

e-ISSN: 2587-1625



Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Osmaniye Korkut Ata University

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Journal of Economics and Administrative Sciences

Cilt/Volume:3

Sayı/Issue:2

Yıl/Year:2019

Hakemli Dergi

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Rektörlüğü Adına İmtiyaz Sahibi (Owner of the Journal)	DANIŞMA KURULU (Advisory Board)
Prof. Dr. Murat TÜRK Rektör	Prof. Dr. Ahmet AKSOY (Gazi Üniversitesi)
Editör (Editor)	Prof. Dr. Ahmet Mete ÇİLİNGİRTÜRK (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Zeynep TÜRK	Prof. Dr. Alkan SOYAK (Marmara Üniversitesi)
Editör Yardımcıları (Editorial Assistants)	Prof. Dr. Altan ÇABUK (Çukurova Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nazan ŞAK	Prof. Dr. A.F.M. Ataur RAHMAN (North South University)
Dr. Öğr. Üyesi Samet EVÇİ	Prof. Dr. Beyhan MARŞAP (Gazi Üniversitesi)
Yayın Kurulu (Editorial Board)	Prof. Dr. Burak GÜRİŞ (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Zeynep TÜRK	Prof. Dr. Bülent ÖZ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nazan ŞAK	Prof. Dr. Dilek ALTAŞ (Marmara Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Samet EVÇİ	Prof. Dr. Ebru ÇAĞLAYAN AKAY (Marmara Üniversitesi)
İngilizce Redaktör (English Redactor)	Prof. Dr. Erdal DİNÇER (Marmara Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Serpil UÇAR	Prof. Dr. Esen YILDIRIM (Marmara Üniversitesi)
Sekreteryaya (Secretaria)	Prof. Dr. Fatma Nur TUĞAL (Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)
Arş. Gör. Alptuğ AKSOY	Prof. Dr. Flavia Mirela BARNA (West University of Timisoara)
Arş. Gör. Süleyman KALENDER	Prof. Dr. Jiri STROUHAL (Skoda Auto University)
Arş. Gör. Halenur SOYSAL KURT	Prof. Dr. K. Haldun AKALIN (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Arş. Gör. İbrahim SAKİN	Prof. Dr. Mehmet CİHANGİR (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Arş. Gör. Ferhat KARADEMİR	Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN (Marmara Üniversitesi)
Arş. Gör. Özlem KURU	Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN (Gazi Üniversitesi)
	Prof. Dr. Murat TÜRK (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Prof. Dr. M. Fedai ÇAVUŞ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Prof. Dr. Mutlu Başaran ÖZTÜRK (Ömer Halisdemir Üniversitesi)
	Prof. Dr. Münevver TURANLI (İstanbul Ticaret Üniversitesi)
	Prof. Dr. Nalan AKDOĞAN (Başkent Üniversitesi)
	Prof. Dr. Orhan SEVİLENGÜL (Başkent Üniversitesi)
	Prof. Dr. Selahattin GÜRİŞ (Marmara Üniversitesi)
	Prof. Dr. Selim COŞKUN (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Prof. Dr. Serap ÇABUK (Çukurova Üniversitesi)
	Prof. Dr. Suat OKTAR (Marmara Üniversitesi)
	Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes Üniversitesi)
	Prof. Dr. Tuncay CAN (Marmara Üniversitesi)
	Prof. Dr. Tuba BAŞKONUŞ DİREKÇİ (Gaziantep Üniversitesi)
	Prof. Dr. Zeynep TÜRK (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
	Doç. Dr. Atilla ÇİFTER (Altınbaş Üniversitesi)
	Doç. Dr. Miruna Lucia NACHESCU (West Tmisoara University)
	Doç. Dr. Veland RAMADANI (South East European University)
	Yrd. Doç. Dr. Claudiu BOTOC (West University of Timisoara)
	Yrd. Doç. Dr. Joanna HERNIK (West-Pomeranian University of Technology)
	Yrd. Doç. Dr. Sakib Bin Amin (North South University)
	Dr. Alexandra Ileana MUTIU (Babes Bolyai University)

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, elektronik olarak Haziran ve Aralık aylarında yılda iki defa yayınlanan bilimsel hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisadi ve idari bilimler alanlarında ve bu alanlarla ilişkili konuları kapsayan makaleler kabul edilmektedir.

