) tarafından ele alınmıştır. Gerekçeli Eylem Kuramı (GEK; Fishbein ve Ajzen, 1975) ile bir hedefe yönelik davranışların öncülleri tespit edilmiş olup Ajzen’in 1991’de kurama algılanan davranış üzerindeki kontrolü eklemesi ile Planlanmış Davranış Kuramı (PDK) adını almıştır ve günümüzde hala üzerinde çalışılan en etkili kuramlardan biridir. Bird (1988), Katz ve Gartner (1988), Krueger ve Brazeal (1994) “Girişimciliğin planlanmış niyete yönelik bir davranış” olduğunu, hayatına devam eden girişimcilerin başarısının tesadüfi olmadığını ifade etmektedir. Bu nedenle, araştırmada girişimci olmak gibi bireylerin bir hedefe yönelik davranışlarını incelemek için PDK’den faydalanılmasına karar verilmiştir.

Bu araştırmanın amacı; temel olarak, başarıya ulaşmış girişimcilerin başlangıç dönemlerindeki tecrübelerini anlattığı röportajlar aracılığıyla, PDK bileşenlerini tespit etmeye yöneliktir. Yapılan yazın taramasında daha önceki araştırmaların girişimcilik niyeti, girişimcilik tutumları / özellikleri ya da algılanan davranış üzerindeki kontrol gibi tek bir olgu üzerine odaklandığı gözlemlenmiştir. Daha önce bu konu ile ilgili yapılan araştırmalardan farklı olarak, bu araştırmada, halihazırda başarılı olan girişimcilerin girişimcilik hikayeleri analiz edilmiş olup tütmdengelim yaklaşımıyla kuramın bileşenlerine yönelik keşfedici bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu bağlamda röportajlar söylem ve içerik analizlerini de kapsayan nitel bir yöntemle ele alınmıştır. Teori üçgenleme ile yazın taramalarında tespit edilen araştırmalardaki PDK bileşenleri röportajlarda aranmış olup katılımcıların bahsettiği farklı ortak temalar bulunmuştur. Bir detayın kaçırılmaması için iki ya da daha fazla katılımcının bahsettiği yapılar değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sırasında, yapılarda kullanılan ifadeler ile kullanılma durumları analiz edilmiş olup yazındaki kuramlara bağ kurularak aktarılmıştır. Analizler öncesinde girişimcilik ve PDK hakkında kuramsal temeller aktarılmış olup nitel araştırmalarda analizler ve model oluşturma birlikte aktarıldığından sonuç kısmında araştırma özetlenmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

TDK Sözlüğe göre girişimci “Üretim için bir işe girişen, kalkışan kimse, müteşebbis” olarak ifade edilmektedir. Cambridge Dictionary’e göre girişimci ise “yeni fırsatlar görerek kendi işini kuran kişi”dir. Girişimcilik ise; TDK Sözlükte “Girişimci olma durumu” olarak yer almaktadır. Cambridge Dictionary’e göre girişimcilik; “özellikle, yeni fırsatları değerlendirerek yeni bir işe başlama becerisi”, olarak tanımlanmaktadır. Türkçe ’de kurulan her küçük işletmeyi kapsayacak bir girişimcilik tanımı yapılmıştır. Oysa İngilizce ’de, fırsatları değerlendirilerek yeni kurulacak

bir işe başlama becerisi olarak tanımlanmaktadır. Türkçe 'de eylem anlamı taşıyan girişimcilik, İngilizce 'de beceri anlamında kullanılmaktadır. Yapılan sözlük tanımları çerçevesinde, girişimciliğin tanımı yapılan kültüre göre farklılık gösterdiği gözlenmektedir.

Yazında “Kişinin kendine ait, küçük, yeni bir işletme” (Drucker, 2006) gibi kapsayıcılığı yüksek tanımlar ile “bir yenilikçi (innovator)” (Baumol, 1993) gibi kısıtlayıcılık düzeyi yüksek tanımlar iki keskin ucu oluşturmaktadır. Bu tanımlamaların ilki yazında küçük işletme sahibi, ikincisi ise girişimci olarak karşılık bulmakta olup aralarındaki farkların neler olduğuna dair yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Carland ve diğerleri (1984: 358)'ne göre; küçük işletme sahiplerinin temel amacı kişisel hedeflerine ulaşmak, girişimcilerin temel amacı ise kar elde etmek ve büyüktür. Girişimcileri, küçük işletme sahiplerinden ayıran en önemli ölçütün inovatif davranış sergilemek olduğu ifade edilmektedir.

“Girişimci olunur mu yoksa girişimci mi doğulur” aynı liderlik alan yazınında olduğu gibi bu alanda da oldukça tartışmalı bir yanıtı sahiptir. Bazı kuramlara göre kişiliğin bir parçası (Özellikler Kuramı; Gartner, 1988) olarak değerlendirilirken, zaman içerisinde girişimciliğin birbirinden etkilenen birçok davranışa bağlı olduğu üzerinde durulmuştur.

Planlanmış Davranış Kuramı, insanların belirli bağlamdaki davranışlarını tahmin etmeye ve açıklamaya yarayan, davranışa özgü faktörleri inceleyen bir kuramdır (Ajzen, 1991). Bireylerin davranışa yönelik tutumlarının, bireylerin öznel normlarının ve algılanan davranışa yönelik kontrolün davranışa yönelik niyeti etkilediğini, niyetin ise davranışa dönüşeceği ifade edilmektedir. PDK, GEK'in (Fishbein ve Ajzen, 1975) geliştirilmiş bir versiyonudur. Bu kuramda davranış üzerinde bireyin kontrolünün olup olmadığı da değerlendirilmektedir. Algılanan davranış üzerindeki kontrol doğrudan hem niyeti hem de davranışı etkilemesi açısından önemlidir. Genel olarak güçlü niyetlerin davranışa dönüşmesi daha olası olmakla birlikte; para, zaman, yetenek, başka insanlarla iş birliği içinde olma gibi fırsat ve kaynak temelli etkenler, bireylerin davranış üzerindeki gerçek kontrolü ifade etmektedir (Ajzen, 1991: 182). Ancak, Armitage ve Conner (2001: 472), tutumların ve öznel etkilerin güçlü olduğu durumlarda davranış üzerindeki kontrolün niyete ilişkin daha az belirleyici rolü olabileceğini belirtmektedir. Bagozzi ve diğerleri, (1989) karar aşamasında niyetlerin planlanmış bir davranışı, ön gören en iyi açıklayıcı faktör olduğunu belirtmektedir.

Girişimcilik niyetini merkezine koyan araştırmalarda, girişimciliğin içgüdüsel olarak ortaya çıktığı görüşünün aksine, yeni bir girişim kurmak ve sektöre giriş yapmak için bireylerin niyetlerinin zaman içinde oluştuğu, bu niyetleri gerçekleştirmek için gönüllü ve istekli olarak planlar oluşturduğu tespit edilmiştir (Ajzen, 1985; Bird, 1988; Katz ve Gartner, 1988; Krueger vd., 2000; Krueger ve Carsrud, 1993). Girişimciliğin ortaya çıkışını araştıran, özellikle girişimcilik niyetine odaklanan çalışmalar, niyetin davranışsal boyutunun davranışın bir öncülü olduğu kabul edilmektedir (Bird, 1988; Shapero ve Sokol, 1982; Kolvereid 1996,). Krueger ve diğerleri (2000) “Genel olarak insan davranışlarının çoğunluğunun planlı olduğunu, kuruluş sürecindeki bir işletmenin, uyarılara karşı bir tepkiye bağlı olarak kurulmasını hayal etmenin zor olduğunu” ifade etmektedir. Bu nedenle, yapılan yazın taramasında girişimcilerin ortaya çıkışı hakkında yapılan araştırmalarda ana çatı olarak PDK'nın sıklıkla yer aldığı tespit edildiğinden bu araştırmada da kullanılmasının uygun olacağı düşünülmüştür.

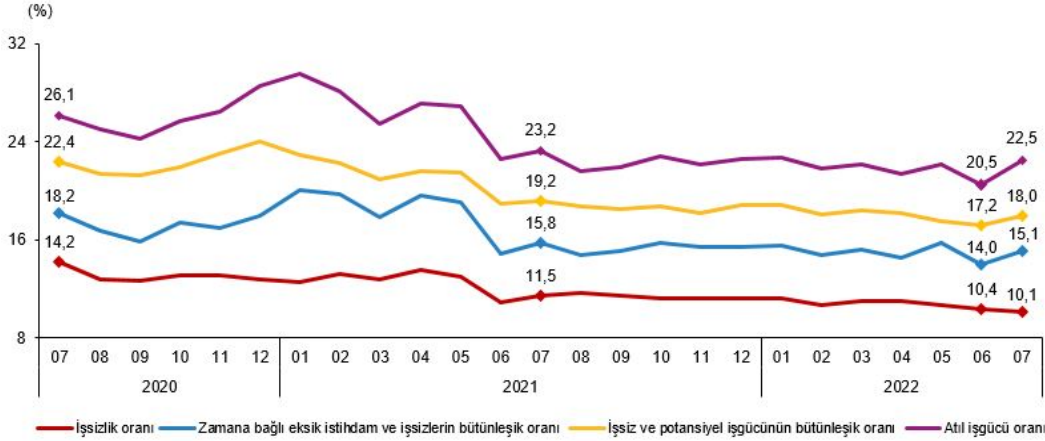
2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

2 yılda bir yayınlanan TÜİK Girişimcilik İstatistiklerine göre; Türkiye'de 2017 yılında işveren olarak iş hayatına yeni başlayan her 100 işletmeden yaklaşık olarak 14'ünün girişimci olduğu, bu girişimcilerin ise yaklaşık olarak %5'inin (%4,6) iş sağladığı tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında, girişimcilik faaliyetlerinin istihdam yaratılması açısından önemli olduğu görülmektedir. Ancak yine aynı raporda, 2015 yılında açılan işletmelerin %5'inin kapandığı bilgisi de yer almaktadır. Bu nedenle bir işletmenin sadece kurulması değil, hayatını sürdürmesi de hem ülke ekonomisine katkı yapacak hem de istihdam yaratarak fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

TÜİK Girişimcilik ve İş Demografisi İstatistiklerine göre; Türkiye’de 2017 yılında işveren olarak iş hayatına yeni başlayan her 100 işletmeden yaklaşık olarak 14’ünün girişimci olduğu, bu girişimcilerin ise yaklaşık olarak %5’inin (%4,6) iş sağladığı tespit edilmiştir

Güner ve Korkmaz (2011: 62) girişimcilik oranları ile işsizlik oranlarının ters bir korelasyonu olduğunu ifade etmektedir. TÜİK tarafından hesaplanan işsizlik oranları ILO standartlarında hesaplanmakta olup bu standartlar; çalışmayan ancak son üç ayda iş aramış ve 15 gün içinde bir işte istihdam edilebilecek durumda olan kişiler işsiz olarak sınıflandırılmaktadır (Eğilmez, 2012). TÜİK İşgücü İstatistikleri Temmuz 2022 tarihli raporunda mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranı %10,1; işsiz sayısı 3 milyon 445 bin kişi olarak açıklanmıştır. ILO kriterlerine göre işsizlik hesaplanırken zamana bağlı eksik istihdam ve atıl işgücü de hesaplanmaktadır. TÜİK’in yayımladığı 4661 numaralı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti Raporu’nda zamana bağlı eksik işgücü; “Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde / işlerinde toplam olarak 40 saatten az süre çalışmış olup, daha fazla çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu durumda daha fazla çalışmaya başlayabilecek kişilerdir” olarak tanımlanmıştır. Aynı raporda atıl işgücü oranına da yer verilmiştir. Atıl işgücü oranı ise zamana bağlı eksik istihdamda bulunanlar, işsizler ve potansiyel işgücü verileri ile hesaplanmaktadır. Burada bahsedilen potansiyel işgücü ise yine aynı raporda; iş bulma umudu olmayanlar, işbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar ve iş arayıp işbaşı yapamayacak olanlardan oluşmaktadır. Bu bilgiler ışığında Temmuz 2022 tarihli İşgücü İstatistikleri Raporu’nda yer alan mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergelere ilişkin Şekil 1.’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Mevsim Etkisinden Arındırılmış İşgücüne İlişkin Tamamlayıcı Göstergeler



Kaynak: TÜİK Temmuz 2022 tarihli İşgücü İstatistikleri raporu.

Şekil 1.’de görüldüğü üzere işsizlik oranlarında düşüş trendi olmakla birlikte atıl iş gücü oranında artış olduğu görülmektedir. Yine aynı raporda işgücüne katılma oranınının 262 bin kişi azalarak 34 milyon 52 bin kişi olduğu, iş gücüne katılma oranınının ise 0,5 puan azalarak %52,6’ya gerilediği belirtilmektedir.

Türkiye’de 129 devlet, 75 vakıf, 4 vakıf meslek yüksek okulu olmak üzere 208 üniversite bulunmakta olup bu üniversitelerde 2020 – 2021 yüksek öğrenim istatistiklerine göre ön lisans programlarında 3.114.613, lisans programlarında 4.676.657, yüksek lisans programlarında 343.569 ve doktora programlarında 106.148 öğrenci eğitim almaktadır (Yüksek Öğretim Bilgi Sistemi, 1 Haziran 2022). Bir diğer ifade ile geçtiğimiz eğitim – öğretim yılında yaklaşık olarak 3.11 milyon ön lisans, 4.6 milyon lisans öğrencisi bulunmaktadır ve öğretim sürelerine göre 2 ile 4 yıl arasında mezun olarak iş gücüne katılacaklardır.

Resmi Gazete’nin 4 Eylül 2022 tarihli 31943 sayılı mükerrer ekinde yayınlanan Orta Vadeli Karar (2023-2025)’da program boyunca yıllık olarak ortalama 890 bin kişilik istihdam artışı ve 2025 yılı itibariyle işsizlik oranı 9,6 olarak hedeflenmiştir. Yeni mezunların da işgücüne katılması ile yıl bazında 890 bin kişilik istihdamın yeterli olmayacağı kanaati oluşmaktadır.

Cengizçetin (2014: 60) Türkiye’de işsizliğin temel nedenleri arasında; büyümenin istihdam yaratmaması ve hızlı nüfus artışı olduğunu ifade etmektedir. Tablo 1’de yer verilen 2008 – 2021 yılları arasında TÜİK İşgücü İstatistiklerinden derlenen nüfus, işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik verileri nüfus artışı oranıyla istihdam artış oranının paralellik seyretmediği verilerle de desteklemektedir. Türkiye’de hayatına devam eden girişim sayısının arttırılmasının işsizlik oranlarını düşüreceği, dolayısıyla da ekonomik büyümeye olumlu katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Takım, 2015: 5).

Tablo 1: 2008 – 2021 Yılları Arasındaki Nüfus, İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik Değerleri

Yıllar	15+ yaş nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)
2008	50.772	23.805	21.194	2.611
2009	51.686	24.748	21.277	3.471
2010	52.541	25.641	22.594	3.046
2011	53.593	26.725	24.110	2.615
2012	54.724	27.339	24.821	2.518
2013	55.608	28.271	25.524	2.747
2014	56.986	28.786	25.933	5.470
2015	57.854	29.678	26.621	3.057
2016	58.720	30.535	27.205	3.330
2017	59.834	31.643	28.189	3.454
2018	60.654	32.274	28.738	3.537
2019	61.469	32.549	28.080	4.469
2020	62.579	30.735	26.695	4.040
2021	63.704	32.716	28.797	3.919

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Yıllık verilerinden derlenmiştir.

Girişimcilik araştırmalarında PDK’nın tamamen test edildiği tek araştırma, Kolvereid ve Isaksen (2006) tarafından yapılmıştır. Norveç’teki start-up kurucularından toplanan boylamsal verilerle girişimcilik davranışı, kendi namına çalışma anlamında, PDK ile açıklanamamıştır. Yazın incelendiğinde yapılan araştırmaların girişimcilik niyeti, girişimcilik tutumları / özellikleri ya da algılanan davranış üzerindeki kontrol gibi tek bir fenomen üzerine odaklandığı gözlemlenmiştir. Bu kapsamda, girişimcilerin nasıl girişimci olduklarını kendi cümleleri ile anlattıkları deneyimlerinin incelenerek davranışın öncüllerinin tespit edilmesinin faydalı olacağı kanaati oluşmuştur. Bu araştırma, işletmesi başarılı olmuş girişimcilerin kuruluş sırasında başlarından geçenleri anlattıkları röportajları, tümdengelim yaklaşımıyla nitel analiz teknikleri kullanılarak, kuramın bileşenlerini anlama amacını gütmektedir.

Türkçe yazında ise girişimciliği PDK ile açıklayan nicel araştırmalarda (Durak, 2011; Bozkurt, 2014) kullanılan veriler, potansiyel girişimcilerin (Çoğunlukla öğrencilerden oluşan örneklem kullanılmıştır) yanıtladığı anket verileri ile yapılmıştır. Bu araştırma ise geçmişte kurulan ve halihazırda hayatına devam eden girişimlerin kurucularının veya kurucu ortaklarının hikayelerini anlattıkları röportajlar temel alınarak tasarlanmıştır. Öğrenciler ya da girişimcilik eğitimi alan bireylerden toplanan verilerle yapılan araştırmalarda girişimcilik niyeti tespit edilmiş olup araştırmalarda girişimcilik eylemine ilişkin bir bilgiye rastlanmamıştır. Niyetler, girişimcilik gibi planlanmış davranışları tahmin etmede önem arz etmekle birlikte (Krueger vd., 2000: 422); niyetin değişmesi, zaman etkisi, güven ve bağlılık, bireysel farklılıklar ile uzun dönemli tahminler nedenleriyle, niyetlerin davranışa dönüşmesi her zaman mümkün olamayabilir (Ajzen, 1985). Bu nedenle, bu araştırmada bireylerin niyeti halihazırda eyleme dönüşmüş olup bir girişimci olarak sektörde yer alan bir işletmenin sahibi ya da ortağı konumundadır. Bir diğer ifade ile bu araştırmada, tümdengelim yaklaşımı ile davranıştan niyete ve bu bileşenlerin öncüllerine ilişkin keşfedici bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu kapsamda, araştırmanın hem yazına hem de girişimci olmak isteyen bireylere ve girişimcilik eğitimi tasarlayan eğitimcilere katkı sağlaması hedeflenmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma temel olarak, girişimcileri başarıya ulaştıran tutumları, öznel normları, yeterlilikleri ve girişimcilik niyetlerini belirleme amacındadır. Araştırmada cevabı aranan sorular “Başarılı girişimcileri diğerlerinden ayıran nedir?”, “Girişimcileri başarılı kılan tutumlar, beceriler, bakış açıları, niyetler ve bu bileşenlerin öncülleri nelerdir?” dir. Bu bağlamda, araştırmada pozitivist bir yönden değerlendirmeyi sağlayacak nitel verilerin (Chell, 2013), bu araştırma özelinde röportajların, kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmüştür.

Araştırmada fenomenolojik (görüngü bilimsel) yöntem ile gömülü teoride kullanılan bazı teknikler bir arada kullanılmış olup bu yaklaşımın araştırmaya fayda sağlayacağı düşünülmüştür. Fenomenolojik araştırmalar; küçük bir gruba ait (≤ 10 ; Creswell, 1998) bireylerin yaşadıkları deneyimlerin temelini, felsefeyi de içine katarak ilişkilendirdikleri yapılar arasındaki ilişkileri ve kalıpları bulmaya yaramaktadır (Creswell, 2003: 16).

Bu bağlamda yazında daha önceden yapılan araştırmalar çerçevesinde oluşan bilgilerden ana çatı kurulmuş olup bu kapsamda amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklem; araştırmacının yapacağı araştırmaya özel vakaların seçilerek araştırılan konuya ilişkin derinlemesine, keşfedici tespitler yapılmasını sağlamaktadır (Neuman, 2014: 274). Örneklem seçimi için araştırmacı, ulaşılabilirlik ve zaman avantajı sağlaması nedenleriyle Youtube videoları üzerinden örnekleme ulaşmıştır. Mevcut algoritmanın yönlendirmesinden bağımsız olması adına, yeni bir Youtube profili oluşturularak “başarılı teknoloji girişimcileri”, “girişimcileri başarıya ulaştıran etmenler”, “başarılı girişimcilik hikayeleri + teknoloji” anahtar sözlükleri ile aramalar yapmıştır. Ulaşılan videolar arasında Story Tell Youtube kanalında “Nasıl Başardılar?” serisinde yer alan 10 girişimcinin röportajlarının araştırma sorularına ilişkin yanıtlara sahip olduğu tespit edilmiş olup örneklem sayısı fenomenolojik araştırmalar için yeterli sayıdadır. Bu röportajların seçilmesinin diğer nedenleri aşağıda aktarılmıştır.

1. Veri seçimi aşamasında tümdengelimci bir bakış açısı ile değerlendirme yapılmıştır. Bir diğer ifade ile bu araştırmada girişimleri hayatına devam eden girişimcilerin kuruluş hikayelerini ve süreçte yaşadıklarını anlattıkları röportajlardan oluşmaktadır.
2. “Nasıl Başardılar” serisi altında yayınlanan röportajlarda, katılımcıların girişimciliğe başlama süreçleri ve bu süreç içerisinde yaşadıklarını anlatmalarına yönelik soruların sorulduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda girişimcilerin kuruluş aşamasında yaşadıklarını, kendi hikayeleri ile birleştirerek olumlu ve olumsuz olayları bir arada anlattıkları gözlemlenmiştir.
3. Röportajlar, TİB (Teknoloji – İletişim – Bilişim) alanında yer alan 10 girişimin kurucularına aittir. Röportajların seçimi sırasında girişimin kurucusu ya da kurucu ortağı olmaları ve TİB sektöründe faaliyet göstermeleri kriter olarak gözetilmiştir.
 - 3.1. Röportajların girişimin kurucusu ya da kurucu ortakları arasından seçilmesinin nedeni kuruluş aşamasında girişimcilerin yaşadıklarını kendi bakış açılarıyla aktarmaları, araştırmadaki değişkenlere ilişkin tutumlarını yansıtması açısından önemlidir. İlk ağızdan aktarılan tecrübeler, davranışı gözlemlenin zor olduğu durumlarda ya da sıklıkla ortaya çıkmayan davranışlar sergilendiğinde (Ajzen, 1991), bu durum özelinde kendi işini kurmayı tercih etme gibi, fayda sağlamaktadır.
 - 3.2. TİB, günümüz iş dünyasında yer etmiş bir kavramdır. Avrupa Birliği’nde işgücünün %40’ı TİB alanında çalışmakta olup, toplam çalışanların %60’ı ise TİB sektörü kullanıcısıdır, ayrıca benzer bir dağılım ABD için de geçerlidir (Petersen vd., 2004). Türkiye’de ise düşük ve orta teknolojide üretim yapan firmalarda TİB’in istihdam artırıcı bir etkisi olduğu tespit edildiğinden (Kılıçaslan ve Töngür, 2019: 1055) bu alana ilişkin detaylı bilgi sahibi olunmasının faydalı olacağı düşünülmüştür.

Röportajlar, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nun 80. Maddesinin C fıkrasının 03/03/2004 tarihli ve 5101/23 sayılı değişikliğinde yer alan 23. Maddesinin 1.bentindeki “Fikir ve

sanat eserlerinin kamu düzeni, eğitim – öğretim, bilimsel araştırma ve haber amacıyla ve kazanç amacı güdülmeksizin icra edilmesi ve kamuya arzı” çerçevesinde “komşu hak sahibi ile film yapımcısının yazılı izni gerekli değildir.” ilkesine bağlı olarak kullanılmıştır. Youtube videoları yayınlanmış materyal olarak kabul edilmekte olup videoların araştırmalarda kullanılması durumunda insan denek kullanılmadığından (Berger, 2012: 9) etik kurul değerlendirmesi alınmamıştır. Röportajlarda, anonimliği sağlamak adına, işletmelerin ismi X1 vb. ile katılımcıların ismi ise K1 vb. kullanılarak isimler anonimleştirilmiştir.

Röportajlar MaxQda 22 Programı’nda kodlanmış olup analizler de aynı program üzerinde yapılmıştır. Osgood (1956: 230-233)’un belirttiği objektiflik, güvenilirlik, geçerlilik, hassaslık, karşılaştırılabilirlik, yararlılık ilkeleri gözetilmiştir. Nitel araştırmalarda güvenilebilirlik, geçerlilik ve objektiflik ile ilgili kullanılan üçgenleme tekniği altındaki teori üçgenleme yöntemi kullanılmıştır. Teori üçgenleme; “yapılan yazın taramalarında tespit edilen araştırmalar ve teoriler temel alınarak farklı görüşlerin elde edilmesi” olarak (Başkale, 2016: 25) tanımlanmaktadır. Röportajların araştırmacı tarafından yapılmamış olması güvenilirliği, araştırmaya ilişkin değişkenlerin yazın taraması neticesinde belirlenmesi geçerliliği arttıran unsurlardır.

Kodlamalar yapılırken gömülü teoride kullanılan açık kodlama tekniği (Corbin ve Strauss, 1990: 423) kullanılmıştır. Açık kodlama ile röportajlardaki tüm metinler kelime, cümle ve olay sıralaması ile kodlanmıştır. Daha sonra kodlamalar yazındaki tanımlara göre sınıflandırılmıştır. Bu kapsamda 2 farklı teknikten yararlanılmıştır. Kullanılan ilk teknik, ilgili değişkenin yazın taramasında tespit edilen tanımlarının içerik olarak ilgili metni kapsamasıdır. İkinci teknik ise, nvivo yöntemidir; metinler içinde değişkenlere ilişkin anahtar kelimelerin aranmasıdır. Yazında daha önce yapılan araştırmalarda tespit edilen PDK bileşenleri ile becerilerin röportajlarda kodlanması sırasında en az 2 farklı katılımcının koda dair yapıdan bahsetmesi durumunda ilgili bileşen kodlara dahil edilmiştir. Bunun nedeni; sadece tek katılımcının bahsettiği bir yapının bireysel faktörlerden kaynaklanan bir durum olma ihtimalini devre dışı bırakarak, tespit tesadüflüğünün önüne geçmektir. Üç veya daha fazla katılımcının aynı yapıdan bahsetmesi bir kriter olarak belirlenseydi; bazı kodların gözden kaçırılması – dahil edilmemesi söz konusu olabilirdi. Bu nedenlerle iki katılımcının aynı yapı hakkındaki ifadeleri değerlendirilmiştir.

İçerik ve söylem analizi yöntemleri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Ancak analiz sürecinde, gömülü teori yaklaşımında olduğu gibi, analizler dinamik bir süreçte ilerlemiş olup bir karara varmadan önce farklı fikirlerin denenmesi, bazılarının değiştirilmesi ya da tamamen ortadan kaldırması (Corbin ve Strauss, 2008) söz konusu olmuştur. Bu bağlamda, kuramsal bilgiler ile bulgular eşzamanlı yapılmış olup, kodlama – analiz – değerlendirme – tekrar kodlama yapılarak dinamik bir yazın süreci içinde araştırma devam etmiştir. Nitel araştırmalarda nicel araştırmalardan farklı olarak sıklıkla kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri ve veri setleri yer almadığından (Bansal ve Corley, 2012: 510) model oluşumu ve analizler birlikte aktarılmıştır.

4. Değişkenlerin Kodlanması ve Bulgular

4.1. Girişimciliğe Yönelik Bireysel Tutumlar ve Tanımlayıcı Bulgular

“Tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir” (Smith, 1968’den akt: Kağıtçıbaşı, 2014: 130). Bireylerin girişimciliğe ilişkin tutumları hakkında yazın taraması yapılırken, bireylerin kendilerinin girişimci olması ile girişimciliğe ilişkin tutumlarının birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olduğu, net bir ayırım yapılmadığı tespit edilmiştir. Ancak Heider (1946: 107) bireylere ve nedensel bütünlük oluşturan yapılarla ilişkin tutumların birbirlerini etkilendiğini ifade etmektedir. Bu nedenle yazında yer alan girişimci olmaya ilişkin bireysel tutumlar ile girişimciliğe yönelik tutumlar birlikte aktarılmış olup oluşturulacak modelde her iki yaklaşımdan da yararlanılmasının faydalı olacağı kanaati oluşmuştur. Anlam kargaşasını önlemek adına tezin ilerleyen bölümlerinde “girişimciliğe yönelik bireysel tutumlar (GYBT)” olarak ifade edilecektir.

GYBT tespit etmek için farklı yaklaşımlarla araştırmalar yapılmıştır. Robinson ve diğerleri (1991:19) bireylerin girişimciliğe ilişkin spesifik tutumlarının işte (girişimcilikte) başarı, işte inovasyon, iş çıktıları üzerinde algılanan kişisel kontrol, işte algılanan özgüven olduğunu belirlemiştir. İşte inovasyon; yeni ve benzersiz yöntemlerle yeni işleri anlama ve ilgili ilişkiyi kurma olarak tanımlanırken, işte başarı; işin ya da start-upın büyümesi ile ilgili sonuçlara odaklanma olarak açıklanabilir. İş çıktıları üzerinde algılanan kişisel kontrol ise işin üzerindeki bireyin kontrolü ya da etkisi ile ilgili olup algılanan özgüven ise bireyin ticari işleriyle bağlantılı olarak kendine güveni ve algıladığı yeterliliğine dair değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Bu ölçek bireylerin bilişsel, duygusal ve davranışsal tutum bileşenlerin ölçülmesi ve girişimciler ile girişimci olmayan kişilere uygulanarak karşılaştırmalı analizler sonucunda oluşturulmuştur.

Krueger ve Brazeal (1994:96) PDK'nı girişimciliğe uyarlayarak yeniden düzenledikleri Girişimci Olay Modeli'nde davranışa yönelik tutum ve öznel normları algılanan arzu edilebilirlik olarak ele almıştır. Algılanan arzu edilebilirliğin bireylerin girişimcilik ve inovasyon ile ilgili içsel ilgi alanlarıyla ilişkilidir. Kurulan girişim türüne göre (uzmanlık – fırsatları değerlendiren, yüksek büyüme – düşük büyüme, yeni fırsatlar arayan – statükocu) farklılık gösterdiği belirtilmektedir.

Liñán ve Chen (2009) tarafından geliştirilen “Girişimcilik Niyeti Ölçeği'nin” ilgili maddeleri; “Benim için girişimci olmanın avantajları dezavantajlarından fazladır.”, “Bir kariyer olarak girişimcilik benim için ilgi çekicidir.”, “Eğer imkânım ve kaynağım olsaydı bir şirket kurmak isterdim.”, “Girişimci olmak beni çok tatmin ederdi.”, “Birçok seçeneğin arasından girişimci olmayı tercih ederdim.”

GEM'de, girişimcilik sürecinde önemli tutumların; bir işe başlamanın iyi bir kariyer tercihi olması, yeni bir işe başlamanın yüksek bir statü ve saygı sağlayacak olması ile medya tanıtım yapmasının yeni bir iş önemli olarak görülmesi tespit edilmiştir. Karadeniz (2011: 37), bu tutumların daha çok toplumun girişimciliğe ilişkin bakış açısını yansıttığını belirtmektedir.

Dauids (2017) girişimcilik davranışına yönelik tutumu “Girişimci bir kariyere geçme olasılığınız ne kadar?” sorusu ile ölçmüştür. “Hiç olası değil” ve “yüksek olasılıkta” aralığında 5'li Likert ölçeğinde yanıtlanmıştır. Davranışa yönelik tutum ile girişimcilik niyeti arasında 0.73 ($p < 0.001$) korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Lortie ve Castogiovanni (2015: 949) girişimcilik alanında yapılan PDK araştırmalarından yola çıkarak yaptıkları meta analiz çalışmasında girişimci olmaya ilişkin tutumların girişimcilik deneyimleri, bağımsız olma, otorite, kendini gerçekleştirme, ekonomik fırsatlar, beklenen değer, hukuki – finansal – güven çevresi, eğitim ve geçmiş aile işi deneyimlerinden etkilendiği belirtmektedir.

Girişimciliği bilgi-beceri-tutum kapsamında bir yetkinlik olarak ele alan OECD, girişimciliğe ilişkin bireysel tutumları girişimcilik tutkusu, öz yeterlilik, girişimci kimliği, belirsizliğe karşı tolerans, yenilikçilik ve azim olarak sıralamaktadır (Lackéus, 2015: 13).

Bireysel özellikler yerine duruma özel geliştirilip değiştirilebilen, teori odaklı, araştırmaya dayalı geçerli bir ölçüme sahip (Luthans vd., 2007: 166) psikolojik sermaye kavramının bireysel tutumlar yerine girişimcilik araştırmalarında kullanıldığı görülmüştür. Obschonka ve diğerleri (2010) öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserliğin girişimcilik niyetini etkilediğini bulmuştur. Girişimcilerin başarıya ulaşması ile umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilikten oluşan psikolojik sermayeleri arasında ilişki olduğunu gösteren araştırmalar (Baluku vd., 2016) yazında yer almaktadır. Bu araştırmada girişimcilerin algılanan davranış üzerindeki kontrolü öz yeterlilik üzerinden değerlendirileceğinden psikolojik sermayenin bileşenleri arasında yer alan öz yeterliliğe ilişkin tutumlar bu bölümde değerlendirilmeyecektir.

Yazın taramasında edinilen bilgiler çerçevesinde araştırmaya veri sağlayan röportajlarda bireylerin girişimciliğe yönelik tutumları kapsamında aranan tutumlar ve yazındaki tanımları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırma İçin Belirlenen GYBT ve Yazındaki Tanımları

Başarma İhtiyacı	Bir şeyi herkesten ve hatta kendisinin daha önceki yaptıklarından daha hızlı ve iyi yapma beklentisi içinde olma (Hansemark, 2003)
İnovasyon	Ticari ya da endüstriyel olarak yeni bir uygulama (Schumpeter, 1934)
Belirsizliğe Karşı Tolerans	Belirsizlik ve muğlaklık karşısında rahat, adapte olabilme, sürprizlere açık (Lackeus, 2015)
Dayanıklılık	Sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişimlere karşı, bireyin kendini toparlayarak artan sorumluluk güdüsüyle ilerlemesi (Luthans, 2002a).
Umut	Bireyin hedefini tespit etmesi ve hedefine ulaşmak için plan yapması aşamalarını kapsayan bilişsel, karşılıklı olarak birbirinden etkilenen yapı (Synder vd., 1991)
İyimserlik	Bireylerin olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlerle, olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve belirli koşullarla açıklamaları (Luthans, 2002)

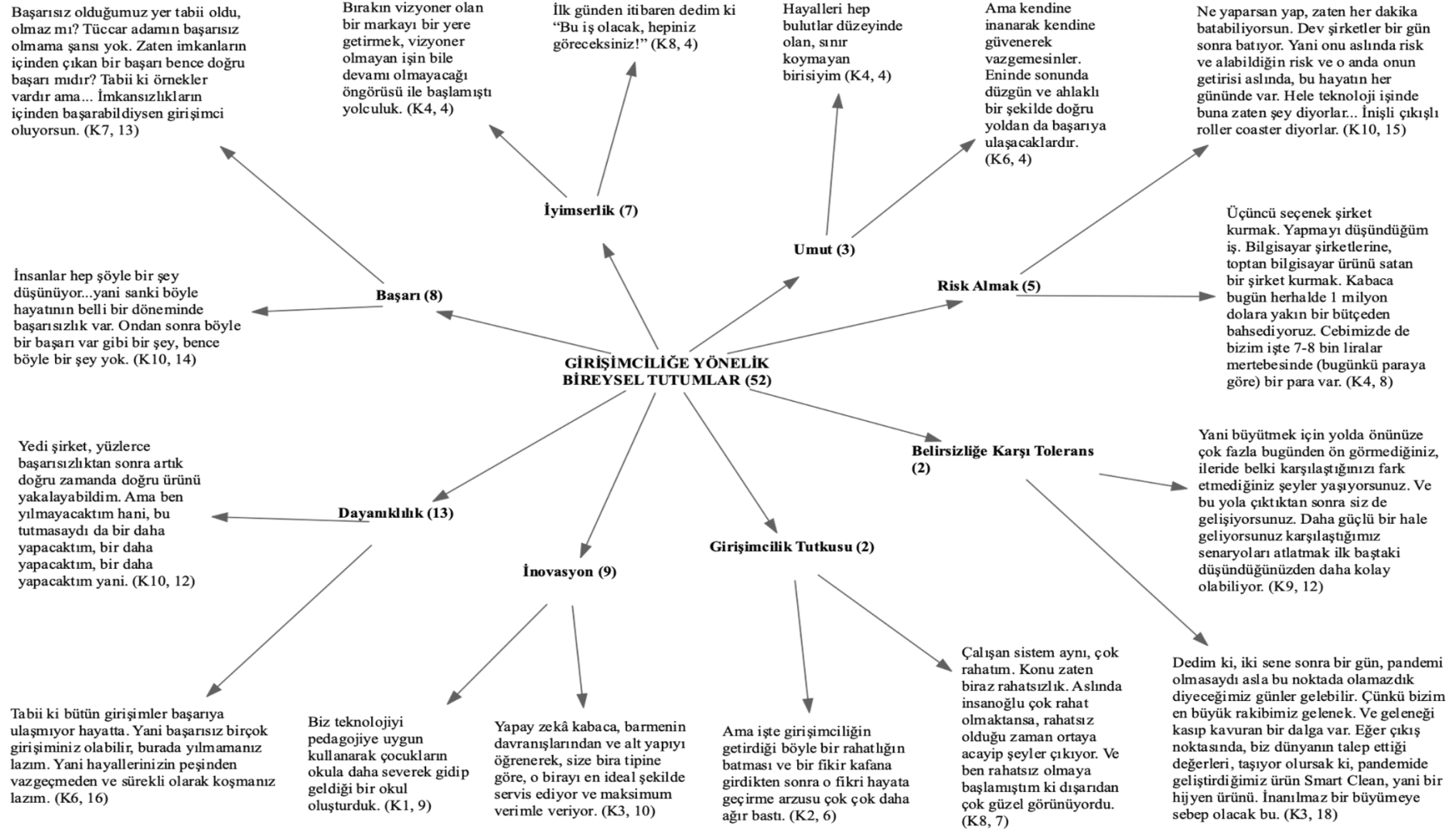
Tespit edilen girişimciliğe yönelik bireysel tutumların tamamında katılımcılar olumlu görüş bildirmiştir. Bu nedenle ayrıca bir kodlama yapılmamıştır. Katılımcılar özelinde tespit edilen kodlara ilişkin detaylı bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Girişimciliğe Bireysel Yönelik Tutumları

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOPLAM
Başarı	1	1	0	0	0	1	2	0	0	3	8
Dayanıklılık	0	1	3	1	2	3	0	0	1	2	13
Risk Almak	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2	5
Umut	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3
İnovasyon	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9
İyimserlik	0	0	1	1	1	1	0	2	1	0	7
Parayı Araç Olarak Görmek	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	3
Belirsizliğe Karşı Tolerans	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
Girişimcilik Tutkusu	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
GBYT	2	7	8	5	5	7	4	4	5	8	52

Tablo 5'de belirlenen tutumlar dışında bireylerin girişimciliğe yönelik yazında olmayan ancak röportajlarda bahsedilen tutumlar da tespit edilmiştir. Bu tutumlar arasında Fillion (1997)'in ele aldığı risk almak ve parayı bir ölçüm birimi olarak kullanmak gibi özelliklere yönelik tutumlardan katılımcılar bahsetmiştir.

GYBT hiyerarşik kod – alt kod ilişkileri ve kodların içerikleri Şekil 2'de gösterilmektedir. Bazı kodlara ilişkin fazla sayıda ifade olduğundan kodların gösterimi iki ifade ile sınırlandırılmıştır.



Şekil 2: Girişimcilğe Yönelik Bireysel Tutumların Hiyerarşik Kod – Alt Kod İlişkileri

4.2. Öznel Normlar ve Tanımlayıcı Bulgular

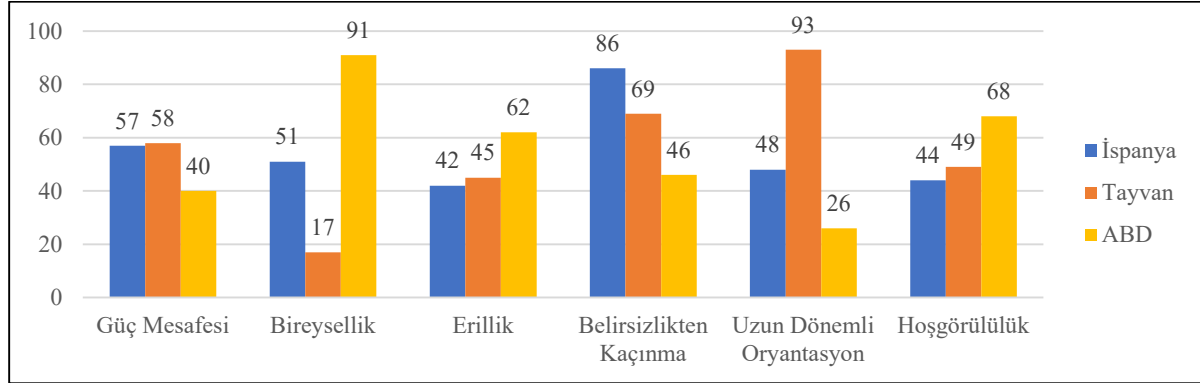
Bireyin davranışı gerçekleştirilmeye karar verme sürecinde üzerindeki sosyal baskı öznel normlar olarak tanımlanmaktadır (Ajzen, 1991: 188). Bu baskı eş, aile, akraba gibi yakın çevre olabilirken aynı zamanda yasalar gibi hukuki yaptırımlar ya da toplumsal olarak bireylerin karar verme süreçlerini etkileyebilecek örf, adet, gelenek gibi yapılar da olabilmektedir. Sheppard vd. (1998) ile Van den Putte (1991) öznel normların PDK'ndaki en zayıf bileşen olduğunu ileri sürmüştür.

Öznel normların girişimcilik niyeti üzerindeki etkisini kuramayan araştırmalar (Krueger vd. 2000; Liñán ve Chen, 2009) yazında yer almaktadır. Krueger vd. (2000)'nin Amerika'daki öğrenciler üzerinde yapılan araştırmanın YEM analizinde sosyal normların niyete etkisinin olmadığını ancak davranışa yönelik tutum ($R^2 = 0.29$, $p < 0.004$) ve algılanan uygulanabilirlik ($R^2 =$, $p < 0.002$) ile öznel normlar arasında korelasyon olduğu raporlanmıştır.

Liñán ve Chen (2009)'nin örnekleme İspanya (i) ve Tayvan'da (t) öğrencilerden oluşmaktadır. Tüm örneklem üzerinde yapılan YEM analizi sonucunda öznel normların niyete etkisine dair anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Ancak öznel normların kişisel tutumlar ($i = 0.332$, $t = 0.550$ $p < 0.05$) ve algılanan davranış üzerindeki kontrolle ($i = 0.230$, $t = 0.392$ $p < 0.05$) anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Tayvanlı öğrencilerin öznel normlarının, kişisel tutumlar ile algılanan davranış üzerindeki kontrolü İspanyol öğrencilere kıyasla daha çok etkilediği gözlemlenmiştir.

Liñán ve diğerleri (2016: 772) yaptıkları araştırmada bireysel değerler ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkinin çevresel etkilerden, bir diğer ifade ile içinde yaşanılan kültürden, bağımsız olmadığını ve bireysellik – kolektivizm boyutunun öznel normlar üzerinde göreceli olarak etkili olduğunu tespit etmiştir. Bu nedenle araştırmalarda yer alan üç ülkeye ait Hofstede (Country Comparison, 14.05.2022)'nin kültürel karşılaşma değerleri Şekil 3.'te gösterilmektedir.

Şekil 3: Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisine göre USA, İspanya ve Tayvan'nın Kültürel Kodları



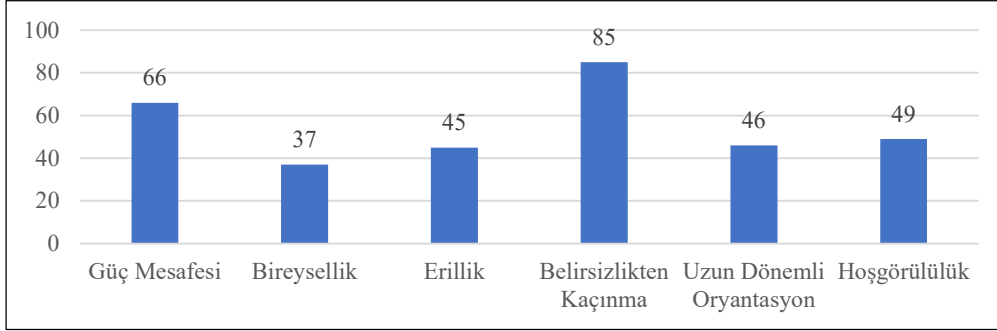
Kaynak: Hofstede Insight – Ülke Karşılaştırması verileri kullanılarak ilgili metinler Türkçeye çevrilerek oluşturulmuştur (Erişim Tarihi: 14.05.2022).

Hofstede (Country Comparison, 14.05.2022) bireyselliği “toplum üyeleri arasındaki karşılıklı bağımlılığın derecesi” olarak ifade etmektedir. Şekil 3'te görüldüğü üzere, bireyselliğin yüksek – orta – düşük olduğu ülkelerde yapılan araştırmalarda öznel normların niyet üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir.

Bu bilgiler Türkiye'deki sonuçlar üzerine yazın taraması yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Vardar (2018: 98)'in yaptığı araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öznel normların niyete etkisi bulunmamakla birlikte normların davranışa yönelik tutum (0.771 $p < 0.05$) ile davranış üzerindeki kontrol (0.876 $p < 0.05$) etkisi bulunmuştur.

Bu bağlamda, Hofstede Kültürel Boyutlar araştırmasında Türkiye'nin altı boyutta aldığı skorlar Şekil 4'te gösterilmektedir.