Makaleleriyle dergimize katkı sağlayan yazarlarımıza, makale değerlendirme sürecinde desteğini esirgemeyen hakem ve danışma kurulumuza katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

Dergimizin tarandığı endeksler;



YAYIN TÜRÜ: Ulusal Süreli

İletişim Adresi / Contact Info

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Karacaoğlan Yerleşkesi, Fakuşağı Mah., 80000 Osmaniye / Türkiye

<http://dergipark.gov.tr/oskaiibfd>

iibfdergi@osmaniye.edu.tr

+90 328 827 10 00

HAKEM KURULU
(Referee Board)

- Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU (Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Haluk BENGÜ (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ (Çukurova Üniversitesi)
Prof. Dr. Muhammed Asıf YOLDAŞ (Hitit Üniversitesi)
Prof. Dr. Turgut ÇÜRÜK (Çukurova Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzum BÜYÜKKEKLİK (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)
Doç. Dr. Selay Giray YAKUT (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Tuğba YOLCU (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Aygül KILINÇ (Gaziantep Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILDIZ (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ercan İNCE (İğdır Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Esengül İPLİK (Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ferda Esin GÜLEL (Pamukkale Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Gülgönül BOZOĞLU BATI (Yalova Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi İlksun Didem ÜLBEĞİ (Çukurova Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Melek ASTAR (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Meryem Derya YEŞİLTAŞ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ömür DEMİRER (Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin KOLDERE AKIN (Trakya Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER

Anadolu'da Demiryollarının Organizasyonu: Tarihsel Bir Analiz (Derleme)	160 - 184
<i>Dr. Öğr. Üyesi Miraç Savaş TURHAN</i>	
Çalışanların İş Güvencesizliğinin Duygusal Emek ve İç Girişimcilik Üzerine Etkisi (Alan Araştırması)	185 - 196
<i>Dr. Öğr. Üyesi Şefik ÖZDEMİR</i>	
Yalın Üretim Sistemleri İçin Bir Alternatif Maliyetleme Sistemi: Değer Akış Maliyetleme (Derleme).....	197 - 208
<i>Arş. Gör. Faruk KAYGUSUZ, Prof. Dr. Veyis Naci TANIŞ</i>	
Üniversite Öğrencilerinin İnternet Bağımlılık Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma (Alan Araştırması).....	209 - 220
<i>Dr. Öğr. Üyesi Fatih Çağatay BAZ</i>	
X ve Y Kuşaklarının İş-Yaşam Dengelerinin Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi (Alan Araştırması)	221 - 243
<i>Demet AKOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Şeyma Gün EROĞLU</i>	
Üretim Sistemlerinde Bir Simülasyon Uygulaması (Alan Araştırması)	244- 258
<i>Dr. Öğr. Üyesi Özlem ERGÜT</i>	
Bursa'nın Kentsel Yapı Kültüründeki Dönüşüm (Derleme)	259 - 274
<i>Arş. Gör. Yasin ÇAM</i>	
Mediating Role Of Person-Organization Fit In Person-Job Fit's Effect On Job Satisfaction (Alan Araştırması)	275 - 284
<i>Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN</i>	



Tedarik Zinciri Perspektifinden Yenilenebilir Enerji Kaynakları Yönetim Stratejileri Üzerine Bir Değerlendirme (Alan Araştırması).....	285 - 298
<i>Doç. Dr. Mutlu Yüksel AVCILAR, Arş. Gör. Mehmet Fatih AÇAR</i>	
Büyük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler İçin Getirilen Finansal Raporlama Standartlarının Etkileri (Derleme).....	299 - 310
<i>Doç. Dr. Jale SAĞLAR, Demet EVER</i>	

ANADOLU'DA DEMİRYOLLARININ ORGANİZASYONU: TARİHSEL BİR ANALİZ

Geliş Tarihi: 07.10.2019

Dr. Öğr. Üyesi Miraç Savaş TURHAN¹

Kabul Tarihi: 14.10.2019

Makale Türü: Derleme

Özet

Son yıllarda organizasyon çalışmalarında tarihsel bir perspektifin gerekliliği vurgulanmaktadır. Ayrıca, son çeyrek asırdır organizasyon çalışmalarında baskın bir konumda olan kurumsalcı yaklaşımda da tarihsel bir perspektifin eksikliği tartışılmaktadır. Bu çalışmada, Anadolu'daki demiryolları alanının "yaşam öyküsü" incelenmekte ve elde edilen tarihsel veriler ışığında 19'uncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren bir dönemleme yapılmaya çalışılmaktadır. Elde edilen bulgular dört temel dönemle karşılaştırıldığını göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Örgüt Kuramı, Kurumsal Kuram, Tarihsel Yaklaşım, Anadolu Demiryolları.

Jel Kodları: M00.

ORGANIZATION OF RAILWAYS IN ANATOLIA: A HISTORICAL ANALYSIS

Abstract

In recent years, the necessity of a historical perspective has been emphasized in organizational studies. Besides, the lack of a historical perspective is discussed in the institutionalist approach which has been dominant in the organization studies for the last quarter of the century. In this study, the "life history" of the Anatolian railways field is examined and in light of the historical data obtained, a period from the second half of the 19th century to today is attempted to divide into eras. The findings show that four basic eras were encountered.

Key words: Organization Theory, Institutional Theory, Historical Approach, Anatolian Railways.

Jel codes: M00.

¹ Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mirac.turhan@alanya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-9479-1215

1. GİRİŞ

Son yıllarda organizasyon çalışmalarında tarihin dikkate alınması ve tarihsel bir perspektifin yeniden benimsenmesi yönünde çağrılara tanık olunmakta ve bu yönde yapılacak çalışmaların nasıl bir çerçeveye sahip olabileceği tartışılmaktadır (örn. Bucheli ve Wadhvani, 2014; McLaren, Mills, ve Weatherbee, 2015). Dünyada ve Türkiye’de bu çağrılara kulak veren çabaları görmek olasıdır (Bakaoğlu, 2019). Ancak yine de bilhassa Türkiye’de organizasyon çalışmalarını çerçevesinde tarihsel bir perspektifin benimsendiği çalışmaların yeterli seviyeye ulaşamadığını iddia etmek mümkün görünmektedir.

Diğer taraftan neredeyse son çeyrek asırdır organizasyon çalışmalarında baskın bir konumda olduğu görülen kurumsalcı yaklaşımda da tarihsel bir perspektifin eksikliğinin tartışılmaya başlandığı görülmektedir (Suddaby, Foster ve Mills, 2014; Mills, Suddaby, Foster ve Durepos, 2016). Oysaki erken dönem (eski) kurumsalcı çalışmalarda bizlerin şimdilerde “tarihsel örnek olaylar” ismini verdiğimiz ve organizasyonların, sektörlerin, endüstrilerin ve alanların detaylı hayat öykülerini konu edinen çalışmalarla karşılaşmak mümkündür (Suddaby, Foster ve Mills, 2014). Nitekim Selznick’in (1949) klasikleşmiş Tennessee Vadisi Otoritesi kitabı bunun en bilinen örneği olarak gösterilebilir.

İşte gerek genel anlamda organizasyon çalışmaları gerekse daha dar anlamda kurumsalcı yaklaşım çalışmaları cephelerinden gelen ve araştırmacıları daha tarihsel bir perspektife davet eden bu çağrılarının da verdiği cesaretle bu çalışmada, Anadolu’daki demiryolları alanının “yaşam öyküsü” ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu çaba ile daha önce farklı disiplinlerde farklı bakış açıları ile irdeleme konusu yapılmış bir konuya “organizasyon çalışmaları perspektifi” ile katkıda bulunmak da amaçlanmaktadır. Anadolu’daki demiryollarının öyküsünün bilhassa “kurumsalcı” bakış açısının “anlamaya” yönelik epistemolojisi için verimli bir veri kaynağı olabileceği umudu da çalışmacıyı cesaretlendiren unsurlar arasındadır.