Şekil 4. Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisine göre Türkiye'nin Kültürel Kodları



Kaynak: Hofstede Insight – Ülke Karşılaştırması verileri kullanılarak ilgili metinler Türkçeye çevrilerek oluşturulmuştur (Erişim Tarihi: 13.05.2022)

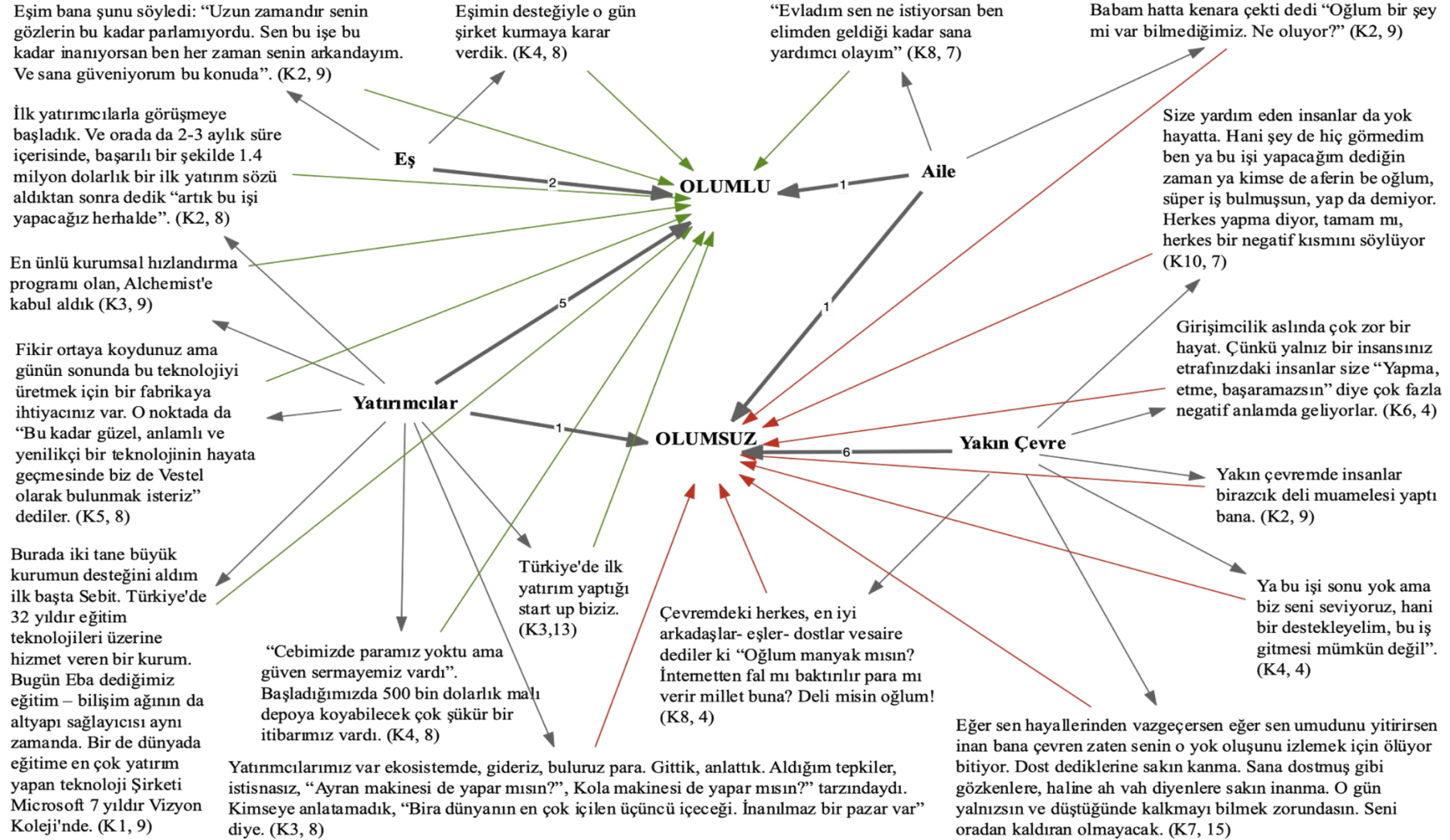
Türkiye'nin bireysellik değeri 37 olarak ölçülmüştür. Bu sonuç Türkiye'nin daha çok kolektivist bir toplum olduğunu göstermektedir. Hofstede, toplulukçu kültürlerde görevlerin yerine getirilmesinden çok grup üyeleri ile kurulan ilişkiler ön planda olduğunu belirtmektedir. Oysa girişimcilik, yazında daha çok bireyselliğe atfedilmiştir. Holland ve Shepherd (2013) bireysel değerler ile girişimcilik davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Güç, başarı, teşvik ve kendini yönlendirme gibi bireysel değerlerin girişimcilik niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğunu Moriano vd. (2007) tarafından tespit etmiştir. Oysa, Assmann ve Ehrl (2021) ise bireyci toplumların fırsatları daha iyi algıladığı ve daha inovatif olduğu için fırsatlara bağlı girişimciliğin daha sık rastlandığını belirtmektedir.

Bu bilgiler ışığında, Türkiye'deki girişimciler üzerinde yapılan bu araştırmada öznel normların davranış üzerinde etkisinin olmayabileceği kanaati oluşmuştur. Yine de bu araştırma, tümdengelim yöntemi ile işletmesi başarılı olmuş girişimci hikayelerinin bulgularına dayandığından öznel normlar analizlere dahil edilmiştir. Öznel normlar hem eş, aile, arkadaşlar ve yatırımcılar olmak üzere tanımlayıcı hem de olumlu ve olumsuz olarak yönü belirtecek şekilde verilerde kodlanmıştır. Katılımcıların öznel normların alt boyutlarına göre ve olumlu – olumsuz olmak üzere kodlanan yanıtları Tablo 4.'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Öznel Normlara İlişkin Yanıtları

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOPLAM
Aile	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Eş	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Yakın Çevre	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	6
Yatırımcılar	1	1	3	1	1	0	0	0	0	0	7
Olumlu	1	2	2	2	1	0	0	1	0	0	9
Olumsuz	0	2	1	1	0	1	1	1	0	1	8
Yön	1	4	3	3	1	1	1	2	0	1	17
Öznel Normlar	2	8	6	6	2	2	2	4	0	2	34

Öznel normlar; eş, aile, yakın çevre ve yatırımcılar gibi tanımlayıcı ve olumlu – olumsuz gibi yön belirtme özelliklerine göre iki açıdan kodlanmıştır. Yapılan bu kodlamanın öznel normların girişimcilere yaşattığı etki açısından farklı bir bakış açısı sunması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, kodların birlikte oluşum modeli Şekil 5.'te gösterilmiştir.



Şekil 5: Öznel Normlara Ait Kod Birlikte Oluşum Modeli

4.3. Öz Yeterlilik ve Tanımlayıcı Bulgular

PDK'da, GEK'ten farklı olarak, bireyin algılanan davranışı üzerindeki kontrolü hem niyeti doğrudan hem de sergilenecek davranışı dolaylı olarak etkilediği gerekçesiyle eklenmiştir (Madden vd. 1992: 4). Ajzen (1991: 184) algılanan davranış üzerindeki kontrole en yakın kavramın öz yeterlilik olduğunu belirtmiştir. PDK, öz-yeterlik inancının veya algılanan davranışsal kontrolün yapısını, inançlar, tutumlar, niyetler ve davranışlar arasındaki ilişkilerin daha genel bir çerçevesi içinde ele almaktadır (Ajzen: 1991).

Armitage ve Conner (2001: 487) öz yeterliliğin, niyeti en fazla ilave varyans ile açıkladığını belirtmektedir. Ajzen (2002) genel anlamda algılanan öz yeterliliğin, belirli bir davranışı gerçekleştirme yeteneğine odaklanan algılanan davranışsal kontrolden büyük ölçüde farklı olduğunu ifade etmekte olup davranış üzerinde algılanan kontrolün iki bileşenden oluştuğunu belirtmektedir: “Öz yeterlilik; bir davranışı gerçekleştirmenin kolaylığı veya zorluğuyla ilgilidir. Kontrol edilebilirlik ise; davranışı sergilemenin ne ölçüde bireye bağlı olduğu ile ilgilidir.”

Girişimci olmayı PDK ile açıklayan araştırmalarda algılanan davranış üzerindeki kontrol farklı tanımlamalar ile ölçülmüştür. Shapero ve Sokol (1982) tarafından geliştirilen modelde algılanan davranış üzerindeki kontrol, “bireyin bir iş kurma konusunda kendini yeterli hissetme derecesi” olarak tanımlanan algılanan uygulanabilirlik ile açıklanmıştır. Krueger vd. (2000: 419) öz yeterliliği algılanan uygulanabilirliğin bir öncülü olarak modelinde kullanmıştır.

Liñán ve Chen (2009: 596) “algılanan davranış üzerindeki kontrolün sadece yapabilme hissini değil, aynı zamanda davranışın kontrol edilebilirliği hakkındaki algıyı” kapsadığını belirtmektedir. Kolvereid ve Isaksen (2006: 879) girişimciliğe yönelik algılanan öz yeterliliği; fırsatları tanıma, yatırımcı ilişkileri, risk alma ve ekonomik yönetim boyutlarında ölçmüş olup hem niyet hem de davranış ile anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.

Vamvaka vd. (2020: 12) algılanan davranış üzerindeki kontrolü algılanan kontrol edilebilirlik ve algılanan öz yeterlilik olarak ölçmüş olup sadece algılanan öz yeterliliğin niyeti doğrudan etkilediğini ($\beta=0.24$, $p<0.001$) tespit etmiştir. Krueger ve Dickson (1994: 396) öz yeterliliğin artmasının, fırsat algısını arttırken tehdit algısının azalmasına ve dolayısıyla değişen fırsat ve tehdit algısının ise risk almayı değiştirdiğini ifade etmektedir.

Girişimci olmaya karar vermek gibi, Krueger (1993: 325) çeşitli alanlardaki hedefe odaklı davranışlarda, öz yeterliliğin son derece güçlü bir öncül olduğunu belirtmektedir. Bandura (1986) öz yeterliliği “bireyin amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli davranışları sergilemesi adına sahip olduğu yeteneklere inanması” olarak tanımlamıştır. Bandura (1997: 79) öz yeterlilik inancının bireylerin ilk elden edindikleri deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ile psikolojik ve duygusal durum olarak dört temel kaynak tarafından şekillendiğini ileri sürmektedir. İlk elden edinilen deneyimler; bireylerin yeteneğine dair göstergelerle, dolaylı deneyimler; başkalarının deneyimleri vasıtasıyla yetkinliklerin aktarılmasıyla, sözel ikna bireylerin belirli yeteneklere sahip olduğuna dair sözlü ikna ile bağlı sosyal etkilere; psikolojik ve duygusal durum ise insanların yeteneklerini, güçlerini ve işlev bozukluğuna karşı savunmasızlıklarını kısmen yargıladıkları durumları ifade etmektedir.

Bu araştırmada algılanan davranış üzerindeki kontrol öz yeterlilik kavramı üzerinden ele alınacaktır. Yapılan tüm tanımlamaları özetlemek gerekirse; algılanan davranış üzerindeki kontrol bireylerin davranışı sergilemek için gerekli kontrolün kendilerinde olup olmaması ile ilgilidir. Oysa girişimci olan bireyler kontrolün kendilerinde olduğunu varsayarak davranışı sergilemek adına ellerindeki tüm imkanları kullanırlar. Bu noktada girişimcilerin amacı, “sahip oldukları yeteneklere inanarak” niyetlerini davranışa dönüştürmektedirler. Bu nedenle araştırmada öz yeterlilik kavramının kullanılmasının daha doğru bir yaklaşım olduğu kanaati oluşmuştur.

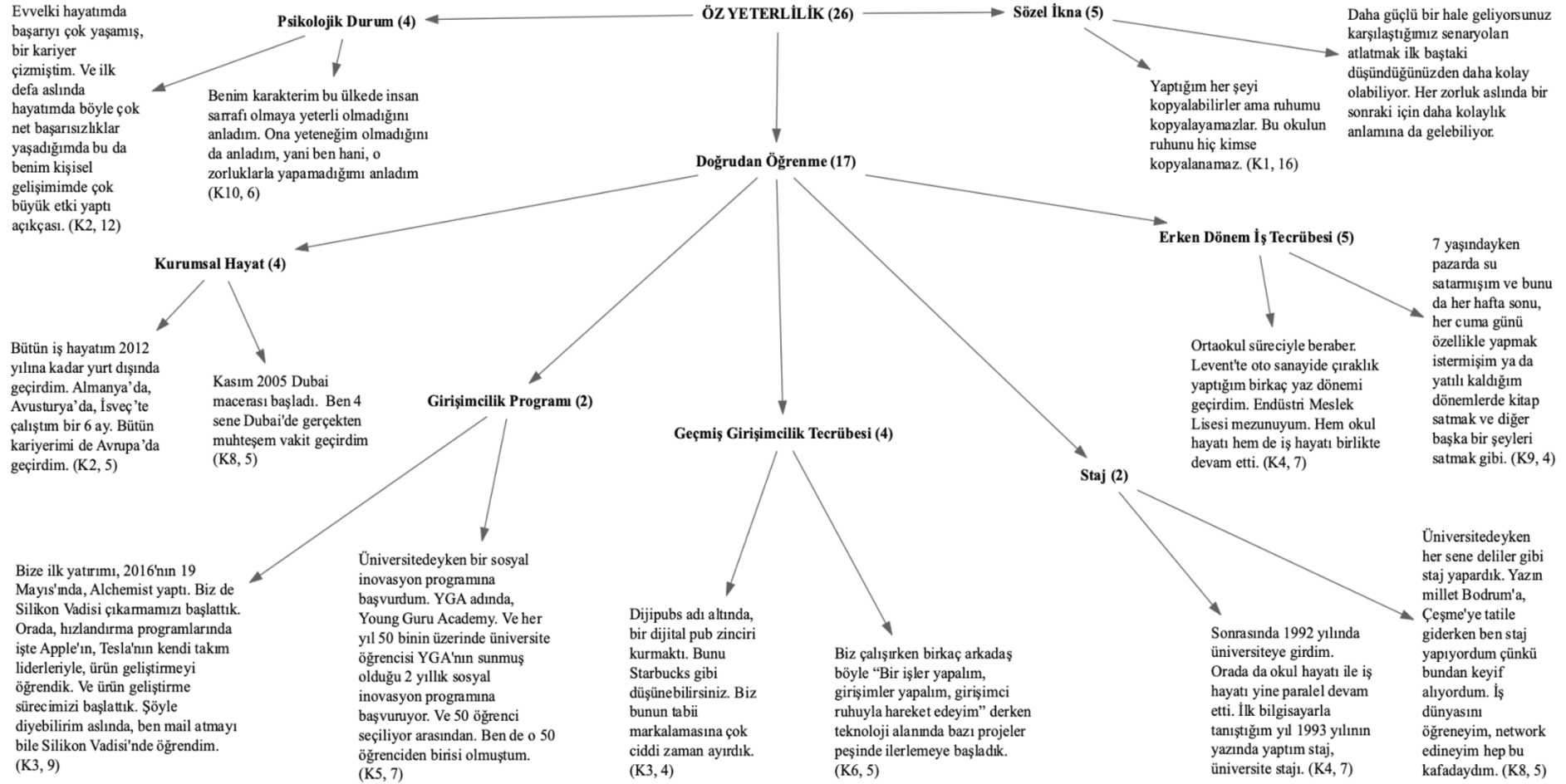
Röportajlarda bireylerin girişimlerini kurdukları dönemlerdeki öz yeterliliklerine ilişkin belirgin ifadeler rastlanmamıştır. Bireylerin öğrenme kalıpları ile öz yeterliliğin şekillendiğini belirten

Bandura'nın ifade ettiği üzere, kavram öğrenme deneyimleri ile ilişkilendirilmiştir. Röportajlarda öz yeterliliğe ilişkin doğrudan öğrenme, sözel ikna ve psikolojik duruma ilişkin kodlamalar yapılmış olup bireylerin dolaylı öğrenmelerine dair ifadeler rastlanamamıştır. İlgili bilgiler Tablo 5. yer almaktadır.

Tablo 5: *Katılımcıların Öz Yeterliliğe Ait Kaynaklara İlişkin Yanıtları*

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOPLAM
Psikolojik Durum	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	4
Sözel İkna	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	5
Dolaylı Öğrenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Erken Dönem İş Tecrübesi	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	5
Geçmiş Girişimcilik Tecrübesi	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	4
Girişimcilik Programı	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
Kurumsal Hayat	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	4
Staj	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
Doğrudan Öğrenme	0	2	3	2	2	2	1	2	2	1	17
Öz Yeterlilik	2	6	3	2	2	2	1	2	3	3	26

İlgili hiyerarşik kod – alt kod ilişkileri ve kodların içerikleri Şekil 6.'da gösterilmektedir. Bazı kodlara ilişkin fazla sayıda ifade olduğundan kodların gösterimi 2 ile sınırlandırılmıştır.



Şekil 6: Öz Yeterlilik Hiyerarşik Kod – Alt Kod Modeli

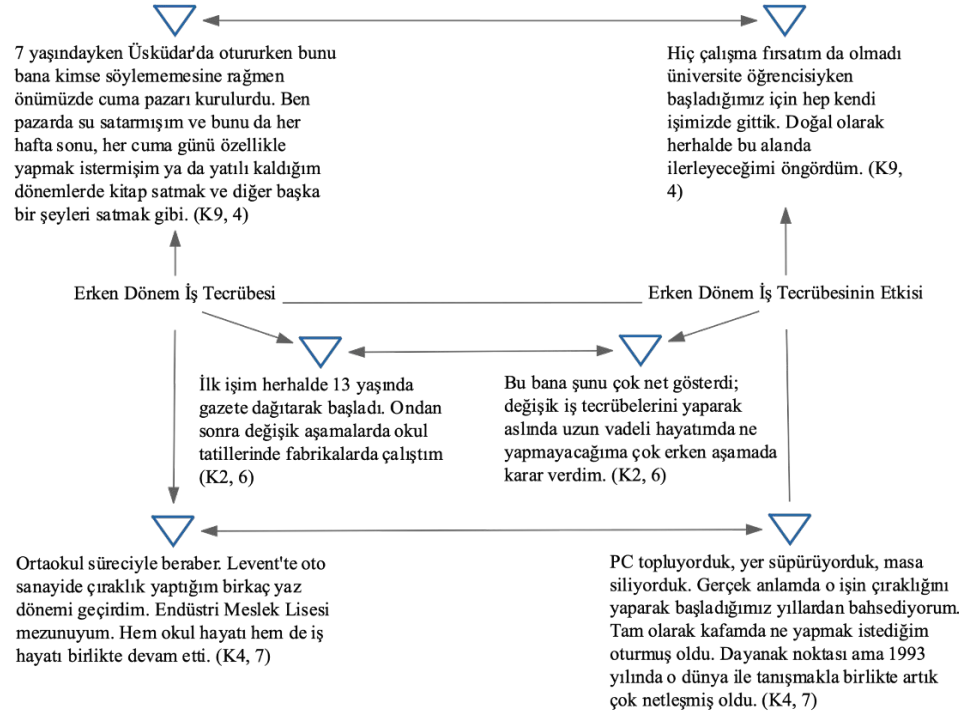
Kariyer öz yeterliliği ile ilgili Hackett (1995: 247)'ın yaptığı araştırmada ilk elden deneyimlerin bireylerin öz yeterlilik algılarının gelişmesine güçlü katkılar yaptığını göstermektedir. Bu nedenle araştırmada, bireylerin öz yeterliliğe ilişkin tutumlarını tespit edebilmek için röportajlarda bahsedilen geçmiş dönem iş – staj – girişimcilik tecrübelerinden faydalanılacaktır. Bu bilgiler ışığında araştırmada kullanılan röportaj sahiplerinin mevcut girişimcilik öncesi iş tecrübelerine ilişkin dağılım Tablo 6.'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Staj, İş Tecrübeleri ve Girişimcilik Programlarına Katılma Durumu

	Erken Dönem İş Tecrübesi	Staj	Geçmiş Dönem Girişimcilik Tecrübesi	Kurumsal İş Tecrübesi	Girişimcilik Programları
K1	X		X		
K2	X			X	
K3	X		X		X
K4	X	X			
K5				X	X
K6			X	X	
K7			X		
K8		X		X	
K9	X				
K10	X		X		

Tablo incelendiğinde erken dönem iş tecrübesine sahip katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir. Burada bahsedilen erken dönem iş tecrübesi röportajlardan alıntılanarak “gazete satmak, fabrikada çalışmak, basketbol antrenörlüğü, çıraklık, su veya kitap satmak, bilgisayar toplamak, satmak, web sitesi kurmak” gibi eylemleri barındırmakta olup genellikle eğitimlerinin devam ettiği döneme dayanmaktadır. Bu kapsamda erken dönem iş tecrübesi olan katılımcılar; K1, K2, K3, K4, K8, K9 ve K10’dur. 3 katılımcı erken dönem iş tecrübelerinin kendilerine katkılarında bahsetmiştir. Bireylere doğrudan öğrenme imkânı sağlayan erken dönem iş tecrübesinin etkisinin kod birlikte oluşum modeli ve ilgili kodlamalar Şekil 7.’de gösterilmektedir.

Şekil 7: Erken Dönem İş Tecrübesi ile Bu Tecrübenin Etkisinin Birlikte Oluşum Modeli



İlgili bölümler incelendiğinde, erken dönem iş tecrübelerinin bireylerin yapmak istedikleri işi (K4, K9) ve hayatta ne yapmayı istemediklerini (K2) belirlemelerinde fayda sağladığı görülmektedir. Bireylerin erken dönem farkındalıkları ve meslek seçimleri adına erken yaşlarda farklı alanlarda

çalışmalarının kariyer tercihleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bireylerin mesleki ilgi alanlarını keşfetmesi ve bireysel özelliklerine göre kariyer seçimi Holland'ın Yaklaşımı (1985) ile tutarlı olup yazındaki diğer araştırmalar (Hackett, 1995) ile aynı doğrultudadır. Öz yeterlilik ile ilgili kodlamalar yapılırken katılımcıların kolektif yeterlilik hakkında görüş bildirmiştir. İlgili ifadeler Tablo 7.'de gösterilmiştir.

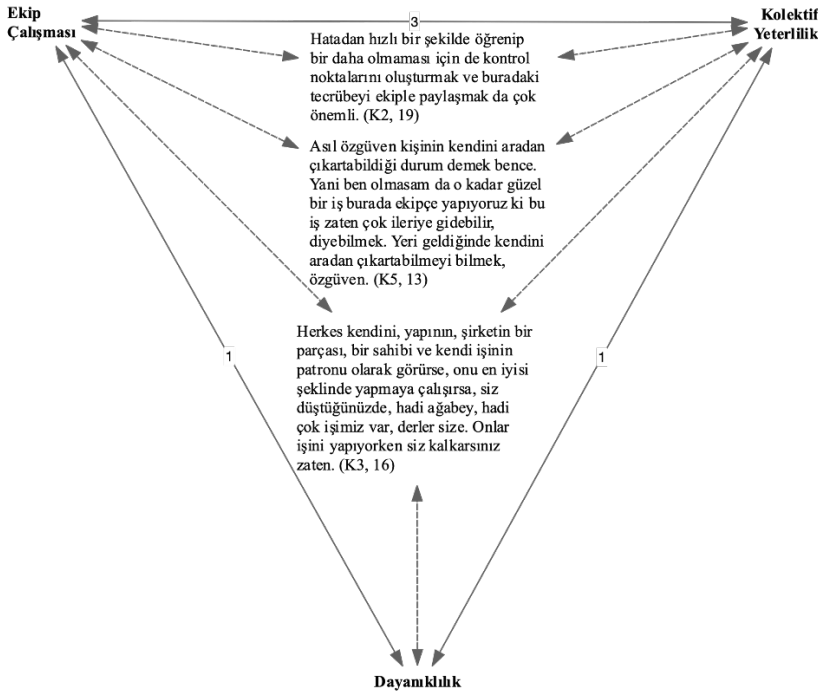
Tablo 7: Katılımcıların Kolektif Yeterlilikle İlgili İfadeleri

Kolektif Yeterlilik – 3 katılımcının 3 ifadesi
Hatadan hızlı bir şekilde öğrenip bir daha olmaması için de kontrol noktalarını oluşturmak ve buradaki tecrübeyi ekiple paylaşmak da çok önemli. [K2; 19]
Herkes kendini, yapının, şirketin bir parçası, bir sahibi ve kendi işinin patronu olarak görürse, onu en iyisi şeklinde yapmaya çalışırsa, siz düştüğünüzde, hadi ağabey, hadi çok işimiz var, derler size. Onlar işini yapıyorken siz kalkarsınız zaten. [K3; 16]
Asıl özgüven kişinin kendini aradan çıkartabildiği durum demek bence. Yani ben olmasam da o kadar güzel bir iş burada ekipçe yapıyoruz ki bu iş zaten çok ileriye gidebilir, diyebilmek. Yeri geldiğinde kendini aradan çıkartabilmeyi bilmek, özgüven. [K5; 13]

Kolektif yeterliliği “Bir grubun, belirli düzeydeki kazanımları üretmek için gerekli olan eylemleri organize etme ve yürütme konusundaki ortak yeteneklerine olan ortak inancı.” olarak tanımlayan Bandura (1997: 477), kolektif yeterliliğin grubu temsil eden bireylerin her birinin öz yeterliliğinin toplamından fazlasını içerdiğini belirtmektedir. Bu durum, kolektif yeterlilik ile ilgili ifadelerin yakından incelenmesi gereğini doğurmuştur.

Bu araştırmada algılanan davranış üzerindeki kontrol, öz yeterlilik üzerinden değerlendirildiğinden ve kolektif yeterliliğin de öz yeterlilik ile aynı kaynaklardan beslenerek benzer işlevler göstermekte olup benzer süreçlerden etkilendiğinden (Arıkan, 2009:12) bu bağlama dahil edilebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, K2, K3 ve K5'in röportajları tekrar değerlendirilerek ortak bir tema olup olmadığı aranmıştır. Kolektif yeterlilik ile ekip çalışması arasındaki ilişki Şekil 8.'de gösterilmektedir.

Şekil 8: Kolektif Yeterlilik ile Ekip Çalışması Arasındaki İlişki



Şekil 8.'de görüldüğü üzere; kolektif yeterlilik ile ilgili ifadeler ekip çalışmasını kapsamaktadır. Ayrıca K3'ün ifadesinin aynı zamanda dayanıklılığı da kapsadığı görülmektedir. K3, ekibi kendilerini işin sahibi olarak görürse kendisinin lider olarak devam etmekte zorlandığı durumlarda bile hem ekibinin işine devam edeceğini hem de kendisinin devam etmesi için motive edeceğine

inandığını belirtmektedir. Böylece kendisinin dayanıklılığa ilişkin kaynaklarından birinin ekibi olduğunu ileri sürmektedir. Yazında bireyselliğe atıf yapılan araştırmalardan farklı olarak (Moriano, 2007; Holland ve Shepherd, 2013), girişimciliğin kolektif değerlere ilişkin yapılarda da oluşabileceğini düşündürmektedir.

4.4. Niyet ve Tanımlayıcı Bulgular

GEK’te niyet, “davranışın doğrudan öncülü” olarak tanımlanmış olup bu tanım PDK’da da aynı şekilde kullanılmıştır. Ajzen (1985: 29) niyetin davranışı iki koşulda belirlediğini ifade etmektedir: “İlk olarak; davranış sergilenmeden önce bireyin niyetini yansıtmalıdır, ikinci olarak; davranış gönüllü olarak bireyin kontrolü altında sergilenmelidir.” Niyetlerin, sıklıkla, tutumun davranışsal bir parçası olarak ele alındığını belirten Fishbein ve Ajzen (1975: 289) ve bu davranışsal parçanın tutumun duygusal boyutu ile ilişkili olduğunun varsayılması nedeniyle, tutum ve niyet arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir.

Boyd ve Vozikis (1994: 64) girişimcilik niyetini “iş fikrinin geliştirilmesine ve uygulanmasına yönelik girişimcinin eylemlerine rehberlik eden ve yönlendiren zihin durumu” olarak tanımlamaktadır. Girişimcilik niyeti ile ilgili yazında iki güçlü kavram öne çıktığını ifade eden Krueger (1994: 93): “İlk olarak; belirli tutumlar potansiyel bir davranışı niyetler aracılığıyla etkilemektedir. İkinci olarak; bu tutum ve niyetler hem bireye hem de zamana göre değişebilen öğrenilen ve öğrenilebilir algılara dayanmaktadır.” Belirgin bir niyeti, davranışa yönelik algılanan kontrol ile öznel normların belirlediğini ileri süren Fishbein ve Ajzen (1975: 333) niyetlerin davranışa, hedefe, duruma ve zamana göre değişebileceğini belirtmektedir.

Yazında sıklıkla Linen ve Chen tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı tespit edilmiştir. Ölçeğin girişimcilik niyetine ilişkin maddeleri: “1- Girişimci olmak için her şeyi yapmaya hazırım. 2- Mesleki hedefim girişimci olmak. 3- Kendi firmamı kurmak ve işletmek için her türlü çabayı göstereceğim. 4- Gelecekte firma kurmaya kararlıyım. 5- Firma kurmayı çok ciddi olarak düşündüm. 6- Bir gün firma kurmaya kesin niyetim var.” Bu ölçek bireylerin girişimci olmaya ilişkin genel niyetlerini ortaya koymaktadır.

Niyetlerin, davranışı etkileyen motivasyonel faktörleri yakaladığı varsayılmakta olup insanların söz konusu davranışı gerçekleştirmeye ne kadar istekli olduklarının göstergeleri olduğu ifade edilmektedir. Bağımsız olma, otorite, ekonomik fırsatlar ve kendini gerçekleştirmeye ilişkin inançların kendi işini kurmaya yönelik niyetleri belirlemede önemli olduğunu öne süren araştırmalar (Kolvereid, 1996; Kolvereid ve Isaksen, 2006) bulunmaktadır.

Yapılan yazın taraması sonucunda; verilerde aranacak temel girişimcilik niyetleri bağımsız olma, otorite, ekonomik fırsatlar ve kendini gerçekleştirme olarak belirlenmiştir. Bu kavramların yazındaki tanımları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Yazında Yer Alan Spesifik Girişimcilik Niyetlerine İlişkin İnançlar

Bağımsız Olma	Özgürlük, bağımsızlık, kendi patronun olma, kendi iş görevlerini seçme (Kolvereid, 1996)
Otorite	Yetki, kontrol, yönlendirme, sorumluluk (Kolvereid, 1996)
Ekonomik Fırsatlar	Artan ücretler, ekonomik fırsat, gelişme potansiyeli, ücrete bağlı çaba, sonuçların doğrudan ölçümü (Kolvereid, 1996)
Kendini Gerçekleştirme	Kendini gerçekleştirme, hayallerini gerçekleştirme, yaratıcı ihtiyaç, bir şeyler yaratma (Kolvereid, 1996)

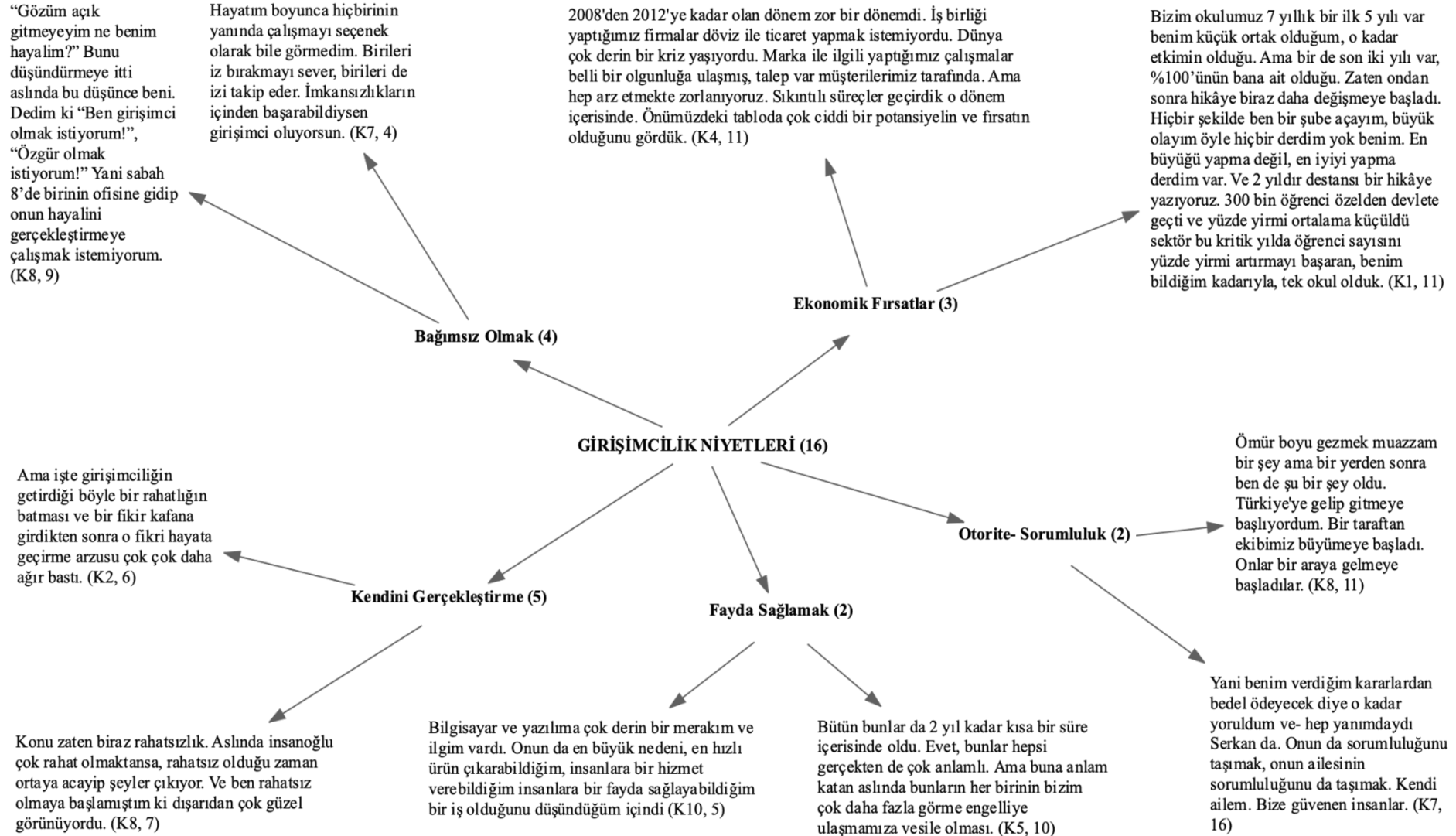
Belirlenen girişimcilik niyetlerine ilişkin inançlar ile yazındaki diğer girişimcilik niyetlerine ilişkin inançlar kodlamalar sırasında metinlerde aranmış olup katılımcıları girişimci olmaya teşvik eden girişimcilik niyetine yönelik potansiyel inançlara ilişkin tematik bir tespit yapılmıştır. Bu araştırmada veri seti olarak kullanılan röportajlarda, katılımcılar hayatına devam eden girişimciler oldukları ve herhangi bir olumsuz görüş bildirmediği için girişimcilik niyetlerinin olumlu olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle ayrıca bir kodlama yapılmamıştır. Tespit edilen girişimcilik niyetlerine ilişkin inançları katılımcılar özelinde gösteren Tablo 8 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 8: *Katılımcıların Kodlanan Spesifik Girişimcilik Niyetlerine Yönelik İnançlarına İlişkin Yanıtlar*

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOPLAM
Fayda Sağlamak	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
Bağımsız Olmak	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	4
Ekonomik Fırsatlar	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
Kendini Gerçekleştirme	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	5
Otorite- Sorumluluk	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Girişimcilik Niyetleri	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	16

Ajzen (1988)'e göre inançlar davranışı belirli bir sonuca veya davranışın oluşturulmasıyla ortaya çıkan fayda ya da zarar gibi diğer bazı niteliklere bağlamaktadır. Kodlanan niyete ilişkin inançlar, Carsrud ve Brännback (2011: 14)'in belirttiği üzere; para, güç, prestij ve/ veya statü kazanmaya yöneliktir. Yazında tespit edilen niyete ilişkin bağımsız olma, ekonomik fırsatlar, kendini gerçekleştirme ve otorite – sorumluluk dışında, iki katılımcı insanlara fayda sağlamanın kendilerinin girişimcilik yolculuğunda önemli olduğunu paylaşmıştır

İlgili hiyerarşik kod – alt kod ilişkileri ve kodların içerikleri Şekil 9.'da gösterilmektedir. Bazı kodlara ilişkin fazla sayıda ifade olduğundan kodların gösterimi 2 ile sınırlandırılmıştır.



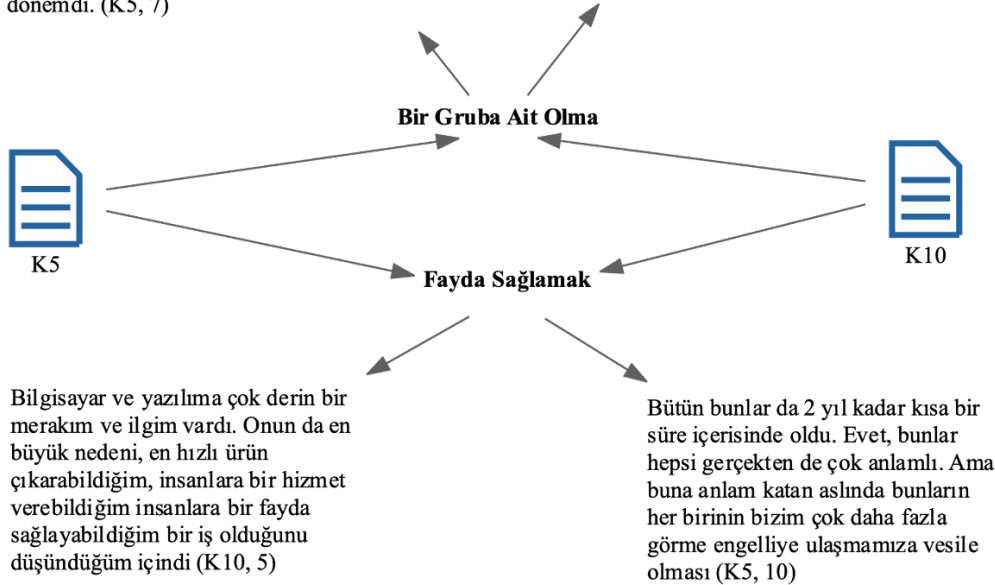
Şekil 9: Girişimcilik Niyetleri Hiyerarşik Kod – Alt Kod Modeli

Girişimcilerin fayda sağlamaya yönelik niyetleri ile ilgili yapılan yazın taramasında bir bulguya rastlanmamıştır. Soto-Simeone ve Kautonen (2021) 50 yaşından sonra girişimci olan bazı bireyin kendilerini faydalı hissetmek için harekete geçtiğini, Singh ve DeNoble'ın 2003'teki çalışmasında haysiyet olarak tanımladığını belirtmektedir. Bu kapsamda fayda sağlamaya ilişkin detaylı bir analiz yapma ihtiyacı doğmuştur. Fayda sağlamak boyutunun kodlandığı K5 ile K10'un röportajları tekrar değerlendirilerek ortak bir tema aranmıştır. Her iki katılımcının röportajlarında bir gruba ait olma olarak kodlanan deneyimleri yaşadıkları tespit edilmiştir. K5 ve K10'un fayda sağlamak ve bir gruba ait olmaya ilişkin ifadeleri Şekil 10.'da gösterilmektedir.

Şekil 10: K5 ve K10 İki Vaka Modeli

Ve sonrasında liseye bir gittim sınıf 50 kişi. İnanılmaz bir şey, sudan çıkmış balığa döndüm bir anda. Orada aslında, ciddi bir adaptasyon süreci geçirdim. Orada gören görmeyen, hep birlikte okuyorsunuz. Tamam, çok gerekli. Yani doğal bir süreç, normal bir süreç. Ama sınıfa bir girdim en öndeki kişi ile en arkadaki kişi şakalaşiyor göz kontağı kuruyorlar falan böyle. Bir şeye gülüyorlar. "Burada öğrenmem gereken şeyler var." dedim sosyal iletişim becerisi olarak en başta. Akademik öğreneceğim şeylerden öte. Lise hayatı benim için değerlendirdiğim zaman, şimdi dönüp bakıyorum "ezik" diye tabir edeceğim yıllar olmuş. Çok daha içine kapanık, biraz daha anlamaya çalışan sosyal hayatı, bir dönemdi. (K5, 7)

Benim karakterim bu ülkede insan sarrafi olmaya yeterli olmadığını anladım. Ona yeteneğim olmadığını da anladım, yani ben hani, o zorluklarla yapamadığımı anladım. E otuz yaşına geldiğimde de şöyle bir karar aldım. Artık o zaman askerliğim gelmişti. Üniversite mastırı yapmıştım o bitmişti. Kız arkadaşımından ayrılmıştım, hiç param kalmamıştı. Ondan sonra ortaklarım demişti ki, sen hisseleri sat, çık demişti. Böyle hayatımın en düşük anydı o. Dedim ki o zaman yani, ya ben artık defalarca gitmek istiyordum. Herkes artık git Şahin diyordu. Ondan sonra dedim ben artık gemileri yakacağım, gideceğim. (K10, 6)



Bilgisayar ve yazılıma çok derin bir merakım ve ilgim vardı. Onun da en büyük nedeni, en hızlı ürün çıkarabildiğim, insanlara bir hizmet verebildiğim insanlara bir fayda sağlayabildiğim bir iş olduğunu düşündüğüm içindi (K10, 5)

Bütün bunlar da 2 yıl kadar kısa bir süre içerisinde oldu. Evet, bunlar hepsi gerçekten de çok anlamlı. Ama buna anlam katan aslında bunların her birinin bizim çok daha fazla görme engelliye ulaşmamıza vesile olması (K5, 10)

Ait olma ihtiyacının, erken yaşlarda gelişen sosyal ve öğrenilmiş bir güdü olduğunu belirten Can Baysal (2004: 155) grupların oluşmasının bu güdüye bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bireylerin hayatında sosyal gruplar önemlidir çünkü kişiliğimizle ilgili bazı bilgileri ait olduğumuz grubun özellikleri dayandırarak, çıkarımlarda bulunarak ediniriz. Tajfel (1978: 63) bu fenomeni Sosyal Kimlik ismi altında kuramlaştırarak "Bireyin benlik kavramının, bir sosyal gruba (veya gruplara) üyeliği hakkındaki bilgisinden ve bu üyeliğe atfedilen değer veya duygusal önemden türeyen kısmı" olarak tanımlamaktadır. Olumlu bir sosyal kimlik, kesinlik ve olumlu benlik saygısı duygularına katkıda bulunurken, olumsuz bir sosyal kimlik ise grubun statüsünü yükseltmeye çalışmak ya da daha yüksek bir statü grubuna girmeye çalışmak gibi bireyi çeşitli çözüm yollarına sevk etmektedir (Scheepers ve Ellemers, 2019:140)

Şekil 5.12’de görüldüğü üzere, K5’in lisede ve K10’un da Amerika’ya taşınmadan önce bulunduğu yakın çevresine ait hissetmediklerini belirten ifadeleri bulunmaktadır. Bu noktada bir gruba ait olma ihtiyacının daha geniş gruplara fayda sağlama ihtiyacı üzerinden karşılandığını düşündürmektedir. Bu düşüncenin gelişmesinde bir başka etken ise her iki girişimcinin de sosyal girişimci niteliklerini taşınmasından kaynaklanmaktadır. Thompson (2002) sosyal girişimcileri; “Özellikleri ve davranışları iş girişimciliği ile ilişkili ancak para kazanmaktan çok toplumla ilgilenmeye ve yardım etmeye odaklanan kişiler” olarak tanımlamaktadır. Fayda sağlamak kodu içerisinde tanımlanan ifadeler, bu tanım ile paralellik arz etmektedir. Carland ve diğerleri (1984) girişimcilerin işletmelerini kendi kişiliklerinin bir parçası olarak algıladığını ileri sürmektedir. Bu nedenlerle fayda sağlamak niyetinde olan bireylerin bir gruba ait olma ihtiyacı ile girişimci olması yazın ile tutarlı olduğu kanaati oluşmaktadır.

5. Sonuç

Bu araştırma, Türkiye’deki TİB alanında başarılı olmuş girişimcilerin PDK bileşenlerini belirlemek için tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında tespit edilen girişimcilğe yönelik bireysel tutumlar; belirsizliğe karşı tolerans ve girişimcilik tutkusu (Lackéus, 2015), başarı (Robinson vd., 1991), inovasyon (Robinson vd., 1991; Lackéus, 2015), risk almak ve parayı bir ölçüm birimi olarak kullanmak (Fillion, 1997) ile psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, iyimserlik ve dayanıklılık (Obschonka vd., 2010; Baluku vd., 2016) yazın ile tutarlıdır.

Öznel normlar; hem eş, aile, yakın çevre ve yatırımcılar özelinde tanımlayıcı hem de olumlu ve olumsuz olmak üzere yön belirleyici bir yaklaşım ile kodlanmıştır. Girişimcilerin eşleri ve yatırımcıları tarafından olumlu, yakın çevreleri tarafından ise olumsuz yorumlar aldığı görülmüştür.

Bu araştırmada, PDK bileşenlerinden algılanan davranış üzerindeki kontrol, öz yeterlilik üzerinden değerlendirilmiştir. Bireylerin öz yeterliliğine ilişkin ifadeleri röportajlarda direkt olarak yer almadığından öz yeterliliğe ilişkin kaynaklar araştırılmıştır. Sözel ikna, psikolojik durum ve doğrudan öğrenme üzerinden kodlamalar yapılmıştır. Dolaylı öğrenmeye ilişkin bir ifadeye rastlanmamış olup doğrudan öğrenme ile ilgili olarak erken dönem iş tecrübesi, geçmiş girişimcilik tecrübesi, katıldıkları girişimcilik programı, kurumsal iş tecrübesi ve stajları ile ilgili bilgiler röportajlarda yer almaktadır. Erken dönem iş tecrübesi ve bu tecrübenin kendilerine katkılarında bahseden 3 katılımcının söylemleri analiz edildiğinde, hayatta yapmak istediklerini keşfetmeleri açısından önemi tespit edilmiştir. Bu bağlamda edinilen sonuçlar, Holland’ın mesleki ilgi alanları ve bireysel özelliklere göre kariyer seçimi (1985) ve Hackett’in (1995) kariyer öz yeterliliği ile ilgili araştırmaları ile tutarlıdır. Yazından farklı olarak kolektif yeterliliğe ilişkin 3 katılımcı görüş beyan etmiştir. Kolektif yeterlilik öz yeterlilik ile benzer kaynaklardan beslenerek oluşmaktadır. Bu nedenle öz yeterlilik kavramı altında ele alınmıştır. Katılımcıların özellikle kolektif yeterlilik ile ekip çalışması becerisini birlikte kullandığı tespit edilmiştir. Girişimcileri konu alan bir araştırmada katılımcıların öz yeterlilikle birlikte kolektif yeterlilik hakkında ifadelerinin yer alması, yazında özellikle bireyselliğe atfedilen girişimcilik kavramı açısından detaylıca araştırılması gereken bir olgu olduğu düşünülmektedir.

Girişimcilik niyetleri arasında bağımsız olma, otorite, ekonomik fırsatlar ve kendini gerçekleştirmeye (Kolvereid, 1996; Kolvereid ve Isaksen, 2006) ilişkin niyetler yazın taraması sırasında tespit edilmiştir. 2 katılımcının fayda sağlamaya yönelik niyetleri kodlanmıştır. Fayda sağlama niyetinin bireylerin bir gruba ait olma ihtiyacı ile bağlantılı olduğu ve sosyal kimlik kuramı (Tajfel, 1978) ile fayda sağlamanın ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Fayda sağlama niyetinde olan girişimcilerin sosyal girişimcilik özellikleri sergilediği tespit edilmiştir.

- Araştırmanın Kısıtları ve Gelecekteki Araştırmalar için Öneriler

Bu araştırmanın bir taraftan en güçlü bir diğer taraftan da en zayıf yanı araştırma kapsamında kullanılan röportajların araştırmacı tarafından yapılmamış olmasıdır. En güçlü yanı olmasının iki nedeni vardır: İlk olarak; sorular araştırmacı tarafından sorulmadığı için katılımcıların yanıtları ile

İlgili bir yönlendirme yapılması söz konusu değildir, araştırmacı girişimcileri şahsen tanımadığı ve veri toplama aşaması öncesinde kendileri hakkında bilgi sahibi olmadığı için bir ön yargı ya da hale etkisinin varlığı mümkün değildir. İkinci olarak; bu röportajlar, bilimsel bir araştırmada veri olarak kullanılma ihtimali düşünülmeden yanıtlanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların olumlu ve olumsuz tecrübelerini birlikte aktardıkları ve konuşmaların içten bir anlatımla gerçekleştiği gözlemlenmiştir. Girişimcilerde olumluluk ya da olumsuzluk yanılıgına dair bir bulguya rastlanmamıştır. En zayıf yanı olması ise; röportajlar araştırmacı tarafından yapılmadığı için tespit edilen kolektif yeterlilik, fayda sağlamak vb. temalar hakkında açılımlayıcı sorular sorulması fırsatının olmamasından kaynaklanmaktadır.

Bu araştırmanın bir başka kısıtı ise sonuçların Türkiye'deki tüm girişimcileri kapsayacak şekilde genellenemeyecek olmasıdır. Bir başka sektördeki örneklem ile bir başka sektörün girişimcileri ile benzer bir araştırma tasarlanması durumunda farklı sonuçların çıkması söz konusu olabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçların Türkiye'de girişimciliğin ortaya çıkışını açıklamasına yardımcı olacak bilgiler elde ettiği düşünülmektedir. Bu bağlamda, GYBT, öznel normlar, öz yeterlilik kaynakları ve girişimcilik niyetlerinin Türkiye'nin sosyokültürel yapısına uygun olarak belirlenmesi adına önem taşımaktadır. Bu kapsamda, bu alanda çalışacak araştırmacıların; farklı sektörlerde yer alan başarılı girişimciler üzerinde yapacağı boylamsal bir araştırma hem PDK'nın girişimcilik alanına uyarlanmasına hem de girişimcilik eğitiminin tutum, öz yeterlilik ve girişimcilik niyetlerini kapsayacak şekilde yeniden dizayn edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırma için PDK bileşenlerini kapsayan ve Türkiye'deki sosyokültürel temelleri kapsayan bir ölçek geliştirilmesi öncelikli bir ihtiyaçtır. İlköğretim öğrencileri düzeyinde bu ölçekte tespit edilecek PDK bileşenlerinin davranışa dönüşmesini sağlayacak modüllerin eğitim sistemine entegrasyonunun önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda; eğitim alanında uzmanlaşmış araştırmacıların bu konu ile ilgili yeni araştırmalar tasarlanması önemlidir. Ayrıca erken dönem iş tecrübesinin bireylerin hem yapmak istedikleri işleri belirlemeye hem de girişimcilikle ilgili staj yapmasının faydalı olacağı kanaati oluşmuştur. İşletmeler içinse; öğrencilere staj imkânı sağlamanın ve bu stajların, öğrencilerin, örneğin; fotokopi çekme yetenekleri geliştirmeleri dışında, bu araştırmada bahsedilen olumlu tutumlar ile öz yeterlilik geliştirmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmasının girişimcilik faaliyetlerini arttıracığı düşünülmektedir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Gülcan ÖZBOLAT (%50), Aslı BEYHAN ACAR (%50)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1985). "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In Action Control". Ed: Kuhl, J., & Beckmann, J. *Action-control: From Cognition to Behavior*. 1st Edition, Heidelberg: Springer, pp. 11-39.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2): 179-211.
- Ajzen, I. (2002). "Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus Of Control, And The Theory Of Planned Behavior". *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4): 665–683.
- Arıkan, S. (2009). Collective Efficacy and Organizational Effectiveness: Antecedents and Consequences (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Armitage, C. J., & Conner, M., (2001). "Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A Meta-Analytic Review". *British Journal of Social Psychology*, 40(4): 471-499.
- Assmann, D., & Ehrl, P. (2021). "Individualistic Culture and Entrepreneurial Opportunities". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 188: 1248-1268.
- Bagozzi, R., Baumgartner, H., & Yi, Y. (1989). "An Investigation Into the Role of Intentions As Mediators of the Attitude-Behavior Relationship". *Journal of Economic Psychology* 10: 35–62.
- Baluku, M.M., Kikooma, J.F. & Kibanja, G.M. (2016). "Psychological Capital and the Startup Capital Entrepreneurial Success Relationship". *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 28(1): 27-54.
- Bandura, A., (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New york: W. H. Freeman, 1st edition.
- Bansal, P., & Corley, K. (2012) "Publishing in AMJ—Part 7: What’s Different About Qualitative Research?". *Academy of Management Journal*, 55(3): 509-513.
- Başkale, H. (2016). "Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlilik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1): 23-28
- Baumol, W . J. (1996). *Entrepreneurship, Management and the Structure of Pay Offs*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Berger, I. (2012). "YouTube as a Source of Data". *Psychology Postgraduate Affairs Group Quarterly*, 83: 9-12.
- Bird, B. (1988). "Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intentions". *Academy of Management Review*, 13: 442-454.
- Boyd, N., & Vozikis, G. (1994). "The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions". *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(4): 63–77.
- Bozkurt, Ö. Ç. (2014). "Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 27-47.
- Can Baysal A., (2004). "Güdülenme". Ed.: Can Baysal A., & Tekarslan, E., *Davranış Bilimleri*, 4. Baskı, İstanbul: Avcıol Basım-Yayın, ss. 143-170.

- Cambridge Dictionary, Girişimcilik, <https://dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce/entrepreneurship> ehost 6 Ekim 2020
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. A. C. (1984). "Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization". *Academy of Management Review*, 9 (2): 354-359.
- Carsrud, A., & Brännback, M. (2011). "Entrepreneurial Motivations: What Do We still Need to Know?". *Journal of Small Business Management*, 49(1): 9-26.
- Cengizçetin, E. (2014). "Çeşitli Ülkeler ve Türkiye 'de İş Yaratma ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye 'de Uygulanabilirliği". (Uzmanlık Tezi) T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü, Ankara.
- Chell, E. (2013). "Review of Skill and the Entrepreneurial Process". *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 19(1): 6-31
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). "Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria". *Qualitative sociology*, 13(1): 3-21.
- Corbin, J. Strauss (2008). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. 3rd edition, London: Sage.
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dauids, F. (2017). "The Theory of Planned Behaviour and the Entrepreneurial Event Model as Predictive Models of Entrepreneurial Intention". Master's thesis, University of Cape Town.
- Drucker, P. F., (2006) *Innovation and Entrepreneurship*, (Reprint edition). New York: Harper Business.
- Durak, İ. (2011). "Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2): 191-213.
- Eğilmez, M. (2012). "İşsizlik nasıl hesaplanıyor?", Kendime yazılar, (Çevrimiçi) <https://www.mahfiegilmez.com/2012/01/issizlik-nasl-hesaplaniyor.html> /eHost 29 Nisan 2022
- Gartner, W. B. (1988). "Who is an Entrepreneur?" is the Wrong Question". *American Journal Of Small Business*, 12(4): 11-32.
- Güner, H., & Korkmaz, A. (2011). "İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi: Girişimcilik Destekleme Modeli Olarak İŞGEM'LER". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1): 42-65.
- Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu. T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 5846 sayılı kanun, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.5846.pdf> ehost 14.05.2022
- Fillion, J. (1997). *Entrepreneurship: Managers and Small Business Owner Managers In EC* (No. 97). Working Paper.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison – Wesley.
- Hackett, G., (1995). "Self-Efficacy in Career Choice and Development". (Ed.) A. Bandura. *Self-Efficacy in Changing Societies*. 1st. Edition. New York: Cambridge.
- Heider, F. (1946). "Attitudes and Cognitive Organization". *The Journal of Psychology*, 21(1): 107-112.

- Hofstede Insight Ülke Karşılaştırması, <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/turkey/> ehost 13.05.2022
- Holland, D.V., & Shepherd, D.A. (2013). “Deciding to persist: Adversity, Values, and Entrepreneurs’ Decision Policies”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(2): 331–358.
- Karadeniz, E. (2011). *Entrepreneurship in Turkey 2010: The Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Ankara.
- Katz, J. A., & Gartner, W. B. (1988). “Properties of Emerging Organizations”. *Academy of Management Review*, 13: 429-441.
- Kılıçaslan, Y., & Töngür, Ü. (2019). “ICT and employment generation: evidence from Turkish manufacturing”. *Applied Economics Letters*, 26(13): 1053-1057
- Krueger, N. (1993). “The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1): 5-21.
- Krueger Jr, N. F., & Brazeal, D. V. (1994) “Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3): 91-104.
- Krueger, N. F., & Carsrud, A. L. (1993). “Entrepreneurial Intentions: Applying the Theory of Planned Behaviour”. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(4): 315-330.
- Krueger Jr, N., & Dickson, P. R. (1994). “How Believing in Ourselves Increases Risk Taking: Perceived Self-Efficacy and Opportunity Recognition”. *Decision Sciences*, 25(3): 385-400.
- Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). “Competing Models of Entrepreneurial Intentions”. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6): 411-432.
- Kolvereid, L. (1996). “Organizational Employment Versus Self-Employment: Reasons for Career Choice Intentions”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(3): 23-31.
- Kolvereid, L., & Isaksen, E. (2006). “New Business Start-Up and Subsequent Entry Into Self-Employment”. *Journal of Business Venturing*, 21(6): 866-885.
- Lackéus, M. (2015). Entrepreneurship in Education. What, Why, When, How. Entrepreneurship 360 Background Paper. (Çevrimiçi) http://www.oecd.org/cfe/leed/BGP_Entrepreneurship-in-Education.pdf / ehost 7 Mayıs 2022
- Liñán, F., Moriano, J. A., & Jaén, I. (2016). “Individualism and Entrepreneurship: Does the Pattern Depend on the Social Context?”. *International Small Business Journal*, 34(6): 760-776.
- Liñán, F. & Chen, Y.W. (2009). “Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3): 593–617.
- Lortie, J., Castogiovanni, G. (2015). “The Theory of Planned Behavior in Entrepreneurship Research: What We Know and Future Directions”. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4): 935-957.
- Luthans, F., Norman, S. M., & Jensen, S. M. (2007). “The Value of the Psychological Capital of Immigrant Entrepreneurs”. *International Journal of Business and Globalisation*, 1(2): 161-175.
- Madden, T. J., Ellen, P. S., & Ajzen, I. (1992). “A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action”. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1): 3-9.
- Moriano JA, Palací FJ., & Morales JF. (2007). “The Psychosocial Profile of the University Entrepreneur”. *Psychology in Spain* (11): 72–84.


- Neuman, W. Lawrence. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 7th edition. Essex: Pearson. ISBN 13: 978-1-292-02023-5
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Schmitt-Rodermund, E. (2010). "Entrepreneurial Intention as Developmental Outcome". *Journal of Vocational Behavior*, 77(1): 63-72.
- Orta Vadeli Karar 2023-2025 (2022, 4 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 31943 (Mükerrer)) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2022-09-04&mukerrer=1>
- Osgood, C. E. (1952). "The Nature and Measurement of Meaning". *Psychological bulletin*, 49(3): 197-237.
- Ouellette, J. A., & Wood, W. (1998). "Habit and Intention in Everyday Life: The Multiple Processes by Which Past Behavior Predicts Future Behavior". *Psychological bulletin*, 124(1): 54-74.
- Petersen, A. W., Ward, T., Wehmeyer, C. & Revill, P. (2004). *Towards a Comprehensive European Level E-Skills Framework: ICT and E-Business Skills and Training at Sub-Degree and Vocational Level in Europe*, Thessaloniki: Cedefop.
- Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C., & Hunt, H. K. (1991). "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(4): 13-32.
- Scheepers, D., & Ellemers, N., (2019). "Social identity theory". Ed: Sassanberg K., Vliek M.L.W. *In Social psychology in Action*. Springer: Cham., pp. 23-37
- Shapiro, A., & Sokol, L. (1982). *The Social Dimensions of Entrepreneurship*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Shepperd, B. H., Hartwick, J., & Warshaw, P. R. (1988). "The Theory of Reasoned Action: A Meta-Analysis of Past Research with Recommendations for Modifications and Future Research". *Journal of Consumer Research*, (15): 325-343.
- Singh G, & DeNoble A (2003). "Early Retirees as the Next Generation of Entrepreneurs". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23: 207-226
- Smith, M.B. (1968). Attitude change. *International Encyclopedia of Social Sciences*. (s. 458 – 467). Crowell Collier and Mac Millan. Akt: Kağıtçıbaşı, Ç., Çemalcılar, Z. (2014). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Soto-Simeone, A., & Kautonen, T. (2021). "Senior Entrepreneurship Following Unemployment: A Social Identity Theory Perspective". *Review of Managerial Science*, 15(6): 1683-1706.
- Tajfel, H. (1978). "Social Categorization, Social Identity and Social Comparisons". In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation Between Social Groups*, London, UK: Academic Press, pp. 61-76.
- Takım, A., (2015). "Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile İşsizlik Arasındaki İlişki: Granger Nedensellik Testi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27):1-8, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4769/65618>
- Thompson, J. L. (2002). "The World of the Social Entrepreneur". *The International Journal of Public Sector Management*, 15: 412-431.
- Türkiye İstatistik Kurumu, Girişimcilik 2015-2017, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30847> /ehost 1 Ekim 2020
- Türkiye İstatistik Kurumu, Girişimcilik ve İş Demografisi 2020, (Çevrimiçi) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimcilik-ve-Is-Demografisi-2020-37187> /ehost 9 Ağustos 2022

- Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistikleri Kadın, 2021, (Çevrimiçi) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> / e host 22 Haziran 2022
- Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2021 (Çevrimiçi), <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf> / ehost 14 Eylül 2022
- Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri Temmuz 2022, (Çevrimiçi) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2022-45646> /ehost 14 Eylül 2022
- Türkiye İstatistik Kurumu, Tüketici Fiyat Endeksi, Haziran 2022, (Çevrimiçi) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Haziran-2022-45795> /ehost 05 Temmuz 2022
- Türkiye İstatistik Kurumu, Yurtiçi Üretici Fiyat Endeksi, Haziran 2022, (Çevrimiçi) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yurt-Ici-Uretici-Fiyat-Endeksi-Haziran-2022-45855>/ehost 05 Temmuz 2022
- Türk Dil Kurumu TDK Güncel Türkçe Sözlük, “Girişimcilik” <https://sozluk.gov.tr> /ehost 6 Ekim 2020
- Türk Dil Kurumu TDK Güncel Türkçe Sözlük, “Girişimci” <https://sozluk.gov.tr> /ehost 6 Ekim 2020
- Vamvaka, V., Stoforos, C., Palaskas, T., & Botsaris, C. (2020). “Attitude toward Entrepreneurship, Perceived Behavioral Control, and Entrepreneurial Intention: Dimensionality, Structural Relationships, and Gender Differences”. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1): 1-26.
- Van den Putte, B. (1993). *Review of the Theory of Reasoned Action*. Unpublished doctoral dissertation, University of Amsterdam.
- Vardar, A. (2018). *Girişimcilik Niyetine Etki Eden Değişkenlerin Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Analizi: Açıköğretim Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*. Doctoral dissertation. Anadolu University (Turkey).
- Yüksek Öğretim Kurumu, Yüksek öğretim bilgi yönetim sistemi, Türlerine göre mevcut üniversite sayısı, (çevrimiçi), <https://istatistik.yok.gov.tr> / ehost 1 Haziran 2022

YÖNETİŞİM, GİRİŞİMCİLİK VE EKONOMİK BÜYÜME: BİR PANEL NEDENSELLİK ANALİZİ

GOVERNANCE, ENTREPRENEURSHIP AND ECONOMIC GROWTH: A PANEL CAUSALITY ANALYSIS

İlyas Kays İMAMOĞLU*

* Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, imamoglu@bayburt.edu.tr, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p>Gönderilme Tarihi 16.11.2022</p> <p>Revizyon Tarihi 18.12.2022</p> <p>Kabul Tarihi 28.12.2022</p> <p>Makale Kategorisi Araştırma Makalesi</p> <p>JEL Kodları G28 L26 O40</p>	<p><i>Ekonomi yazınında, 1990'lı yıllarda başlayan ekonomik büyüme sürecinde yönetişimin önemli bir faktör olduğu tartışmaları, günümüzde de devam etmektedir. Bu tartışmaların odak noktası, ülkelerdeki kurumların performansı olarak ele alınan yönetişim kavramının içerdiği anlam ve kapsadığı alanla yakından ilişkilidir. Ülkelerin yönetişimsel özelliklerinin, piyasa mekanizmasının işleyişine etki edebileceği görüşü, piyasa aktörlerinden biri olan girişimcilerin davranışlarını ve ekonomik büyüme üzerindeki etki düzeylerinin belirlenebilmesine yönelik soruları da beraberinde getirmiştir. Bu amaçla bu çalışmada yönetişim, girişimcilik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiler Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen panel nedensellik analizi ile 2006-2020 döneminde ve 56 ülke örnekleminde incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre ekonomik büyüme ile girişimcilik arasında çift yönlü, ekonomik büyüme ile yönetişim arasında çift yönlü ve yönetişim ile girişimcilik arasında çift yönlü nedensel ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ekonomilerin temel sorunu olan sürdürülebilir ekonomik büyüme için yönetişim ve girişimcilik faktörlerinin önemini vurgulamaktadır.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: Yönetişim, Girişimcilik, Ekonomik Büyüme, Panel Veri Analizi</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received 01.07.2022</p> <p>Revized 16.08.2022</p> <p>Accepted 13.09.2022</p> <p>Article Classification: Research Article</p> <p>JEL Codes G28 L26 O40</p>	<p><i>Discussions in the economic literature that began in the 1990s continue today on the role of governance in the economic growth process. These discussions focus on the meaning and scope of the concept of governance, which is often defined as the performance of institutions in countries. The view that the governance characteristics of countries can affect the functioning of the market mechanism has raised questions about the behavior of entrepreneurs, who are one of the market actors, and their level of influence on economic growth. To explore these relationships, this study examines the linkages between governance, entrepreneurship, and economic growth using panel causality analysis developed by Dumitrescu and Hurlin (2012) for a sample of 56 countries during the 2006-2020 period. The findings indicate that there are bidirectional causal relationships between economic growth and entrepreneurship, between economic growth and governance, and between governance and entrepreneurship. These results highlight the importance of governance and entrepreneurship for sustainable economic growth, a key challenge for economies.</i></p> <p>Keywords: Governance, Entrepreneurship, Economic Growth, Panel Data Analysis</p>

Atıf (Citation): İmamoğlu, İ. K. (2022). "Yönetişim, Girişimcilik ve Ekonomik Büyüme: Bir Panel Nedensellik Analizi", *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 304-317



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Ekonomi yazınında; ekonomik büyümeye yüklenen önemli anlamların temel nedeni, ekonomik büyüme ile birlikte ekonomik sorunların çözüme kavuşabileceği düşüncesidir. Ekonomik büyümeyle birlikte istihdamın, refah düzeyinin artacağı beklentisi ekonomik büyüme ve ekonomik büyümeyi yönlendirebilecek faktörlere olan ilgiyi arttırmaktadır. Yazında ekonomik büyümeyi yönlendiren temel üretim faktörleri olan emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirme ve üretime koşma özelliğine sahip olan girişimcilerin, büyüme sürecinde aktif rol oynadığı ve girişimcilerin ülkedeki kurumsal değişikliklerden etkileneceği düşüncesi hâkimdir.

1980’lerde yaşanan stagflasyon krizi ve yüksek işsizlik oranları, arz yönlü ekonomiye, ekonomik büyümeyi belirleyen faktörlere ve girişimciliğe olan ilginin artmasına neden olmuştur (Wennekers ve Thurik, 1999, s.27). Bu ilginin temel nedeni, girişimcilik faaliyeti sayesinde daha fazla mal ve hizmet üretildiği için bir ülkenin refahının da artacağı beklentisidir (Méndez-Picazo vd., 2012, s.865). Ekonomik büyüme ve refah açısından girişimciliğin iki ana rolü bulunmaktadır. Bunlardan birincisi yeni bir işin kurucusu olma ikincisi ise icatları ve fikirleri ekonomik olarak uygulanabilir varlıklara dönüştüren inovasyon rolüdür (Baumol, 1993a, s.198). Girişimciler bu iki rolden hangisine bürünürse bürünsün yeni işlerin yaratılmasına, yeni istihdam fırsatlarına, yeni yeniliklerin ortaya çıkmasına ve aynı zamanda rekabet ve rekabet gücünün teşvik edilmesine katkıda buldukları için ekonomik büyümenin önemli itici güçleri olarak kabul edilmektedir (Friedman, 2011; Méndez-Picazo vd., 2012; Stoica vd., 2020; Wennekers ve Thurik, 1999). Bu nedenle, girişimciliği etkileyen faktörlerin bilinmesi ve girişimciliği arttırıcı yönlü politikaların yürürlüğe konulması sürdürülebilir ekonomik büyümeye katkılar sağlayabilecektir. Bir ülkedeki kurumların başarısı olarak adlandırılabilen iyi yönetim bu faktörlerin başında gelmektedir. Çünkü iyi yönetimle birlikte meydana gelen ılımlı hava, girişimcileri teşvik ederek daha fazla ya da daha yeni alanlarda yatırım yapmalarını sağlayabilecektir.

Yazında, iyi yönetim ve girişimciliğin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik çok sayıda çalışma yapılmış olmasına karşın ekonomik büyüme ve yönetimin girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılmış çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir (Bjørnskov ve Foss, 2008, s.311). Ayrıca girişimcilik ve büyüme ilişkisine yönelik yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu sadece girişimcilerin girişimsel özelliklerini dikkate almakta ve girişimcileri teşvik edebilecek iyi yönetim politikalarını göz ardı etmektedir. İyi yönetim, girişimcileri yatırım yapmaya teşvik edecek politika bileşimlerinin yürürlüğe konulmasına ve yatırımların ülke ekonomisi için yüksek öneme sahip alanlara yönlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca iyi yönetimle birlikte girişimcilerin, yatırım yapmak için ihtiyaç duydukları finansman kaynaklarına daha kolay ulaşabilmeleri ve yatırım kararlarını daha özgür verebilmeleri sürdürülebilir ekonomik büyümeyi olumlu etkileyecektir. Bu çıkarım çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu nedenle 2006-2020 dönemi yıllık veri setiyle 56 ülke örneğinde yönetim, girişimcilik ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişki Dumitrescu ve Hurlin panel nedensellik testiyle incelenmiştir. Çalışmanın takip eden birinci bölümünde girişimcilik, yönetim ve ekonomik büyüme arasındaki teorik ilişkilere ve ampirik yazın taramasına yer verilmiştir. İkinci bölümde veri seti ve yöntem tanıtılmış, üçüncü bölümde araştırma bulgularına yer verilmiş ve son bölümde ise bulgular yorumlanarak öneriler sunulmuştur

1.Yazın Taraması**1.1.Girişimcilik ve Ekonomik Büyüme**

Girişimci kavramı ekonomik olarak ilk defa 1755’te Cantillon tarafından kullanılmıştır (Salgado-Banda, 2007, s.5) Cantillon, ekonomik ajanların; toprak sahipleri, girişimciler ve çalışanlar olmak üzere üçe ayrıldığını öne sürmüştür. Cantillon’un ekonomik ajanlardan biri olduğunu öne sürdüğü girişimci, belirsizlik karşısında ticari taahhütlerde bulunan kişidir. (Wennekers ve Thurik, 1999, s.31). Schumpeter (1934) ise girişimcinin değişim ve ekonomik gelişme mekanizmasının taşıyıcısı olduğunu ve girişimciliğin ise yeni bir ürün, organizasyon veya sürecin tanıtımında ortaya çıkan yenilikler olduğunu öne sürmektedir. Schumpeter (1934)’in girişimciliğe yüklediği yenilikçilik

rolü Baumol (1993b) tarafından da desteklenmekte ancak girişimcilik uygulamasıyla, inovasyona yatırım ve teknoloji transferine yönelik faaliyetlerin yalnızca girişimcilerden kaynaklanamayacağını ve geçmişteki başarılarında etkili olduğunu iddia etmektedir. Girişimciler üretim süreçlerini başlatan ve sürdürenler olduğu için girişimsel faaliyetlerin artması diğer faktörlerin sabit kabul edildiği varsayımı altında üretimin artmasına ve ekonomik büyümenin gerçekleşmesine olanak sağlayabilecektir. Girişimcilik ve ekonomik büyüme arasındaki bahsi geçen bu teorik ilişkilerin yanında yazında ampirik ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmalar kendine yer edinmiştir.

Girişimcilik ve ekonomik büyüme yazınındaki bazı çalışmalarda; girişimciliğin bölgesel ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir (Mueller, 2007; Li vd., 2012; Hartono ve Muzayanah, 2020). Girişimciliğin ulusal düzeyde incelendiği çalışmalarda, girişimcilik ile ekonomik büyüme arasında negatif bir ilişki olduğunu iddia eden sonuçlara ulaşan çalışmaların yanında (Yamada, 1996; Reynolds vd., 2003), girişimciliğin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin ülkenin gelişmişlik düzeyine bağlı olduğunu ve gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelere göre girişimciliğin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin daha fazla (Van Stel ve Carree, 2004; Sternberg ve Wennekers, 2005; Lepojevic, 2016), yüksek gelirli ülkelerde pozitif bir ilişki söz konusu iken düşük gelirli ülkelerde ise negatif bir ilişkinin olduğu (Van Stel vd., 2005; Doran vd., 2018) raporlanmıştır.

Ayrıca farklı dönem ve ülke/ülke grubunda girişimcilik ve ekonomik büyüme ilişkisinin araştırıldığı bazı çalışmalarda; Wong vd. (2005), 2002 yılı için 37 ülke yatay-kesit verileriyle ekonomik büyüme ve girişimcilik ilişkisini test ettikleri çalışmada sadece yüksek büyüme potansiyeline sahip girişimciliğin ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Salgado-Banda (2007), üretken girişimciliğin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini 1975-1998 döneminde 22 OECD ülkesi özelinde incelemiştir. Üretken girişimcilik ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Valliere ve Peterson (2009), farklı girişimcilik türlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini 2004-2005 döneminde gelişmiş ve gelişmekte olan 44 ülke araştırmıştır. Ulaştıkları bulgulara göre gelişmiş ülkelerde, ekonomik büyüme oranlarının önemli bir kısmı, bilgi yaratma ve düzenleme özgürlüğünde ulusal yatırımları kullanan yüksek beklentili girişimcilerden kaynaklanmaktadır Ancak, gelişmekte olan ülkelerde bir ilişki olmadığını öne sürmüşlerdir. Harbi vd. (2011), 34 OECD ülkesi için 1996-2007 dönemi verileriyle girişimcilik ve ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkiyi araştırmış ve girişimcilerden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik olduğunu raporlamışlardır. Acs vd. (2012), 1981-1998 dönemi yıllık verileriyle 18 ülke özelinde ekonomik büyümede girişimciliğin önemini araştırmış ve bilgiye dayalı girişimciliğin ekonomik büyümeyi teşvik ettiğini ve girişimciliğin bilginin yayılmasını kolaylaştıran ve böylece ekonomik büyümeye katkıda bulunan bir mekanizma olduğu sonucuna ulaşmıştır. Galindo ve Mendez (2014), 2002-2007 döneminde, 13 gelişmiş ekonomiden elde edilen verileri kullanarak girişimcilik, ekonomik büyüme ve yenilik arasındaki ilişkiyi test ettikleri çalışmada, ekonomik büyümenin girişimciliği ve yenilik faaliyetlerini ve ayrıca inovasyon faaliyetlerinin ekonomik aktiviteyi desteklediğini bulmuşlardır. Adusei (2016), girişimciliğin 12 Afrika ülkesinin büyüme süreçleriyle herhangi bir ilgisi olup olmadığını 2004-2011 dönemi için test etmiştir. Analiz bulgularına göre girişimciliğin ülkelerin büyümelerindeki farklılıkları olumlu bir şekilde açıkladığı sonucunu raporlamıştır. Urbano ve Aparicio (2016), 2002-2012 dönemi ve 43 ülke için farklı girişimcilik türlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelemiş ve örnekleme dâhil edilen tüm ülkelerde, girişimcilik faaliyetinin ekonomik büyümenin önemli bir itici gücü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Stoica vd. (2020), 2002-2018 dönemi ve 22 Avrupa ülkesini kapsayan panel veri setiyle üç farklı girişimcilik türü ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada her üç girişimcilik türünün de tüm Avrupa ülkeleri örnekleme için ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğunu ve bazı girişimcilik türlerinin diğerlerinden daha önemli olduğunu tespit etmiştir. Munyo ve Veiga (2022), Güney Amerika ülkelerinde 1981-2018 dönemi girişimcilik verileri ile ekonomik

büyüme ilişkisini analiz etmiş ve analiz edilen ülkeler için iç girişimcilik faaliyeti ile ekonomik büyüme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu raporlamıştır.

1.2.Yönetişim, Girişimcilik ve Ekonomik Büyüme

Adam Smith'in (1776), piyasanın kendi kendine dengeye geldiğini yani görünmez el mekanizmasını öne sürdüğünden bu yana bilim adamları, piyasanın kendi kendine işlediğini ve piyasanın kendi kendini dengelediğini iddia etmişlerdir. Ancak son iki yüzyılda meydana gelen olağanüstü ekonomik büyüme irdelendiğinde piyasa mekanizmasının bireysel aktörlerin katkısı olmadan gerçekleşemediğini yani piyasanın ve ekonomik büyümenin, pazara en son yenilikleri getiren girişimcilerden kaynaklandığı anlaşılmıştır (Baumol ve Strom, 2007, s. 233). Çünkü girişimciler, ekonomik kaynakları bir araya getirerek üretime koşan ve süreci işleten kişi olduğu için piyasa mekanizmasının işleyişine etki edebilmektedir. Ancak girişimcilerin piyasa mekanizması üzerindeki etkinliği, ülkedeki kurumların girişimcileri teşvik edebilecek iyi yönetim performanslarına bağlıdır.

Yönetişim, geniş anlamda bir organizasyonun nasıl yönetildiği anlamına gelmektedir (Méndez-Picazo vd., 2012, s. 866). Geleneksel bilgelik, iyi yönetişimin girişimciliği teşvik ettiğini ve hükümetin etkinliğine, siyasi istikrara, hukukun üstünlüğüne ve devlet işlerinde söz sahibi olmaya duyulan güvenin, girişimsel faaliyetleri arttırabileceğine vurgu yapmaktadır (Friedman, 2011, s.221). Yönetişim; kurumlar, kurumsal yapı ve kurumsal faktör gibi kavramlarla aynı yerlerde kullanılmasına rağmen yönetişimin, kurumlardan sonra geldiği ve yönetişimin daha çok sonuç için kurum kavramının ise bu sonuçları doğuran sebepler olduğunu söylenebilmektedir (Aysan, 2020, s.26). Bu bakış açısı, ülkedeki kurumların performanslarının sonucu olarak ifade edilebilen yönetişimin, temel üretim faktörlerini ve girişimcilik davranışlarını ve ekonomik büyümeyi yönlendirme özelliğinin olduğunu göstermektedir (North,1990; Baumol, 1993b; Baumol, 1996; Hall ve Jones 1999; Acemoğlu vd., 2005). Güçlü kurumlar girişimcilik faaliyetini teşvik eden bir işlev görürken zayıf kurumlar ise girişimcilik faaliyetlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Hamdan vd., 2020, s.320). Genel olarak, bireylerin ekonomik işlemlerde özgürce ve güvenli bir şekilde yer aldığı ekonomik faaliyet, sağlam bir yasal ve düzenleyici ortam gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında yönetişim, bireylerin yatırım yapmaktan kaçınacakları sözleşme ve mülkiyet haklarını koruyarak ekonomik ilerlemenin temel taşı olarak hizmet etmektedir (Acemoğlu, 2003). Bu nedenle girişimciliğin arttırılabilmesi genellikle uygulanan politik önlemlere bağlı olmakta ve hükümetin büyüklüğü, bürokrasinin derecesi, mülkiyet haklarının korunması, vergilendirme vb. politikaların yeni ve yerleşik işletmelerin süreçleri ve sonuçları üzerinde belirgin bir etki oluşturabilmektedir (Bjørnskov ve Foss, 2008, s.311; Ribeiro-Soriano ve Galindo-Martín 2012, s.861).

İyi kurumlar ve yönetişimin, girişimcilik ve ekonomik büyüme ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu öne süren çalışmaların yanı sıra (Kaufmann vd., 2006; Haggard ve Tiede, 2011; Dau ve Cuervo-Cazurra, 2014), yönetişimin ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediğini (Thai ve Turkina, 2014) belirten çalışmalar da yazında kendine yer edinmiştir. Bahsi geçen bu çalışmaların yanında kurumsal yapı, yönetişim, girişimcilik ve ekonomik büyüme değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik farklı dönemlerde yapılmış çalışmalar şöyle özetlenebilmektedir.

Bjørnskov ve Foss, (2008) 2001 girişimcilik verileriyle 29 ülke için girişimcilik ve ekonomik özgürlük ilişkisini inceledikleri çalışmada, devletin büyüklüğünün girişimciliği negatif, sağlam paranın girişimcilik faaliyeti ile pozitif ilişkili olduğunu ancak diğer ekonomik özgürlük bileşenlerinin girişimciliğe ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Baumol (2010), 2002–2007 dönemi için Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Hollanda, İspanya, İsveç, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere 11 ülkede girişimcilik ve yönetişim ilişkisini test etmeye yönelik yaptığı çalışmada yönetişimin girişimcilik üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna varmıştır. Friedman (2011), 36 ülke için 2007 girişimcilik verileriyle hükümetin etkinliğine ilişkin algılar, girişimciliğe yönelik tutumlar ve girişimciliğin ulusal düzeyde var olma derecesi arasındaki ilişkiyi test etmiştir. Beklentilerin aksine, yönetişim etkinliği ile girişimcilik

seviyeleri arasında negatif bir ilişki olduğunu raporlamıştır. Groşanu vd. (2015), 132 ülke panelinde yönetişimin iş ortamı ve girişimcilik üzerindeki etkisini, 2007-2012 dönemi için araştırmış ve ulaştıkları sonuçlara göre ülke düzeyinde yönetişimin çeşitli özelliklerinin iş ortamı ve girişimcilik üzerindeki etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dvouletý vd. (2018), 2000-2015 dönemi veri setiyle girişimciliğin gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesi üzerindeki etkisini test etmiş ve ilgili ülkelerde kamu kurumlarının kusurlu olmasından kaynaklanabilecek olumsuz bir etkisinin olduğunu öne sürmüşlerdir. Youssef vd. (2018), 17 Afrika ülkesi için 2001-2014 döneminde girişimcilik, inovasyon, kurumsal kalite ve kalkınma ilişkisini araştırmış ve yüksek düzeyde inovasyon ve kurumsal kalite ile girişimcilik ve sürdürülebilir kalkınma arasındaki ilişkinin pozitif olacağını tespit etmiştir. Bosma vd. (2018), 25 Avrupa ülkesi özelinde 2003-2014 dönemi verileriyle üretken girişimcilik, ekonomik büyüme ve kurumsal değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve üretken girişimciliğin ekonomik büyümeye katkıda bulunduğunu ve kurumsal kalite ve finansal istikrarın üretken girişimciliğin en önemli tahminicileri olduğunu raporlamıştır. Boudreaux (2019), 2002-2014 yılları arasında 83 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeden oluşan bir panel veri setiyle girişimciliğin ekonomik büyümeye katkısını incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre girişimciliğin gelişmiş ülkelerde ekonomik büyümeyi teşvik ettiği ancak gelişmekte olan ülkelere girişimciliğin ekonomik büyüme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını raporlamıştır. Fredström vd. (2020), 2005-2014 dönemi ve 60 ülkeden oluşan örneklemde yönetim ve girişimcilik ilişkisini test ettikleri çalışmalarında; iyi yönetim kalitesine sahip resmi kurumların girişimcilerin üretkenliğini etkileyeceğini iddia etmiştir. Hamdan vd. (2020), 1996-2015 döneminde BAE'deki girişimcilik, ekonomik büyüme ve kamu yönetişimi ilişkisini bir aracı model aracılığıyla test etmiş ve yönetişimin, girişimcilik faaliyetlerinin ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisini artırdığını belirlemiştir. Khyareh ve Amini (2021) 2010-2018 döneminde 64 ülkede altı yönetim göstergesinin girişimcilik-büyüme bağlantısı Küresel Girişimcilik İzleme (GEM) verilerini kullanarak incelediği çalışmada, girişimcilik ve yönetim göstergelerinin ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Ancak, ülkenin gelişmişlik aşamasına bağlı olarak, ülkeler arasında bu ilişkinin derecesi ve niteliği konusunda büyük farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Audretsch vd. (2022), 66 ülke için 2005-2015 dönemi yıllık verilerle kurumsal koşullar ile girişimcilik arasındaki ilişkisi test etmiş ve kurumsal koşulların girişimcilik için önemli olduğunu ancak sonuçların kurumsal faktör ve ülkelere göre değişkenlik gösterebileceğini raporlamıştır.

Yapılan yazın taramasında, yönetim, girişimcilik ve ekonomik büyümeye arasında genelde pozitif ilişkilerin olduğu bu ilişkinin girişimcilik türleri ve incelenen ülkelere göre önem düzeyinde farklılıkların olduğu anlaşılmaktadır.

2. Veri Seti Ve Yöntem

2.1. Veri Seti

Bu çalışmada, 56 ülke¹ için 2006-2020 dönemi yıllık veri setiyle yönetim, girişimcilik ve ekonomik büyüme arasındaki nedenselliğin varlığı ve yönü incelenmektedir. Ülke sayısının 56 ülke ile sınırlandırılması, girişimcilik verisinden kaynaklanmaktadır. Çalışmada seçilen dönem için Dünya Bankası girişimcilik veri tabanındaki veri setine ulaşılabilen bütün ülkeler panele dâhil edilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak ele alınan değişkenler ve değişkenlere ilişkin açıklamalar Tablo 1'de görülmektedir.

¹ Almanya, Arnavutluk, Avustralya, Avusturya, Belarus, Belçika, Botsvana, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fas, Filipinler, Finlandiya, Fransa, Gabon, Guatemala, Gürcistan, Hırvatistan, Hindistan, Hong Kong, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İzlanda, Jamaika, Kamboçya, Kazakistan, Kıbrıs Rum Kesimi, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malezya, Malta, Mauritius, Meksika, Mısır, Namibya, Nijerya, Norveç, Pakistan, Peru, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya, Senegal, Sırbistan, Singapur, Slovakya, Slovenya, Suudi Arabistan, Tayland, Umman, Ürdün ve Yeni Zelanda'dır. Çalışmada incelenen ülke sayısının 56 olması, araştırma döneminde çalışmada kullanılan girişimcilik değişkeninin düzenli hesaplandığı ülke sayısından kaynaklanmaktadır.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Değişkenler ve Değişkenlere İlişkin Açıklamalar

Değişken Kısaltması	Değişken	Değişken açıklaması	Veri Kaynağı
LNPERGDP	Ekonomik Büyüme	Doğal logaritması alınmış Kişi Başına Düşen GSYH (2015 USD sabit fiyatlar)	Dünya Bankası Kalkınma Göstergeleri
ENTRATE	Girişimcilik	Çalışma yaşındaki (15-64 yaş arası) 1.000 kişiye düşen yeni kayıtlı firma sayısı	Dünya Bankası Girişimcilik Veritabanı
GVRNC	Yönetişim	Dünya Bankası Küresel Yönetişim Göstergeleri ortalamaları	Dünya Bankası Küresel Yönetişim Göstergelerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 1’de yer alan değişkenlerden LNPERGDP, ekonomik büyümeyi temsilen doğal logaritması alınmış kişi başına GSYH’dır. Ekonomik büyümenin vekili olarak kişi başına düşen GSYH ülke nüfuslarındaki değişimleri göz ardı etmemek için alınmıştır. ENTRATE, girişimciliği temsilen çalışma yaşındaki 1000 kişiye düşen ilgili yıldaki yeni kurulan işletme sayısıdır. Çalışmada zaman boyutunun 2006-2020 aralığında olması, girişimcilik değişkeninin Dünya Bankası tarafından yalnızca 2006-2020 yıllarında yayınlamış olmasından kaynaklanmaktadır. GVRNC ise Dünya Bankası Küresel Yönetişim göstergesi bileşenleri ortalamasından hesaplanan yönetim endeksini ifade etmektedir. Dünya Bankası, küresel yönetim göstergeleri ülkeleri yönetim düzeylerine göre “-2,5 ile +2,5” aralığında ölçeklendirmektedir. Dünya Bankası ayrıca hesaplama kolaylığı açısından ülkelerin yönetim düzeylerini “0-100” ölçeğine çevirerek yayınlamıştır. 0-100 ölçeğine göre yönetim skorlarının 0’a yaklaşması kötü yönetimi gösterirken 100’e yaklaşması ise yönetimin iyileştiğini göstermektedir.

2.2. Yöntem

Çalışmada kullanılan veri setinin zaman boyutu içeren yatay-kesit verilerinden oluşması, panel veri analiz yöntemlerinin kullanılmasını gerektirmektedir.

Panel veri analizlerinde sahte regresyon sorunuyla karşılaşmamak için tüm serilerin durağan olması yani birim kök içermemesi sonuçların güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Durağanlığın tespitinde farklı birçok birim kök testi kullanılmaktadır (Eygü ve Coşkun, 2020: 512). Değişkenlere hangi birim kök analizinin uygulanması gerektiğinin kararında yatay-kesit bağımlılığı ve homojenlik sınama sonuçları belirleyici olmaktadır. Yatay-kesit bağımlılık testi sonucunda, panel veri setinde yatay kesit bağımlılığının olması ikinci nesil birim kök testlerinin, yatay kesit bağımlılığının olmaması birinci nesil birim kök testlerinin kullanılması gerektiği anlamına gelmektedir. Birinci nesil veya ikinci nesil birim kök testleri de kendi içinde eğim katsayılarının homojen veya heterojen olup olmasına göre çeşitlenmektedir. Bu aşamada farklı yatay-kesit bağımlılığı testlerinden hangisinin kullanılmasının gerektiğine veri setinin birim (N) ve zaman (T) boyutlarına göre karar verilebilmektedir. Çalışmada $N(56) > T(15)$ olduğu için yatay-kesit bağımlılığının test edilmesinde Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD testi kullanılmıştır. Homojenliğin sınanmasında ise Pesaran ve Yamagata’nın (2008) geliştirdiği delta testinden faydalanılmıştır. Delta testi, hem $N > T$ hem de $T > N$ durumlarında anlamlı sonuçlar vermektedir (Pesaran ve Yamagata, 2008; Yerdelen-Tatoğlu, 2020; Taşdemir, 2022). Değişkenlerin birim kök içerip içermediği yatay-kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil birim kök testlerinden birisi olan CIPS birim kök testiyle incelenmiştir. İkinci nesil birim kök testi olan CIPS birim kök testi, CADF birim kök test ortalamalarından elde edilmektedir. CIPS testi çıktıları, CIPS istatistik değerleri ve CIPS kritik tablo değerlerinden oluşmaktadır. Çıktılar değerlendirilirken, CIPS istatistik ve CIPS kritik tablo değerleri dikkate alınmaktadır. Eğer CIPS istatistik değerinin mutlak değeri, CIPS kritik tablo değerinden küçükse temel hipotez olan H_0 hipotezi (seriler birim kök içermektedir) kabul edilmektedir. Eğer CIPS istatistik değerinin mutlak değeri, CIPS kritik tablo değerinden büyükse temel hipotez olan H_0 hipotezi reddedilmekte ve alternatif hipotez olan H_1 hipotezi (seriler birim kök içermemektedir) kabul edilmektedir (Pesaran, 2007; Yerdelen-Tatoğlu, 2020; Akçacı ve Yılmaz, 2021). Birim kök test sonuçlarına göre serilerin birim kök içermemesi

durumunda değişkenler arasındaki ilişki uygun tahmin yöntemiyle tahmin edilebilmektedir. Çalışmada, değişkenler arasındaki nedenselliğin varlığı ve yönünü test etmek amacıyla Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen panel nedensellik testi yapılmıştır. Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testi, Granger (1969) nedensellik testinde olduğu gibi VAR temeline dayanmaktadır. Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik testi için kurulan H_0 hipotezi yatay-kesit birimlerinin hepsinde nedensellik yoktur sonucunu verirken H_1 hipotezi ise yatay-kesit birimlerinin bazılarında nedenselliğin varlığını ortaya koymaktadır. Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen nedensellik testinin bazı üstün yönleri bulunmaktadır. Bu yönlerden birincisi birimler arasındaki yatay-kesit bağımlılığını ve heterojenliği dikkate alması, ikincisi zaman boyutunun (T), birim boyutundan (N) büyük olduğu ve üçüncüsü ise seriler arasında eşbütünlük ilişkisinin olduğu ya da olmadığı durumlarda da kullanılabilmesidir (Dumitrescu ve Hurlin, 2012; Yerdelen-Tatoğlu, 2020).

3. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, çoklu doğrusal bağlantı, homojenlik, yatay-kesit bağımlılığı, birim kök testleri ve Dumitrescu ve Hurlin panel nedensellik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 2’de araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir.

Tablo 2: *Tanımlayıcı İstatistikler*

Değişken Adı	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
LNPERGDP	840	9.3648	1.1229	6.6329	11.2738
ENTRATE	840	4.9152	5.8642	0.0222	39.0400
GVRNC	840	63.7214	23.647	15.1655	98.7917

Çalışmada kullanılan tanımlayıcı istatistiklerin ardından değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisini incelemek amacıyla korelasyon analiz yapılmış ve analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 3: *Korelasyon Analizi*

Değişken Adı	LNPERGDP	ENTRATE	GVRNC
LNPERGDP	1.0000		
ENTRATE	0.4857	1.0000	
GVRNC	0.8454	0.5338	1.0000

Tablo 3’te verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre değişkenler arasındaki korelasyonun pozitif olduğu ve LNPERGDP (ekonomik büyüme) ile korelasyonun en yüksek (0.8454) değişkenin GVRNC değişkeni (yönetişim) olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca LNPERGDP ile ENTRATE (girişimcilik) ve GVRNC (yönetişim) ile ENTRATE (girişimcilik) arasında da pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Değişkenlerden LNPERGDP ile GVRNC arasındaki korelasyonun yüksek olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olabileceğine işaret etmektedir. Bu nedenle değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununu olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Varyans Büyütme Faktörü (VİF) testi yapılmış ve VİF testi tahmin sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: *VİF Testi*

Değişkenler	VİF	1/VİF
ENTRATE	1.44	0.6934
GVRNC	1.44	0.6934
Ortalama VİF Değeri	1.44	

Tablo 4’teki VİF testi sonuçlarına göre değişkenlerin VİF değerlerinin 10’dan küçük olduğu ve bu durumda değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığına karar verilmiştir. Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı anlaşıldıktan sonra panel veri analiz yöntemlerinden hangisinin tercih edileceğine karar verebilmek için yatay-kesit bağımlılığı ve homojenlik sınamalarının yapılması ve sınama sonuçlarına göre tahmin yöntemine karar

verilmektedir. Bu nedenle değişkenlerin yatay-kesit bağımlılıkları Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD testiyle test edilmiş elde edilen bulgular Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Yatay-Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenler	CD Test	Olasılık Değeri
LNPERDGP	85.61	0.000
ENTRATE	26.84	0.000
GVRNC	2.03	0.042

Tablo 5’teki yatay-kesit bağımlılığı test sonuçlarına göre tüm serilerin olasılık değerlerinin %5’ten küçük olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda %5 anlamlılık düzeyinde H_0 (Yatay-kesit bağımlılığı yoktur.) hipotezi reddedilerek alternatif hipotez olan H_1 (Yatay-kesit bağımlılığı vardır) hipotezi kabul edilmiştir. Yatay-kesit bağımlılığının test edilmesi kadar yüksek öneme sahip bir diğer durum ise panel veri birimlerinin homojen mi heterojen mi olduğudur. Bu nedenle homojenlik sınavının yapılması ve çalışma modellerinin homojen ya da heterojen olduğuna karar verilmesi gerekmektedir. Çalışmada homojenliğin sınavı, Pesaran ve Yamagata’nın (2008) geliştirdiği delta testiyle yapılmıştır. Delta testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Homojenlik Test Sonuçları

Test	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri
Delta	20.186	0.000
Delta adj	23.573	0.000

Tablo 6’daki Pesaran ve Yamagata (2008) Delta test sonuçlarında hesaplanan olasılık değerlerinin %5’ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda %5 anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi (Eğim katsayıları homojendir.) reddedilerek alternatif hipotez olan H_1 (Eğim katsayıları heterojendir.) hipotezi kabul edilmiş ve panel veriyi oluşturan birimlerin farklı özelliklere sahip olduğu yani heterojen olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin durağanlığını sınamak amacıyla yatay-kesit bağımlılığını ve heterojenliği dikkate alan ikinci nesil birim kök testlerinden biri olan CIPS panel birim kök testinden yararlanılmıştır. Birim kök testleri ile birlikte değişkenlerin durağanlık seviyelerinin belirlenmesi uygun analiz yönteminin seçiminde yol gösterici olmaktadır. Ayrıca sahte regresyon durumunu ortadan kaldırmak için değişkenlerin durağanlığının tespit edilmesi gerekmektedir. Yapılan CIPS panel birim kök testlerinden elde edilen bulgular Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7: CIPS Panel Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Düzeyde I(0)		Birinci Farklarında I(I)	
	Sabitli	Sabitli- Trendli	Sabitli	Sabitli- Trendli
LNPERGDP	-1.762	-2.425	-2.496	-2.662
ENTRATE	-1.681	-1.825	-2.906	-3.278
GVRNC	-1.707	-2.483	-3.571	-3.729
CIPS Kritik Değerler	Sabitli		Sabitli- Trendli	
	%10	-2.01	%10	-2.53
	%5	-2.09	%5	-2.62
	%1	-2.23	%1	-2.76

Tablo 7’de verilen CIPS testi sonuçlarında değişkenlerin düzey değerlerindeki CIPS istatistiklerinin mutlak değerinin CIPS kritik değerlerinden küçük olduğu ve bu durumda değişkenlerin durağan olmadıkları yani “değişkenler birim kök içermektedir” hipotezi kabul edilmektedir. Değişkenlerin birinci farkları alındığında ise CIPS istatistiklerinin mutlak değerinin CIPS kritik değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda değişkenlerin durağan oldukları başka bir deyişle birim kök içermedikleri anlaşılmıştır. Analizin devamında değişkenler arasındaki nedenselliğin varlığı ve yönünü belirleyebilmek için yatay-kesit bağımlılığının ve heterojenliğin olması nedeniyle yatay-kesit bağımlılığını dikkate alan ve heterojen paneller için kullanılması uygun olan Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik analiz yöntemi tercih

edilmiştir. Çalışmada Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testiyle test edilecek H_0 hipotezleri şunlardır:

H_0 : Ekonomik büyüme, girişimciliğin nedeni değildir.

H_0 : Girişimcilik, ekonomik büyümenin nedeni değildir.

H_0 : Ekonomik büyüme, yönetişimin nedeni değildir.

H_0 : Yönetişim, ekonomik büyümenin nedeni değildir.

H_0 : Yönetişim, girişimciliğin nedeni değildir.

H_0 : Girişimcilik, yönetişimin nedeni değildir.

Bu hipotezlerin sınanması için yapılan Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Dumitrescu ve Hurlin Panel Nedensellik Analizi Sonuçları

Hipotez	W-bar	Z-bar	Olasılık Değeri	Sonuç
LNPERGDP \nRightarrow ENTRATE	3.4129	12.7678	0.000	H_0 Ret
ENTRATE \nRightarrow LNPERGDP	2.4945	7.9083	0.000	H_0 Ret
LNPERGDP \nRightarrow GVRNC	2.1421	6.0435	0.000	H_0 Ret
GVRNC \nRightarrow LNPERGDP	2.9416	10.2740	0.000	H_0 Ret
GVRNC \nRightarrow ENTRATE	2.2080	6.3919	0.000	H_0 Ret
ENTRATE \nRightarrow GVRNC	2.3078	6.9202	0.000	H_0 Ret

Not: \nRightarrow işareti, Granger nedeni değildir anlamında kullanılmıştır.

Tablo 8’de verilen Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik sonuçlarına göre olasılık değerlerinin %1 anlamlılık düzeyinden küçük olduğu ve bu durumda tüm hipotezler için değişkenler arasında nedenselliğin olmadığını belirten temel hipotez olan H_0 hipotezinin reddedilmesi gerektiği yani değişkenler arasında nedenselliğin olduğu anlaşılmaktadır. Nedensellik sonuçları detaylandırıldığında ekonomik büyüme ile girişimcilik arasında çift yönlü, ekonomik büyüme ile yönetişim arasında çift yönlü ve yönetişim ile girişimcilik arasında çift yönlü nedenselliğin olduğu söylenebilmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Ekonomik büyüme yazını, D. North (1990)’un çığır açan çalışmasıyla 1990’lı yıllardan günümüze ülkelerdeki kurumların, kurumsal performanslarının ekonomik büyümeyi etkileyebileceği görüşünü tartışmaktadır. Bir ülkedeki kurumların, kurumsal performanslarının bir sonucu olarak tanımlanabilen yönetişim kavramı, yatırım için uygun ortamın yaratılmasına ve girişimcilerin teşvik edilmesine olanak sağlayacak politikaları yürürlüğe koyarak üretim arttırılmasına destek olabilmektedir. Böylelikle hem girişimcilerin, girişimsel faaliyetleri desteklenebilecek hem de sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesine imkân sağlanabilecektir.

Bu çalışmada 56 ülkede 2006-2020 dönemi için yönetişim, girişimcilik ve ekonomik büyüme arasındaki nedenselliğin varlığı ve yönü, Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen panel nedensellik testi yardımıyla incelenmiştir. Çalışmada öncelikle panel veri analiz yöntemlerinden hangisinin tercih edileceğine karar verebilmek için yatay-kesit bağımlılığı ve homojenlik sınamaları yapılmıştır. Sınama sonuçlarına göre birimler arasında yatay-kesit bağımlılığının olduğu ve birimlerin heterojen dağıldığı anlaşılmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak değişkenlerin birim kök içerip içermediğinin tespitinde, yatay-kesit bağımlılığını ve heterojenliği dikkate alan ikinci nesil birim kök testlerin biri olan CIPS panel birim kök testi yapılmış ve değişkenlerin

sevilerinde durağan olmadıkları ve birinci farkları alındığında durağan durağan hale geldikleri görülmüştür. Yatay-kesit bağımlılığın ve heterojenliğin olması nedeniyle değişkenler arasındaki nedenselliğin varlığı ve yönü belirleyebilmek için yatay-kesit bağımlılığını dikkate alan ve heterojen paneller için kullanılması uygun olan Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik analizi yapılmıştır. Nedensellik analiz sonuçlarına göre ekonomik büyüme ile girişimcilik arasında çift yönlü, ekonomik büyüme ile yönetim arasında çift yönlü ve yönetim ile girişimcilik arasında çift yönlü nedenselliğin olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçların bazı politika çıkarımları vardır. Girişimciler, sadece emek, sermaye ve doğal kaynak gibi üretim faktörlerini bir araya getiren değil aynı zamanda da toplumsal ihtiyaçları tespit eden ve bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik üretim yapan ve bu ihtiyaçları karşılayabilecek yenilikleri üreten kişilerdir. Ancak girişimcilerin yatırım ya da üretim kararlarını etkileyen pek çok ekonomik, sosyal ve siyasi neden bulunmaktadır. Girişimcilerin yatırım ve üretim kararlarını olumlu yönde teşvik edebilecek politikaların, politika yapıcı tarafından tasarlanması ve yürürlüğe konulması gerekmektedir. Yönetişimin, girişimcilerin davranışlarını olumlu yönde etkileyebilecek önemli bir politika olduğunu söylemek yönetişimin kapsam alanı düşünüldüğünde çok abartılı olmayacaktır. Çünkü yönetim, bir ülkedeki kurumların; hukuk, adalet, insan hakları, devletin etkinliği, yolsuzluk gibi konularda etkinliğini ortaya koymaktadır. Bu etkinlik derecesi ne kadar yüksek olursa girişimcilerin yatırım ve üretim açısından teşvik edilmesi sağlanarak girişimcilerin yatırım ve üretim konusunda daha atılgan davranış sergilemeleri sağlanabilecektir. Bu durum aynı zamanda da ekonomik büyüme üzerinde pozitif katkılar yaratabilecektir. Ayrıca ekonomik gelişmeyle beraber ülkelerdeki kurumların etkinlik dereceleri de artabilecek ve iyi yönetim anlayışı gelişebilecektir. Bu çıkarım Wong vd. (2005), Salgado-Banda (2007), Valliere ve Peterson (2009), Acs vd. (2012), Galindo ve Mendez (2014), Groşanu vd. (2015), .Adusei (2016), Youssef vd. (2018), Bosma vd. (2018), Fredström vd. (2020), Stoica vd. (2020), Khyareh ve Amini (2021), Munyo ve Veiga (2022) tarafından yapılan çalışmalarla da desteklenmektedir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): İlyas Kays İMAMOĞLU (%100)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D. (2003). “A Historical Approach to Assessing the Role of Institutions in Economic Development, Root Causes”. *Finance and Development*, 40 (2): 27-30.
- Acemoglu, D., Johnson, S. & Robinson, J. A. (2005). “Institutions as a Fundamental Cause of Long-Run Growth”. *Handbook of Economic Growth*, 1: 385-472.
- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., Braunerhjelm, P. & Carlsson, B. (2012). “Growth and Entrepreneurship”. *Small Business Economics*, 39(2): 289-300.
- Adusei, M. (2016). “Does Entrepreneurship Promote Economic Growth in Africa?”. *African Development Review*, 28(2):201-214.
- Akçacı, T. & Yılmaz, Ö. (2021). “G-8 Ülkeleri ve Türkiye’de Dışa Açıklık, Ar-Ge Harcamaları ve Reel Döviz Kuru İlişkisi Üzerine Panel Veri Analizi”. *International Journal of New Approaches in Social Studies*, 5(2): 381-399.
- Audretsch, D. B., Belitski, M., Caiazza, R., & Desai, S. (2022). “The Role of Institutions in Latent and Emergent Entrepreneurship”. *Technological Forecasting and Social Change*, 174: 121263.
- Aysan, A.F. (2020). “Yönetişim ve Kurumlar Kavramlarının Yükselişi”. C. C. Aktan (Ed.), *Kurumsal İktisat, Kurallar ve Kurumların İktisadi Gelişme Açısından Önemi İçinde* (s. 23-47). İzmir: SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Yayınları.
- Baumol, W. J. (1993b). “Formal Entrepreneurship Theory in Economics: Existence and Bounds”. *Journal of Business Venturing* 8: 197-210.
- Baumol, W. J. (1996). “Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive”. *Journal of Business Venturing*, 11(1): 3-22.
- Baumol, W. J. (2010). *The Microtheory of Innovative Entrepreneurship. In the Microtheory of Innovative Entrepreneurship*. New Jersey: Princeton University Press.
- Baumol, W. J., & Strom, R. J. (2007). “Entrepreneurship and Economic Growth”. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(3-4):233-237.
- Baumol, W.J. (1993a). *Entrepreneurship, Management and the Structure of Payoffs*. Cambridge: MIT Press.
- Bjørnskov, C., & Foss, N. J. (2008). “Economic Freedom and Entrepreneurial Activity: Some Cross-Country Evidence”. *Public Choice*, 134(3):307-328.
- Bosma, N., Sanders, M., & Stam, E. (2018). “Institutions, Entrepreneurship, and Economic Growth in Europe”. *Small Business Economics*, 51(2):483-499.
- Boudreaux, C.J. & Caudill, S. (2019). “Entrepreneurship, Institutions, and Economic Growth: Does the Level of Development Matter?”. *arXiv*, arXiv:1903.02934. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1903.02934>
- Dau, L.A. & Cuervo-Cazurra, A. (2014). “To Formalize or Not to Formalize: Entrepreneurship and Pro-Market Institutions”. *Journal of Business Venturing*, 29 (5): 668-686.
- Doran, J., McCarthy, N., & O’Connor, M. (2018). “The Role of Entrepreneurship in Stimulating Economic Growth in Developed and Developing Countries”. *Cogent Economics & Finance*, 6(1):1442093.
- Dumitrescu, E. & Hurlin, C. (2012). “Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panel”. *Economic Modelling*, 29(4):1450-1460.
- Dünya Bankası (2022a). Dünya Bankası, *Dünya Kalkınma Göstergeleri*. Erişim tarihi: 21/06/2022.<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

- Dünya Bankası (2022b). Dünya Bankası, *Girişimcilik Veritabanı*. Erişim tarihi: 21/06/2022. <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship#closed>
- Dünya Bankası (2022c). Dünya Bankası, *Küresel Yönetişim Göstergeleri*. Erişim tarihi: 21/06/2022. <https://databank.worldbank.org/source/worldwide-governance-indicators>
- Dvouletý, O., Gordievskaya, A., & Procházka, D. A. (2018). "Investigating the Relationship between Entrepreneurship and Regional Development: Case of Developing Countries". *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1):1-9.
- Eygü, H., & Coşkun, H. (2020). "Türkiye'de Beşeri Sermaye, İnovasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Analizi (1995-2018)". *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23): 503-522.
- Fredström, A., Peltonen, J., & Wincent, J. (2020). "A Country-Level Institutional Perspective on Entrepreneurship Productivity: The Effects of Informal Economy and Regulation". *Journal of Business Venturing*, 106002. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106002>
- Friedman, B. A. (2011). "The Relationship between Governance Effectiveness and Entrepreneurship". *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(17):221-225.
- Galindo, M. Á. & Méndez, M. T. (2014). "Entrepreneurship, Economic Growth, and Innovation: Are Feedback Effects at Work?". *Journal of business research*, 67(5):825-829.
- Groşanu, A., Boşa-Avram, C., Răchişan, P. R., Vesselinov, R. & Tiron-Tudor, A. (2015). "The Influence of Country-Level Governance on Business Environment and Entrepreneurship: A Global Perspective". *Amfiteatru Economic Journal*, 17(38):60-75.
- Haggard, S. & Tiede, L. (2011). "The Rule of Law and Economic Growth: Where Are We?". *World Development*, 39 (5):673-685.
- Hall, R. E., & Jones, C. I. (1999). "Why Do Some Countries Produce So Much More Output Per Worker Than Others?". *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1):83-116.
- Hamdan, A.M., Khamis, R., Al Hawaj, A. A. & Barone, E. (2020). "The Mediation Role of Public Governance in the Relationship between Entrepreneurship and Economic Growth". *International Journal of Managerial Finance*, 16 (3):316-333.
- Harbi, S. E., Grolleau G. & Bekir I. (2011). "Entrepreneurship and Growth: What Causes What? Advances in the Study of Entrepreneurship". *Innovation and Economic Growth*, 22:73-91.
- Hartono, D., & Muzayanah, I. F. U. (2020). "The Roles of Entrepreneurship on Regional Economic Growth in Indonesia". *Journal of the Knowledge Economy*, 11(1):28-41.
- Kaufmann, D., Kraay, A. ve Mastruzzi, M., (2006). *Governance Matters V: Governance indicators for 1996-2005*. Washington D.C.: World Bank
- Khyareh, M., M., & Amini, H. (2021). "Governance Quality, Entrepreneurship and Economic Growth". *Journal of Competitiveness*, 13(2):41-64.
- Lepojevic, V., Djukic, M. I., & Mladenovic, J. (2016). "Entrepreneurship and Economic Development: A Comparative Analysis of Developed and Developing Countries". *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 13(1):17-29.
- Li, H., Yang, Z., Yao, X., Zhang, H., & Zhang, J. (2012). "Entrepreneurship, Private Economy and Growth: Evidence from China". *China Economic Review*, 23(4):948-961.
- Méndez-Picazo, M. T., Galindo-Martín, M. Á., & Ribeiro-Soriano, D. (2012). "Governance, Entrepreneurship and Economic Growth". *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(9-10):865-877.


- Mueller, P. (2007). "Exploiting Entrepreneurial Opportunities: The Impact of Entrepreneurship on Growth". *Small Business Economics*, 28(4): 355-362.
- Munyo, I., & Veiga, L. (2022). "Entrepreneurship and Economic Growth". *Journal of the Knowledge Economy*, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s13132-022-01032-8>
- North, D.C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Harvard University Press.
- Pesaran, M. H. (2004). "General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels". CESifo Working Paper Series No. 1229. <http://ssrn.com/abstract=572504>
- Pesaran, M. H. (2007). "A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-Section Dependence". *Journal of Applied Econometrics*, 22(2): 265-312.
- Pesaran, M. H., & Yamagata, T. (2008). "Testing Slope Homogeneity in Large Panels". *Journal of Econometrics*, 142 (1): 50-93.
- Reynolds, P., Bygrave, W. D. & Autio, E. (2003). *Global Entrepreneurship Monitor 2003 Executive Report*: Babson College. London Business School: Ewing Marion Kauffman Foundation
- Ribeiro-Soriano, D., & Galindo-Martín, M. Á. (2012). "Government Policies to Support Entrepreneurship". *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(9-10):861-864.
- Salgado-Banda, H. (2007). "Entrepreneurship and Economic Growth: An Empirical Analysis". *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12(01):3-9.
- Schumpeter, J.A. (1934). "The Theory of Economic Development". Editör (Casson, M.). *Entrepreneurship* (105-134). Hants: Edward Elgar.
- Sternberg, R., & Wennekers, S. (2005). "Determinants and Effects of New Business Creation Using Global Entrepreneurship Monitor Data". *Small Business Economics*, 24(3):193-203.
- Stoica, O., Roman, A., & Rusu, V. D. (2020). "The Nexus between Entrepreneurship and Economic Growth: A Comparative Analysis on Groups of Countries". *Sustainability*, 12(3):1186.
- Taşdemir, Y. (2022). "Çevre Kalitesi ve Yolsuzluk İlişkisi: Seçilmiş OECD Üyesi Ülkelerde Panel Nedensellik Analizi". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20 (46):1022-1054.
- Thai, M. T. T., & Turkina, E. (2014). "Macro-Level Determinants of Formal Entrepreneurship Versus Informal Entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*, 29(4): 490-510.
- Urbano, D., & Aparicio, S. (2016). "Entrepreneurship Capital Types and Economic Growth: International Evidence". *Technological Forecasting and Social Change*, 102: 34-44.
- Valliere, D., & Peterson, R. (2009). "Entrepreneurship and Economic Growth: Evidence from Emerging and Developed Countries". *Entrepreneurship & Regional Development*, 21(5-6):459-480.
- Van Stel, A., & Carree, M. (2004). "Business Ownership and Sectoral Growth: An Empirical Analysis of 21 OECD Countries". *International Small Business Journal*, 22(4):389-419.
- Van Stel, A., Carree M., & Thurik, R. (2005). "The Effect of Entrepreneurship on National Economic Growth". *Small Business Economics*, 23:11-21.
- Wennekers, S., & Thurik, R. (1999). "Linking Entrepreneurship and Economic Growth". *Small Business Economics*, 13(1):27-56.
- Wong, P. K., Ho, Y. P., & Autio, E. (2005). "Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth: Evidence from GEM Data". *Small Business Economics*, 24(3):335-350.


- Yamada, G. (1996). “Urban Informal Employment and Self-Employment in Developing Countries: Theory and Evidence”. *Economic Development and Cultural Change*, 44(2):289-314.
- Yerdelen-Tatoğlu, F. (2020). *Panel Veri Ekonometrisi, Stata Uygulamalı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Youssef, A. B., Boubaker, S., & Omri, A. (2018). “Entrepreneurship and Sustainability: The Need for Innovative and Institutional Solutions”. *Technological Forecasting and Social Change*, 129:232-241.

UZAKTAN ÇALIŞMA UYGULAMALARININ İÇ DENETİMİNE İLİŞKİN BİR ÖNERİ

A RECOMMENDATION REGARDING INTERNAL AUDITING REMOTE WORK PRACTICES

Gürol BALOĞLU*, Kaan Ramazan ÇAKALI**

*Dr., gurolbaloglu@hotmail.com, 

**Dr., kaanramazanc@gmail.com, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p>Gönderilme Tarihi 30.09.2022</p> <p>Revizyon Tarihi 16.12.2022</p> <p>Kabul Tarihi 30.12.2022</p> <p>Makale Kategorisi Araştırma Makalesi</p> <p>JEL Kodları L20 M10 M49</p>	<p><i>Uzaktan çalışma modeli, Covid-19 salgını sonrasında yaygınlaşmakla birlikte uygulanmasını sağlayan teknolojik gelişmeler önceki yıllarda gerçekleşmiştir. Salgın sonrasında maliyetlerinde azalış gören işletmeler çalışanların da talebini göz önüne alarak farklı şekillerde uygulanan uzaktan çalışma modellerine geçiş yapmışlardır. Bununla birlikte, bu iş modeli değişikliği bazı riskleri de beraberinde getirmektedir. Uzaktan çalışma modeline geçilmesiyle ortaya çıkan risklerle mücadelede, diğer fonksiyonların yanında, işletmelerde risklerden korunma mekanizmalarını temsil eden üçlü hattın son bölümünü oluşturan iç denetim de görevler üstlenmektedir. İç denetim, diğer çalışma alanlarında olduğu gibi güvence ve danışmanlık hizmetleri ile iş modelindeki değişikliklerle ortaya çıkan riskleri yönetmede işletmelere faydalar sağlamaktadır. Bu çalışmada iç denetim birimlerinin uzaktan çalışma modeline geçişle ortaya çıkan risklere ilişkin gerçekleştireceği çalışmalara yönelik bir risk tanımlama ve bu risklerle ilişkili olası testlere ilişkin bir kapsam belirleme önerisi getirilmiştir.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: İç Denetim, Uzaktan Çalışma, Covid-19, Risk</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received 30.09.2022</p> <p>Revized 16.12.2022</p> <p>Accepted 30.12.2022</p> <p>Article Classification: Research Article</p> <p>JEL Codes L20 M10 M49</p>	<p><i>Although the remote working model became widespread after the Covid-19 epidemic, the technological developments that enabled its implementation took place in previous years. Businesses, which saw a decrease in their costs during the pandemic, have switched to remote working models, which are applied in different ways, considering the demand from employees. However, this business model change also brings some risks. In addition to other functions, internal audit, which constitutes the last part of the three lines -represents risk aversion mechanisms in the businesses- undertakes some duties in managing risks arising from the transition to the remote working model. Internal audit, as in other fields of work, provides benefits to businesses in managing the risks that arise with the change in the business model with its assurance and consultancy services. In this study, a risk definition for the work to be carried out by the internal audit units regarding the risks arising from the transition to the remote working model and a scoping proposal regarding the possible tests related to these risks are presented.</i></p> <p>Keywords: Internal Audit, Remote Working, Covid-19, Risk</p>

Atıf (Citation): Baloğlu, G. & Çakalı, K. R. (2022). "Uzaktan Çalışma Uygulamalarının İç Denetimine İlişkin Bir Öneri", *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 318-335



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Geleneksel çalışma modelleri özellikle son yıllardaki teknolojik gelişmelerle hayatımıza yoğun şekilde girmiş durumdadır. Endüstri 4.0 ile gelen robotik üretim süreçleri insan gücünün üretimdeki ağırlığını her geçen gün azaltırken, üretim dışındaki sektörlerde de dijital teknolojilerin gelişmesiyle insan katılımı gün geçtikçe düşmektedir.

Tüm bu gelişmeler devam ederken 2019 yılının sonundan itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi insanlar arasındaki fiziksel etkileşimi azaltarak izolasyonların gereğini ortaya koymuştur. İş modellerini teknoloji alanındaki gelişmeleri içselleştirerek yürüten işletmeler iş sürekliliğini sağlamak adına iş kaybına uğramaksızın ofis ortamından uzaktan çalışma sistemlerine geçerek faaliyetlerinde devamlılık sağlayabilmişlerdir.

Pandemi koşullarını takiben bu dönemde edinilen tecrübeler ve uzaktan çalışma modelinin maliyet avantajı ile uzaktan çalışma modeli işletmelerce benimsenmeye devam edilmiştir. Birçok işletme ya tümüyle uzaktan çalışma modelinde kalmış ya belirli operasyon ekiplerini uzaktan çalışacak şekilde kurgulamış ya da uzaktan ve işyerinden çalışmanın mümkün olduğu hibrit modellere geçiş yapmıştır.

Dönüşümün yarattığı fırsat maliyetleri söz konusu değişimin getirdiği fırsat ve riskleri yeniden gözden geçirmeyi gerekli kılmaktadır. Ortaya çıkan bu risklerin yönetilmesinde icrai birimler kadar iç denetimin de rol ve sorumlulukları mevcuttur. İç denetim, işletmelerin risklerle mücadelelerinde etkin ve verimli şekilde faaliyet göstermesini sağlamak için güvence ve danışmanlık rolünü bir arada yürüten fonksiyondur. Bu rol, işletmenin faaliyetlerinde söz konusu riskin yönetilmesi adına iş modelleri ile risk tanımlama uygulamalarının birbirini ne ölçüde desteklediğine veya bu desteği besleyecek uygulamaların neler olacağına ilişkin çözüm yaratıcı kılavuzlar ve saptamalar yapmayı gerekli kılmaktadır.

Uzaktan çalışma uygulamaları Covid-19 pandemisiyle birlikte 2020 yılından itibaren artış göstermekle birlikte bu konuda ulusal literatürde yer alan çalışmaların halen sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ayrıca gerek ulusal gerekse uluslararası literatür incelendiğinde uzaktan çalışma kapsamında yürütülen faaliyetler ile ortaya çıkan risklerin iç denetim birimlerince gözden geçirilmesine yönelik kapsam önerisi sunan bir çalışmanın mevcut olmadığı belirlenmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde söz konusu çalışma ile iç denetim ile ilgili literatüre katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, iç denetimin, bir iş modeli değişikliğini temsil eden uzaktan çalışma modeline geçiş ile ilgili yürüteceği denetim çalışmalarının planlama aşamasında yer alan risk tanımlama ve denetim kapsamı belirleme faaliyetlerinde kullanılabilecek bir uygulama önerisi geliştirilmiştir. Bu çerçevede öncelikle uzaktan çalışmayla ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmekte, literatür taraması yapılarak belirtilen kapsamda bir öneri sunulmaktadır. Sonuç bölümünde sunulan öneriye ilişkin genel bir değerlendirmede bulunulacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Uzaktan Çalışma Tanımı ve Riskleri

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO (2020, s.1), uzaktan çalışmayı “*bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımıyla işveren mekânı dışında yapılan işler*” şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca uzaktan çalışmanın iş sürekliliği ile ilişkisinden bahsederek işyerinde meydana gelebilecek olumsuz gelişmeler nedeniyle (örneğin: pandemi) ortaya çıkabilecek beklenmedik olaylara karşı bir araç olabileceğinden bahsetmektedir.

Ulusal mevzuatımızda ise uzaktan çalışma tanımı İş Kanunu (2003)’ün 14. Maddesine dayanmakta olup ilgili düzenlemede “*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir*” denilmektedir.

Ulusal mevzuatın konu ile ilgili en üst kademesini oluşturan İş Kanunu, yapmış olduğu uzaktan çalışma tanımı dışında uzaktan çalışma ilişkisinde kurulacak sözleşmede yer alması gereken asgari hususlar ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda yapılacak bilgilendirmede işveren sorumluluğuna ve ücret ödemesinde uzaktan ve işyerinden yapılacak işlerde eşit işe eşit ödeme yapılması konusunda işveren sorumluluğuna yer vermektedir. İş Kanunu (2003)'nda yer alan sözleşmesel gereklilikler incelendiğinde ise tanımlanan unsurların işin tanımlanmasına, şekline, süresine, yerine, ücretine, kullanılacak ekipmanlara, çalışan iletişimine atıfta bulunduğu görülmektedir. Böylece bir risk yöneticisi ya da iç denetçi için yürütülecek bir çalışmada dayanak olarak ele alınması gereken kaynaklardan birincisinin İş Kanunu olduğu ve kanunun kapsamına giren işletmelerde yasada belirtilen bu hükümlere aykırılıklar nedeniyle ortaya çıkabilecek bir yasal uyum riskinden bahsedilebileceği söylenebilir.

Kanun seviyesindeki düzenleme sınırlı açıklama içermekle birlikte alt düzenleme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bırakılmış ve Bakanlık tarafından Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (2021) hazırlanmıştır. Bu yönetmelik maddeleri genel itibariyle uzaktan çalışma koşulları ile ilgili konuların belirlenmesinde işveren ve çalışan arasında akdedilecek yazılı iş sözleşmesine işaret etmekte ve koşulların taraflar arasında belirleneceğini ifade etmektedir. Bunun yanında Yönetmelik, 11. Maddesinde Kanun'da yer alan açıklamalara ilave olarak verilerin korunmasına yönelik hükümleri ortaya koymuş ve çalışanı bilgilendirme ve gerekli tedbirleri alma sorumluluğunu işverene yüklemiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (2021)'nin giriş ve yürürlük hükümleri ile birlikte toplam 16 maddeden oluştuğu ve düzenlemede genel itibariyle iş sözleşmesine atıf yapıldığı görülmekte olup, bu durumda işletmelerde risk yöneticisi ya da iç denetçi olarak görev yapan personelin uzaktan çalışmaya ilişkin risk değerlendirmelerinde hukuki anlaşmazlık riskleri ile mevzuata uyum risklerini ilgili düzenlemeler çerçevesinde ele alması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bahsi geçen düzenlemeler ortaya koyulan şekliyle riskler değerlendirildiğinde İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ile Yönetmelik hükümlerinin ötesinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Bilgi Güvenliği, İş Kanunu'nun genel hükümleri dayanak olarak dikkate alınacaktır. Bu noktada önemli bir husus bu risklerin sektör ve işletme özelinde değişiklik göstereceğidir. Bu doğrultuda, mevzuatın ilgili iş koluna ve işletme uygulamalarına dayanarak ele alınmasının yanında mevzuatla düzenlenmeyen ancak işletmenin uyguladığı içsel risk yönetim çerçeveleri ve uygulamaları da dikkate alınmalıdır. Bunlara örnek olarak COSO İç Kontrol Çerçevesi, COSO Kurumsal Risk Yönetimi Çerçevesi, ISO Risk Yönetim Çerçevesi ve ISO Bilgi Güvenliği Çerçevesi gösterilebilir.

İş süreçlerinde içsel olarak bir risk yönetimi ya da kontrol çerçevesi uygulayan işletmeler için risk değerlendirmesi önemli adımlardan biridir. COSO Kurumsal Risk Yönetimi (2017) beş bileşeninden biri olan Performans başlığı altında işletmelerin stratejinin ve işletme amaçlarının performansını etkileyebilecek riskleri tanımlaması gerektiğini, yaratabileceği etkiye göre riskleri önceliklendirerek bunlara uygun risk yanıtlarının oluşturulması gerekliliğini ifade etmektedir.

Benzer şekilde COSO İç Kontrol Entegre Çerçevesi (2013)'nde ise iç kontrol bileşenlerinden biri risk değerlendirme adı ile anılmakta olup amaçlara ulaşmak için risklerin dinamik ve tekrarlayan bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilir. Baloğlu ve Çakalı (2022) bir risk değerlendirmesinde riskin olası etkisi ve gerçekleşme olasılığının yanında hızı ve süresinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir.

ISO (2018) ise risk değerlendirmelerini belirsizlikler, risk kaynakları, olası sonuçlar, senaryolar, kontroller ve bu kontrollerin etkinliği çerçevesinde ele alınan bir faaliyet olarak tanımlamaktadır. Baloğlu (2020), COSO ve ISO'nun risk yönetimini ele alış açısından riski tanımlama, ölçümleme ve yanıt planlama şeklinde risk yönetiminde klasik hale gelmiş süreci izlediğini belirtmektedir.

İç denetçiler tarafından yürütülen denetim çalışmalarında risk değerlendirmesi, denetim alanının ön değerlendirmesinin yapılmasına ve çalışmanın kapsamının ve kaynak ihtiyaçlarının belirlenmesini sağlamaya yöneliktir. Bu amaçla Uluslararası İç Denetim Enstitüsü (2016), iç

denetim mesleğine yönelik yayınlamış olduğu standartların “Görev Amaçları” başlıklı 2210 numaralı maddesinde bu ön değerlendirmeyi zorunlu bir faaliyet olarak tanımlar.

Uzaktan çalışma uygulamaları ile ilişkilendirilebilecek bir kavram da uzaktan denetimdir. Koç (2022), uzaktan denetimi özellikle olağanüstü şartlar altında denetim faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için geleneksel denetime alternatif bir yöntem olarak tanımlamaktadır. Denetimin geleneksel yöntemler ve uzaktan denetim prensipleri ile yapılması arasındaki tercih planlama safhasındaki önemli bir tercihi ortaya çıkarır ve bilgi teknolojileri yeterlilikleri altında değerlendirilmelidir.

Görülebileceği üzere, herhangi bir denetlenebilir alan için geçerli olduğu üzere, uzaktan çalışma uygulamalarına yönelik gerçekleştirilecek bir iç denetim çalışmasında da işin kapsamını ortaya koymak için bir ön risk değerlendirme çalışması yapılmalıdır. Bu risk değerlendirmesi ilgili mevzuatı ele alacağı gibi işletme seviyesinde uygulanan kurumsal risk yönetimi ya da iç kontrol uygulamalarını da içermelidir.

1.2. Literatür Taraması

Bu bölümde uzaktan çalışmaya yönelik yerli ve yabancı yazında ilgili alana katkı getiren çalışmalara yer verilmektedir. Bu doğrultuda ulusal ve uluslararası literatür ayrı alt başlıklar altında incelenmiştir.

1.2.1. Ulusal Literatür

Pandeminin iş hayatına olan etkileri çerçevesinde uzaktan çalışmanın değerlendirildiği Akca ve Tepe Küçüköğlü (2020) tarafından uygulamanın avantajları ve dezavantajları irdelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre uzaktan çalışmanın işe olumlu etkileri sırasıyla; esneklik, zamandan tasarruf, iş yerine ulaşımdaki zaman kaybının önüne geçilmesi, çalışanların daha enerjik olmaları, ev ve iş ile ilgili faaliyetlerin birlikte yürütülebilmesidir. Uzaktan çalışmanın işe olumsuz etkileri ise çalışanların birbirleriyle yüz yüze görüşme imkânlarının ortadan kalkması, uzaktan çalışma tecrübesinin az olması, odaklanma, iş ve yaşam dengesi, ergonomi ve ihtiyaç duyulan araç ve gereçlerin yetersizliği olarak belirtilmiştir.

Özçelik (2021), pandemi döneminde çalışanların uzaktan çalışması sürecindeki performans değerlendirmelerine yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın örneklem kümesini Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunun çağrı merkezi biriminde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Söz konusu çalışanların pandemi öncesi dönem ile pandemi sonrası uzaktan çalışma döneminde performans değerlendirmelerinde baz alınan kriterler ve performans değerleri analiz edilmiştir. Araştırmada 26 adet çağrı merkezi operatörünün verilerinden faydalanılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, pandemi döneminde pandemi öncesi döneme kıyasla uzaktan çalışan çağrı merkezi operatörlerinin gerek çalışma süresi gerekse iş kalitesi bakımından daha yüksek performans sergilediklerini ortaya koymaktadır.

Tokdemir'in (2021) çalışmasında yazılım sektöründe görev alan çalışanların pandemi döneminde uzaktan çalışma deneyimleri araştırma konusu yapılmıştır. Çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, uzaktan çalışmanın zorluklarının anlaşılması, diğeri ise uzaktan çalışma ile çalışanların üretkenlikleri arasında nasıl bir ilişkinin mevcut olduğunun incelenmesidir. Çalışmada anket yöntemi uygulanmış ve anket soruları Türkiye’de faaliyet gösteren farklı işletmelerde görev yapan yazılım profesyonellerine gönderilmiştir. Buna göre, 321 geçerli anket sonuçları üzerinden gerçekleştirilen istatistiksel analizler neticesinde; pandemi döneminde çalışma sürelerinin uzadığı, çalışanların uzaktan çalışmaya kolay uyum sağladıkları, uzaktan çalışma esnasında en önemli iş kesintisi sebeplerinin evle ilgili işler ile çocuklar olduğu ve yazılım profesyonellerinin sabah ve öğleden sonraki saat aralıklarında daha verimli çalıştıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Pandemi döneminde sıklıkla uygulanmaya başlayan uzaktan çalışmanın çalışanların sosyal ağ ilişkilerindeki değişimlere olası etkisi Alan ve Köker (2021) tarafından inceleme konusu yapılmıştır. Sistemik bir literatür taraması yöntemiyle gerçekleştirilen söz konusu çalışma

kapsamında çalışanların sosyal ağ ilişkilerinin pandemi sebebiyle değişime uğradığı belirtilmektedir. Ayrıca, uzaktan çalışmanın çalışanların zayıf bağlardan meydana gelen sosyal ağ ilişkilerinin önemini tekrar gündeme getirdiği, iş ilişkileri bakımından zayıf bağların daha faydalı olduğu, gerek işletmelerin gerekse personelin bağ sayılarını artırmaları ve zayıf bağ kurmalarını sağlamak amacıyla dijital uygulamalar ile sosyal medyanın önemli olduğu hususlarına vurgu yapılmıştır.

Serinlikli (2021) tarafından yürütülen çalışmada özellikle pandemi döneminde yoğun olarak uygulanmaya başlayan uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları açıklanmıştır. Uzaktan çalışmanın en öne çıkan avantajları bulaşma riskinin en düşük seviyeye düşürülmesine katkı sağlaması, çalışanların ailelerine daha fazla vakit ayırabilmeleri, iş yerine gidiş gelişlerde yaşanan zaman kaybindan tasarruf sağlanması, işletmeler açısından sağlanan maddi tasarruf, iş özerkliği ve çalışanlara yönelik sürekli olarak gerçekleştirilen denetimler olarak sıralanmıştır. Uzaktan çalışmanın temel dezavantajları ise sosyalleşmenin azalması, iş ve yaşam dengesinin bozulması, artan stres, performans, iş tatmini, bağlılık ve özdeşleşmede yaşanan düşüşler ve çocuk sahibi olan kadınların iş konsantrasyonlarının bozulması olarak belirtilmiştir.

Pandemi sürecinde uzaktan çalışma uygulamalarına yönelik değerlendirmelerin ve önerilerin yer aldığı farklı bir çalışma Dulay Yangın vd. (2021) tarafından yapılmıştır. Söz konusu çalışmada, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sağlığı ve güvenliği, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarındaki yetersizliklere yer verilmiş ve bu yetersizliklere yönelik çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Yalçın ve Akıncı Vural'ın (2021) çalışmasında, pandemi dönemi uzaktan çalışma uygulamaları ile akademisyenlerin kurumsal aidiyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma kapsamında İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nde görev yapan 14 öğretim üyesi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşme sonuçlarından elde edilen veriler betimsel analize tâbi tutulmuştur. Ulaşılan sonuçlar, uzaktan çalışma uygulamasının öğretim üyelerinin aidiyetlerini doğrudan olumsuz yönde etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Akademisyenlere yönelik farklı bir çalışma Kutlutürk ve Yıkılmaz (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, pandemi dönemi uzaktan çalışma koşullarında akademisyenlerin tükenmişlik algıları, kas ve iskelet sistemi ağrıları ve iş stresleri araştırma konusu yapılmıştır. 100 akademisyenden elde edilen bilgiler çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları, akademisyenlerin iş stresinde ortaya çıkan artışın, ağrıları ve tükenmişlik algılarıyla pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, akademisyenlerin fiziki aktivite seviyeleri ve çalışmaları esnasındaki ağrılarının tükenmişlik algılarıyla negatif yönlü ilişki içerisinde bulunduğu tespitlerine ulaşılmıştır.

Akay ve Kundakçı (2021), uzaktan çalışma uygulamasına farklı bir açıdan bakmak suretiyle bir üretim işletmesi özelinde çok kriterli karar verme yöntemlerinden MACBETH ve TOPSIS yöntemleri ile tam sayılı programlama yöntemini kullanarak uzaktan çalışmaya yönelik bir model önerisinde bulunmuştur. Çalışmada oluşturulan modelin işveren taleplerini daha fazla karşılayan ve daha adil bir çalışma modeli olduğuna vurgu yapılmıştır.

Pandemi dönemi uzaktan çalışma uygulamaları esnasında bankacılık sektörü çalışanlarının iş performanslarına etki eden etmenler Güzel ve Aydın (2021) tarafından araştırma konusu yapılmıştır. Anket yöntemi uygulanan çalışmada, Erzurum ilinde bankacılık sektöründe görev yapan çalışanlardan temin edilen 311 anket formu değerlendirmeye tâbi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar uzaktan çalışmanın, çalışanın cinsiyetinin, iş memnuniyetinin ve görev alınan işletmenin bankacılık sektörü çalışanlarının performansı üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşın, eğitim durumu, iş alanı, yaş, medeni hâl, motivasyon, görev yapılan pozisyon ve ilgili işletmede çalışılan süre değişkenleri ile performans arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı tespit edilmiştir.