Bu çerçevede çalışmada elde edilen tarihsel veriler ışığında Anadolu’daki demiryolu alanının organizasyonun 19’uncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren bir dönemlemesi yapılmaya çalışılmaktadır. Bu çaba sırasında her bir dönemi şekillendiren kurumsal koşullar göz önünde bulundurulmakta ve yapılan değerlendirmeler bu koşullar çerçevesinde alanın organizasyonunda ortaya çıkan dönüşümlerin resmedilmesine odaklanmaktadır.

2. ANADOLU’DA DEMİRYOLLARI ORGANİZASYONUN DÖNEMLERİ

2.1. Organizasyonsuz Dönem: 1920 Öncesi

Yaşadığımız topraklarda demiryollarının macerası on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında başlayabilmiştir. İçinde bulunduğu zaman diliminin en verimli ve çağdaş ulaştırma sistemi olmasına rağmen Osmanlı Devleti bu tarihten önce ne böyle bir ulaştırma sistemini gerektirecek ne de inşa edebilecek bir ekonomik yapıya sahiptir. Bu noktada Osmanlı’yı demiryollarına yönlendiren yegâne olgu çağın gelişmiş ülkelerinin telkinleridir (Kaynak, 1984).

Gelişmiş ülkelerde demiryolları ülke içi ihtiyaçlara istinaden yerli sermaye ile ulusal nitelikte inşa edilirken ve iç pazarları bütünleştirmenin yanı sıra talepçi bir sektör olarak ait olduğu ülkede kömür, demir, çelik, ray, vagon, lokomotif gibi endüstrilerin gelişmesini tetiklerken, sömürge yahut yarı sömürge ülkelerde durum farklı cereyan etmiştir (Kaynak, 1985). Bu ülkelerde demiryolu yatırımlarını gerektirecek ve karşılayabilecek ekonomik ve sosyal yapıların olmayışı demiryollarının gayri ulusal yapıda ve finansmanını sağlayan dış dinamiklerin mutlak etkisi, planları ve çıkarları doğrultusunda inşa edilmesi sonucunu beraberinde getirmiştir (Kaynak, 1984).

Sömürge ve yarı sömürge ülkelerde demiryolları inşasını tetikleyen ana nedenler; hatların inşasının finansmanını sağlayan gelişmiş ülkeler için gerekli olan her türlü hammadde ile tarımsal ürünlerin ithalatı ve üretilen endüstri mallarının ihracatını sağlayabilecek ticaret yollarının oluşturulabilmesidir. Diğer bir neden ise, gelişmiş ülkelerde yatırım alanı bulamayan fazla sermaye için sömürge ve yarı sömürge ülkelerde yapılacak demiryolu inşaatlarının kârlı yatırım araçları olarak görülmesidir (Kaynak, 1985).

Osmanlı Devleti'nde de yoğun demiryolu inşaatlarının esas olarak Düyünü Umumiye İdaresi'nin kurulmasını müteakip başladığı görülür. Düyünü Umumiye İdaresinde temsilcisi (kurul üyeleri) bulunanlar gelişmiş ülkelerdir ve onlar açısından Osmanlı topraklarında inşa edilecek demiryolları sıfır riskli ve kârlı yatırımlar olarak algılanmıştır. Bunda kilometre garantisi adı verilen usulün payı büyüktür. Buna göre Osmanlı Devleti verdiği imtiyazlarla demiryolu inşaatı ve işletmesinin belirlenen oranda kâr sağlamasını teminat altına almıştır.² Demiryolu şirketlerinin garanti edilen kârın altında kalmaları halinde aradaki fark Osmanlı Devletince ödenecektir. Fakat Osmanlı'nın doğacak olası farkları da ödeyebilmesi söz konusu olmadığından bir yahut birkaç vilayetten alınması beklenen öşür vergileri karşılık olarak gösterilmiştir (Avcioğlu, 1969). “Düyünü Umumiye İdaresi [de] teminat gösterilen vergilere el koyup onları [demiryolu inşaatı ve işletmesini üstlenen] şirketlere aktarma işini gönüllü olarak yerine getirmiştir” (Avcioğlu, 1969, s. 69).