Yiğit'in (2021) çalışmasında pandemi sürecinde uzaktan çalışma uygulaması teorik açıdan incelenmiştir. Uzaktan çalışmaya yönelik temel kavramlara ve yerli ve yabancı yazımda yer alan konuyla ilgili çalışmalarda ulaşılan tespitlere yer verilmiştir. Çalışmada, uzaktan çalışmanın olumlu yanlarının yanı sıra olumsuz yanlarının da mevcut olduğu, konuyla ilgili yapılan akademik çalışmaların sonuçlarının farklılaştığı ve salgın sürecinde uzaktan çalışmaya olan bakışın değiştiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından olası olumsuz etkileri Güler ve Nalbant (2022) tarafından incelenmiştir. Literatür taraması yönteminden faydalanılarak gerçekleştirilen çalışmanın amacı uzaktan çalışma kaynaklı çalışanlar özelindeki sorunların tespiti ve bu sorunlara yönelik olarak çözüm önerileri geliştirilmesi olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak, uzaktan çalışma süreçlerinde ortaya çıkabilecek çalışan kaynaklı temel sorunlar kurum bağlılığının azalması, izolasyon, odaklanma ve motivasyon problemleri, rol çatışması, iletişimle ilgili sıkıntılar ve değişime karşı direnç gösterme olarak sıralanmıştır.

Esen ve Bircan'ın (2022) çalışmasında uzaktan çalışma uygulamasına yönelik çalışanların algıları ve bakış açıları araştırılmıştır. Nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan çalışmada uluslararası alanda faaliyet gösteren bir işletmede görev yapan 210 Ar-ge çalışanına kapalı uçlu sorular yönlendirilmiştir. Elde edilen yanıtlar değerlendirildiğinde, uzaktan çalışma uygulamasının iş ve özel yaşam dengesine olumlu etki yaptığı ve çalışanların yoğunluk ve stresini azalttığı görülmektedir. Buna karşın, bu uygulamanın, iş verimliliğini olumsuz yönde etkilediği ve çalışanların kendi görüşlerinin sorulması durumunda sürekliden ziyade bazı günler uzaktan çalışmayı tercih edecekleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Erafşar (2022), pandemi döneminde uzaktan çalışmaya yönelik olarak hukuki bir değerlendirmede bulunmuş ve söz konusu uygulamanın iş hukuku kapsamında değerlendirilmesine yönelik olarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada öncelikle uzaktan çalışma ve türleri açıklanmış, sonrasında uygulamanın İş Kanunu hükümleri çerçevesinde çalışan ve işverenin hak ve yükümlülükleri açısından değerlendirmesine yer verilmiştir.

Uzaktan çalışmaya yönelik olarak muhasebe mesleğiyle ilgili bir çalışma Açıkgoz ve Mutlu (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, pandemi döneminin muhasebe meslek mensuplarını nasıl etkilediği, bu dönemdeki çalışma koşulları ve meslek mensuplarına yönelik olarak uzaktan çalışma uygulamalarıyla ilgili yapılması gereken düzenlemeler ele alınmıştır. Çalışma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının uzaktan çalışmalarına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması ve dijitalleşmeden faydalanmalarına yönelik olarak uygun imkânların sağlanması önerilerinde bulunulmuştur.

1.2.2. Uluslararası Literatür

Uluslararası literatür incelendiğinde bu konuda yapılan çalışma sayısının oldukça fazla olduğu görülmüştür. Bunlardan, Hashim vd. (2020), covid-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışmaya yönelik bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın amacı uzaktan çalışan personelin bu esnadaki iş tatminlerinin ve iş performanslarının ölçülmesi olarak belirlenmiştir. Malezya'da faaliyet gösteren üniversitelerde görev yapan 503 idari personele gönderilen anketlerden elde edilen sonuçlara göre çalışanların %87,1'i uzaktan çalışma uygulamasından memnuniyet duymaktadır.

Uzaktan çalışmanın iş tatminine, iş ve özel hayat arasındaki dengeye olan etkileri Bellmann ve Hübler'in (2020) çalışmasında araştırma konusu yapılmıştır. Uzaktan çalışan personele anket yöntemi uygulanmak suretiyle yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar uzaktan çalışmanın çalışanların iş tatminleri üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığını ortaya koymaktadır. Buna karşın iş ve özel yaşam dengesi üzerindeki etkisi olumsuz olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte, uzaktan çalışan personelin uzaktan çalışmak isteyen personele kıyasla daha mutlu olduğu ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Palumbo'nun (2020) çalışmasının amacı uzaktan çalışmanın iş özel yaşam dengesine olan etkilerinin araştırılmasıdır. Çalışmada Eurofound's European Working Conditions anketinden elde edilen ikincil verilerden faydalanılmıştır. Analiz sonuçları, uzaktan çalışmanın kamu çalışanlarının iş ve özel yaşam dengelerini olumsuz yönde etkilediğini, uzaktan çalışmanın işle ilgili yorgunluğu artırdığını ve iş ve özel yaşam dengesindeki olumsuzluklara karşın uzaktan çalışmanın çalışan bağlılığı üzerinde olumlu etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamalarının yaygın hale gelmesinden hareketle hangi işlerin evde yapılabileceğine yönelik bir çalışma Dingel ve Neiman (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemi uygulanarak yapılan çalışmada, Amerika Birleşik Devletleri'nde işlerin %37'sinin tamamen uzaktan çalışma yöntemiyle gerçekleştirilebileceği ve bu işlere yönelik ödenen ücretlerin tüm ücretler içerisindeki payının %46 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, daha düşük gelir düzeyine sahip ekonomilerde uzaktan gerçekleştirilebilecek işlerin daha düşük bir paya sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel kuralların uzaktan çalışma, uzaktan çalışmanın verimliliği ve bağımlılık üzerindeki etkisi Tanpipat vd.'nin (2020) çalışmasında araştırma konusu yapılmıştır. Çalışma kapsamında Tayland'da faaliyet gösteren çeşitli kuruluşlarda görev yapan 414 çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesi neticesinde, örgütsel kuralların verimlilik ve bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu; bununla birlikte uzaktan çalışma kapsamında iş motivasyonunun çalışanların bağlılıklarını devam ettirebileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Raisiene vd. (2020), uzaktan çalışmanın değerlendirilmesine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada, Litvanya'da faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan ve uzaktan çalışan 436 personele anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarından elde edilen verilerin analiz edilmesi neticesinde, uzaktan çalışma verimliliğini etkileyen faktörlerin ve uzaktan çalışandan beklenen niteliklerin değerlendirilmesinde cinsiyet, yaş, eğitim, iş deneyimi ve uzaktan çalışma deneyimine bağlı olarak farklılıklar olduğu ortaya koyulmuştur.

Delaporte ve Pena (2020) çalışmasında pandemi döneminde uzaktan çalışmaya yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamına alınan 23 ülke özelinde uzaktan yapılabilecek işler ve bu işlere yönelik çalışan özellikleri incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar uzaktan çalışabilen personelin oranlarının %7 ile %16 arasında değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışanların meslekler, çalışılan sektörler, bölgeler ve çalışanların sosyoekonomik özellikleri arasında uzaktan çalışma potansiyelinde önemli farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir.

Pandemi döneminde uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına yönelik bir çalışma Ipsen vd. (2021) tarafından yürütülmüştür. Araştırma kapsamında uzaktan çalışanlara uygulanan anketlerden elde edilen sonuçlar, çalışanların uzaktan çalışma deneyimlerinin olumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışmanın temel avantajları iş yaşam dengesi, verimlilik ve daha fazla iş kontrolü olarak sıralanmıştır. Başlıca dezavantajları ise evdeki kısıtlamalar, iş belirsizlikleri ve yetersiz ekipman olarak ifade edilmiştir.

Gibbs vd. (2021), pandemi öncesi ve sonrasındaki çalışan üretkenliğini uzaktan çalışma perspektifinden analiz etmiştir. Çalışma kapsamında bilgi teknolojileri alanında hizmet veren bir işletmenin çalışan verilerinden faydalanılmıştır. Uzaktan çalışma döneminde çalışma saatlerinde artış yaşandığı belirlenmiştir. Buna karşın iş verimliliğinde pandemi öncesi döneme kıyasla düşüş yaşanmıştır. Çocuğu olan çalışanların çocuksuz olanlara kıyasla çalışma saatlerinin artış gösterdiği ve bu çalışanların üretkenliklerinin daha fazla düştüğü tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra üretkenlik açısından kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla düşüş yaşadığı, işletmelerdeki görev süresi daha uzun olan çalışanların üretkenliklerinin ise diğerlerine göre olumsuz yönde daha az etkilendiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca, elde edilen sonuçlar toplantılara ayrılan sürelerin arttığını ve kesintisiz çalışma saatlerinin ise önemli ölçüde kısaldığını ortaya koymaktadır.

Uzaktan çalışmanın bankacılık sektöründe çalışan y kuşağı personelin performansı üzerindeki etkisi Endonezya bankacılık sektörü kapsamında Hafshah vd.'nin (2022) çalışmasında

araştırılmıştır. Çalışmada, bankacılık sektöründe görev yapan 367 çalışana anket uygulanmış ve sonuçlar analiz edilmiştir. Sonuçlara göre uzaktan çalışma sistemi, y kuşağı çalışanlarının performansı, motivasyonu ve çalışmaları üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahiptir. Bununla birlikte, uzaktan çalışma uygulamasının y kuşağı çalışanların motivasyonu ve bağlılığı ile performansı üzerinde aracılık etkisi bulunmaktadır.

Pass ve Ridgway (2022), pandemi döneminde uygulanan zorunlu uzaktan çalışmanın çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada, uzaktan personelin bağlılığının artırılmasına yönelik üç öneride bulunulmuştur. Bunlardan ilki, çalışanların işletmenin hedef ve amaçlarına yönelik tartışmalara dâhil edilmeleri suretiyle bilgilendirilmeleridir. İkincisi, çalışanlara esneklik üzerine odaklanan özelleştirilmiş uygulamalar sunulmasıdır. Üçüncüsü ise çalışanların özerkliğinin artırılmasıdır.

Tunk ve Kumar'ın (2022) çalışması pandemi döneminde uzaktan çalışmanın etkilerini araştırmaktadır. Çalışma kapsamında Hindistan'da uzaktan çalışan tam zamanlı 138 personele anket yöntemi uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre iş bağımlılığının, çalışanın gelecekte uzaktan çalışmaya istekli olması üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte sosyal etkileşimin çalışanın gelecekte uzaktan çalışmaya istekli olması üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, çalışmanın sonuçları, yöneticinin rolünün çalışanın gelecekte uzaktan çalışmaya istekliliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmacıların covid-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışma deneyimlerine yönelik algıları Rioveros vd. (2022) tarafından araştırılmıştır. Çalışma kapsamında 172 araştırmacıya anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler, uzaktan çalışmanın olumlu yönlerine karşın araştırmacıların uzaktan çalışma uygulamalarına yönelik genel olarak olumsuz görüş benimsediğini ortaya koymaktadır. Uygulanan anketlerde araştırmacıların %86'sı uzaktan çalışma sebebiyle araştırma çalışmalarının ilerlemesinden memnun olmadıklarını, %62,8'i karantina dönemi sonrası uzaktan daha fazla çalışmak istemediklerini, %79'u uzaktan çalışmanın araştırma çalışmalarının ilerleme hızını yavaşlattığını, %83,7'si verimliliği olumsuz etkilediğini, %83,8'i ise yeni araştırma becerilerinin gelişmesini engellediğini ifade etmiştir.

2. Uzaktan Çalışma Uygulamalarının Denetimine İlişkin Bir Öneri

İç denetim, işletmenin maruz kaldığı risklere yönelik ortaya koyulan eylemlerin etkili ve verimli bir şekilde işletildiğine ilişkin testler yürüten ve bu test sonuçlarına göre hem bir güvence hizmeti sunan hem de risklerin azaltılmasına yönelik öneriler geliştirmek suretiyle danışmanlık görevi gören bir fonksiyondur.

Tüm çalışma modellerinde olduğu gibi uzaktan çalışma (bu çalışmada uzaktan çalışmayı içeren hibrit çalışma modelleri de bu kapsama dahil edilmiştir) modeli kapsamındaki işleyişler de iç denetimin çalışma konuları arasına girmektedir. İş modelinin değişikliği sonrası ortaya çıkan riskler iç denetim birimlerince de detaylı şekilde incelenmeli ve analiz edilmelidir. Klasik organizasyonel yapıların yanında çevik çalışma modellerini ve uzaktan çalışma prensiplerini bir arada benimseyen karmaşık yapılarıdaki riskler doğru şekilde analiz edilmelidir.

Diğer tüm risklerde olduğu gibi çalışma modelinin değiştirilmesi sonucu ortaya çıkan riskler de öncelikle işletmenin kurumsal yapısı içerisinde yer bulan farklı hatlar tarafından değerlendirilmeli ve bunları azaltacak önlemler tesis edilmelidir. Bundan sonraki adımda üçüncü hat olarak görev yapan iç denetimin bu risklerin değerlendirilme, yönetilme ve kontrollerle ilişkilendirilme açılarından bağımsız ve tarafsız bir gözle ele alınması ve ilgili paydaşlar nezdinde bir güvence hizmeti sunulurken aynı zamanda iyileştirici öneriler de getirilmesi beklenmelidir. Bu kapsamda, her ne kadar risk analizlerinin diğer savunma hatları eliyle gerçekleştirilmesi kurumsal risk yönetiminin ve iç kontrol çerçevelerinin bir gereği ise de iç denetim fonksiyonu da kendi çalışmalarında kullanmak üzere kendi risk değerlendirmelerini gerçekleştirecek, odaklanacağı

konuları ve çalışmanın kapsamını belirlerken aynı zamanda her bir denetim adımına tahsis edeceği kaynak miktarını da denetimin planlama aşamasında tayin edecektir.

Bu çalışmada, uzaktan çalışma modeli kapsamında çalışmalarını sürdüren bir işletmenin iç denetim birimince bu risk analizinin içeriğine ve analiz sonrası yürütülecek testlerin genel kapsamına ilişkin bir öneri geliştirilmiştir. Bunun için öncelikle uzaktan çalışma modeline geçilmesi ile ortaya çıkması muhtemel riskler belirlenmiş, ardından bunlara yönelik gerçekleştirilecek testler genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

İş modelinde uzaktan çalışma modeline geçişle birlikte yaşanacak değişimler sonrası ortaya çıkabilecek riskler işletme özelinde değişiklik gösterecektir. Bu riskler işletmenin iş koluna, ürün veya hizmet tipine, paydaşları ile ilişkilerine, müşteri kitlesine, içerisinde yer aldığı tedarik zincirine, personelinin yetkinliğine ve yapısına, teknolojik uygunluğuna ve benzer faktörlere göre değişiklik gösterecek olmakla birlikte, bu çalışma işletme özelinde yürütülecek denetim çalışmaları için tüm bu kriterlerden bağımsız bir çatı oluşturmaktadır. Tablo 1 bu çalışma sonuçlarını özetlemektedir.

Tablo 1: Uzaktan Çalışma Modeli Denetimi Risk ve Test Tanımları

Risk Adı	Risk Tanımı	Test Tanımı
1. İnsan Kaynakları Riski 1.1. Hukuki Anlaşmazlık Riski – Anlaşma	Uzaktan çalışma modelinin şartları ve çalışan ve işveren taraflarının karşılıklı sorumlulukları yazılı bir anlaşma haline getirilmezse gelecekte oluşabilecek anlaşmazlıklar nedeniyle hukuki süreçler ortaya çıkabilir, ceza ve yaptırımlara maruz kalınabilir, ceza, tazminat vb. adlar altında ödemeler sonucu finansal kayıplara sebebiyet verilebilir.	Uzaktan çalışma modelinin şartlarına ve çalışan ile işveren taraflarının karşılıklı sorumluluklarına yer veren ya da bunları içeren başka bir dokümana atıfta bulunan yazılı bir anlaşmanın (protokol, sözleşme, vb.) mevcudiyeti aranır. Bu anlaşmanın asgari olarak tarafların işin ifası sırasındaki yükümlülüklerine veya uzaktan çalışma modelinin tanımını ve unsurlarını açıklayan prosedüre yönelik bir atfa yer verecek kapsamda ve mevcut iş sözleşmelerinin uzantısını oluşturacak şekilde tarafların kabul beyanlarına yer vermesi gerekir. Salgın sebebiyle ya da çalışma modelinin ofise gelmeyi mümkün kılmayacak şekilde yapılandırılması nedeniyle bu anlaşmanın ıslak imzalı şekilde temin edilememesi halinde işverenin uzaktan çalışma modeline dair belirlediği koşullara dair işveren tarafından çalışanların e-posta adreslerine çalışma şartlarının gönderilmesi ile bildirim şartı sağlanabilecektir. Denetim çalışmalarında taraflar arasında bu şekilde düzenlenmiş bir mutabakat bulunup bulunmadığı, varsa bunun içeriği ve şekline ilişkin değerlendirmelerde bulunulur. Mutabakat metinlerinde Hukuk müşavirlerinden görüş alınıp alınmadığı incelenir.
1. İnsan Kaynakları Riski 1.2. Hukuki Anlaşmazlık Riski – Tanımlar	Uzaktan çalışma modelinin kapsamı ve şartları önceden belirlenmezse çalışan ve işveren arasında ileride oluşabilecek anlaşmazlıklar nedeniyle hukuki süreçler ortaya çıkabilir, ceza ve yaptırımlara maruz kalınabilir, ceza, tazminat vb. adlar altında ödemeler sonucu finansal kayıplara sebebiyet verilebilir.	Uzaktan çalışma modelinin yapısı, klasik çalışma modeline ilave olarak çalışan ve işveren getirdiği yükümlülükler ve çalışma şartları yazılı şekilde belirlenmiş olmalıdır. Bu şartlar uzaktan çalışma modelinin uygulama usullerine ilişkin şu hususları kapsayabilir:

UZAKTAN ÇALIŞMA UYGULAMALARININ İÇ DENETİMİNE İLİŞKİN BİR ÖNERİ

Risk Adı	Risk Tanımı	Test Tanımı
		<p>i) Uzaktan çalışma modelinin hangi fonksiyonları ve hangi personeli kapsadığı</p> <p>ii) Uzaktan çalışma sürecinde çalışanın çalışma süreçlerine katılım şekli ve işverenin bunu kontrol etme hakkı</p> <p>iii) Uzaktan çalışma sürecinde uygulanacak talep ve onay prosedürleri</p> <p>iv) Uzaktan çalışma sürecinde kullanılacak envanter ve bunların muhafaza sorumlulukları</p> <p>v) Uzaktan çalışma nedeniyle ortaya çıkan gider ve masrafların ne şekilde karşılanacağı</p> <p>Çalışma usullerinin belirlenmesinde Hukuk müşavirlerinden görüş alınıp alınmadığı incelenir.</p>
<p>1. İnsan Kaynakları Riski</p> <p>1.3. Hukuki Anlaşmazlık Riski – Eşitlik</p>	<p>Uzaktan çalışma uygulamalarının Covid-19 gibi durumlarda devreye alınması başta olmak üzere, özellikli durumlarda işveren tarafından çalışanlar arasında risk grupları oluşturulmaması (yaş, kronik hastalık vb. kriterlerle) ve bu gruplardan riskli olarak addedilenlere uygun uzaktan çalışma usullerinin belirlenmemesi ya da aynı riskli grup içerisinde yer alan çalışanlara eşit muamele ilkesine uygun şekilde davranılmaması nedeniyle hukuki süreçler ortaya çıkabilir, ceza ve yaptırımlara maruz kalınabilir, ceza, tazminat vb. adlar altında ödemeler sonucu finansal kayıplara sebebiyet verilebilir.</p>	<p>Uzaktan çalışma uygulamalarının özellikle Covid-19 gibi ihtiyaç haline geldiği durumlarda çalışanlara ilişkin yaş, kronik hastalık vb. kriterler üzerinden risk gruplarının tanımlandığı ve bu risk gruplarının her birine münhasır uygulama usullerinin belirlendiği test edilir.</p> <p>Çalışan risk gruplarına ayrılarak farklı uzaktan çalışma uygulamalarına tabi tutulduğu durumlarda uzaktan çalışma takip listeleri üzerinden eşit muamele ilkesine uygun hareket edilip edilmediği belirlenir.</p>
<p>1. İnsan Kaynakları Riski</p> <p>1.4. Hukuki Anlaşmazlık Riski – Gider Paylaşımı</p>	<p>Uzaktan çalışma uygulamaları süresince ortaya çıkan ve çalışana ilave bir gider oluşturan (enerji vb.) giderlerin karşılanmasına ya da uzaktan çalışma süresince ofiste çalışmadan kaynaklanan ve işverence karşılanan personel giderlerinin kesintiye uğrayıp uğramayacağına yönelik usullerin belirlenmemesi, bu usullerin belirlendiği şekilde uygulanmaması, uygulamalar sırasında çalışanlar arasında eşitlik ilkesine riayet edilmemesi nedeniyle hukuki süreçler ortaya çıkabilir, ceza ve yaptırımlara maruz kalınabilir, ceza, tazminat vb. adlar altında ödemeler sonucu finansal kayıplara sebebiyet verilebilir.</p>	<p>Uzaktan çalışma uygulamaları işveren için genel giderlerde bir azalmaya sebep olabileceken karşı tarafta çalışanlar için (enerji vb. kullanımı nedeniyle) ilave giderlere sebep olabilecektir. Bu nedenle ortaya çıkan bu giderlerin işveren tarafından ne şekilde destekleneceğine ilişkin kuralların oluşturulduğu, desteklenmeyecekse ortaya çıkabilecek giderler nedeniyle işverenin sorumlu tutulamayacağına ilişkin mutabakat metninde düzenleme bulunduğu hususları test edilir.</p> <p>Ayrıca, belirlenen kural dahilinde ödemelerin gerçekleştirildiği, gerçekleştirilen ödemeler nedeniyle ortaya çıkabilecek vergisel yükümlülüklerin gereği şekilde hesaplandığı ve işveren maliyetinin ilgili muhasebe hesaplarına doğru şekilde yansıtıldığı konuları test edilir.</p> <p>Kuralların belirlenmesinde ve uygulanmasında işveren tarafından çalışanlar arasında eşitlik ilkesine riayet edecek şekilde</p>

Risk Adı	Risk Tanımı	Test Tanımı
		<p>hareket edilip edilmediği belirlenen kural setlerinden ve ödeme işlemlerinden test edilir.</p> <p>İşyerinde çalışılması nedeniyle çalışana ödenmekte olan tutarların (yol parası, yemek parası, vb.) ya da işyerinde sağlanan yemek hizmetinin uzaktan çalışma modeline geçilmesi nedeniyle hangi kapsamda değerlendirileceğine ilişkin kuralların belirlendiği, çalışan ile mutabık kalındığı, belirlenen kurallar çerçevesinde uygulandığı test edilir. Hibrit model uygulayan işletmelerde uzaktan ve işyerinden çalışılan günler arasında uygulama farklılıkları varsa, ek olarak, bu günlerin takibi ve kuralların uygulanmasına ilişkin testler gerçekleştirilir.</p>
<p>1. İnsan Kaynakları Riski</p> <p>1.5. Hayali Çalışanlar Yoluyla Suiistimal Riski</p>	<p>İşletmenin diğer süreçleri ile birlikte işe alım süreçlerinin de uzaktan çalışma modeli çerçevesinde yürütülmesi durumunda işe alınan personelin işgücüne katılmamasına karşın ödeme alması yoluyla bordro suiistimalleri gerçekleşebilir ve bu durum finansal kayıplara sebebiyet verilebilir.</p>	<p>Uzaktan çalışma modeli sırasında işe alınan personelin iş tanımları kapsamında görevlerini ifa edip etmedikleri işletmenin kullandığı sistemler ve yazılımlar üzerinde bıraktığı izler takip edilerek tespit edilir.</p> <p>Ayrıca bordroya dahil edildiği belirtilen personel için özlük dosyası oluşturulup oluşturulmadığı, bu dosyada yer alan personel bilgilerinin çalışanın görev tanımı ve unvanı ile uyumlu olup olmadığı hususları değerlendirilerek olası suiistimal risklerini işaret edecek uyumsuzluklar tespit edilir.</p> <p>İşletme, departmanlar, lokasyonlar bazında personel sirkülasyonuna ilişkin istatistikler incelenir.</p>
<p>2. İş Süreçleri Riski</p> <p>2.1. İş Modelinin Adaptasyonu Riski</p>	<p>İşletmenin mevcut iş modelinin uzaktan çalışma modeline uygun olmaması nedeniyle yaşanabilecek üretim ve hizmet kesintileri, müşteriler başta olmak üzere tedarikçiler, bayiler, araçlar ve diğer tüm paydaşlar üzerindeki memnuniyet kaybı nedeniyle Pazar kaybı ortaya çıkabilir, marka ve işletme değerinde düşüş meydana gelebilir, kârlılık ve verimlilik kayıpları ortaya çıkabilir, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı düşebilir, suiistimal riskleri artabilir ve sonuç olarak finansal kayıplar da dahil olumsuzluklar gözlenebilir.</p>	<p>İşletmenin model değişikliği öncesine ve sonrasına ilişkin performans gelişiminin performans kriterleri ve finansal veriler üzerinden takip edilip edilmediği, müşteri algısındaki değişimlerin ölçülmesine ilişkin aksiyonların alınıp alınmadığı, hizmet ve sistem kesintilerine ilişkin istatistiklerin izlenip izlenmediği, çalışan memnuniyetindeki değişikliklerin analiz edilip edilmediği hususları test edilir.</p> <p>Bu yönde yapılan çalışmalar varsa, bunların sonuçları çerçevesinde iyileştirici önlemlerin planlanıp planlanmadığı anlaşılır.</p>
<p>2. İş Süreçleri Riski</p> <p>2.2. İşletme Süreçlerinin Adaptasyonu Riski</p>	<p>İşletme süreçlerinin uzaktan çalışma modeline imkan verecek şekilde dijitalleşmesinin sağlanamaması nedeniyle yaşanabilecek üretim ve hizmet kesintileri, müşteriler başta olmak üzere tedarikçiler, bayiler, araçlar ve diğer tüm paydaşlar üzerindeki memnuniyet kaybı nedeniyle Pazar kaybı ortaya çıkabilir, marka ve işletme değerinde düşüş meydana</p>	<p>İşletme süreçlerinde uzaktan çalışma sonrası oluşan başarısızlıkların ve verimsizliklerin tespitine yönelik değerlendirmelerin yapılıp yapılmadığı test edilir.</p> <p>Uzaktan çalışma ile süreçlerde kullanılmaya başlanan bilgi teknolojileri araçlarının kullanımı ve verimi, iş süreçlerinin dijitalleştirilmesi yönündeki ihtiyaç ve bunun karşılanıp karşılanmadığı, personelin uzaktan çalışma uygulamaları kapsamında ortaya</p>

UZAKTAN ÇALIŞMA UYGULAMALARININ İÇ DENETİMİNE İLİŞKİN BİR ÖNERİ

Risk Adı	Risk Tanımı	Test Tanımı
	gelebilir, kârlılık ve verimlilik kayıpları ortaya çıkabilir, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı düşebilir, suiistimal riskleri artabilir ve sonuç olarak finansal kayıplar da dahil olumsuzluklar gözlenebilir.	koyduğu efor ve verimlilik, vb. konular birim yöneticileri ile görüşülerek anlaşılır ve olası riskler ve verimsizlikler tespit edilir.
2. İş Süreçleri Riski 2.3. İşletme Kaynaklarının Adaptasyonu Riski	İşyerinde çalışmaya dayalı iş modelinden uzaktan çalışma modeline dayalı iş yapış şekline geçişte kaynak planlamasının yapılmaması nedeniyle yaşanabilecek üretim ve hizmet kesintileri, müşteriler başta olmak üzere tedarikçiler, bayiiler, aracılar ve diğer tüm paydaşlar üzerindeki memnuniyet kaybı nedeniyle Pazar kaybı ortaya çıkabilir, marka ve işletme değerinde düşüş meydana gelebilir, kârlılık ve verimlilik kayıpları ortaya çıkabilir, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı düşebilir, 329suiistimal riskleri artabilir ve sonuç olarak finansal kayıplar da dahil olumsuzluklar gözlenebilir.	<p>Personele uzaktan çalışma uygulamalarının sağlıklı bir şekilde devamına imkan verecek yazılım ve donanım varlıklarının tahsis edildiği hususu test edilir.</p> <p>Bu kapsamda taşınabilir bilgisayarlar ve mobil telefonlar, işin devamı süresince personelin ihtiyaç duyabileceği sarf malzemeler, dijital ortamda iletişim sağlayan yazılımlar, iletişimin sürekliliğini sağlamada kullanılacak internet bağlantıları ve mobil telefon hatları, personelin sağlıklı ve konforlu bir şekilde iş yapmasını sağlayabilecek ofis mobilyalarının personele yeter kapsam ve sayıda sunulduğu test edilir.</p> <p>İşletme kaynaklarının personele tahsisinde takip işlevini yerine getirecek gerekli envanter takip sistematığının kurulduğu ve gereği gibi işletildiği test edilir.</p> <p>İşletme kaynaklarının atıl şekilde kullanılmasının önüne geçmek üzere, görev tanımı ile ilişki kurulamayan kaynak tahsisi yapılmadığı test edilir.</p> <p>Yazıcılar, tarayıcılar gibi ofis ortamında ortak kullanıma hizmet verebilecek ve uzaktan çalışma ortamına taşınması mümkün olmayan envanterden kiralama yoluyla elde edilenlerin sözleşmelerinin feshine ve atıl kaynak kullanımının önüne geçilmesine yönelik aksiyonların mevcudiyeti sorgulanır.</p> <p>Ortak kullanım havuzundan karşılanan personel ihtiyaçlarının gereği ölçüde karşılanabildiği, talep takip sistemlerinin gereği ölçüsünde kurgulandığı ve teslimlerin ihtiyacı karşılayacak şekilde yürütüldüğü test edilir.</p> <p>Uzaktan çalışma iş modelinden önce personele tahsis edilen (envantere kayıtlı ya da kiralama yoluyla elde edilen) araçların akıbetinin değerlendirildiği ve alınan karar ölçüsünde hareket edildiği test edilir.</p> <p>Personelin işletme tarafından kendisine tahsis edilen envanter nedeniyle yaşadığı sorunlara çözüm sağlayacak yapıların tesis edildiği ve gereği ölçüsünde işletildiği test edilir.</p> <p>İhtiyaç üzerine personelin satın almasını kendisinin gerçekleştirebileceği envantere ilişkin kuralların belirlendiği ve bu kapsamda işlem yapıldığı test edilir. İşletme envanterine</p>

Risk Adı	Risk Tanımı	Test Tanımı
		girmesi gereken kıymetlere ilişkin gerekli aksiyonların alındığı test edilir.
2. İş Süreçleri Riski 2.4. İş Planlarının Aksaması Riski	Hibrit çalışma modellerini tercih eden işletmelerde uzaktan çalışılacak sürelerin tespitinde ve uzaktan çalışmanın planlanmasında ve yönetilmesinde yaşanacak aksaklıklar nedeniyle Pazar kaybı ortaya çıkabilir, marka ve işletme değerinde düşüş meydana gelebilir, kârlılık ve verimlilik kayıpları ortaya çıkabilir, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı düşebilir, suiistimal riskleri artabilir ve sonuç olarak finansal kayıplar da dahil olumsuzluklar gözlenebilir.	Hibrit çalışma modelinde çalışanın uzaktan çalıştığı süreleri planlamasına ve bunların yöneticileri tarafından onaylanarak yönetilebilmesine olanak sağlayan sistemlerin oluşturulup oluşturulmadığı, oluşturulan sistemlerin efektif şekilde kullanılıp kullanılmadığı, sistem kayıt düzeninin analize imkan verip vermediği hususları test edilir. Ayrıca fonksiyonlar ve departmanlar bazında hibrit model dahilinde, iş sürekliliğini aksatmayacak şekilde asgari çalışanın işyerinde bulunmasının sağlanıp sağlanmadığı sorgulanır.
2. İş Süreçleri Riski 2.5. Maliyet Verimliliği Riski	Uzaktan çalışma modeline geçen işletmelerde genel giderlerde (enerji, su, ofis kirası, personel ulaşım, mutfak, vb.) tasarruf sağlanması beklenmelidir. Modelin uygulamaya alınmasına karşın gerekli adaptasyonun sağlanamaması nedeniyle finansal kayıplar gözlenebilir.	Uzaktan çalışma modeline geçen işletmelerin gider kalemleri bazında masraflarında yaşadıkları iyileşme analiz edilir. Bu amaçla aylar itibariyle gider bakiyelerindeki değişimler trend analizi ile yorumlanır. Özellikle düşüş meydana gelmesi beklenen değişken gider sınıflarında kullanım miktarına bağlı olarak gelişme gösterilmesi beklenir. Enerji ve su giderleri gibi kalemlerde enflasyonist etkiler arındırılarak kullanım miktarlarına odaklanılır. Gelişme gözlenmeyen kalemlerin işletme tarafından analize tabi tutulup tutulmadığı ve gerekli aksiyonların alınıp alınmadığı incelenir.
2. İş Süreçleri Riski 2.6. İşgücü Katılımı Riski	Uzaktan çalışma modeline geçen işletmelerin merkezî ve kontrol edilebilir bir yapıdan dağıtık ve farklı lokasyonlardan yürütülen kontrolü güç bir yapıya geçiş yapmaları nedeniyle yaşanabilecek üretim ve hizmet kesintileri ve müşteriler başta olmak üzere tedarikçiler, bayiler, araçlar ve diğer tüm paydaşlar üzerindeki memnuniyet kaybı sonucu Pazar kaybı ortaya çıkabilir, marka ve işletme değerinde düşüş meydana gelebilir, kârlılık ve verimlilik kayıpları ortaya çıkabilir, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı düşebilir, suiistimal riskleri artabilir ve sonuç olarak finansal kayıplar da dahil olumsuzluklar gözlenebilir.	Uzaktan çalışma modelinde çalışanın işgücüne katılımını sağlayacak, iş verimliliğini ölçümleyecek, verimsizlikleri tespit edecek ve sebeplerini ortadan kaldıracak çözümlerin kurgulandığı test edilir. Bu çerçevede, düzenlenen protokolde veya prosedürde yer alan işverenin denetleme hakkı çerçevesinde çalışma pratiklerinin ölçülmesine, kontrolüne ve teftişine yönelik kullanılan yöntemler ve bu yöntemleri çıktıları ile uyumlu şekilde aksiyonlar belirlendiği test edilir. Hibrit çalışma modeli uygulayan işletmelerde ise işyerinden işgücüne katılmasını gerektiren günlerde çalışan davranışlarının izlenebildiği, analiz sonuçları kapsamında önlemlerin alındığı test edilir. Bu denetimlerde çalışanın çeşitli yollarla bırakmış olduğu denetim izlerinden ve takip uygulamalarının raporlarından faydalanılır.
3. Risk Analizi 3.1. Bilgi Teknolojileri Riski	Uzaktan çalışma modeline geçilmesiyle ortaya çıkan sistem güvenliği ve bilgi güvenliği kırılganlıklarını tespit edecek değerlendirme çalışmalarının yapılmaması nedeniyle iş kesintileri, veri kayıpları,	Uzaktan çalışma modeline bağlı olarak - Uzaktan çalışılan lokasyonlarda güvenli ağların kullanılmaması,

UZAKTAN ÇALIŞMA UYGULAMALARININ İÇ DENETİMİNE İLİŞKİN BİR ÖNERİ

Risk Adı	Risk Tanımı	Test Tanımı
	<p>yazılım ve donanım hasarları ve sonuç olarak finansal kayıplar da dahil olumsuzluklar gözlenebilir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uzaktan çalışılan lokasyonlarda kullanılan donanımların düşük teknoloji kalmaması, - Uzaktan çalışılan lokasyonlardan işletmenin güvenlik ağına dahil olunmadan çalışılması, - Uzaktan çalışılan lokasyonlarda bulunan cihazlar üzerinde yama yönetimi ve anti virüs versiyon güncelleme işlemlerinin yapılamaması, - Uzaktan çalışılan sürelerde işletmenin bilgi teknolojileri varlık envanterinde bulunmayan ve farklı kullanıcılar tarafından erişilebilen donanım envanterinin kullanılması, - Uzaktan çalışmalar sırasında veri envanteri ve veri yönetimi yazılımlarının devre dışında kalması, - Uzaktan çalışmalar sırasında özellikle çalışanın kişisel cihazlarını kullanması sonucu internet protokollerinin devre dışında kalması, - Uzaktan çalışmalar sırasında çalışanlar tarafından işletmece onaylanan yazılımlar dışında yazılımlar kullanılması - Cihazların otomatik kilitlemesi ya da sistemlerden otomatik olarak çıkılmasını sağlayan kontrollerin uygulanmaması, - Uzaktan çalışılan zamanlarda kamuya açık alanlarda ekran güvenliğinin sağlanmaması, - Uzaktan çalışma nedeniyle yedekleme prosedürlerinin işletilememesi, - Uzaktan çalışma sırasında kullanılmak üzere çalışana tahsis edilen donanımın fiziksel güvenliğinin sağlanamaması <p>nedenleriyle ortaya çıkabilecek riskleri tanımlamada, değerlendirmede, bunlara yönelik risk azaltıcı önlemleri uygulamada gerekli adımların tanımlanıp tanımlanmadığı test edilir.</p> <p>Ayrıca, uzaktan çalışma sonucu ortaya çıkan ilave riskler hakkında çalışana gerekli bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerinin yürütülüp yürütülmediği sorgulanır.</p>
<p>3. Risk Analizi 3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Riski</p>	<p>Uzaktan çalışma modeli kapsamında işgücüne katılan çalışanların çalışma koşulları nedeniyle maruz kaldıkları kaza, hastalık, yaralanma vb. olaylar iş kesintilerine sebep olabilir.</p> <p>İşveren, uzaktan çalışma süresince maruz kalabileceği olumsuz durumlar ve bunlardan kaçınma yöntemleri hakkında çalışanı bilgilendirme yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi nedeniyle ceza ve yaptırımlara maruz kalabilir, ceza,</p>	<p>İşverenin, uzaktan çalışma sırasında iş sağlığı ve güvenliği konularında ortaya çıkabilecek olumsuzluklar hakkında çalışanı bilgilendirip bilgilendirmediği test edilir.</p> <p>Düzenlenen protokol veya prosedürde bu durumlar karşısında tarafların sorumlulukları üzerinde anlaşılıp anlaşılmadığı incelenir.</p>

Risk Adı	Risk Tanımı	Test Tanımı
	tazminat vb. adlar altında ödemeler sonucu finansal kayıplar ortaya çıkabilir.	

Kaynak: (Tablo yazarlar tarafından oluşturulmuştur.)

3. Sonuç

Covid-19 pandemisi ile yaygınlaşan uzaktan çalışma uygulamaları iş modelinin değişimine ve böylece işletmeler için birtakım risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Uzaktan çalışma uygulamaları sonucu ortaya çıkan bu riskler farklı perspektiflerden ele alınabilmeli ve bunlara yönelik gerekli risk yönetim prosedürleri uygulanabilmelidir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada, iç denetim fonksiyonlarınca uzaktan çalışma iş modellerinin riskleri üzerine yürütülecek bir çalışmada kullanılacak bir risk değerlendirme ve denetim test kapsamı önerisinde bulunulmuştur. Buna göre, iş modelinin uzaktan çalışma modeline dönüştürülmesiyle insan kaynakları, iş süreçleri ve risk değerlendirme başlıklarında on dört ana risk tanımı yapılmış, bunlar detaylandırıldıktan sonra iç denetim faaliyetlerinde bu risklere yönelik gerçekleştirilecek testlere ilişkin genel açıklamalara yer verilmiştir.

İç denetim fonksiyonu, işletmenin kurumsal yönetim yapısında önemli bir aktör olarak, diğer tüm risklerde olduğu gibi iş modeline yönelik risklerde de gerekli çalışmaları yürütmeli ve gelişim ihtiyaçlarını tespit ederek bunlara yönelik önerilerde bulunmalıdır. Bu görevin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için risklerin doğru şekilde anlaşılması, denetim çalışması için uygun kapsamın belirlenmesi, risk önceliklerini de dikkate alarak denetim çalışmasının kapsam sınırlılıkları çerçevesinde uygun planlamanın gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır.

Konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen literatür taraması dikkate alındığında, uzaktan çalışma modeline ilişkin güvence hizmeti sunulmasına yönelik bir kapsam önerisi getiren bu çalışma, literatürde bu konuda yapılmış ilk çalışmadır.

İşletmenin farklı hatları tarafından yürütülen güvence çalışmalarının iş modeli değişikliklerinin ortaya çıkabilecek olumsuz etkilerini azaltacak sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, çalışmanın en önemli kısıtını oluşturan işletme özelinde ortaya çıkan risklerin değerlendirmesi hususu takip edecek çalışmalarda araştırmacıların sektörel bazda risklerin ortaya koyulması hususunda ortaya koyacakları çabalarla gündeme gelebilecektir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Gürol BALOĞLU (%50), Kaan Ramazan ÇAKALI (%50)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, B. & Mutlu, M. D. (2022). “Muhasebe Mesleğinde Dijital Dönüşüm: Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 11(2): 845-864. DOI: 10.15869/itobiad.971503.
- Akay, M. & Kundakçı, N. (2021). “ÇKKV ve Tamsayılı Programlama Yöntemleri ile Bir Üretim İşletmesinde Uzaktan Çalışma Modelinin Oluşturulması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 24(2), 548-568: DOI: 10.29249/selcuksbmyd.980867.
- Akca, M. & Tepe Küçüköğlü, M. (2020). “Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1): 71-81.
- Alan, H. & Köker, A. R. (2021). “Salgın ve Uzaktan Çalışma Düzeninin Sosyal Ağ İlişkilerinin Değişimine Etkileri: Sistemik Yazın Taraması ve Önermeler”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 17(4): 1257-1279. DOI: 10.17130/ijmeb.804460.
- Baloğlu, G. (2020). “Kurumsal Risk Yönetimi”. Başar ve Celayir (Ed.). *Kurumsal Yönetim ve Risk Yönetimi* (179-192). Ankara: Nobel.
- Baloğlu, G., & Çakalı, K.R., (2022). “Missing Aspects of the Risk: Speed and Duration”. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, 9(1): 12-21. DOI: 10.17261/Pressacademia.2022.1541
- Bellmann, L. & Hübler, O. (2020). “Working From Home, Job Satisfaction and Work-Life Balance Robust or Heterogeneous Links?”. *International Journal of Manpower*, 0143-7720: 1-18.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework*.
- COSO. (2017). *Enterprise Risk Management: Integrating with Strategy and Performance*.
- Delaporte, I., & Pena, W. (2020). “Working From Home Under COVID-19: Who Is Affected? Evidence From Latin American and Caribbean Countries”. *CEPR COVID Economics*, 14: 1-30.
- Dingel, J. & Neiman, B. (2020). “How Many Jobs can be Done at Home?”. *Journal of Public Economics*. 189. 104235. 10.1016/j.jpubeco.2020.104235.
- Dulay Yangın, D., Baycık, G., Yay, O. & Doğan, S. (2021). “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”. *Çalışma ve Toplum*, 3(70): 1683-1728.
- Erafşar, R. B. (2022). “Türk İş Hukukunda Evden Çalışma”. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1): 279-317. DOI: 10.33432/ybuhukuk.1027291.
- Esen, D. & Bircan, Ö. (2022). “Ar-ge Çalışanlarının Bakış Açısıyla Evden Çalışma”. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 113-132.
- Gibbs, M., Mengel, F. & Siemroth, C. (2021). “Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals”. *SSRN Electronic Journal*, January 2021, 1-40.
- Güler, M. & Nalbant, F. (2022). “Evden Çalışma Uygulamasının Çalışanlar Üzerinde Yaratabileceği Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11 (1): 530-549. DOI: 10.15869/itobiad.972737.
- Güzel, D. & Aydın, G. (2021). “Covid-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Sisteminde İş Performansını Etkileyen Faktörler: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2): 128-133.


- Hafshah, R. N., Najmaei, M., Mansori, S. & Fuchs, O. (2022). “The Impact of Remote Work During COVID-19 Pandemic on Millennial Employee Performance: Evidence from the Indonesian Banking Industry”. *Journal of Insurance and Financial Management*, 7(2): 15-39.
- Hashim, R., Bakar, A., Noh, I., & Mahyudin, H. A. (2020). “Employees’ Job Satisfaction and Performance Through Working from Home During the Pandemic Lockdown”. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 5(15): 461–467. <https://doi.org/10.21834/ebpj.v5i15.2515>.
- ILO. (2020). *Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma*. İsviçre.
- Ipsen, C. Van Veldhoven, M., Kirchner, K. & Hansen, J. P. (2021). “Six Key Advantages and Aisadvantages of Working from Home in Europe During Covid-19”. *International Journal of Environment Research Public Health*, 18: 1820-1840.
- ISO. (2018). *International Standard 31000: Risk Management – Principal and Guidelines*. İsviçre.
- İş Kanunu. (2003). *Resmi Gazete*, 25134, 10.6.2003.
- Koç, F. (2022). “Dijitalleşme Sürecinde Uzaktan Denetim”. Erdoğan Tarakçı ve Göktaş (Ed.) *İşletmecilikte Dijital Dönüşüm* (249-271), Efe Akademi.
- Kutlutürk, S. & Yıkılmaz, İ. (2021). “Covid-19 Pandemisi Uzaktan Çalışma Sürecinde Akademisyenlerin İş Stresi, Tükenmişlik Algısı ve Kas İskelet Sistemi Ağrılarının İncelenmesi”. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8(2): 297-313.
- Özçelik, Z. (2021). “Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58): 221-240. DOI: 10.18070/erciyesiibd.798088.
- Palumbo, E. (2020). “Let Me Go To The Office! An Investigation Into The Side Effects of Working From Home On Work-Life Balance”. *International Journal of Public Sector Management*. 1-20.
- Pass, S. & Ridgway, M. (2022). “An Informed Discussion on the Impact of COVID-19 and ‘Enforced’ Remote Working on Employee Engagement”. *Human Resource Development International*. 25(7): 1-17. DOI:10.1080/13678868.2022.2048605.
- Raisiene, A. G., Rapuano, V., Varkulevici, K. & Stachova, K. (2020). “Working from Home—Who is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period”. *Sustainability*, 12, 5332: 1-21.
- Rioveros, G. & Chua, E. & Lanuza, M. (2021). “The Impact of Work from Home Set-up during the COVID-19 Pandemic”. *World Wide Web*. 7: 74-80. 10.17605/OSF.IO/V94NH.
- Serinikli, N. (2021). “Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1): 277-288. DOI: 10.18069/firatsbed.831755.
- Tanpipat, W., Lim H. W., & Deng, X., (2020). “Implementing Remote Working Policy in Corporate Offices in Thailand: Strategic Facility Management Perspective”. *Sustainability* 13 (1284): 1-23.
- Tokdemir, G. (2021). “Home-Based Working During Covid-19 Pandemic: Experience of Turkish Software Professionals”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 21(5): 1061-1068. DOI: 10.35414/akufemubid.930841.
- Tunk, N. & Kumar, A. (2022). “Work from Home - A New Virtual Reality”. *Current Psychology*: 1-13. 10.1007/s12144-021-02660-0.


- Uluslararası İç Denetim Enstitüsü. (2016). *Mesleki Uygulama Çerçevesi Kapsamında Uluslararası İç Denetim Standartları*.
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliği. (2021). *Resmi Gazete*, 31419, 10.03.2021.
- Yalçın, M. & Akıncı Vural, Z. B. (2021). “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma ve Kurumsal Aidiyet: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”. *Atatürk İletişim Dergisi*, 129-139. DOI: 10.32952/atauniiletisim.1031445.
- Yiğit, B. (2021). “Pandemi Döneminde Uzaktan ve Evden Çalışma”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4): 313-319.

SAĞLIK KURUMLARINDA ÇEVREYE DUYARLI POLİTİKALAR: YEŞİL HASTANE ÖRNEKLERİ¹

ENVIRONMENTAL SENSITIVE POLICIES IN HEALTH INSTITUTIONS: EXAMPLES OF GREEN HOSPITALS

Veysel BAYTAŞ*, Gülşen ÇETİN AYDIN**

*Sağlık Yönetimi Uzmanı., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, veyselhan.93@gmail.com, 

**Dr. Öğr. Üyesi.Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, gulsenaydin@kmu.edu.tr, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
Gönderilme Tarihi 05.11.2022 Revizyon Tarihi 23.12.2022 Kabul Tarihi 26.12.2022 Makale Kategorisi Araştırma Makalesi JEL Kodları I10 M10 M19	<p>Gelişen ve değişen dünya yerel ve küresel çapta, 20. yüzyılın yarısından günümüze kadar hızlı nüfus artışı, aşırı kentleşme, aşırı doğal kaynak kullanımına bağlı olarak çok çeşitli çevre sorunlarıyla yüzleşmektedir. Modern sağlık kurumlarında ortaya çıkan aşırı atık üretimi, aşırı enerji tüketimi ve kaynakların aşırı kullanımı ise; “yeşil hastane” terimiyle karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda sağlık kurumlarının çevre sorunlarını artırır nitelikteki problemlere çözümü ve çevreye daha az zararlı hizmet geliştirmesi amaçlanmıştır. Sağlık kurumlarına ve çevreye sağladığı katkılar incelenerek; yeşil hastane kavramı hakkında bilgi vermek, uygulanabilir yeşil hastane kavramını ortaya koymak aynı zamanda Türkiye’de sağlık sektöründe yeşil kavramına dikkat çekmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Sonuç olarak; yeşil hastane kimliğinin hem özel hem de kamu da artırılması sağlık hizmetlerinin maliyetlerini düşürmekle beraber sağlık hizmetlerinin kalitesini de artırmaktadır. Sağlık sektörünün gerek çevresel gerekse ekonomik açıdan etkileri göz önünde bulundurularak hem sağlık uzmanlarına hem de sağlık hizmetinin üretimi ve sunumunda toplumsal gelişime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.</p> <p>Anahtar Kelimeler: Çevre; Sağlık Politikaları; Sürdürülebilirlik; Yeşil Hastane</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received 05.11.2022 Revized 23.12.2022 Accepted 26.12.2022 Article Classification: Research Article JEL Codes I10 M10 M19	<p>The developing and changing world both locally and globally faces with a wide variety of environmental problems due to rapid population growth, excessive urbanization and excessive use of natural resources from the mid-20th century until nowadays. Excessive waste generation, excessive energy consumption and excessive use of resources that occur in modern healthcare institutions; which appears with the term “green hospital”. In this sense, it is aimed that health institutions will solve that increasing environmental problems in order to compensate for their environmental issues and develop services with less damage to the environment. By examining its contributions to health institutions and the environment; to provide information about green hospital concepts, feasible green hospital concepts put forward; at the same time drawing attention on the concept of green to the health sector in Turkey is the objective of the study. As a result; increasing the green hospital identity in both private and public sectors not only reduces the costs of health care services, but also increases the quality of health services. Considering the environmental and economic effects of the health sector, it is thought that it will contribute to both health professionals and social development in the production and delivery health services.</p> <p>Keywords: Environment; Health Policies; Sustainability; Green Hospital</p>

¹Bu çalışma Veysel BAYTAŞ’ın “Sağlık Kurumlarında Çevreye Duyarlı Politikalar: Yeşil Hastane Örnekleri” adlı tez çalışmasından türetilmiştir.

Atıf (Citation): Baytaş, V. & Aydın Çetin, G. (2022). “Sağlık Kurumlarında Çevreye Duyarlı Politikalar: Yeşil Hastane Örnekleri”, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 336-356



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Çevrenin doğal dengesinin günümüzde daha çok bozulmasıyla birlikte yeşil çalışmaların sağlık sektöründe ve Sağlık Yönetimi alanında uygulanma sorunundan yola çıkılarak bu çalışma hazırlanmıştır. Bununla birlikte sağlık yapılarının sisteminin yeşil hareketler ile birlikte neden değişmesi gerektiği sorusuna literatür taranarak cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Sağlık Yönetimi alanındaki literatüre katkı sağlamak amacıyla hazırlanan bu çalışmada, sağlık kurumlarına ve çevreye sağladığı katkılar incelenerek; yeşil hastaneler ile ilgili bilgi vermek, uygulanabilir yeşil hastane kavramını ortaya koymak aynı zamanda Türkiye’de sağlık sektöründe yeşil hastane kavramına dikkat çekmek çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Ayrıca gelecekte planlanan sağlık yapılarının yapımına fikir oluşturması açısından katkı sağlayabileceği umut edilmektedir.

Çalışma içerisinde Türkiye’de ve dünyada; sağlık sektöründe yeşil hastane stratejisinin ne derecede ve nasıl uygulandığına dair farklı ülke örneklerine değinilerek bu hastanelerin ne derece sürdürülebilir hizmet verdiklerini ortaya koymak çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Sağlık yönetimi ana bilim dalı literatürüne bakıldığında “Yeşil Hastane” alanında dünyada uygulamalı olarak birçok çalışma olmasına rağmen bu sayı Türkiye’de istenilen düzeye ulaşamamıştır ve bu çalışmalar çok az sayıda uygulama alanı ile birlikte yeşil hastane kavramıyla sınırlı kalmıştır. Çalışma çevreye karşı olan sorumluluğumuzun önemi hakkında bilgiler içermekte olup yeşil kavramının sağlık sektöründe uygulanabilirliğine aynı zamanda çevreye, sağlık çalışanına ve hastaya duyarlı bir kavram olduğuna dair bir bakış açısı kazandırmak üzere hazırlanmıştır.

Gelişen teknoloji ve değişen yaşam koşullarıyla birlikte insanlar yeni kavramlarla önceki yüzyıllardan daha farklı bir algı seviyesine ulaşarak 21. yüzyılın her alanda getirilerine ayak uydurmaktadırlar. Yer kürenin doğal dengelerinin bozulması, küresel iklim değişikliği, kutuplarda meydana gelen bozulmalar insanların geri dönülmez hatalarının sonucu olarak dünyayı yaşanılmaz bir yer haline getirmektedir. Dünyanın sahip olduğu değerleri sadece insanoğlunun tüketimi üzerine yapılandırılan ekonomiler, ürünlerin ne şekilde elde edildiğine odaklanmaksızın atıklarıyla da nasıl baş edildiği noktasında ilgisiz kalmakta ve bu sorunsallar insanların gerek ekonomik gerekse yaşam biçimleriyle doğrudan alakalı olmasına rağmen çözümleri sunulmamaktadır. Değişen bu düzenle insanlar istediğini alma ve yapma faaliyetleri üzerine farklı şekillerde bakış açıları kazanmakta fakat çözümcü yollar geliştirmemektedir (Öktem ve Mutdoğan, 2020).

Sanayileşme ile birlikte meydana gelen değişimler; atmosfere salınan gazların miktarındaki kontrolsüzlükler, alınmayan önlemler yerel ekosistemleri de etkileyerek atmosferi ve yaşanılan çevreyi aşırı kirliliğin etkisi altına almış ve deformasyona uğratmıştır. Geçmişten günümüze kadar gelen hızlı nüfus artışı, aşırı enerji tüketimi, fosil yakıtların kullanımının artması, toprakların duyarsız bir şekilde değerlendirilmeye çalışılması, ulaşım ve ticaret ağlarının gelişimi gibi insan kaynaklı faaliyetler küresel bozulmanın seviyesini yükseltmektedir (Palteki, 2013).

Bugünün ve yarının ihtiyaçlarını düşünerek çevre ve insan sağlığını büyük oranda göz ardı eden insan etkilerini azaltmak için bilim insanları tarafından bu kapsamda sürdürülebilirlik kavramı geliştirilmiştir. Özellikle yenilenemeyen doğal kaynakların aşırı tüketimiyle gelecekte kaynak yetersizliği sonucunda toplumların üretim yapamayacak düzeye gelebileceği bu faaliyetlerin sürdürülebilir olmadığını ifade etmektedir. Diğer yandan sürdürülebilir olmayan; atık üreten ve insan aktiviteleri sonucunda aşırı kirlilik oluşması da atmosferde kirliliği önleyecek enerjiyi tüketerek insanoğlunun gelecek nesilleri için yaşanılabilir bir dünya yerine yaşanılmaz zararlı etkilere maruz kalan sağlıklı bir çevreye muhtaç bırakılmaktadır. Hâlbuki tüm bunların aksine doğal kaynaklar sürdürülebilir bir yaklaşımla, geliştirilen politikalarla ve alınacak önlemlerle çevreye daha az zararlı ve daha çok verimli bir şekilde kullanılabilir (Myers ve Spoolman, 2014).

Sürdürülebilirlik kavramı; yapıların yüksek performanslı ve ergonomik yeşil binalar olarak inşa edilmesiyle ilk defa 1990’ların başında inşaat sektörüyle hayatımıza girmiş ve halen devam etmektedir. Özellikleri bakımından oldukça karmaşık olan iç çevre kalitesiyle insana ve çevreye

en az zarar vermeyi amaçlayan bu yapılar daha az malzemeyle inşa edilmektedir. Aynı zamanda enerji ve su kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmaya ve çevresel dengeyi koruyacak tarzda tasarlanan yapılar olarak dünya genelinde sağlıklı yapılar olarak popülerite kazanmıştır (Darko ve Chan, 2016). Yeşil yapı olarak adlandırılan bu binaların küresel boyutta yayılıp ses getirmesini sağlayan en önemli faktörler; su israfı, kirliliği önleme, tasarruflu enerji tüketimi ve malzeme kullanımı gibi çevresel sorunlara çözüm üretebilmesidir. Bunun yanı sıra binaların inşasında ve fayda maliyetlerinde fayda sağlayarak hizmet vermek isteyen iş insanlarına tasarruflu fırsatlar sunması ve daha az enerjiyle kaliteli iç ortamların tasarımı; hem hizmet üretimi hem de hizmet alımıyla ilgili olarak doğrudan insan ve toplum sağlığının gelişmesini sağlamaktadır (Retzlaff, 2009).

Dünyanın önde gelen ülkelerine bakıldığında uzun zamandır bu konuda uygulanabilen ciddi ilerlemeler kaydedtikleri görülmektedir. Yeşil yapıların çevresel verim gücünü değerlendirmek amacıyla zamana yayılmış bir şekilde yapı endüstrileri; çevreye, ekonomiye ve bireylere olumlu etkilerini gözlemlemiş ve yeni inşalarda bu amaçları sağlamamaya yönelik “Yeşil Yapı Sertifikalandırma Sistemleri (Green Building Rating Systems)” geliştirmişlerdir. Bu kapsamda; İngiltere başta olmak üzere ilk kez “BREEAM (Building Research Establishment’s Environmental Assessment Method) Yapı Araştırma Kurumu Çevresel Değerlendirme Yöntemini” oluşturmuştur. Akabinde 1998’de Amerika; “LEED (Leadership in Environmental and Energy Design) Çevre ve Enerji Tasarımında Liderlik” geliştirmiştir. Dünya’daki gelişimleri ve dönüşümleri takip eden Avusturalya ise; “GREENSTAR” başta olmak üzere pek çok sayıda sertifikalandırma sistemi oluşturmuştur. Gelişmiş ülkelerdeki sertifikalandırma sistemleri ile yeşil yapıların kamu tarafından kabul görmesi, çalışmalarını buna göre tasarlaması ve ekonomik açıdan yeni yapılacak girişimlerde güven kazanılması gibi hedefler belirlenmiş ve yeni yapılan binalar bu sistemlerle enerji, su verimliliği, iç ortam kalitesi ve yenilikçi teçhizat kullanımı şeklinde puanlandırılarak değerlendirilmeye alınmaktadır (Miller vd., 2015). Küresel ısınmanın getirdiği problemlerle baş etme yolunda bu yenilikçi ve çevreci akım, dünyanın hemen her yerinde hastaneleri geleneksel yapıdan ziyade yeşil hastane olma yönünde girişimlere sürüklemiştir. Hastane binaları çok fazla enerji ve su kullanan, atık üreten, malzeme kullanan ve iç mekân kalitesinin minimum seviyede kaldığı yapılardır. Bu sebeplerden dolayı diğer problemlere daha pratik ve kolay çözümler üretmek adına hastaneleri yeşil kavramına yönelmektedir. Bu sayede topluma hizmet sağlarken daha kaliteli mekânlar sunan hastaneler; yeşil hastane adı altında sürdürülebilir yapılar haline gelmektedir (Kılıç ve Güdük, 2018).

BREEAM for Healthcare (Sağlık Hizmetleri için BREEAM), LEED for Healthcare (Sağlık Hizmetleri için LEED) ve GREENSTAR Healthcare (Yeşil Yıldız Sağlık Hizmetleri) gibi bazı uluslararası sertifika sistemleri yeşil yapı olarak hastaneleri değerlendirip sertifikalandıran önemli sistemler olarak literatürde yer almaktadır. Bu sertifikalandırma sistemleri hastaneleri başta yönetim olmak üzere; sürdürülebilirlik, enerji ve su verimliliği, atık yönetimi, malzeme seçimi, tasarımda yenilik, iç mekân kalitesi gibi alanlarda farklı ölçütlendirme ve değerlendirme düzeylerinde belgelendirmektedir. Bu sistemler sayesinde hastaneler belirtilen alanlarda; tasarım, karar verme, yapı süreçleri ve performans ölçümlerinde iyileştirmeler sağlamaktadır (Sahamir ve Zakaria, 2014). Yeşil hastanelerin insanlığa sağladığı yararlar; su kirliliği ve atıkların neden olduğu zararlardan kurtularak çevrenin korunmasını sağlamak, daha az enerji ve malzeme kullanarak ekonomiye fayda sağlamak, daha sağlıklı iç mekân tasarımlarıyla bireyler için yaşanılabilir ortamlar oluşturmak olarak özetlenebilir (Gerwing, 2014). Bunun yanı sıra; sağlık kurumlarının toplumun sempatisini kazanmak adına daha kolay kabul edilmesi ve bu alanda yapılacak yatırımları da beraberinde getirmesi diğer getirileri ortaya koymaktadır (Yudelson, 2008).

Türkiye’de yeşil hastane kavramına ve bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında; Sağlık Bakanlığı tarafından son yıllarda enerji tasarrufu ve yeşil bina zorunluluğunu kapsayan yönetmelikler düzenlenmiştir. Yeni yapılacak olan binaların her ne kadar bu özellikleri taşıdığı,

kurumsal olarak bu konudaki gelişmeleri takip ettiği görülse de bireysel olarak bu yöndeki talep ve beklentilerin tam olarak karşılanmadığı ifade edilmektedir (Kılıç ve Güdük, 2018). Farklı bir çalışmada ise; Türkiye’de yeşil bina felsefesinin gelişmiş ülkelerdeki farkındalığın seviyesine ulaşabilmesi için sadece hasta ve hasta yakınlarına sağladığı yararlar değil aynı zamanda sağlık çalışanlarına da faydası göz önünde bulundurularak ülkede çevre dostu yeşil hastane binalarının hem nitelik açısından hem de nicelik açısından sürdürülebilir yeşil alanlarla desteklenmesinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır (Hoşgör, 2014). Konu ile ilgili ülke genelinde ilgili kişi ve kurumlar her ne kadar önemli adımlar atmış olsa da yeşil hastane kavramına kurumsal ve bireysel anlamda gerekli ilginin gösterilemediği gibi yapılan çalışmaların da henüz istenilen ölçüde olmadığı görülmektedir. Çalışma ile Türkiye’deki yeşil hastanelere dair bilgi vermek, sağlık sektöründe çevre dostu yeşil hastanelerin çevreye sağladığı katkısını ve uygulanabilirlik düzeyini gerek çevre açısından gerekse sağlık sektörüne olan katkı ve etkilerini yapılan çalışmalarla ortaya koyarak yeşil hastane kavramına yönelik farkındalık oluşturmak amacı ile yapılacak çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır. Ayrıca dünya genelinde sağlık kurumlarında yeşil hastane stratejisinin hangi boyutta ve nasıl uygulandığı farklı ülke uygulamalarıyla ele alınmış, yeşil hastanelerin tasarımı için geliştirilen değerlendirme araçlarının ve sistemlerin özellikleri incelenmiştir. Yeşil hastane uygulamalarının tasarımında nelerin dikkate alındığı göz önünde bulundurularak gelecekte yapılması planlanan sağlık yapıları için bir zemin oluşturması, ayrıca yeşil hastaneler ve sağlıkta yeşil yaklaşımlara ilişkin kişi ve kurumların bilgilendirilmesi amaçlanmıştır.

1. Hastane ve Yeşil Hastane Kavramı

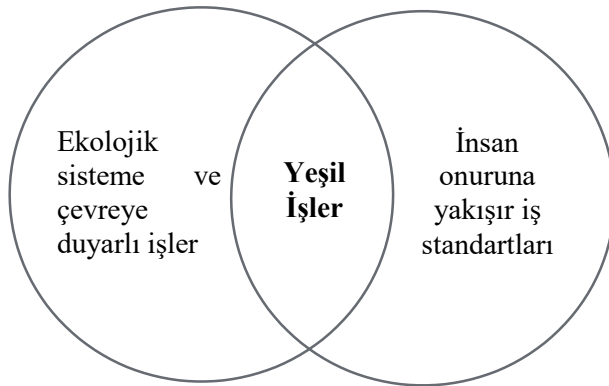
1.1. Yeşil İş Kavramı

Yeşil işler, çevrenin korunmasına ve eski haline getirilebilmesine imkân veren, yenilenebilir enerji gibi yeni sektörleri de bünyesinde barındıran işleri kapsamaktadır. Yeşil işler, insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip, enerji ve hammadde kullanımını en aza indiren, sera gazı salınımını kısıtlayan, atıkları ve kirliliği azaltan; ekosistemi yenileyen ve koruyan işler olarak tanımlanmaktadır (Başol, 2015).

ILO (International Labour Organization / Uluslararası Çalışma Örgütü)’ya göre yeşil iş kavramı; *“Çevresel, ekonomik ve sosyal olarak sürdürülebilir girişimlere ve ekonomilere liderlik ederek negatif çevresel etkiyi azaltmaya yardım eden ve aynı zamanda insan onuruna yakışır işler yaratan ve dönüştüren işlerdir.”* şeklinde tanımlanmaktadır (ILO, 2014a, 2014b).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan yeşil işlerin grafiksel gösterimi Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Yeşil İşlerin Grafiksel Gösterimi



Kaynak: ILO (2014a, 2014b)

Raymond vd., (2013), yeşil işleri; sürdürülebilir enerji kaynakları ya da karbon salınımını en aza indiren etkinlikler gibi ekolojik önemlilik arz eden işlerde çalışan ve geliri az olan çalışanlara

insan onuruna yakışır iş standartları sunan işler şeklinde tanımlarken (Raymond vd., 2013), Peters vd., (2011), yeşil işleri; çevre ve doğal kaynakları koruma, iklim değişimlerini en aza indirme ve enerji güvenliği sağlama amacı güden işler olarak tanımlamaktadır (Peters vd., 2011),

Baş (2013), yeşil iş kavramını; minimum karbonlu kalkınma oluşturan, yenilenebilir şehirleşme ve atık yönetimi oluşturan, yapıların inşaat süreçlerinden başlayarak çevreci ve yenilenebilirliğe imkân veren, yeşil hizmet ya da ürün üretimi ortaya çıkaran aynı zamanda insan onuruna yakışır işler yaratma amaçları olan işler olarak tanımlamaktadır (Baş, 2013). ILO küresel programı kapsamında yeşil işlerin gerçeğe dönüşmesi için altı başlık üzerinde durmaktadır. Bu başlıklar:

- İş ve iş piyasası niteliklerinin çözümlenmesi,
- Yeşil girişimlerde uygulanabilecek yaklaşımlar,
- Atık yönetimi ve geri dönüşümünde yeşil işler,
- Sürdürülebilir enerji ve enerjinin niteliği,
- Yeşil ekonomiye ve yenilenebilir topluma hakkaniyetli bir geçiş,
- İklim değişikliğine oryantasyon sağlamadır.

ILO'nun stratejileri içinde yer aldığı yeşil işlerin 2030 yılına kadar küresel çapta 1,3 milyar kişinin yoksulluk sınırının üstüne çıkarması ve çalışma hayatına girecek olan 500 milyon genç neslin insan onuruna yakışacak işlerde çalışması öngörülmüştür (ILO, 2014a, 2014b).

Kamuda var olan tüm sektörlerde ve girişim sınıflarında hem kentsel hem de kırsal alanlarda yeşil işler karşımıza çıkmaktadır. Yeşil işler kavramı doğrudan ve dolaylı olarak iki farklı boyutta ele alınmaktadır. Doğrudan yeşil işler kavramı yeşil ürün ve hizmetleri kapsarken dolaylı yeşil işler ürünlerin yapımından itibaren, ambalajlanıp satışındaki ilgili girdilere kadar olan yeşil süreçleri kapsamaktadır (Başol, 2015).

1.2. Yeşil Hastane Kavramı

Sağlık sektörü gerek çevre gerekse insan sağlığını etkileyen enerji ve kaynak tüketimi açısından en fazla harcamaların olduğu binalardan oluşmaktadır. Zehirli, zararlı maddeler ve kirli sulardan oluşan yoğun atık miktarı oluşturan hastaneler toplumda oluşan karbon salınımının neredeyse %25'ini tek başına üretmektedir (IFMSA, 2015).

Geçmiş yıllarda hastanelere göz atıldığında; küçük boyutlu, doğal havalandırması olan, yeterince gün ışığından faydalanan, tatlı suya ulaşmanın kolay olduğu ve çevreye zararı olmayan yapılar olarak tanımlanmaktadır. Fakat günümüzde hastaneler, çok büyük alanlar üzerine kurulan, her yıl yaklaşık olarak 5 milyon ton atık ortaya çıkaran, çok fazla miktarlarda enerji ve su harcanması gereken, 7/24 hizmet sunan tesisler haline gelmiştir. Hastanelerin; kaynaklarının kısıtlı olması, atık biriktirilen alanların ve bertaraf alanlarının yeterli olmaması, tehlikeli maddelerin yüksek miktarda sarf edilmesi ve bu maddelerin yönetimi konusunda eğitimlerin dar kapsamlı olması sonucunda yeşil kavramı sağlık kurumlarında gündeme gelmiştir. Ayrıca çevreye daha uyumlu olacak şekilde sürdürülebilir enerji kaynaklarının kullanımında teşvikleri artırmak için yeşil adımlar sağlık kurumlarında önemli bir noktaya gelmiştir (Soysal, 2014). Özellikle 1998 yılında ABD Yeşil Bina Konseyinin yayınladığı LEED sertifikalandırma standartlarının belirlenmesi ile yeşil hastane hareketi başlamıştır (Hospital2020, 2015).

Yeşil hastane kavramı; inşa edilme aşamasından hizmet aşamasına kadar çevreye duyarlılığı ifade eden; yerleşim yeri açısından çevre dostu, sürdürülebilir, geri dönüşümü sağlanan, verimli planlar geliştiren, kullanılan yapı malzemeleri bakımından çevreye en az zararlı malzeme ve ürünlerin tüketimini ifade etmektedir (Terekli vd., 2013). Yeşil hastane aynı zamanda geri dönüşüm imkânı sunan ve geri dönüştürülmüş malzeme kullanabilen, daha az atık ortaya çıkaran ve daha temiz havalandırma koşulları sağlayan hastaneleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Hospital2020, 2015).

Yeşil hastane uygulaması yaklaşımı gerek hastanelerdeki karmaşık mühendislik hizmetleri gerekse buralarda verilen hizmetlerin farklı seviye ve türde olmasından dolayı özellikle kamu sektöründe ele alınıp sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirilmesi belki de en zor yaklaşımdır. Ayrıca, bu yapıların güvenlik ve hijyen koşullarına uygun olarak faaliyette bulunması da oldukça hassas bir konudur (Zawawi vd., 2010).

Daha önce iş yerlerine, fabrikalara ve okullara uygulanan yeşil yapı hareketinin hastanelere de uygulanması başlangıçta çok önemli görülmemesine rağmen, hastanelerin giderek daha maliyetli alanlar haline gelmeleri ve yapımında çok fazla kaynak kullanılmaya başlanması hastanelerin yeşil alanlar olarak inşa edilmesini hızlandırmıştır (RMI ve HCWH, 2005).

Yeşil hastane hareketinin farkına varılmasını ve popülerlik kazanmasını sağlayan sosyal, fiziksel ve politik faktörler vardır. Sosyal faktörlere göre, yeşil hastane hareketine sağlık kurumlarının katılımının çok önemli olduğu, yeni sağlık kurumlarının belki yeşil hastane uygulamalarına kolayca katılım sağlayamayabileceği ancak çevresinde bunu teşvik edecek kuruluşların olması katılım sürecini kolaylaştırabileceği söylenebilir. Örneğin, Practice Greenhealth (Yeşil Sağlık Uygulamaları) ve American Society for Healthcare Engineering (Amerikan Sağlık Hizmetleri Mühendisliği Kurumu) gibi kuruluşlar sağlık kurumlarını destekleyerek yeşil olma yolunda karar almalarını sağlayabilir (<http://www.environment.gen.tr>).

Fiziksel faktörler; enerji tüketimi sorunu enerji maliyetleriyle yakından ilişkilidir. Hastaneler de bir ülkenin en karmaşık ve en yoğun enerji kullanan kurumları arasındadır. Benzer büyüklükteki ticari işletmelerin kullandığı enerjinin 2.5 katından fazla enerji kullanmaktadır. Hastaneler kullandıkları enerji miktarını azaltarak hem hasta bakımıyla alakalı daha verimli sonuçlar elde eder hem de daha ekonomik tıbbi ve teknolojik ürünler satın alır (<http://www.environment.gen.tr>).

Politik faktörlere bakıldığında ise maliyetlerine bakılmaksızın hastanelerin bazı uygulamalar yapmasını şart koşan yasal düzenlemeler olduğu göze çarpmaktadır. Bu düzenlemeler olumsuz çevresel etkinin azaltılmasını ve enerji tüketiminin azaltılmasını içerir. Bunlar, 1976 Resource and Conservation Recovery Act (Kaynak ve Tüketim İyileştirme Yasası), 1988 Medical Waste Tracking Act (Tıbbi Atık Yasası), 1990 EPA Clean Air Act Amendments (Temiz Hava Yasası)'dır (Albrecht ve Petrin, 2010). Türkiye'de de bu anlamda ilk olarak 1993 yılında hastanelerin ve diğer yapıların çevreye olan olumsuz etkilerini azaltmak için yayınlanan Çevresel Etki Değerlendirme Yönetmeliği bulunmaktadır (ÇŞB, 2013). 2008 yılında ise EU Waste Legislation (Avrupa Birliği Atık Yasası) yayınlanmıştır (<http://ec.europa.eu>).

1.2.1. Yeşil Hastanelerin Avantajları

Yeşil hastaneler daha az enerji tüketimiyle ekonomiye katkı sağlamak amacıyla gerek hastalar gerekse çalışanlar açısından daha sağlıklı iç ortamlar ve daha yaşanılabilir alanlar sağlamayı hedeflemektedir. Bunun için su kirliliği ve hastanelerde hizmet sonrası oluşan atıkların zararlı etkilerinden kurtulmak amacıyla çevre dostu yapılar olarak inşası amaçlanmaktadır (Çilhoroz ve Işık, 2018). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre yeşil hastanelerde bulunması gereken özelliklerin sınıflaması şu şekilde yapılmaktadır:

- Hastanelerin enerji tüketimini ve maliyetini azaltmak amacıyla verimlilik ve koruma standartları oluşturmak,
- Bölgesel iklim şartlarını göz önünde bulunduran enerji ve kaynak taleplerini azaltacak hastaneler inşa etmek,
- Güvenilir ve esnek çalışmayı sağlamak amacıyla temiz yenilenebilir enerji üretimi ve/veya tüketimi sağlamak,
- Hastane personelleri ve hizmet alan hastalar için bölgeye özgü gıdaların üretiminin ve tüketiminin sürdürülebilirliğini sağlamak,
- Atıkların miktarını azaltmak amacıyla ve atıkların yok edilmesi için standartlar geliştirmek (Hoşgör,2014).

1.2.2. Yeşil Hastanelerin Dezavantajları

İnşa maliyeti normal yapılara göre daha fazla olan yeşil hastaneler yüksek maliyetli olduğu için hastanelerin yeşil hastane olarak yapımına ve değişimine engel olmaktadır. Hastanelerin inşaa süreci, işletilmesi ve hizmet alan kişilerin farklı olmasından dolayı hastanelerin yeşil olarak tasarlanması daha da zorlaşmaktadır. Bu nedenle hastaneyi inşaa eden kişi veya kurumlar yeşil hastanelerin faydalarından yararlanamamaktadır. Geleneksel hastanelere göre yeşil hastanelerin yatırım maliyeti daha fazladır (Özcan, 2013).

Sürdürülebilir bina yapımı için işçilik maliyetleri, yapı malzemelerine ilişkin maliyetler, ekipman veya makine maliyetleri, yabancı işçilik, taşeronluk maliyetleri ve nakliye, sigorta, şantiye donanımı, idari birim vb. gibi diğer maliyetlerden oluşmaktadır (Yılmaz vd., 2017). Ekolojik ve ekonomik avantajları olan taşıma ve ulaşım sistemlerinin yatırım maliyetleri yüksek olmaktadır. Hastanelerin sürdürülebilir iş ve yaşam alanlarına dönüşmesi için yüksek maliyet ve kaynak gerekmektedir (Kuşat, 2013).

2. Yeşil Hastane Uygulamaları

2.1. Metodoloji

Araştırmanın metodoloji bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın yöntemi, araştırmanın kısıtlarına ve bulgulara yer verilmiştir.

2.1.1. Araştırmanın Amacı

Günümüz küresel rekabet ortamında kurumlar kalite, maliyet, esneklik ve hız gibi rekabetçi stratejiler geliştirerek birbirleri ile yarışırken bu stratejilere diğer bir değişken olarak sürdürülebilir çevre bilinci de eklenmiştir.

Türkiye’de ve dünyada nüfus artışı ile birlikte sağlık hizmeti sunucularının sayısı ve sundukları sağlık hizmetlerinin çeşitliliği hem kamu sektöründe hem de özel sektörde sürekli artış göstermektedir. Sağlık kurumları sayısındaki artış hastalar için seçeneklerin de artmasına sebep olmuştur. Önceden sağlıkla ilgili konularda daha az bilgiye sahip olunması, imkânların sınırlı olması hastaların seçim şansını zorlaştırırken, günümüz koşullarında hastalar karar verici konuma gelmişlerdir (Çilhoroz ve Işık, 2018).

Nüfusun artması, kişi başına gelirin yükselmesi, eğitim seviyesinin artması, sağlık bilincinin gelişmesi, sosyal değer yargılarının değişmesi, şehirleşme, yaşam süresinin uzaması, pahalı tedavi yöntemleri gerektiren kronik ve dejeneratif hastalıkların yaygınlaşması, tıp alanında hızlı teknolojik gelişmeler gibi etmenler sağlık hizmeti kullanıcılarının beklentilerini de değiştirmiş ve kaliteli bir yaşam süresi için sağlık sektöründe sürdürülebilir sağlık hizmetleri ve yeşil hastane kavramının önemini artırmıştır (Palteki, 2013).

Sağlık Yönetimi alanındaki literatüre katkı sağlamak amacıyla hazırlanan bu çalışmada, sağlık kurumlarına ve çevreye sağladığı katkılar incelenerek; yeşil hastane kavramı hakkında bilgi vermek, uygulanabilir yeşil hastane kavramını ortaya koymak aynı zamanda Türkiye’de sağlık sektöründe yeşil kavramına dikkat çekmek çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Ayrıca gelecekte planlanan sağlık yapılarının yapımına fikir oluşturması açısından katkı sağlayabileceği umut edilmektedir.

Çalışma içerisinde Türkiye’de ve dünyada; sağlık sektöründe yeşil hastane stratejisinin ne derecede ve nasıl uygulandığına dair farklı ülke örneklerine değinilerek bu hastanelerin ne derece sürdürülebilir hizmet verdiklerini ortaya koymak çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

2.1.2. Araştırmanın Önemi

Sağlık yönetimi alanındaki literatüre bakıldığında “Yeşil Hastane” alanında dünyada uygulamalı olarak birçok çalışma olmasına rağmen bu sayı Türkiye’de istenilen düzeye ulaşamamıştır ve bu

çalışmalar çok az sayıda uygulama alanı ile birlikte yeşil hastane kavramıyla sınırlı kalmıştır. Çalışma çevreye karşı olan sorumluluğumuzun önemi hakkında bilgiler içermekte olup yeşil kavramının sağlık sektöründe uygulanabilirliğine aynı zamanda çevreye, sağlık çalışanına ve hastaya duyarlı bir kavram olduğuna dair bir bakış açısı kazandırmak üzere hazırlanmıştır.

2.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Yeşil kavramının sağlık sektöründe uygulanabilirliğine dikkat çekmek üzere hazırlanan çalışmada ulusal ve uluslararası düzeyde literatür taranarak içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

2.1.4. Araştırmanın Kısıtları

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre yeşil işler iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan birincisi ekolojik sisteme ve çevreye duyarlı işler olarak açıklanırken ikinci boyutunda insan onuruna yakışır iş standartları üzerinde durulmaktadır. Araştırmada yeşil işlerin ekolojik sisteme ve çevreye duyarlı işler boyutu üzerinde durulmuştur.

Araştırmaya konu olan hastaneler literatürde en fazla karşılaşılan hastanelerdir. Ayrıca seçilen hastaneler ilgili literatür taranarak sertifikalandırma dereceleri en yüksek olan ve farklı alanlarda yeşil iş çalışmaları en fazla olan sağlık kurumlarından oluşmaktadır. Bu sağlık kurumları Türkiye özelinde yeşil işlerin uygulanabilirliğine göre seçilmiş ve bu durum araştırmanın bir diğer kısıtlılığını oluşturmaktadır.

2.1.5. Bulgular

Araştırma ile dünyadaki yeşil hastane örnekleri ve konuya dair eğilimleri ortaya koyma, eksiklikleri tespit etmeye yönelik yapılacak çalışmalara ilişkin bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

- Yeşil özellikteki binaların çevreye ve doğaya olan zararı minimum seviyeye indirildiği,
- İnsanlara daha konforlu ve sağlıklı ortamlarda hizmet verme ve alma imkânı sağladığı,
- Kişilerin memnuniyetlerinin yüksek olduğu ve üretkenliklerinin arttığı,
- İş yerlerinden kaynaklı sağlık sorunlarının ve devamsızlıkların azaldığı,
- Türkiye özelinde yeşil hastane kavramı farkındalığının ve bu alanda yapılan uygulamaların gelişmiş ülkelere kıyasla daha yeni ve az sayıda olduğu,
- Yeşil hastane kavramının içerisinde; su, malzeme, otopark, atık yönetiminin yanı sıra hastane peyzajı, kırtasiye malzemelerindeki israfın azaltılması gibi hastanenin bağlantılı olduğu her birim derinlemesine ele alınmıştır.

Çalışmanın en önemli sonuçlarından biri de; farklı örneklerle yeşil hastanelerin pek çok küresel sorunun çözümüne katkı sağladığı ve sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğine başka araştırmalarda da yer verildiğine dikkat çekilmek istenmiştir. Bu bağlamda;

- Atıkların etkin şekilde değerlendirilmesi ve atık sularının arıtılarak başka alanlarda tekrar kullanılması,
- Hastane çevresinin bireyler/çevre için duyarlı şekilde düzenlenmesi,
- Hastaların iyileşme sürelerini kısaltması,
- Geri dönüşümlü malzemelerin kullanımı ile ekonomiye katkıda bulunulması,
- İsrafın önüne geçilmesi,
- Kalite ve verimliliğin artırılması,
- Gün ışığı ve yağmur sularının kullanılması,
- Çevreye daha az zarar veren kimyasalların kullanımı,
- Yenilenebilir enerji kaynaklarına daha çok yer verilmesi,
- Karbon ayak izini küçülten ulaşım alternatiflerinin teşvik edilmesi gibi çevresel sorunların çözümüne katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

2.2. Dünya'daki Yeşil Hastane Uygulamaları

Uzun yıllardan beri öne çıkmış olan hastane tasarımı; küçük alanlar kaplayan, doğal havalandırılmalı, gün ışığından yararlanabilen, tatlı suya erişimi olan ve çevreye duyarlı olarak açıklanmaktadır (Sandrick, 2009). Günümüzde yer alan ve yeni inşaa edilen hastaneler ise, 60.000 m²'lik alanları çevreleyebilen, hastane yapısının sadece %10'unun pencerelerden meydana geldiği, her yıl 5 milyon ton atık ortaya çıkaran, büyük miktarlarda su kullanımı ve enerji harcayan, günde 24 saat ve haftada 7 gün faaliyet gösteren yapılardan oluşmaktadır. Bu binaların etkililiğini artırmak ve uzun yıllar öncesinde olduğu gibi çevreye duyarlı hale getirebilmek amacıyla yeşil kavramı hastaneler için gündeme gelmiştir (Johnson, 2010).

Yeşil hastaneler, hem yerel hem de küresel sağlık ve sağlıklı yaşama katkı sağlayan sorumlu tasarımlar ve eylemler ile hizmet sundukları toplumun sağlığını devamlı kılmayı hedeflemektedirler. Çevre yönetim sistemi için yeni bir oluşum olan yeşil hastane tasarımı, bir kerelik oluşan bir proje değil; sürekli gelişmeyi ve iyileştirmeyi içine alan bir süreçten oluşmaktadır. Bu süreç, hastanelerin geniş olan amaçlarının bir modülü olabilmekte ve ileride oluşabilecek gereksinimler ve potansiyel problemler için çözüm önerisi olarak kullanılmaktadır (Stichler, 2009).

2.2.1. Everett Kliniği (The Everett Clinic), Amerika Birleşik Devletleri

Washington Eyaleti'nde bulunan yeşil uygulamalar adına ilk 50 şirkete imalat, hizmet ve konaklama sektörlerinde 2009 yılından itibaren Seattle Business Magazine tarafından ödüller verilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nin Washington Eyaleti'nde görev yapmakta olan doktorlar tarafından halka hizmet amacıyla kurulan Everett Kliniği (The Everett Clinic) 2010 yılında sağlık sektöründe Green Washington Ödülüne layık görülmüştür. Klinik gece nöbetçi programı sayesinde kullanılmayan bilgisayarların uzaktan destek sistemiyle kapatılmasını sağlayarak enerjiden tasarrufu sağlamaktadır. Bu sayede klinik maliyetlerini azaltarak gelirlerini artırmaktadır. Aynı zamanda klinik yerel ortaklıklar ve personellerine vermiş olduğu çevre eğitimleri sayesinde farklı yenilikçi fikirler ile değişik yapıda yeşil girişimlerde bulunmaktadır (Reno vd., 2010).

2.2.2. Seattle Çocuk Hastanesi (Seattle Children's Hospital), Amerika Birleşik Devletleri

Green Washington ödülüne layık görülen diğer bir sağlık kuruluşu ise; 250 hasta yatağı kapasiteli Seattle Çocuk Hastanesi (Seattle Children's Hospital)'dir. Hastaneyi ilk 50 şirket arasına girmeyi sağlayan özelliği ise; hastane bünyesinde tıbbi atıkların ortaya çıktığı alanlardan toplanması ve saklama depolarına taşınmasına kadar geçen süreçte oldukça sıkı düzenlenmelerin yapılmasıdır. Çevre dostu malzemeler ile hizmet veren hastane aynı zamanda tıbbi atıkların tekrardan işlenmesine büyük ölçüde önem vermektedir. Kullanılan tıbbi ekipmanların yeniden kullanılabilir hale gelmesi için farklı çözüm arayışlarında bulunmaktadır. Bulunduğu yerde trafik sıkışıklığını azaltmak ve yakıt tüketiminde tutumlu olmak amacıyla personellerin sağlık kurumuna motorsuz taşıtlar ile gidip gelmesini teşvik etmektedir. Aylık olarak bir personelin sahip olduğu aracın kullanılması konusunda isteklendirerek klasik ulaşım tarzlarından farklı bir program kullanmıştır. Böylelikle çevrenin tahribata uğratılmasından imtina edilerek çalışanların yakıt masraflarının düşürülmesi amaçlanmıştır. Hastanenin ciddi anlamda maddi kazanç sağlamasına katkı sağlayan başka bir çevre stratejisi ise; nabız ve oksijen ölçümünde kullanılan oksimetreler gibi bazı tıbbi araç-gereçlerin temizliği, dezenfekte edilmesi ve sterilizasyonu gibi süreçlerinde yeniden kullanılması için tıbbi atık kaplarında biriktirilmesi (https://www.seattlechildrens.org/).

2.2.3. Providence Newberg Tıp Merkezi (Providence Newberg Medical Center), Amerika Birleşik Devletleri

Yeşil binaları inşa etmek ve tasarlamak adına geliştirilen GOLD LEED sertifikalandırma sistemine sahip ABD'nin ilk hastanesi Oregon Eyaleti'ndeki Providence Newberg Tıp Merkezi (Providence

Newberg Medical Center)'dir. Hastane, kendine adına uzun süreli enerji maliyetinden tasarruf sağlamakta ve çevrenin korunmasına önem vermektedir. Bu hedefi gerçekleştirebilmek için yeterli düzeyde yenilenebilir enerji gücü elde eden bir binaya sahiptir. Aynı zamandan merkezi ve çevresel etkilerden uzak, kirlenici içermeyen, yenilenebilir enerji kaynakları kullanmaktadır (<http://oregon.providence.org>).

Yönetimce oluşturulan tasarım ve yapı işleri takımı sürekli faal olan beyin fırtınası ile bir forum oluşturmuştur. Bu forumun amacı; yeşil stratejiler ile ilgili önerileri paylaşmak ve tasarım/inşa takımı ile yüksek performansla sahip ve başka sağlık kurum/kuruluşlarına ön ayak oluşturabilecek yapıların oluşturulmasıdır (<http://oregon.providence.org>).

Providence Newberg Tıp Merkezi'nin bina özellikleri; ısıtma ve soğutma performansı açısından güneş ışınlarından yararlanan, bu verimliliği artırmaya yönelik özel büyük pencereler tasarlanmıştır. Bunlara ek olarak aydınlatma amacıyla kullanılan ışıklar sensörlü olmakla beraber doğal aydınlatma kaynağı sağlayan bina içerisinden bulunan avlulardır. Tıp merkezinin havalandırma sistemi ise; yapı içerisindeki havayı geri tahvil etmemektedir, bu sayede %100 solunan temiz hava sağlanmaktadır. Sonuç itibarıyla; Providence Newberg Tıp Merkezi hasta bireylerin tedavisine ve insanlara yüksek oranda yatırım yapmayı hedeflemektedir. Böylece hem hasta olan insanlara hem de personellerine sağlıklı ve çevreye duyarlı bir bina kazandırmak adına enerji maliyetlerini azaltmakta ve doğal kaynakları bilinçli bir şekilde kullanmaktadır (<http://oregon.providence.org>).