Sonuç olarak, 1914'e geldiğinde Osmanlı'da, demiryolları inşası ve işletmesi için 'imtiyaz verme usulü' tipik bir durum olarak karşımıza çıkmakta, doğal olarak da ne yapımı ne işletilmesi ne de denetimi Osmanlıya ait olan demiryolları için, kurulmuş bir organizasyon da tam anlamıyla bulunmamaktadır.³ İlla bir organizasyon aramak gerekirse karşımıza verilen kâr garantilerine karşılık olarak teminat gösterilen vergilere el koyan ve bunları imtiyaz sahibi şirketlere aktarma işini 'gönüllü' olarak yerine getiren Düyünü Umumiye İdaresi çıkmaktadır.

2.2. İlk Genel Organizasyonlar Dönemi: Anadolu-Bağdat Demiryolları Müdüriyet-i Umumiyesi ve Devlet Demiryolları ve Limanları (İşletme) Umum Müdürlüğü

Anadolu'da tam anlamıyla genel bir demiryolları organizasyonunun⁴ kurulması, milli mücadele yılları sırasında Büyük Millet Meclisi Hükümeti tarafından gerçekleştirilmiştir. Nafia Vekâletinin 18.07.1920 tarihli emri ile işgal bölgelerinin dışında kalan hatlara el konulmuş ve işletilmek üzere, merkezi Eskişehir'de konuşlanmış, “Anadolu-Bağdat Demiryolları Müdüriyet-i Umumiyesi” adıyla bir organizasyon kurulmuştur. Bu organizasyonun görevi işgal altında olmayan yahut işgaldeyken kurtarılan, tahrip edilmiş haldeki, demiryollarının kullanılmaya elverişli hale getirilmesini sağlamak ve işletmektir (Yıldırım, 2001).

Cumhuriyet kurulana dek verilen imtiyazlara istinaden Osmanlı topraklarında inşa edilen demiryollarının yaklaşık dört bin kilometrelik bölümü Cumhuriyetin ilanı ile belirlenen milli sınırlar içinde kalmıştır (TCDD, 2010). Anadolu-Bağdat Demiryolları Müdüriyet-i

² Burada dile getirilen 'imtiyaz' kavramı ve içeriği çok ilginç bir konudur. Zira söz konusu imtiyazlar yalnızca demiryolu hattının işletme hakkının belirli bir süre için (örneğin doksan dokuz yıl) verilmesi, zarar etmesi yahut devletin taahhüt ettiği orandan daha az kâr etmesi halinde aradaki farkın Osmanlı Devletinin vergi gelirlerinden Düyünü Umumiye İdaresi marifetiyle tahsil edilerek imtiyaz sahibi şirkete ödenmesini kapsamıyor; bunun yanında hattın geçeceği devlet arazilerinin şirketlere bedelsiz devri, hat boyunca ormanların ve taş ocaklarının yine bedelsiz olarak kullanılması, demiryolu yapımı, bakımı ve işletilmesi için gereken tüm malzemelerin gümrüksüz ithali ve hatta demiryolu hatlarının geçeceği yerlerde, hatların etrafındaki kimi zaman 45-50 kilometrelik şeritlerde, (petrol dâhil) bütün madenleri işletme hakkının da verilmesi gibi 'olağanüstü' şartları içinde barındırıyordu (Ortaylı, 1981).

³ Yirminci yüzyılın hemen başında Hicaz demiryolunun yapılması sırasında Şam'da kurulan 'İnşaat Müdürlüğü' ile Nafia Nezaretine bağlı 'Hicaz Demiryolu İdaresi Maliye Şubesi' hakkında bilgi için Yıldırım (2001)'e bakılmalıdır.

⁴ 1918 yılında imzalanan Brest-Litovsk Anlaşması ile Osmanlıya bırakılan doğu demiryollarının 1 Mart 1923'e dek 'Askeri Demiryolları Müdüriyet-i Umumiyesi' tarafından idare edildiği bilinmektedir.