2.2.4. Shriner's Çocuk Hastanesi (Shriner's Hospital for Children), Amerika Birleşik Devletleri

Yeşil hastanelerin çalışanlar ve hastalar için üzerinde durduğu güvenlik ve konforun sağlanması kullanılan ekipmanları ve sistemleri ileri düzeye taşımak, bina verimliliğini artırmak sonucunda ise maksimum etkililik sağlamaktır. Bu kavramın gölgesinde Amerika'nın Houston şehrinde 1996'da hizmet vermeye başlayan Shriner's Çocuk Hastanesi (Shriner's Hospital For Children) güvenliğin ve konforun sağlanmasına önem vermiştir. Phillips (2009)'in çalışmasına göre; hastane yüksek enerji faturası ödemekte ve çalışanları sürekli baş ağrısından şikâyet etmektedirler. Bu soruna çözüm üretmek isteyen hastane yetkilileri için öncelikle çözülmesi gereken en acil konu; hastanenin sıcaklık dengesinin ve ameliyathanelerde nem kontrolünü sağlanması üzerine yoğunlaştırmıştır. Sorunun çözümü için sağlık kurumunun hava sistemindeki problemlerinden, hava akışlarının ve sıcaklıklarının ölçülmesine, yapı içerisine hareket sensörleri yerleştirilmesine, var olan sensörlerin kalibrasyonuna ve performansı yüksek ışık kullanılmasına kadar önlemler alınmıştır. Böylece çalışanların baş ağrısı şikâyetleri, hastaların oda sıcaklığı problemleri ve yüksek gelen fatura maliyetlerinin sona ermesi sağlanmıştır (Phillips, 2009).

2.2.5. Prentice Kadın Hastalıkları Hastanesi (Prentice Women's Hospital), Amerika Birleşik Devletleri

Yüksek düzeyde enerji verimliliği ve maksimum kalitede bir iç mekân oluşturmayı amaçlayan Prentice Kadın Hastalıkları Hastanesi (Prentice Women's Hospital); yeşil çatı, daha çok gün ışığından fayda sağlamak adına geniş pencereler gibi verimli ekipmanları kullanmaya özen göstermiştir. Enerji tüketimini azaltmak için stratejiler geliştirerek hasta bakımını en üst düzeye çıkarmayı hedeflemiştir. Böylelikle hastane performansı ve verimliliği artırılmış, enerji tasarrufu sağlanması amaçlanmıştır (Phillips, 2009; Sandrick, 2009).

2.2.6. Teksas Dell Çocuk Tıp Merkezi (Dell Children's Medical Center of Central Texas), Amerika Birleşik Devletleri

1980'lerin başında çocuk sağlığı topluluğu çocuklara özel hizmet sunan bir sağlık kurumu oluşturmak istedi ve 1988 yılında The City şirketi ile anlaşarak Children's Hospital of Austin adlı

hastane kuruldu. Ardından 2005'te Seton şirketinin de dâhil olmasıyla 2007 yılında Dell Children's Medical Center of Central Texas hastanesi kuruldu (<http://www.dellchildrens.net>). 2008 yılında LEED Platin sertifikasını almaya layık görülen hastanenin ilk çalışmaları; sürdürülebilir sistemler, su ve enerji verimliliği, çevre dostu araç-gereç kullanımı, kaynak kullanımı ve iç mekân kalitesini artırmaya yönelik çalışmalardır (<http://usgbc-centraltexas.org>).

2.2.7. Olive Branch Methodist Hastanesi (Methodist Olive Branch Hospital), Amerika Birleşik Devletleri

Amerika'da bulunan Methodist Olive Branch Hospital, 100 hasta yatağı olan, 5 katlı ve 2014 yılında altın seviyesinde LEED sertifikası alan bir hastanedir. Hastane yüksek kalitede acil, laboratuvar, görüntüleme ve yataklı tedavi hizmetleri vermek için tasarlanmıştır. Genel ve laparoskopik cerrahi, ortopedi, doğum, kardiyoloji, onkoloji ve diğer uzmanlık alanlarında hizmet vermektedir. Hastane önemli miktarlarda su kullanımını azaltarak, düşük cıvalı lambalar kullanıp daha az enerji harcayarak, daha az sıhhi tesisat bağlantı parçaları kullanarak, lehimlenmiş geniş kablolar ve yansıtıcı çatı malzemeleri kullanarak, organik bileşikler olan ve su sızdırmayan kaplama malzemeleri kullanarak ve hem tasarım hem de yapım aşamalarında yenilikler gerçekleştirerek bu sertifikayı almaya hak kazanmıştır. Hastane hastaların, ziyaretçilerin ve çalışanların sağlığını da düşünerek inşa edilmiştir. Bunun için hasta odalarında ve dinlenme alanlarında ışık kirliliği azaltılmış, hastane çevresinde yeşil ve sulu alanlardan oluşan bir manzara oluşturulmuştur. Ayrıca hastaneyi kullananlara belirli dönemlerde çeşitli memnuniyet anketleri yapılmakta olup anketler sonucunda gerekli iyileştirme çalışmaları yerine getirilmektedir (<http://www.usgbc.org>).

2.2.8. San Joaquin Eyalet Hastanesi (San Joaquin Community Hospital), Amerika Birleşik Devletleri

San Joaquin Community Hospital MOB, 2007 yılında alanlarında uzman sağlık çalışanlarıyla en yüksek kalitede sağlık hizmeti vermek üzere kurulmuştur (<https://www.adventisthealth.org>). 2016 yılında sürdürülebilir alanlar, enerji ve su verimliliği, teçhizat kaynak tüketimi, iç mekân kalitesi, tasarımda yenilik ve bölgesel öncelik alanlarında başarı göstererek gümüş seviyede LEED sertifikası almaya hak kazanmıştır (<http://www.usgbc.org>).

2.2.9. Fishers St. Vincent Hastanesi (St. Vincent Fishers Hospital), Amerika Birleşik Devletleri

Sadece hastalar için sağlık hizmeti vermek için değil aynı zamanda sağlıklı bir toplum oluşumuna katkı sağlamak için kurulan St. Vincent Fishers Hospital, 2015 yılında sertifikalı seviyesinde LEED sertifikası almıştır. Bunu başarabilmek için akustiğine dikkat edilerek tasarlanan pencereler sayesinde gürültü kirliliğini önemli ölçüde azaltmış ve hem hastalar hem de çalışanların memnuniyetini artırmıştır. Bunun dışında kullanılan tüm malzemelerin ve ürünlerin %30'unu sürdürülebilir kaynaklar oluşturmaktadır bu sayede çevreye daha az zarar vermektedir. Oluşan atıkları uygun bir şekilde kaynağına göre ayırarak, depolayarak, bertaraf ederek ve mümkünse geri dönüştürerek atık miktarını en aza indirmek için çalışmaktadır. Soğutma maliyetlerini artıran ve çevreye olumsuz etkileri olan çatılardaki ısı emilimini azaltmak için güneş ışığını yansıtıcı beyaz çatı malzemeleri kullanmaktadır. Yapılarda kullanılan cıva, kadmiyum gibi zararlı kimyasalların miktarını azaltmaktadır. Benzer yapılarla kıyaslandığında su kullanımında %30 azalma sağlamaktadır (<http://www.stvincent.org>).

2.2.10. Edge Lane Hastanesi (Edge Lane Hospital), İngiltere

Edge Lane Hospital, İngiltere'nin Liverpool kentinde bulunan 85 yatak sayılı ve konaklama imkânı olan bir hastanedir. 2013 yılında ülke çapında muadillerinin arasında mükemmel seviyeye yakın bulunan hastane; yaşlılara ve demans hastalarına hizmet veren servisi, akut hizmetleri ile öğrenme, değerlendirme, eğitim, konaklama hizmetleri servisini ve üç yetişkin hasta servisini

kapsamaktadır. Gazla ısıtılan ve mekanik havalandırma sistemlerine sahip olan hastanede ısı kayıplarını azaltmak amacıyla en kaliteli yalıtım teknolojisi kullanılmıştır. Zira bu durum karbondioksit (CO₂) salınımını azaltmıştır. Tüm bunların sonucunda BREEAM sertifikasına layık görülmüştür (BREEAM, 2013).

2.2.11. Spartanburg Regional Tıp Merkezi (Spartanburg Regional Medical Center), Amerika Birleşik Devletleri

Hastanelerde geri dönüşümü sağlanabilen evsel atıklar (karton, kâğıt vb.) en yüksek miktarda israfı sebep olmakla beraber fotokopi çekmek veya çıktı almakta gereksiz evsel atık sınıfına girmektedir. Kendi bünyesinden bu israfı engel olmak isteyen Spartanburg Regional Tıp Merkezi (Spartanburg Regional Medical Center) elektronik belge yönetim sistemine başlamıştır. Böylelikle hastaların edinmek istedikleri sonuçlar elektronik yolla görüntülü kayıtlar şeklinde ve güvenli olarak web portalı yoluyla CD'ye basılmaktadır. Bunun yanı sıra radyoloji filmlerinin sonucu çıktı olarak alınamamakta eski filmleri taranarak orijinal halleri geri dönüşüme gönderilmektedir (Phillips, 2009).

2.2.12. Saint Francis Hastanesi ve Tıp Merkezi (Saint Francis Hospital and Medical Center), Amerika Birleşik Devletleri

1897 yılında kurulan Saint Francis Hastanesi ve Tıp Merkezi 17 binası ve 600 hasta yatağı bulunan 2 milyon m²'lik bir alana kurulmuş olan bir eğitim ve araştırma hastanesidir. Hastane kampüsünde bulunan yapıların çoğunda enerji verimli sistemlere geçilmesi, aydınlatmada sıkı denetimler yapılması, ana yapılarda etkili havalandırma sistemleri ve su akış sistemleri kurulması, verimli soğurma sistemleri kurulması ve enerji verimliliği sağlayacak sistemler hayata geçirilmesi sonucunda hastane Practice Greenhealth üyesi olmaya hak kazanmıştır (Albrecht ve Petrin, 2010).

2.2.13. Fletcher Allen Sağlık Bakım Merkezi (Fletcher Allen Health Care), Amerika Birleşik Devletleri

Fletcher Allen Health Care 560 hasta yatağı ve yılda ayaktan, yatan ve acil olmak üzere 1 milyondan fazla hastası olan bir üniversite hastanesidir. Geri dönüştürülebilir malzeme kullanımı, karbon salınımının ve enerji tüketiminin azaltılması, dayanıklı yeşil çatı teknolojilerini kullanması, ısı adası etkisini azaltmak için yeşil alanların oranının artırılması gibi uygulamalarından dolayı 2008 ve 2009 yıllarında Practice Greenhealth tarafından yeşil hastane olarak kabul edilmiştir (Albrecht ve Petrin, 2010).

2.2.14. Pittsburgh Üniversitesi Tıp Merkezi (University of Pittsburgh Medical Center), Amerika Birleşik Devletleri

Pensilvanya'da bulunan Pittsburgh Üniversitesi Tıp Merkezi (University of Pittsburgh Medical Center) yeşil hastane adına çevreci doğal bir ortam oluşturmayı amaç edinmiştir. Bu hastane, yağmur sularının akışını etkin bir şekilde yönetebilmek adına, kurumsal alanı dik olmayacak şekilde peyzaj düzenlemeleri ile birlikte bulunduğu konumu bir yamaca çevirmiş, yağın yağmur sularının akışını yavaşlatan, su geçişlerini kolaylaştıran yağmur bahçelerine dönüştürmüştür. Bu sisteme, bina tasarımında yapılması gereken değişikliklere ve ısıtma-soğutma ihtiyaçlarının azaltılıp çoğaltılma analizine; hastane, kendi bünyesinde oluşturmuş olduğu proje ekibinin kapsamlı bilgisayar simülasyonları ile erişmiştir. Elde edilen analiz sonuçları; hastane binasının yapısının ısıtma, havalandırma ve klima işletim maliyetleri ile ekipman gereksinim oranlarının yine hastane binasının büyük cephelerinin kuzey-güney yönünde yapılandırılması ile azaltılabileceği bilgisini ortaya koymuştur. Hasta odalarının etkinliğinin artırılması adına odalara ilişkin tasarım çalışmaları ile birlikte tam ölçekli maketlerinin yapılması proje ekibinin önemli bir odak noktası haline gelmiştir (Landers, 2012).

2.2.15. Pittsburgh Çocuk Hastanesi (Children's Hospital of Pittsburgh of UPMC), Amerika Birleşik Devletleri

Geleneksel yöntemler yerine; yapı inşaat erozyon denetimi, binada minimum enerji tüketimi, sürdürülebilir projeleri, mekân içi hava kalitesi, sigara ve zehirli duman kontrolü vb. yeşil sistemler ile tasarımları kullanan Pittsburgh Çocuk Hastanesi (Children's Hospital of Pittsburgh of UPMC)'dir. Bina inşaatından faaliyetlerine kadar her alanda yeşil kavramını vurgulayarak yeşil bakış açısına önem vermektedir. Bu kapsamda hastanenin uyguladığı yeşil planlara örnek vermek gerekirse: Hastane kurulduğu alanın uygunluğundan çevresine kadar her şeyi göz önünde bulundurarak ulaşım araçlarına kolaylık sağlayan otopark ve yeşil çatı sistemlerini önemseyerek inşa edilmiştir. Görüntü kirliliği ve aydınlatma israfı oluşturan sistemler yerine maksimum gün ışığı kullanımını artıran projeler; sıcaklık ve nem kontrolleri içeren etkili termal su sistemlerini tasarlamıştır. Kimyasal atık depolama alanları dâhil olmak üzere alkol ve ksilen içeren kimyasalların geri dönüşümünü sağlayan laboratuvara ve karbondioksit (CO₂) seviyesi izleme teçhizatlarına sahiptir. Civalı ürünleri içermeyen tıbbi malzeme alanlarının ve aynı zamanda uçucu organik madde içeren boyaların kullanımının artırılması, toksik olmayan kimyasal temizlik ürünlerine, çevre dostu yeşil temizlik işlemleri için mikrofiber paspas ve bezlerin kullanımına dikkat edilmiştir. Geri dönüşümlü yapı malzemelerinin, izolasyonun ve geri dönüşümlü malzemelerden üretilen kâğıt ürünlerin kullanımına önem vermektedir. Özellikle sağlığa faydalı bahçelerin oluşturulması gerek personel gerekse hasta ve yakınları için yeşil eğitimin üzerinde durmaktadır. Ayrıca kâğıt, karton gibi evsel atıkların yanı sıra; plastik atık ve pil, ampul gibi tehlikeli atıklar içinde geri dönüşüm programları uygulamaktadır (<http://www.chp.edu>).

Terekli vd., (2013)'nin çalışmasında; hastanede çevreci bir satın alma politikasının uygulandığının göstergesi olarak hastane ile ilgili ürünlerin kullanımına karar verilirken; sürdürülebilirliğinin, içeriğinin, imhâ etme gereksinimlerinin, ambalajlarının hasta ve çalışanların üzerindeki etkilerine dikkat edildiğine vurgu yapmıştır (Terekli vd., 2013).

2.2.16. Akershus Üniversite Hastanesi (Akershus University Hospital), Norveç

1961 yılında kurulan Akershus University Hospital, 9.500 çalışanı olan ve 953 yataklı bir üniversite hastanesidir. 2000 yılında sağlık hizmetleri yapıları için verilen en prestijli ödül olan The Building Better Healthcare Awards'ı en iyi uluslararası tasarım alanında kazanmıştır. Bunu hem hastaların hem de yakınlarının sağlığını geliştirmek için kullandıkları yenilikçi tasarımlar sayesinde elde etmiştir. Aynı zamanda yüksek oranda sürdürülebilir bir yapı olan hastane yerel olarak mevcut kaynakları kullanmakta, hastanenin ısıtmasının %85'ini ve toplam enerjinin %40'ından daha fazlasını joetermal kaynaktan sağlamakta ve modern robotik teknoloji kullanmaktadır (<http://www.e-architect.co.uk>).

2.2.17. Melbourne Kraliyet Çocuk Hastanesi (Melbourne's Royal Children's Hospital), Avusturalya

140 yıldan fazla süredir hizmet veren ve 2011 yılında yenilenerek tekrar açılan Royal Children's Hospital çocuk hastanesi olarak faaliyetini devam ettirmektedir. 4.1 hektarlık bir alanı kaplayan hastane kampüsüne sahiptir. Çocuklar, aileleri ve çalışanlar için daha konforlu bir ortam sunan, doğal aydınlatması ve geniş oturma alanları olan, çevre dostu, aile merkezli uygulamaları olan, çocuklar için içerde ve dışarda eğlenceli oyun alanları bulunan ve aileler ve ziyaretçilerin kolay ulaşabildiği, bisiklet alanları olan ve hastalar, aileler ve çalışanlar için alışveriş, kafeterya ve diğer dinlenme ve vakit geçirme alanları olan bir hastanedir. Hastane 2010 yılında toplum sağlığına yaptığı katkılardan dolayı Committee for Melbourne 2010 Melbourne Achiever Award ödülüne layık görülmüştür (<http://www.rch.org.au>).

2.2.18. Thunder Bay Bölgesel Sağlık Bilimleri Merkezi (Thunder Bay Regional Health Sciences Centre), Kanada

2004 yılında açılan Thunder Bay Bölgesel Sağlık Bilimleri Merkezi, Thunder Bay's McKellar Hastanesi (1903) ve Port Arthur Hastane'lerinin (1905) birleşmesiyle kurulmuştur. Başlangıçta bu hastanelerin yenilenmesi şeklinde planlanmasına rağmen birleşme düşüncesinin arkasında toplum için yeni ve modern bir sağlık kurumu oluşturma fikri yer almıştır. Birleşme sonunda hastalar, ziyaretçiler ve çalışanlar için daha konforlu ve sağlıklı bir çevre sunan çağdaş bir sağlık bilimleri merkezi kurulmuştur. Bu merkez açılmasından itibaren tasarımıyla dikkat çekmiş ve dünyanın mimari anlamda en etkileyici 30 hastanesinin yer aldığı sıralamasında 6. sırayı almıştır (<http://www.tbrhsc.net>).

2.2.19. Clemenceau Tıp Merkezi (Clemenceau Medical Center), Lübnan

2006 yılında açılan Clemenceau Medical Center, Lübnan ve diğer Orta Doğu ülkelerinden hastalara hizmet veren 106 yataklı ve ultra modern tasarımlı bir özel hastanedir. 2009 yılında "Arab Health Awards: Highly Commended Seal of Distinction – Specialist Achievement Award" ödülünü bilgi teknolojileri alanında, "Best Facilities Management Service Strategy Award & Best Sustainable Hospital Design Award" ödülünü en iyi sürdürülebilir tasarım alanında, 2010 yılında Hospital Build Middle East Awards ödülünü en iyi hastane organizasyonu alanında, "Medical Travel Quality Alliance's Top Ten Best Hospitals for Medical Tourists" ödülünü sağlık turizmi alanında almıştır (<http://www.hopkinsmedicine.org>).

2.2.20. Boulder Eyalet Hastanesi (The Boulder Community Foothills Hospital), Amerika Birleşik Devletleri

1922'de kurulan The Boulder Community Foothills Hospital 153 hasta yatağına sahip, kardiyoloji, ortopedi ve nöroloji alanlarında ün yapmış, alanında uzman 540'tan fazla hekimin çalıştığı ve akut tedavi hizmetlerinin verildiği bir hastanedir (<http://www.bch.org>). Hastane LEED sertifikası alan ilk hastane unvanına sahiptir. LEED sertifikası aynı zamanda Australia's Green Star sertifikasına eşdeğer niteliktedir. Çevresel sürdürülebilirlik için yüksek kalitede yeşil yapı standartlarını takip eden hastane aktif olarak uyguladığı azaltma, geri dönüştürme ve tekrar kullanma programı sayesinde 1990'dan beri 17 milyon litre su ve yaklaşık 3 milyon KWh enerji tasarrufu, geleneksel yapılara kıyasla enerji tüketiminde %30'a varan bir azalma ve hastanenin yapım aşamasında ortaya çıkan atıklarda da %62'lik bir azalma sağlanmıştır. Hastane aynı zamanda yüksek bir iç ortam kalitesi sunmak için de çalışmalar gerçekleştirmiştir (GBCA, 2009).

2.2.21. Olivia Newton-John Kanser ve Sağlık Merkezi (Olivia Newton-John Cancer & Wellness Centre), Avustralya

2013 yılında Austin Hastanesi bünyesinde açılan Olivia Newton-John Kanser ve Sağlık Merkezi 8 katlı olup kanser alanında dünya standartlarında hizmet vermektedir. Victoria'daki ilk ve Avustralya'daki 4. Green Star sertifikalı hastanedir. Hastalara, çalışanlara ve ziyaretçilere temiz hava, doğal aydınlatması olan alanlar ve doğa manzarası sunarak kaliteli bir iç ortam sağlamaktadır. Hastanede düşük enerji tüketen, daha az zehirli bileşik içeren ve daha fazla sürdürülebilirliğe katkı sağlayacak malzemeler ve kaynaklar kullanılmaktadır. 120 bin litre kapasiteli bir yağmur suyu deposu inşa ederek sulamada fazladan kullanılan su miktarında %100'lük bir azalma sağlanmıştır. Bu uygulamalar sayesinde sağlık hizmetleri kullanıcılarına ve çevreye daha temiz ve kaliteli hizmet vermektedir (<https://www.gbca.org.au>).

2.3. Türkiye'deki Yeşil Hastane Uygulamaları

Uluslararası platformda çevreye duyarlı yeşil hastanelerin genellikle ABD'de yer aldığı görülmektedir. Ülkemizde ise, çevreye duyarlı hastanelerin çok yeni bir kavram olduğu ve inşa edilme süreçlerinin yakın zamanda ortaya çıktığı söylenebilir.

Sağlık Bakanlığı tarafından kamu ve özel tüm hastanelerin yeşil hastaneye dönüşmesinde önemli bir adım olma hem de enerji verimliliğine yönelik çalışmaların etkin bir şekilde yürütülebilmesi için “Sağlıkta Enerji Verimliliği (SEVER) Projesi” başlatılmış, yine bu proje kapsamında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’nın koordinatörlüğünde Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı’nın desteği ile “Kamu-Özel Elele Enerji Verimliliğine” Projesi başlatılmıştır. Proje kapsamında yapılan tespitler ve sağlık tesislerinin enerji kaynaklarının daha etkin yönetimi amacıyla genelge yayınlanmıştır (SB, 2021).

Türkiye’de yeşil hastane dönemi 30.12.2012 tarihinde T.C. Sağlık Bakanlığı’nın “Mevcut ve Yeni Yapılacak Sağlık Tesislerinde Uyulması Gereken Asgari Teknik Standartlar Genelgesi” nin 33. maddesi gereğince yeni yapılacak olan 200 yatak ve üzeri tüm sağlık kurumlarında LEED sertifikasına sahip olma şartı getirilerek başlamıştır (SB, 2012).

Sağlık Bakanlığı’nın LEED sertifikasyon sistemini tercih etme sebebi ise, bu sertifikasyon sisteminde sağlık kurumlarının binalarına özel bir sisteminin dünya genelinde tercih edilmesi gösterilmiştir (SB, 2019). Bu adımla Türkiye’de yeniden yapılanma aşamasında olan SBÜ Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi, SBÜ Kartal Dr. Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi yenilenme çalışmaları tamamladıktan sonra LEED sertifikasına sahip ilk kamu hastaneleri olma özelliklerini taşıyacaktır (<http://www.ekoyapidergisi.org>).

Türkiye’de günümüz baz alındığında İstanbul’da bulunan üç özel sağlık kurumu yeşil hastane kavramına yoğun ilgi göstermiştir. Bu hastanelerden ikisi sertifikalandırılmış diğeri ise yeşil hastane sertifikalandırılmasına aday olmak için çalışmalarına devam eden bir hastanedir. Sertifikalandırılmaya layık görülen birinci hastane; sağlık sektöründe zincirleşmiş Florence Nightingale sağlık grubunun beşinci kurumu olan İstanbul Florence Nightingale Hastanesi iken ikinci olarak sertifikalandırılmaya layık görülen hastane Medistate Kavacık Hastanesi’dir. Çevre dostu yeşil hastane adaylığı için çalışmalarına devam eden hastane ise Vehbi Koç Vakfı Amerikan Hastanesi’dir.

2.3.1. İstanbul Florence Nightingale Hastanesi, Türkiye

Türkiye, İstanbul Şişli’de 50.254 m²’lik kapalı alana kurulan Florence Nightingale Hastanesi TÜV Hessen Green Building sertifikası ile ülkenin ilk “Yeşil Hastane Binası” unvanını almayı hak kazanan sağlık kurumudur. İnşasına 2008 yılında başlanan bina 18 kattan oluşmakla beraber hava ambulans helikopterlerinin iniş kalkış yapabilmesi için heliport alanına sahiptir (Terekli vd., 2013).

Hastane iç çevre kalitesi olarak; 219 hasta yatağı, 51 yoğunbakım yatağının yanı sıra laminar hava akımı ile tasarlanmış 11 ameliyathane odası ve 2 doğum salonuna sahiptir. Aynı zamanda uluslararası standartlara göre tasarlanmış odyovizüel sistemle ameliyathanelerden sahip olduğu 300 kişilik toplantı salonuna ve pek çok uluslararası yerlere bağlanabilmektedir. Böylelikle yenilikleri takip etme imkânı sağlayan hastanede, interaktif tıp eğitimi ve bilimsel aktiviteleri takip edebilmektedir. Ülke çapında ilk defa kullanılan EOS cihazı ile ortopedi ve travmatoloji alanında radyolojik görüntüleme ile 2D/3D x-ray ışınlarının zararlı etkilerinin oranını minimum seviyeye indirerek maruz kalınan radyasyon miktarı ile ilişkin risklerin hastaları açısından etkilerini en az seviyeye çekme imkânı tanımıştır. Bununla beraber bünyesinde çalışan hekimlere dünyanın başka bir noktasındaki hekimler ile görüntülü ve sesli irtibat imkânı tanıyarak hasta raporları hakkında fikir alışverişinde bulunmalarını sağlamaktadır (<http://www.florence.com.tr>).

2.3.2. Medistate Kavacık Hastanesi, Türkiye

Türkiye’nin en büyük acil servisine sahip olma özelliği ile bilinen Medistate Kavacık Hastanesi’nin önemli bir özelliği de mevcut alanın en verimli şekilde kullanılabilmesi için denizaltı tarzı ile tasarlanmış olmasıdır. Hastane kara üzerinde 8000 m²’ye, yer altında ise 2400

m²'lik bir alana sahiptir. 12 kattan oluşan hastanenin önemle üzerinde durduğu tasarım modeli ise kullanılan alanın en verimli ve en çevreci şekilde tasarlanmasıdır. Hastane binasının inşasında doktorların görüşünü de önemseyen yönetim, verimli alan kullanmaya ve ilgili birimlerin birbirine bağlantısını yakınlaştırmak amacıyla özel bir mimari ile tasarlanmıştır (<http://www.medistate.com.tr>).

2.3.3. VKV Amerikan Hastanesi, Türkiye

Dünya'nın en çok kabul gören LEED yeşil yapı sertifikalandırma sistemi belirli düzeylere sahip olmakla beraber bu sistemin en üst derecesi olan LEED EBOM (Mevcut Hastane) seviyesidir. Bu anlamda Türkiye'nin ve Avrupa'nın en gelişmiş ve kapasiteli kurumlarından biri olan Vehbi Koç Vakfı Amerikan Hastanesi Platin seviyede yeşil hastane olmayı hedefleyerek çaba gösteren bir hastanedir. Vehbi Koç Vakfı Amerikan Hastanesi, sağlık alanındaki ileri düzeyde vermiş olduğu hizmetini daha da yukarıya taşıyıp hem personellerine hem sunmuş olduğu hizmetlerden faydalanan hastalarına hem de kuruma gelen bütün ziyaretçilerine/refakatçilerine, daha sağlıklı ve kaliteli iç mekân hava şartlarında hizmet sunmayı hedeflemektedir. Akıllı eko tasarımıyla kurum yeşil bina konusunda uluslararası deneyime sahip olmakla beraber sera gazlarının emülsiyonunda ve karbon ayak izini en az seviyeye indirmek için uygulamalarıyla çaba göstermektedir (<http://smartecodesign.com>).

3. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma ile dünyadaki yeşil hastane örnekleri ve konuya dair eğilim ve farklılıkları ortaya koyma, eksiklikleri tespit etmeye yönelik yapılacak çalışmalara dair bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır. Konu ile ilgili daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi neticesinde insanoğlunun sınırsız ihtiyaçlarını karşılama isteğine karşılık sınırsız bir kaynak olarak gördüğü doğayı hor kullanmaktadır. İnsanoğlunun ihtiyaçları doğrultusunda çevreye değer bilmez bir yaklaşımla zarar verdiği bilgisi uygulanan politikalar ve yapılan çalışmalar neticesinde edinilmiştir. Özellikle sanayi devriminden sonra insana ve kendisinden sonra gelecek kuşaklara önem vermek yerine insanoğlunun doğa ile ilgili zararlı tutumları, sahip olduğu değerli kültürel ve doğal kaynakların korunmasına yönelik insanlığın menfaatini gözetemeyen ekonomik ve sosyal politikaların çevre politikalarıyla uyumlu ve sürdürülebilir kalkınma politikaları ülkelerin gündeminde yer almaktadır.

Yapılan araştırma sonuçlarına ilişkin bireysel ve kurumsal anlamda atıkların uygun yollarla geri dönüşümüne, kaynakların etkin ve verimli kullanılması ile enerji tasarrufu sağlanacağı bilincinin arttığına dair bilgilere çalışmada yer verilmiştir. Öte yandan çevre dostu ve insan sağlığına elverişli binaların inşası ile bireylerin yaşadığı ortam ve yapılarla çevreye verdiği zararlar en az seviyeye indirgenmeye çalışılmaktadır.

Dünyada yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında; diğer ülkelerde insan gücü işletmeler için değerli bir kaynak olarak görülmekte ve verimliliğin artması için bireylerin isteklendirilmesi, çalıştıkları yapılardaki özelliklerin bireysel mutluluklarına katkı sağlayacağı şekilde tasarlanmasına vurgu yapılmaktadır. Yeşil özellikteki binaların çevreye ve doğaya olan zararı minimum seviyeye indirgemesinin yanı sıra insanlara daha konforlu ve sağlıklı ortamlarda hizmet verme ve alma imkânı sağladığı görülmektedir. Böylece bu binalarda çalışan kişilerin memnuniyetlerinin yüksek olduğu, üretkenliklerinin arttığı, buna bağlı olarak iş yerlerinden kaynaklı sağlık sorunlarının ve devamsızlıklarını azaldığı gözlemlenmiştir.

Amerika ve Avrupa başta olmak üzere son yüzyılda gelişen ve yaygınlaşan yeşil hastane uygulamaları birçok ülkede aktif bir şekilde uygulanmaktadır. Ancak Türkiye özelinde bu kavramın farkındalığının ve uygulamalarının gelişmiş ülkelere kıyasla yeni ve az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık sektöründe yeşil kavramı incelendiğinde; T.C. Sağlık Bakanlığı'nın enerji tasarrufu ve yeşil bina zorunluluğunu kapsayan son dönemlerdeki yeni yönetmelik düzenlemeleriyle birlikte inşası yeni başlayan sağlık kurumlarının buna uygun olarak yapıldığı ve

aynı zamanda var olan sağlık kurumlarının yeni düzenlemelerle geliştirildiği görülmektedir. 2018 Sağlık İstatistik Yıllıkları'ndan alınan verilere göre; Türkiye'de hizmet veren ve hizmet alan kişilerin sayısının arttığı bununla birlikte yıllık ortalamalara göre toplam sağlık kurumu sayısı, yatak sayısı ve hasta sayılarının artış gösterdiği kaydedilmiştir. Türkiye'de inşa edilen yeşil hastane yapılarının nicelik olarak çok sayıda olmadığı, olanların ise çok az sayıda ve özel sektörde yer alan hastanelerle temsil edildiği görülmektedir. Kamuda ise, inşası devam eden yeşil hastane projelerinin olduğu bilinmektedir. Gelecek yıllarda Türkiye için sağlık sektörünün parlak bir geleceğe sahip olması açısından sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması büyük bir öneme sahiptir.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar “yeşil hastane” kavramını sadece enerji yönetimi ile sınırlandırmamaktadır. Yeşil hastane kavramının içerisinde su, malzeme, otopark, atık yönetiminin yanı sıra hastane peyzajı, kırtasiye malzemelerindeki israfın azaltılması gibi hastanenin bağlantılı olduğu her birim derinlemesine ele alınmaktadır. En çok kaynak kullanımı ve enerji, su tüketim alanlarından biri de sağlık sektöründeki kurumlar olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla enerji verimliliğinin sağlanması ve bu konuda tasarruf yapılması sağlık kurumları için en önemli unsurlardan biri olmaktadır. Yeşil hastane kavramı ile geliştirilen bu vizyonla gerek toplum gerekse işletmeler açısından gider maliyetlerinin azaltılmasına yönelik alternatif malzeme kullanımıyla, çevre dostu atık yönetim uygulamalarıyla, gelenekselci klasik sağlık uygulamalarından yeniliğe ve değişime açık çevreci yapılara ulaşılması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmanın en önemli sonuçlarından biri de farklı örneklerle yeşil hastanelerin pek çok küresel sorunun çözümüne katkı sağladığı ve sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğine başka araştırmalarda da yer verildiğine dikkat çekmektir. Bahsi geçen durumları kısaca özetlemek gerekirse; bina yaşam döngüsü oluşturma yolunda atıkların etkin şekilde değerlendirilmesi ve atık sularının artırılarak başka alanlarda tekrar kullanılması, hastane çevresinin bireyler/çevre için duyarlı şekilde düzenlenmesi hem sağlık çalışanlarının hem de hastaların moral ve motivasyonuna pozitif yönde etki ederek çalışanların verimliliğini artırması, hastaların iyileşme sürelerini kısaltması, geri dönüşümlü malzemelerin kullanımı ile ekonomiye katkıda bulunulması, israfın önüne geçilmesi, kalite ve verimliliğin artırılması, gün ışığı ve yağmur sularının kullanılması, çevreye daha az zarar veren kimyasalların kullanımı, yenilenebilir enerji kaynaklarına daha çok yer verilmesi, karbon ayak izini küçülten ulaşım alternatiflerinin teşvik edilmesi gibi sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğine ve oluşan çevresel sorunların çözümüne katkı sağladığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Yeşil hastane kimliğinin hem özel hem de kamu da artırılması sağlık hizmetlerinin maliyetlerini düşürmekle beraber sürdürülebilirliğin ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin artıracığı düşünülmektedir. Böylece sağlık sektörünün gerek çevresel gerekse ekonomik açıdan etkileri göz önünde bulundurularak hem sağlık uzmanlarına hem de sağlık hizmetinin üretimi ve sunumunda toplumsal gelişime katkı sağlayacağı olumlu etkilerle yansıtacağı ön görülmektedir.

Yurt dışında yapılan çalışmalar ve yeşil hastane uygulamaları dikkate alındığında; doğayı koruma bilinci ve küresel sorunların çözümüne katkı sağladığı görülmektedir. Yüksek kalitenin sağlanması amacıyla çevreci çözümlerin üretilmesi gerekmektedir. Faaliyet gösteren diğer hastanelerin yeşil yapı felsefesi ile tadilatlarının yapılması ve yeni yapılan sağlık kurumlarının inşasında yeşil yapı bakış açısıyla tasarlanması, işletilmesi, onarılması ve yenileme maliyetlerinin düşürülmesi gibi etkinlik ve verimliliği artırmaya yönelik çalışmalar göz önünde bulundurulmalıdır. Her ne kadar yeşil hastane yapılanması maliyetli gibi görünse de süreç içerisinde binanın kullanımıyla dezavantajlı gibi algılanan durumların avantajlı durumlara dönüştüğü hizmet alımında ve üretiminde maliyet verimliliği sağladığı yapılan çalışmalarla gözler önüne serilmektedir.

Türkiye'de özel sektör ve kamuda yer alan hastane yönetimleri; sürdürülebilir sistemler, bu sistemlerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi adına çevre dostu yeşil stratejilerin uygulanması, toplumsal sorumluluk çerçevesinde çevre dostu yaklaşımların benimsenmesi, güneş, rüzgâr ve

jeotermal enerji gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması konusunda teşvik edilebilir. Zira Türkiye’de sağlık hizmetlerinin sürdürülebilir olarak yüksek kalitede gerçekleşmesine bu şekilde zemin hazırlanacağı düşünülmektedir.

Bu bilgilerin doğrultusunda sonuç olarak, yeşil hastane ve yeşil uygulamalara ilişkin araştırma ve uygulamaların yapılması, hastanelerde enerji verimliliğine yönelik çalışmaların yaygınlaştırılması, bu sayede toplumun her kesiminde bir farkındalık oluşturulması, gerek nitel gerekse nicel yöntemlerin kullanılabileceği uygulamalı alanların çoğaltılması gerekmektedir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Veysel BAYTAŞ (%70), Gülşen ÇETİN AYDIN (%30)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Albrecht, S. & Petrin, B., (2010). *Establishing a Sustainable Vision for Healthcare*. Degree of Bachelor of Science, *Worcester Polytechnic Institute*, Worcester.
- Baş, M., (2013). “Yeşil Büyüme ve Türkiye”. *İşveren*, 51(3): 84-86.
- Başol, O., (2015). *Yeşil ve Kahverengi İşlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması Üzerine Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Boulder Community Health. <http://www.bch.org/locations--directions/foothills-hospital.aspx>. (Erişim Tarihi: 20.10.2020).
- BREEAM, (2013). Best of BREEAM Today’s Most Sustainable Buildings.
- Çilhoroz, Y. & Işık, O., (2018). “Ankara’daki Hastanelerin Yeşil Hastane Ölçütlerine Uygunluğunun İncelenmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1): 41-63.
- ÇŞB., (2013). *Uluslararası ÇED Kongresi Bildiri Kitabı*. T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Ankara, Türkiye.
- Darko, A. & Chan, A.P.C., (2016). “Critical Analysis of Green Building Research Trend in Construction Journals”. *Habitat International*, 57: 53-63.
- European Commission. <http://ec.europa.eu/environment/waste/legislation/>. (Erişim Tarihi: 14.01.2020).
- GBCA., (2009). Green Star: Healthcare V1 Rating Tool Fact Sheet&Business Case. Green Building Council of Australia, Sydney.
- Gerwing, K., (2014). *Greening Health Care: How Hospitals Can Heal the Planet*. Oxford University Press, 280, New York, Amerika Birleşik Devletleri.
- Hospital2020., (2015). *Welcome to Green Hospital*.
- Hoşgör, H., (2014). “Yeşil Hastane Konsepti ve Türkiye Deneyimi”. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 1(2): 75-84.
- <http://ekoyapidergisi.org/2056-turkiye-yesil-saglik-tesislerinde-ilk-adimlarini-atiyor.html>. (Erişim Tarihi: 20.10.2020).
- http://smartecodesign.com/?page_id=1607 (Erişim Tarihi: 18.10.2020).
- <http://www.e-architect.co.uk/norway/akershus-university-hospital>. (Erişim Tarihi: 20.10.2020).
- <http://www.environment.gen.tr/environment-and-architecture/80-green-building.html>. (Erişim Tarihi: 19.02.2020).
- <http://www.stvincent.org/St-Vincent-Fishers/About-Us/LEED-Certification-for-Healthcare.aspx>. (Erişim Tarihi: 19.09.2020).
- <https://www.hopkinsmedicine.org/johns-hopkins-childrens-center/about-us/usnews.html> (Erişim Tarihi: 17.10.2020).
- <https://www.medistate.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 15.10.2020).
- <https://oregon.providence.org/~media/Files/Providence%20OR%20Migrated%20PDFs/Patient%20Toolkit/TheNationsGreenestHospitalPNMC.pdf> (Erişim Tarihi: 16.10.2020).
- <https://www.adventisthealth.org/blog/2017/june/melissa-o-dell-rn-receives-2017-jan-green-servic/> (Erişim Tarihi: 29.09.2020).
- <https://www.dellchildrens.net/about-us/>. (Erişim Tarihi: 13.10.2020).

- IFMSA., (2015). International Federation of Medical Students' Associations. *IFMSA Policy Statement Environmentally Sustainable Healthcare Facilities*. Adopted during the 64th August Meeting General Assembly in Ohrid, FYR of Macedonia.
- ILO, (2014a). *Green Jobs Mapping Study in Malaysia: An Overview Based on Initial Desk Research*. ILO Publications.
- ILO, (2014b). *Green Jobs Mapping Study in the Philippines: An Overview Based on Initial Desk Research*. ILO Publications.
- Johnson, S.W., (2010). "Summarizing Green Practices in U.S. Hospitals". *Hospital Topics*, 88(3): 75-81.
- Kılıç, C.H. & Güdük, Ö. (2018). "Yeşil Hastane Kavramı ve Türkiye'deki Son Kullanıcıların Beklentileri Üzerine Bir Hastane Örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1): 164-174.
- Kuşat, N. (2013). "Yeşil Sürdürülebilirlik İçin Yeşil Ekonomi: Avantaj ve Dezavantajları - Türkiye İncelemesi". *Journal of Yaşar University*, 8(29): 4896-4916.
- Landers, J., (2012). "Pennsylvania Hospital Emphasizes Green Design". *Civil Engineering Magazine*, 82(10): 26-30.
- Miller, D., Doh, J., Panuwatwanich, K. & Oers, N., (2015). "The Contribution of Structural Design to Green Building Rating Systems: An Industry Perspective and Comparison of Life Cycle Energy Considerations". *Sustainable Cities and Society*, 16: 39-48.
- Myers, N. & Spoolman, S.E. (2014). *Environmental Issues and Solutions: A Modular Approach*. Belmont: Brooks/Cole Cengage Learning, 512, Kanada.
- Olivia Newton-John Cancer & Wellness Centre.
<https://new.gbca.org.au/showcase/building/olivia-newton-john-cancer-wellness-centre/>
(Erişim Tarihi: 19.10.2020).
- Öktem, M.K. & Mutdoğan, A.S., (2020). *Yeşil Kampüs*. Hacettepe Üniversitesi, 244, Ankara, Türkiye.
- Özcan, M. (2013). *Hastane Otomasyon Sistem Tasarımı*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Palteki, A.S., (2013). *İstanbul'daki Kamu Hastanelerinin Yeşil Hastane Ölçütlerine Uygunluklarının Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Peters, D.J., Eathington, L. & Swenson, D., (2011). *An Exploration of Green Job Policies, Theoretical Underpinnings, Measurement Approaches, and Job Growth Expectations*. Industrial Research and Services at Iowa State University.
- Phillips, L., (2009). "Does Green Really Pay Off? Ideas From Hospitals That Say "Yes!". *Health Care Financial Management*, 63(5): 3-10.
- Raymond, N.F., Svendsen, E. & Campbell, L.K., (2013). "From Job Training to Green Jobs: A Case Study of a Young Adult Employment Program Centered on Environmental Restoration in New York City, USA". *Scientific Journal*, 12: 287-295.
- Reno, S., Simons, W. & Helm, L., (2010). *The Green Washington 2010 Winners, What Does It Take To Be Green?*, Seattle Business Magazine.

- Retzlaff, R.C. (2009). "Green Buildings and Building Assessment Systems: A New Area of Interest for Planners". *Journal of Planning Literature*, 24(1): 3-21.
- RMI. & HCWH., (2005). Rocky Mountain Institute, Health Care Without Harm. *Design for Health*. Summit for Massachusetts Health Care Decision Makers.
- Sahamir, S.R. & Zakaria, R., (2014). "Green Assessment Criteria for Public Hospital Building Development in Malaysia". *Procedia Environmental Sciences*, 20: 106-115.
- Sandrick, K., (2009). "Hospitals Go Green: Trustees Discover That Being Gentle To The Environment Can Actually Save Money". *Trustee*, 62(5): 12-16.
- SB., (2012). Sağlıkta Enerji Verimliliği Çalıştayı Sonuç Raporu. T.C. Sağlık Bakanlığı. Ankara.
- SB., (2019). Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü. <https://sbsgm.saglik.gov.tr/TR-73387/saglik-istatistikleri-yilliklari.html> (Erişim Tarihi: 02.05.2021).
- SB., (2021). Enerji Verimliliği. <https://www.saglik.gov.tr/TR,11482/enerji-verimliliği.html> (Erişim Tarihi: 03.05.2021).
- Seattle Children's Hospital. <https://www.seattlechildrens.org/> (Erişim Tarihi: 18.10.2020).
- Soysal, A. (2014). Sağlık Sektöründe Çevre Duyarlılığı: Yeşil Hastane Uygulamaları Özelinde Bir Değerlendirme. *II. Uluslararası Çevre ve Ahlak Sempozyumu (ISEM 2014)*, Adıyaman.
- Stichler, J.F. (2009). "Code Green: "A New Design Imperative for Healthcare Facilities". *Journal of Nursing Administration*, 39(2): 51-54.
- Terekli, G., Özkan, O. & Bayın, G. (2013). "Çevre Dostu Hastaneler: Hastaneden Yeşil Hastaneye". *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12(2): 37-54.
- The Royal Children's Hospital. <http://www.rch.org.au/rch/about/>. (Erişim Tarihi: 20.10.2020).
- Thunder Bay Regional Health Sciences Centre. <http://www.tbrhsc.net/tbrhsc/history/>. (Erişim Tarihi: 15.10.2020).
- United States Green Building Council. <http://usgbc-centraltexas.org/hid-global-celebrates-prestigious-leed-platinumcertification>. (Erişim Tarihi: 21.04.2020).
- United States Green Building Council. <http://www.usgbc.org/projects/methodist-olive-branch-hospital>. (Erişim Tarihi: 21.05.2020).
- United States Green Building Council. <http://www.usgbc.org/projects/san-joaquin-community-hospital-mob?view=overview>. (Erişim Tarihi: 05.04.2020).
- UPMC Pittsburgh Çocuk Hastanesi. <http://www.chp.edu/CHP/environmentally+friendly> (Erişim Tarihi: 14.10.2020).
- Yılmaz, Z., Çankaya, F. & Karakaya, A., (2017). "Yıkım ve Yeniden Yapım Maliyetlerini Etkileyen Faktörlerin Bina Maliyet Oranı Açısından Önemi". *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2): 395-412.
- Yudelson, J., (2008). "The Green Building Revolution". *Journal of Real Estate Literature*, 16(2): 253-255.
- Zawawi, E.M.A., Kamaruzzaman, S.N., Ali, A.S. & Sulaiman, R., (2010). "Assesstment of Building Maintenance in Malaysia: Resolving Using a Solution Diagram". *Journal of Retail and Leisure Property*, 9(4): 350-351.

TÜRKİYE’DE TURİZMDE MOBBİNG İLE İLGİLİ LİTERATÜRDE YER ALAN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF THE STUDIES IN THE LITERATURE RELATING TO MOBBING IN TOURISM IN TURKEY

Harika ÖZKAN*, Nilüfer YILDIZ**

*Dr.Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, harika.ozkan@dpu.edu.tr, [id](#)

**Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, yldiznilufer@gmail.com, [id](#)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p>Gönderilme Tarihi 27.07.2022</p> <p>Revizyon Tarihi 16.11.2022</p> <p>Kabul Tarihi 31.12.2022</p> <p>Makale Kategorisi Araştırma Makalesi</p> <p>JEL Kodları M10 M14 Z31</p>	<p><i>Bezdiri, yıldırma, psikolojik taciz/siddet/terör ve benzeri adlarla ifade edilen mobbing kavramı; iş yaşamında bazı çalışanların diğer çalışanlara karşı bilinçli bir şekilde ve uzun süreli olarak devam ettirdikleri haksız davranışlarla, bu duruma maruz kalan çalışanları yaptıkları işten ve buldukları ortamdan soğutmaya hedefleyen, sonuçta da sadece iş hayatlarında değil, özel hayatlarında da rahatsız eden, yoran, psikolojik ve fizyolojik çeşitli sorunlara neden olan durumları anlatmak için kullanılır. Tüm dünyada çalışanların kâbusu olan bu durum için birçok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalardan elde edilen bilgiler mobbinge katkı sağlamaktadır. Türkiye’de de mobbing konusu sanayi, eğitim, sağlık, turizm vb. çeşitli sektörlerde araştırılmaktadır. Bu çalışmada Türkiye’de turizm alanında mobbinge ilgili yapılan çalışmalar merak edilmiş ve bibliyometrik analiz ile çevrimiçi taranabilen ve ulaşılabilen tüm bildiri, kitap, makale ve tezler incelenmiştir. Toplamda 78 çalışmaya ulaşılmış ve bu çalışmalar türleri, yıllara göre dağılımları, anahtar kelimeleri, kullandıkları analiz yöntemleri ve atıf sayıları açısından analiz edilmiştir. Türkiye’de turizm alanında yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Mobbingin yasal bir suç olduğu için açıklıkla ifade edilmesinin zor olmasından ve turizm sektöründe dönemsel çalışma uygulamalarının bulunmasından dolayı, çalışmalarda veri toplama noktasında sıkıntılara yol açtığı düşünülmektedir.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: Mobbing, Turizm, Bibliyometrik Analiz</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received 27.07.2022</p> <p>Revized 16.11.2022</p> <p>Accepted 31.12.2022</p> <p>Article Classification: Research Article</p> <p>JEL Codes M10 M14 Z31</p>	<p><i>The concept of mobbing, which is expressed as bullying, intimidation, psychological harassment/violence/terrorism and similar names, that is used to describe situations which is aimed to alienate the employees exposed to mobbing from their work and the environment they are in, with the unfair behaviors that some employees consciously and for a long time continue in the business life towards other employees, and as a result, it is caused problems that there are various psychological and physiological problems that disturb and tire not only in their business life but also in their private lives. Many studies are being carried out for this situation, which is the nightmare of employees all over the world. The information obtained from these studies contributes to the struggle against mobbing. In Turkey, the subject of mobbing is being investigated in various sectors such as industry, education, health, tourism etc. In this study, studies on mobbing in the field of tourism in Turkey were wondered, and all papers, books, articles and theses that could be accessed and scanned online with bibliometric analysis were examined. A total of 78 studies were reached and these studies were analyzed in terms of their types, distribution by years, keywords, analysis methods they used and the number of citations. The number of studies carried out in the field of tourism in Turkey is quite low. Since mobbing is a legal crime, it is difficult to express it clearly and because there are periodic work practices in the tourism sector, it is thought that it causes problems in data collection in studies..</i></p> <p>Keywords: Mobbing, Tourism, Bibliometric Analysis</p>

Atf (Citation): Özkan, H. & Yıldız, N. (2022). “Türkiye’de Turizmde Mobbing ile İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi”, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(2): 357-368



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

İşin kendinden kaynaklı olan zorlukları karşısında çalışanın yaşayacağı sıkıntılar ve sonuçlar, çalışma ortamındaki iş arkadaşlarının bilinçli olarak ürettikleri zorluklara oranla farklılıklar gösterecektir. İşin zorlukları karşısında çalışan; işin kolaylaşması için çözümler üretmek, kendini iş konusunda geliştirerek yeni yöntemler bulmak, eğitim almak, diğer çalışanlardan yardım almak gibi işin zorluklarını aşmak için çeşitli çalışmalarda bulunabilir ve bunlardan fayda da sağlayabilir. Ancak iş arkadaşlarının bilinçli ve ısrarlı kötü tutumları karşısında muhtemelen çaresiz kalacaktır. Mobbing ifadesi bu durumu anlatmak için kullanılan bir kavramdır. İşin zorlukları nedeniyle değil de çalışma arkadaşlarının oluşturdukları zorluklar nedeniyle çalışanların içine düştüğü darboğazı açıklamakta kullanılmaktadır. İş yerinde psikolojik taciz ya da bezdiri olarak da adlandırılan bu durum, çalışanları sadece iş hayatlarından soğutmamakta, özel hayatlarında da strese sürükleyerek sorunlar yaşayabilecekleri sonuçlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Tınaz, 2006, s.24).

Mobbinge maruz kalan çalışan, işinde, kendisinden dolayı değil de başkalarının onun üstündeki haksız baskısından dolayı artık başarılı olamayacağını gördüğü ve/veya düşündüğü için çalışma hevesini kaybedebilir ve sonunda işten ayrılmakta çözüm arayabilir. Örgüt ise bu durumu fark etmez veya herhangi bir çözüm sunamazsa, belki de nitelikli bir çalışanını kaybedebilir, çalışma ortamında huzuru sağlayamayabilir ve diğer çalışanlar arasında da benzer durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bunların gerçekleşmesi, bir yandan çalışan ve örgüt açısından güven ve itibar kayıplarına neden olurken, diğer yandan ekonomik açıdan da zarar oluşturacaktır.

Mobbing iş hayatını derinden etkileyen bir problemdir. Bu etki araştırmacıların da dikkatini çektiğinden dolayı, bilimsel araştırmalarda sıklıkla incelenmiştir. 1980'li yıllarda ilk defa Heinz Leymann tarafından kullanılan bu kavram, 1990'lı yıllarla birlikte yönetim literatüründe yerini alırken, Türkiye'de 2000'li yıllardan itibaren ele alınmaya başlanmıştır (Eroğlu, 2015, s. 270, 275). Çok eski tarihli bir geçmişi olmamasına rağmen, “mobbing at work” ve “işletmelerde mobbing” kelimeleri ile bilimsel literatür taraması yapmak için kullanılan GOOGLESCHOLAR arama motorunda yapılan bir taramada 50.000'e yakın sonuca ulaşılmaktadır (<http1>; <http2>). Elde edilen bu sonuçlar toplumun farklı kesimlerinin, özellikle de çalışanların mobbing konusunda bilgilendirilmesini sağlamaktadır (Yavuz ve Gürdoğan, 2013, s. 4). Ulusal literatür incelendiğinde diğer sektörlerde olduğu gibi turizm işletmelerinde de mobbing uygulayan, mobbinge maruz kalan, mobbingi teşvik eden, onaylayan, göz yuman kişiler bulunmaktadır (bu araştırmada kullanılan kaynaklar bu durumun örneklerini oluşturmaktadır). Bu nedenle turizm alanında yapılacak olan bibliyometrik bir çalışma, turizm işletmelerindeki mobbing konusunun geçmişten günümüze incelenme biçimi hakkında fikir verici olacaktır. Bu amaçla gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikle mobbing ve bibliyometrik çalışmalar hakkında bilgi verilmiş, ardından Türkiye'de turizm alanında mobbing kavramıyla ilgili yapılan tüm çalışmalara ulaşılmaya çalışılarak, bibliyometrik analizleri yapılmıştır.

1. Literatür

Çalışma hayatında mobbing hakkında ilk çalışanlardan biri olan Heinz Leymann (1996, s. 168) mobbingi, “bir veya daha fazla kişi tarafından ağırlıklı olarak bir çalışana yönelik, düzenli bir biçimde (en az haftada bir kere yapılan) ve uzun süreli şekilde (en az altı ay süren) gerçekleştirilen düşmanca tavırlar ve etik olmayan iletişim aracılığıyla kişinin çaresiz ve savunmasız hale düşürülmesi” olarak tanımlamıştır. Türk Dil Kurumu (2022), mobbing kelimesi yerine bezdiri ifadesini kullanmakta ve “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” şeklinde açıklamaktadır. Geçmişten günümüze kelimenin anlamına bakıldığında, çoğunlukla belirli bir kişiye karşı fiziksel müdahalelerden ziyade sistematik bir psikolojik şiddetle gerçekleştirilen ve haklı bir gerekçeye dayanmadan yenilgiye uğradığını hissetmesine neden olabilecek durumu anlatır.

Psikolojik taciz, psikolojik şiddet, psikolojik terör, zorbalık, yıldırma, bezdirme, caydırma, usandırma gibi birçok şekilde ifade edilen mobbing, aynı veya karşıt cinslerden; yöneticilerden,

astlardan veya eş kıdemdeki çalışma arkadaşlarından, kısaca çalışma hayatında belirli bir grubun tekelinde olmadan birbirlerinden oldukça farklı kişiler ve gruplar tarafından gerçekleştirilebilir (Yavuz ve Gürdoğan, 2013, s. 4). Mobbing kim tarafından uygulanırsa uygulansın, sadece bu duruma maruz kalan çalışmada değil; örgütsel verimliliğin azalması, kontrol edilemeyen çatışma ortamlarının oluşması, örgütsel bağlılığın azalması gibi durumlarla örgütlerin genelinde de olumsuz sonuçlar oluşturur (Günel, 2010, s. 38). Tüm bu olumsuz sonuçlardan korunmak için örgütlerdeki tüm yönetim kademesindeki çalışanlara büyük görevler düşmektedir. Bilimsel araştırmalar da hem mobbingin çalışma hayatındaki güncel durumunu hem de karşılaşılabilecek farklı sonuçları ortaya koyarak mobbinge mücadelede katkı sağlamaktadır.

Bir konu hakkında geçmişten günümüze yapılan araştırmaların sistematik bir biçimde incelenmesiyle o konunun gelişimi, zaman geçtikçe konuyla ilgili hangi ana öğelere odaklanıldığı, hangi alanların henüz incelenmediği, araştırmacıların bulgularının benzerlikleri ve farklılıkları, bunların karşılaştırmaları gibi değerli bilgiler düzenli bir biçimde elde edilebilir. Bu faydalara ulaşmanın yollarından birini bibliyometrik analiz oluşturur. Bibliyometri; biblio (kitap) ve metric (ölçek) kelimelerinin birleşiminden oluşmuş (Ukşul, 2016, s. 9) ve kitaplar, makaleler, belgeler gibi çeşitli yayınların yazar, yayın bilgisi, atıf sayısı gibi özelliklerinin çözümlenerek bilimsel etkileşime ve karşılaştırmalara ilişkin niceliksel analizini ortaya koyma çalışmasıdır (Al, 2008, s. 18-19).

Bilimsel çalışmalar kümülatif bir özelliğe sahiptir. Bir başka deyişle her yeni araştırma kendinden önce gelenlerin üzerine kurularak o alandaki bilgiyi genişletir. Bu noktada bibliyometrik analiz, akademinin bilimsel performanslarını açığa çıkarmak için de başvurulan bir analiz yöntemidir (Zencir ve Kozak, 2012, s. 674). İşletme alanında bibliyometrik analizin nasıl yapılacağıyla ilgili yetkili bir kaynağın bulunmamasıyla (Donthu, Kumar, Mukherjee, Pandey, ve MarcLim, 2021, s. 285) beraber yazar, konu, atıf yapılan yazar, atıf yapılan kaynaklar gibi verilerin istatistiki yönden araştırılması ve bulunan sonuçların da desteğiyle genel bir kanının sunulmasını mümkün kılmaktadır (Bozkurt ve Çetin, 2016, s. 232).

Bibliyometrik analiz teknikleri performans analizi ile bilim haritalaması olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır ve bunlar için genel olarak kullanılan ölçütler aşağıdaki gibi gösterilebilir (Donthu vd., 2021, s. 287):

- Performans analizi ölçütleri: Konuyla ilgili yayın sayısı, yazar sayısı, yazarların atıf sayısı, konuyla ilgili atıf sayısı, yayınların atıf sayısı vb.
- Bilim haritası ölçütleri: Atıfların analizi, bir araştırma alanındaki temaların dönemsel veya güncel gelişimini anlamak için atıf yapan yayınlar arasındaki ilişkileri analiz eden bibliyografik bağlantı, ortak kelime analizi vb.

Literatür incelendiğinde turizm ve alt dallarıyla ilgili çeşitli konularda bibliyometrik analiz çalışmalarının sıklıkla yapıldığı görülmektedir. Sürdürülebilir turizm (Yeksan ve Akbaba, 2019), kırsal turizm (Bozok, Kılıç ve Özdemir, 2017), helal turizm (Olçay, Karaçil ve Sürme, 2018), turizmde şikâyet (Ergün ve Kalıpçı, 2020), turizm alanyazınında kuşaklar (Aylan, Sarı Gök ve Şalvarcı, 2020), turizm ve girişimcilik (Işık vd, 2019) gibi birçok çeşitli konuda bibliyometrik analiz yapılmıştır. Ancak bu literatür incelemesinde turizm sektöründe yer alan çalışanlar ve örgütler açısından önemli bir sorun olan mobbing hakkında yapılan araştırmalarla ilgili bir bibliyometrik analiz çalışmasının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle alana katkı sağlamak amacıyla turizmde mobbing konusuyla ilgili Türkiye’de yapılan ve literatürde yer alan tüm akademik araştırmaların (tezler, makaleler, bildirimler, kitaplar) bibliyometrik analizi yapılmak istenmiştir.

2. Yöntem

Ulusal ve uluslararası literatürde, turizmde mobbing konusuyla ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalara ulaşmak ve bilgileri toplamak amacıyla yapılan bu çalışmada, çevrimiçi taranabilen

çeşitli veri tabanları (GOOGLESCHOLAR, Ulusal Tez Merkezi, SOBIAD, ULAKBİM, EBSCO, SCIEDIRECT, ACADEMIA, ResearchGate ve Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Kütüphanesi’nin veri tabanları) kullanılmıştır. Bu araştırma sayesinde Türkiye’de, turizm alanında mobbing konusunun tarihsel süreç içerisindeki gelişimini görmek ve bu çalışmaların genel profilleri aracılığıyla konuyla ilgili araştırma yapacaklar ve düzenleme geliştirebilecekler için bir rehber oluşturmak mümkün olacaktır. Anahtar kelimeler olarak “turizm”, “konaklama işletmeleri”, “otel”, “otelcilik”, “seyahat acenteleri”, “yiyecek içecek”, “gastronomi”, “rekreasyon”, “mobbing”, “yıldırma”, “psikolojik taciz”, “psikolojik şiddet”, “bezdiri” ifadeleri İngilizce karşılıklarıyla da kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir. Konuyla ilgili tüm çalışmalara ulaşılmak istenmiş bu nedenle Türkiye’de turizm alanında mobbing ile ilgili yapılmış ulusal ve uluslararası makaleler, kitap bölümleri, bildiriler, yüksek lisans ve doktora ait tezler incelenmiştir.

Türkiye’de turizmde mobbing ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların bibliyometrik analizinin yapılmak istendiği bu çalışmada, sadece Türkçe ve İngilizce yapılan çalışmalar incelenebilmiştir. Bazı veri tabanlarının (Academia ve Sciencedirect) ücretli olması nedeniyle temel düzeyde araştırma yapılabilmemiş, daha zengin içerikli araştırmalar yapılamamıştır. Ayrıca bazı kaynaklar ismen tespit edilmiş ancak yapıldığı döneme ait bir yayına, dolayısıyla içeriğine ulaşamamıştır, bu durum bulgular kısmında açıklanmıştır. Tezsiz yüksek lisans projelerinin ise kayıtlı olduğu merkezi bir birim olmamasından dolayı bu projelere biri hariç ulaşamamıştır. Bu gibi durumlardan dolayı oluşan zaman, lisan, maliyet ve ulaşılabilirlik kaynaklı kısıtlar göz önüne alındığında, ulaşılammış olabilecek çalışmalar bulunabilir. Bu kabulle birlikte yapılan taramalarda 78 çalışmaya ulaşılmış ve araştırmanın örneklemini bu kaynaklar oluşturmuştur.

Kaynaklar belirlenirken, önce bildiri olarak sunulan ancak daha sonra makale olarak yayınlanan kaynaklardan sadece makale olanları kaynak listesine dâhil edilmiştir. Ayrıca tezlerden üretilen yayınlar (makale gibi); birebir aynı ismi kullanmadıkları veya tez danışmanlarıyla birlikte yeni bir yayın olarak oluşturdukları gibi nedenlerle listeye eklenmişlerdir. Sonuç olarak ulaşılan 78 kaynak, nitel araştırma yöntemlerinden doküman inceleme yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde; anahtar kelimeler, yıl, tür, atıf sayısı gibi ölçütlerden yararlanılarak bibliyometrik profil elde edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada cevaplanmak istenilen araştırma soruları aşağıda verilmiştir:

- Türkiye’de turizm alanında mobbing ile ilgili yapılan çalışmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Çalışmalar hangi türde (makale, tez, bildiri, kitap bölümleri) yayınlanmıştır?
- Çalışmaların anahtar kelimeleri nelerdir?
- Çalışmalarda hangi analiz yöntemi kullanılmıştır?
- Çalışmaların 20 Mayıs 2022 tarihi itibarıyla aldıkları atıf sayısı kaçtır?

3. Bulgular

Araştırma sonucunda Türkiye’de turizmde mobbing alanında yapılan ilk çalışmanın 2005 yılında yapıldığı görülmüş ve konuyla ilgili tüm çalışmaların dağılımı aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir. Mobbing konusunun yönetim literatüründe yeni sayılacak bir kavram olmasından dolayı çalışmaların 2010’lu yıllarda nispeten arttığı görülmektedir.

Tablo 1: Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Çalışma Sayısı
2005	2
2006	1
2007	2
2008	3
2009	3
2010	3

2011	1
2012	5
2013	2
2014	9
2015	6
2016	12
2017	6
2018	6
2019	12
2020	3
2021	2
Toplam	78

Çalışmaların türü aşağıda verilen Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre Türkiye’de turizm alanında mobbing ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunluğunu makaleler oluşturmaktadır. İkinci sırada yer alan tezlerde ise bu konunun özellikle yüksek lisans döneminde çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü 25 tez çalışmasından sadece biri doktora düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Tüm akademik çalışmaları analiz etmek istendiği için araştırmada tezsiz yüksek lisans projelerine de ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak projelerin kayıtlı olduğu genel bir merkezi birim olmadığı için ne kadar detaylı bir şekilde uğraşılsa da sadece bir çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmanın göz ardı edilmesi içe sinmediği için o da değerlendirilmeye alınmıştır. Bunun haricinde en az çalışma türlerini ise bildiriler ve kitaplar (kitap bölümleri) oluşturmuştur.

Tablo 2: Çalışmaların Türlerine Göre Dağılımı

Türü	Sayısı	Yüzdesi
Makale	40	51,28
Tezler	Yüksek Lisans Doktora	24 1
Tezsiz Yüksek Lisans Projesi	1	1,28
Bildiriler	9	11,54
Kitap bölümü	3	3,85
Toplam	78	100

Araştırmaya başlanırken en çok ilgi gösterilen konu turizmde mobbingin hangi konularla ilişkili olarak incelendiği olmuştur. Bu nedenle tarama sonucu elde edilen kaynakların anahtar kelimeleri incelenmiştir. 78 çalışmadan ikisi makale, ikisi kitap bölümü, altısı bildiri olmak üzere 10 tanesinin anahtar kelimelerine ulaşılammıştır. Bu nedenle toplamda 68 çalışmanın anahtar kelimelerinden elde edilen bilgiler aşağıdaki Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Çalışmaların Anahtar Kelimelerinin Dağılımı

Anahtar Kelimeler	Sayı	Yüzde
Mobbing kavramıyla ilgili kelimeler	35	39,77
Yıldırma, psikolojik yıldırma, psikolojik taciz, psikolojik terör, psikolojik şiddet, işyeri şiddeti, duygusal taciz, zorbalık, bezdiri		
Mobbing, işyeri mobbingi	42	47,73
Mobbing süreci	3	3,41
Mobbing yöntemleri	2	2,27
Mobbing davranışları	2	2,27
Ters mobbing	2	2,27
Yıldırma davranışları	1	1,14
Yıldırma faktörleri	1	1,14
Toplam	88	100
Çalışmanın evreniyle ilgili kelimeler		
İşletme, turizm işletmeleri, otel, konaklama işletmeleri, işyeri vb.	34	43,04
Coğrafi yer isimleri (Antalya, Sivas, Türkiye, Kazakistan vb.)	19	24,05
Turizm	9	11,39
Sektör (Turizm, sağlık, hizmet, otelcilik sektörü vb.)	7	8,86

TÜRKİYE'DE TURİZMDE MOBBİNG İLE İLGİLİ LİTERATÜRDE YER ALAN ÇALIŞMALARIN
BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

	Otel yönetimi, insan kaynakları yönetimi, rekreasyon yönetimi	3	3,80
	Seyahat acenteleri	2	2,53
	Turist rehberliği	2	2,53
	Yiyecek içecek işletmeleri, pastane-mutfak-yiyecek içecek	2	2,53
	Kat hizmetleri	1	1,27
Toplam		79	100
Çalışmalarda mobbing kavramıyla birlikte incelenen değişkenleri belirten kelimeler	İşten ayrılma niyeti, işte kalma niyeti, iş bırakma	11	15,28
	İş tatmini, doyumu	7	9,72
	Örgütsel bağlılık	7	9,72
	Örgütsel sinizm, bilişsel sinizm-duyusal sinizm-davranışsal sinizm	5	6,94
	Örgütsel sessizlik	4	5,56
	Tükenmişlik	3	4,17
	İş stresi	2	2,78
	Kişilik (A tipi B Tipi)	2	2,78
	Cinsel taciz	2	2,78
	Kişisel değerler	2	2,78
	Depresyon	2	2,78
	Motivasyon	2	2,78
	Yaratıcılık	2	2,78
	Örgütsel güven	2	2,78
	Sağlık ve güvenlik ihtiyacı	1	1,39
	İş başı iş dışı sonuçlar	1	1,39
	Verimlilik	1	1,39
	Çatışma	1	1,39
	İnsan kaynakları devir hızı	1	1,39
	Çalışan davranışları	1	1,39
	Algılanan örgütsel destek	1	1,39
	Farklı örgütsel yapılar	1	1,39
	Ücret	1	1,39
	Duygusal zekâ	1	1,39
	Kişisel gelişim inisiyatifi	1	1,39
	Psikososyal risk etmenleri	1	1,39
	Sosyoloji	1	1,39
	Kaliteli çalışma hayatı-genel yaşam kalitesi	1	1,39
	İş yaşam dengesi- iş aile dengesi	1	1,39
	İş dağıtımı	1	1,39
	İtaat	1	1,39
	Psikolojik tacizin yaygınlığı	1	1,39
	Psikolojik tacizi önleme	1	1,39
Toplam		72	100
Çalışanlar ve çalışanların özellikleriyle ilgili kelimeler	Çalışanlar, işgörenler, sayfiye ve şehir oteli işgörenleri	15	46,88
	Kadın çalışanlar, cinsiyet	3	9,38
	Kuşak farklılıkları, X-Y kuşakları	3	9,38
	Staj	3	9,38
	Turizm eğitimi	2	6,25
	Engellilik, engelli birey	1	3,13
	Öğrenci	1	3,13
	Restoran çalışanları	1	3,13
	Turist rehberi	1	3,13
	Mobbingi uygulayan	1	3,13
	Demografik değişkenler	1	3,13
Toplam		32	100
Çalışmada kullanılan yöntemle ilgili kelimeler	Vaka, örnek olay, nitel veri analizi	3	42,86
	Psikolojik terör envanteri/ölçeği	2	28,57

	Kanonik Korelasyon	1	14,29
	Anket	1	14,29
Toplam		7	100

Çalışmalarda mobbing kavramı genellikle bir başka kavramla birlikte ele alınmış, bunun yanında çalışmanın evrenini anlatan yer bilgisi, kimlere yönelik olduğu ve kullanılan yöntemler sunulmuştur. Bu nedenle çalışmaların anahtar kelimeleri incelendiğinde bu kelimelerin gruplandırılabilirdiği görülmüştür. Tablo 3'te gruplandırılmış haliyle sunulan bu anahtar kelimeler, ulaşılan çalışmalar içerisinde anahtar kelimeleri var olan tüm çalışmalar dâhil edilerek oluşturulmuştur. Analiz sonucuna göre çalışmalarda en çok mobbing kavramıyla ilgili anahtar kelime kullanılmıştır. Bu durum beklenen bir sonuçtur. Ancak incelenen çalışma sayısı 68 olsa da (anahtar kelimesi bulunmayan veya anahtar kelimelerine ulaşılamayan çalışma sayısı 10'dur), toplamda 88 defa mobbingi anlatan ifadeye ulaşılmıştır. Bunun nedeni mobbinge eş anlamlı olarak kullanılan kelimelerin (yıldırma, psikolojik taciz, bezdiri gibi) anahtar kelime listesinde beraber sunulmasıdır.

Anahtar kelimelerin gruplandırılmasında ikinci sırada çalışmanın evreniyle ilgili kelimelerin bulunduğu görülmüştür. Anahtar kelimesi bulunan 68 çalışmada, 79 kelime kullanılarak; çalışmanın yapıldığı işletme, coğrafi yer, sektör gibi çalışmaların nereyi evren olarak aldığı bilgisi verilmiştir. Bunlar işletme, otel, departman, restoran, acente veya çalışmanın yapıldığı il, ülke gibi çalışmanın nerede gerçekleştirildiğiyle ilgili bilgileri içermektedir. Bu grupta, çalışmaların yapıldığı tüm yer isimleri verilmemiş, sadece örnek olarak "Antalya, Sivas, Türkiye, Kazakistan" kullanılmıştır. Aslında çalışmaların İstanbul, Çankaya-Ankara, Mersin gibi daha birçok değişik coğrafik yerde de yapıldığı görülmüştür. Ancak bu kısımda sadece örnekler verilmiştir. Aynı durum "sektörle" bağlantılı kelimeler ile "otel-oteller-turizm işletmesi-turizm işletmesi" olarak verilen kelimelerde de kullanılmıştır.

Çalışmalarda mobbing kavramıyla birlikte incelenen değişkenleri belirten kelimeler araştırıldığında 72 anahtar kelimeye ulaşılmıştır. Bu grup incelendiğinde mobbingin en çok "işten ayrılma niyetiyle" (11 anahtar kelime) ilişkilendirilerek araştırıldığı görülmüştür. "İş tatmini" (7) ve "örgütsel bağlılık" (7) konuları da yine mobbing çalışmalarında sıklıkla işlenen kavramları oluşturmuştur. Bu gruptaki sıralama "örgütsel sinizm" (5), "örgütsel sessizlik" (4) ve "tükenmişlik" (3) kavramlarıyla devam etmiştir. Bu anahtar kelimeler kendi gruplarında değerlendirildiğinde (çalışmalarda mobbing kavramıyla birlikte incelenen değişkenleri belirten kelimeler grubu), mobbing kavramının yarısından fazlasının (%51,39), bu kavramlar ile ilişkilendirilerek araştırıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak turizmde mobbing kavramı motivasyondan verimliliğe, ücretten itaate kadar birçok değişik kavramla birlikte de ele alınmıştır. Bu noktada Türkiye'de turizmde mobbinge ilgili yapılan ve anahtar kelimelerine ulaşılan 68 çalışmanın 33 farklı değişkenle ilişkilendirilmiş olduğu görülmüştür.

Çalışmaların anahtar kelimelerinin analiz edilmesiyle, turizmde mobbinge ilgili çalışmaların "çalışanlar ve çalışanların özellikleriyle ilgili kelimeleri" de gruplandırabilecek şekilde kullandığı sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre Tablo 3'te 3. sırayı oluşturan bu grupta, mobbingin çoğunlukla turizm işletmesindeki tüm çalışanlara yönelik incelendiği görülmüştür (gruptaki 32 anahtar kelimedenden 15'i). Ardından cinsiyete, kuşaklara, staj ve turizm eğitimi alanlara gibi özellikler gelmektedir. Diğer gruplara göre daha az sayıda anahtar kelime içeren "çalışanlar ve çalışanların özelliklerini" betimleyen grupta birer defa da; "engellilik", "öğrenci", "restoran çalışanları", "turist rehberi", "mobbingi uygulayan" ve "demografik değişkenler" ele alınmıştır.

Anahtar kelimelerin gruplandırılmasına göre son sırayı, çalışma yapılırken kullanılan yöntemle ilgili bilgiler oluşturmaktadır. Ancak bu bilgiler oldukça az sayıda -toplamda 7 anahtar kelimeye ulaşılmıştır- bulunmaktadır, dolayısıyla az sayıda çalışmada bunlarla ilgili bilgi verilmiştir. Bu gruptaki sınırlı kelimelerde; çalışmanın nitel veya nicel yöntemlerle yapıldığı ya da vaka analizi, anket kullanımı yapıldığı vb. bilgiler yer almaktadır.

TÜRKİYE'DE TURİZMDE MOBBİNG İLE İLGİLİ LİTERATÜRDE YER ALAN ÇALIŞMALARIN
BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Mobbing konuşması ve kabul edilmesi zor konulardan bir tanesidir. Bu nedenle bu alanda nitel çalışma yapmanın zor olacağı düşünülmüştür. Bu düşüncenin doğru olup olmadığını anlamak için Türkiye'de turizm alanında mobbing ile ilgili yapılan çalışmaların hangi yöntemlerden yararlanılarak yapıldığı incelenmiştir. İki kitap ve beş bildiri hariç 71 çalışmanın kullandıkları analiz yöntemi bilgisine ulaşılmış ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre sekiz çalışmanın nitel yöntemden, 63 çalışmanın ise nicel yöntemlerden yararlandığı görülmüştür.

Tablo 4: Çalışmaların Kullandığı Yöntemlerin Dağılımı

Analiz Yöntemi	Çalışma Sayısı
Nicel Yöntem	63
Nitel Yöntem	8
Toplam	71

Mobbing iş yaşamında tüm sektörlerde ortaya çıkabilen bir durumdur. Turizm gibi emek yoğun sektörlerde de sıklıkla karşılaşılabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmaların birbirlerine referans olabileceğine inanılmaktadır. Bu inanç doğrultusunda turizmde mobbing konusunda Türkiye'de yapılan akademik çalışmaların atıf sayılarının kaç olduğu araştırılmış ve bu sorunun cevabı Tablo 5'te verilmiştir. Tablo hazırlanırken 15 Kasım 2022 tarihine kadar olan atıf sayılarına GOOGLESCHOLAR kullanılarak ulaşılmıştır. Ayrıca atıflar akademik çalışmaların türlerine ve yıllarına göre ayrılarak sınıflandırılmıştır. Buna göre makalelerin aldığı atıf sayılarının tezlere oranla daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Beklenildiği üzere bu alanda ilk yıllarda yapılan çalışmalar son yıllarda yapılan çalışmalara oranla daha fazla atıf almıştır.

Tablo 5: Çalışmaların Atıf Sayılarının Dağılımı

Yıllar	Çalışma Türü ve Sayısı		Türlere Göre Atıf Sayıları	Yıllara Göre Toplam Atıf Sayısı
2005	Bildiri	1	4	44
	Tez	1	40	
2006	Bildiri	1	7	7
2007	Makale	2	139	139
2008	Makale	2	69	96
	Tez	1	27	
2009	Makale	1	21	46
	Tez	2	25	
2010	Makale	2	98	113
	Tez	1	15	
2011	Makale	1	3	3
2012	Bildiri	1	0	119
	Makale	2	51	
	Tez	2	68	
2013	Makale	2	29	29
2014	Bildiri	1	0	178
	Kitap	1	0	
	Makale	5	162	
	Tez	2	16	
2015	Bildiri	1	0	89
	Makale	4	85	
	Tez	1	4	
2016	Bildiri	1	0	79
	Makale	8	71	
	Tez	3	8	
2017	Makale	3	9	11
	Tez + Proje	3	2	
2018	Bildiri	1	1	13
	Makale	3	8	
	Tez	2	4	
2019	Bildiri	2	0	17
	Kitap	1	0	
	Makale	5	14	

	Tez	4	3	
2020	Kitap	1	3	3
	Tez	2	0	
2021	Tez	2	0	0
Toplam		78	986	986

4. Sonuç ve Öneriler

Mobbing, bir veya bir grup çalışan tarafından diğer çalışan veya çalışanlara yönelik olarak ısrarlı ve düzenli bir şekilde iş yaşamından soğutulması ve yılması için gerçekleştirilen haksız davranışlardan oluşmaktadır. Her ne kadar bahsedilen bu durum yeni olmamakla birlikte, bu durumun farkına varılması, “yıldıрма-bezdirme-psikolojik taciz” gibi isimler verilmesi ve akademik çalışmalara konu olması ülkemizde 2000’li yılların başından itibaren başlamıştır. Bunun bir tezahürü olarak Türkiye’de ilk mobbing davası 2006 yılında açılmışken, ilk kazanılan dava 2008 yılında gerçekleşmiştir (http3; http4). İş yaşamında her yerde var olan mobbinge, turizm sektöründe de elbette karşılaşılmaktadır. Çünkü emek yoğun olan bir yapıya sahip olan turizmde; çalışan ilişkilerinin yoğunluğu ve çalışanların işlerinin birbirlerini tamamlama özelliğinin sıklığı mobbinge karşılaşıma riskini de arttıracaktır. Bu nedenlere dayanarak Türkiye’de turizm alanında mobbinge ilgili çok sayıda akademik çalışmanın yapıldığı düşünülmüştür.

Bu çalışmada çevrimiçi taranabilen bildiriler, makaleler, kitaplar ve tezler gibi çeşitli kaynaklara ulaşılmaya çalışılmış ve sonuçta 78 çalışmaya ulaşılmıştır. Oysa bu sayı Türkiye’nin önemli sektörlerinden biri olan turizm için oldukça az görünmektedir. Bunun birkaç nedeni olduğu düşünülmektedir. Öncelikle mobbing, konuşulması ve kabullenilmesi oldukça zor konulardan bir tanesidir. Çünkü mobbing, çalışanların sadece canını sıkan bir olgu değil aynı zamanda bir suç türüdür. Bu nedenle mobbingin tüm tarafları (yapanlar, maruz kalanlar ve izleyenler) için bu konu hakkında konuşmak aynı zamanda uygulanan yasal bir suçtan bahsetmek anlamına gelmektedir. Dolayısıyla mobbing uygulayanlar da muhtemelen açıklıkla mobbing yaptıklarını söylemeyecek ve hatta inkâr edecektir. Mobbinge maruz kalanlar da bu durumu yaşıyor olmak istemeyecekleri için kabullenmeleri de ilk etapta zor olabilecektir. Mobbingin bu üç tarafına da ait durumlar birleşince mobbing konusu konuşulması ve araştırılması zor bir konuya dönüşmektedir. Turizm sektöründe dönemsel çalışma uygulamalarının da bulunması, uzun süreli ve düzenli bir şekilde gerçekleştirilen kötü davranışlarla ortaya çıkan mobbingi araştırmayı zorlaştıracaktır.

Turizmde mobbinge ilgili yapılan çalışmaların bibliyometrik analizinde, kullanılan analiz yöntemlerinin neler olduğuna da bakılmıştır. Buna göre çalışmaların büyük bir çoğunluğunda (63 çalışmada) nicel yöntemlerden, 8 çalışmada ise nitel yöntemlerden yararlandığı görülmüştür. Bunun nedeni nitel yöntemlerin uygulamalarının nicel yöntemlere göre daha fazla zaman alıcı olabilmesi ile nesnel olamama, genelleme hususunda sorun yaşama, geçerlik ve güvenilirlik konusunda herkes tarafından kabul edilebilecek şekilde kanıt oluşturamama gibi eleştirilere uğramasından kaynaklanıyor olabilir (Yaşar, 2018, s.56). Oysa bu durum aynı zamanda, bir sorumluluk hissederek veya merak ederek konuyla ilgili çalışma yapanların bakış açılarını daha rahat yansıtabilecekleri nitel çalışmaların sayısının çok sınırlı olmasına da neden olmaktadır.

Son olarak akademik çalışmaların atıf sayıları analiz edildiğinde, makalelerin diğer çalışma türlerine göre çok daha fazla atıf aldıkları tespit edilmiştir. Alanda konuyla ilgili ilk yapılan çalışmalar 2005 yılında tez ve bildiri türünde olsa bile özellikle 2007 yılında yazılan makalelerin daha çok referans olarak tercih edildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum makalelerin tezlere oranlara daha kısa, öz bilgilerle sonuca ulaşmasından ve tüm yayın türleri içinde çalışmaları yapanların isimlerinin bilinirliğinden kaynaklanıyor olabilir. Beklenileceği gibi alanda konuyla ilgili ilk yıllarda yapılan çalışmalar (2007-2016 yılları arası) çok daha fazla atıf almışlardır. 2016 yılı sonrası çalışmalar ise muhtemelen bundan sonraki yıllarda yapılacak olan çalışmalara referans niteliği olacaktır.

Turizmde mobbinge ilgili yapılan bu bibliyometrik analiz çalışmasıyla elde edilen sonuçlara dayanarak oluşturulan öneriler aşağıda maddeler halinde özetlenmiştir:

- Mobbing, hakkında konuşulması veya üzerine çalışılması zor olan konulardan biri olması ve turizmde dönemsel olarak çalışma gibi durumların bulunması nedeniyle turizm alanında üzerinde az durulmuş konulardan birini oluşturmaktadır. Ancak bu durum turizm çalışanlarının mobbingle karşılaşmadığını göstermemektedir. Türkiye'nin önemli sektörlerinden biri olan turizm alanında mobbingle ilgili doyurucu bilgiye ulaşılabilmesi ve bunlara dayanarak uygun önleyici ve düzeltici adımların atılabilmesi için bu alanda yapılan çalışmaların artırılması yararlı olabilecektir. Düzenli bir biçimde (en az haftada bir kere yapılan) ve uzun süreli şekilde (en az altı ay süren) gerçekleştirilen düşmanca tavırlar olarak açıklanan mobbingle (Leymann, 1996, s. 168) ilgili, yılın tüm dönemleri boyunca çalışan turizm işletmelerine öncelik verilerek yapılacak yeni çalışmalar, sektörün tüm çalışma türlerine de referans sağlayabilecektir.
- Alanda, mobbingin kimlere yönelik olarak daha çok gerçekleştirildiğinin belirlenmesine odaklanarak yeni çalışmalar yapılabilir. Bu durum işletmelerin de çalışan gruplarını daha iyi tanımasını ve bu grupların mobbing suçunu genel olarak nasıl yaşadıklarını veya yaşattıklarını anlamalarına yardımcı olabilir. Bu çalışmalar aynı zamanda, çalışanlar arasında pozitif ayrımcılık gerektiren grupların belirlenmesi gibi konularda işletmelerin mobbingle ilgili alacakları önlemlere kaynak oluşturacaktır.
- Türkiye'de turizmde mobbingle ilgili detaylı bir şekilde konuyu inceleyen bir kitap bulunmamaktadır. Kitaplarda bu konu ele alınmış ancak turizmde güncel konulardan biri ve sadece kitapta bir bölüm olarak kalmıştır. Mobbingin oluşumu, çalışanlara, işletmelere ve çevreye etkisi, önleme ve mücadele yolları gibi konular ve mobbingle ilgili yeni gelişmelere sadece turizm odaklı incelenerek alana daha fazla katkı sağlayabilir.
- Farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren zincir turizm işletmelerinde mobbingle ilgili çalışmalar yapılarak, Türkiye'de turizm alanında mobbingin bölgesel dağılımı hakkında bir fikir oluşturulabilir.
- Alanda, konuyla ilgili karma yöntemleri kullanan araştırmalara ağırlık verilerek, mobbingin, herhangi bir yöntemi kullanan araştırmalara göre daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Harika ÖZKAN (%50), Nilüfer YILDIZ (%50)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Al, U. (2008). *Türkiye'nin Bilimsel Yayın Politikası: Atf Dizinlerine Dayalı Bibliyometrik Bir Yaklaşım*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara.
- Aylan, F.K., Sarı Gök, H. ve Şalvarcı, S. (2020). "Turizm Alanyazınında Kuşaklara Yönelik Araştırmaların Bibliyometrik Analizi". *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) 6 (72): 4594-4605.
- Bozkurt, Ö. Ç. ve Çetin, A. (2016). "Girişimcilik ve Kalkınma Dergisinin Bibliyometrik Analizi". *ÇÖMÜ Açık Akademik Arşiv*, 11 (2): 230-263.
http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/1668/ozlem_cetinkaya_makale.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bozok, D., Kılıç, S. N. ve Özdemir, S. S. (2017). "Turizm Literatüründe Kırsal Turizmin Bibliyometrik Analizi". *Journal of Human Sciences*, 14 (1): 187-202.
<http://www.idealonline.com.tr/IdealOnline/makale/turizm-literaturunde-k-rsal-turizmin-bibliyometrik-analizi/48941>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N ve MarcLim, W. (2021). "How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines". *Journal of Business Research*.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Ergün, G. S. ve Kalıpçı, B. (2020). "Turizm ve Şikâyet: Bibliyometrik Bir Analiz". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 17 (3): 444-463. <https://doi.org/10.24010/soid.707251>
- Eroğlu, O. (2015). "Türk Yönetim ve Organizasyon Yazınında Mobbing: Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri ve Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1): 269-286.
- Günel, Ö. D. (2010). "İşletmelerde Yıldırma Olgusu Ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 3, Yıl: 2010, Sayfa:37-65.
- Işık, C., Günlü Küçükaltan, E., Kaygalak, Çelebi, S., Çalkın, Ö., Enser, İ. ve Çelik, A. (2019). "Turizm ve Girişimcilik Alanında Yapılmış Çalışmaların Bibliyometrik Analizi". *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (1): 119-149.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 165-184.
- Olca, A., Karaçıl, G. ve Sürme, M., (2018). "Helal Turizm Alanının Bibliyometrik Profili". *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15: 389-408.
<https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-detay&Alan=&Id=1kfJZ3cBu-adCBSEKPSU>
- Ukşul, E. (2016). *Türkiye'de Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Alanında Yapılmış Bilimsel Yayınların Sosyal Ağ Analizi İle Değerlendirilmesi: Bir Bibliyometrik Çalışma*, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
<http://acikerisim.akdeniz.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2927/T04087.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tınaz, P. (2006). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)". *Çalışma ve Toplum*, 2006/4: 13-28.
<https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1190-fbd54f90.pdf>
- Türk Dil Kurumu (2022). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 27.03.2022).
- Yavuz, E. ve Gürdoğan, A. (2013). "Örgütlerde Psikolojik Şiddet Hizmet İşletmeleri Üzerine Bir Alan Araştırması". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 1 (4): 3-11.

Yaşar, M. (2018). “Nitel Araştırmalarda Nitelik Sorunu”. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2): 55-73.

Yeksan, Ö. ve Akbaba, A. (2019). “Sürdürülebilir Turizm Makalelerinin Bibliyometrik Analizi”. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (2): 220-231.

<https://doi.org/10.32572/guntad.502563>

Zencir, E. ve Kozak, N. (2012). Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergilerinde Yayımlanan Turizm Makalelerinin Bibliyometrik Profili (2000-2010), VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Antalya, 673-682.

http1:

https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=mobbing+at+work&oq=mobbing (Erişim Tarihi: 28.03.2022).

http2:

https://scholar.google.com/scholar?lr=&q=i%C5%9Fletmelerde+mobbing&hl=tr&as_sdt=0,5 (Erişim Tarihi: 28.03.2022).

http3: <https://m.bianet.org/bianet/emek/88229-turkiyede-mobbing-davalari> (Erişim Tarihi: 25.05.2022).


http4: <https://www.mobbing.org.tr/turkiyede-ilk-mobbing-davasini-kazanan-kisi-tulin-yildirim-2/#:~:text=Davas%C4%B1n%C4%B1%20Kazanan%20Ki%C5%9Fi%E2%80%A6,T%C3%BClin%20YILDIRIM,bin%20TL%20tazminat%20talep%20etmi%C5%9F> (Erişim Tarihi: 25.05.2022).

DÜZELTME YAZISI / ERRATUM

Ekonomi Maliye İşletme Dergisi'nin 30.06.2022 tarihinde Cilt:5 Sayı:1'de yayınlanan "ENDÜSTRİ 4.0'IN ETKİLERİNİN KALİTE 4.0 ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ" başlıklı makalenin yazar bilgi notunda yazarın kurum bilgisi sehven yanlış yazılmıştır. Bilgi notunun yayınlanmış hali ve düzeltilmiş hali aşağıdaki gibidir:

-Yayınlanmış Hali:

Aysel ÇETİNDERE FİLİZ*,

* Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aysel.cetindere@omu.edu.tr, 

-Düzeltilmiş Hali:

Aysel ÇETİNDERE FİLİZ*,

* Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aysel.cetindere@omu.edu.tr, 