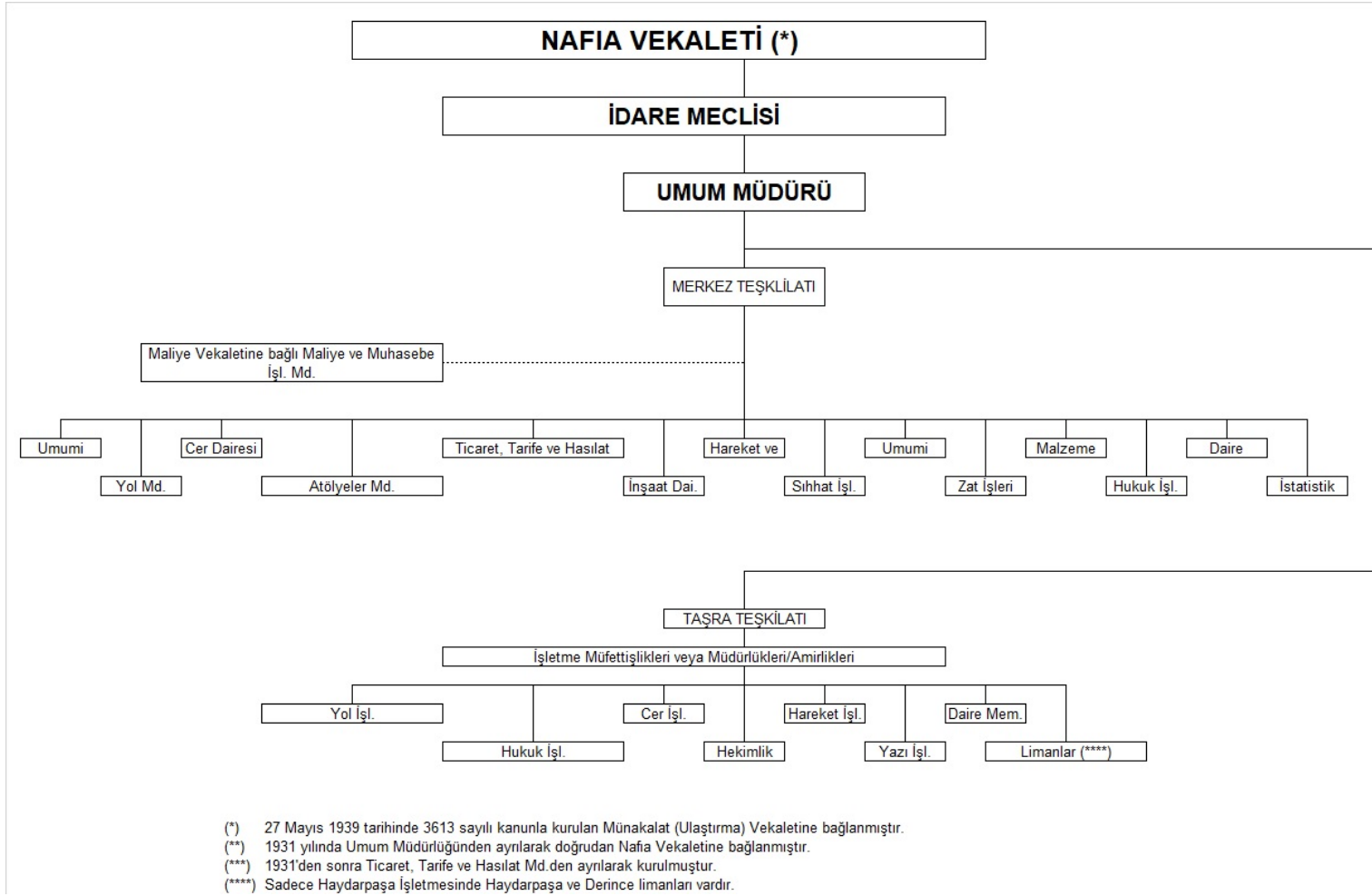
Umumiyesi Cumhuriyetle birlikte de varlığını sürdürmüştür. 22 Nisan 1924'te kabul edilen 506 sayılı kanun ile Anadolu demiryollarının satın alınarak millileştirilmesi ve 'Anadolu-Bağdat Demiryolları Müdüriyet-i Umumiyesi'nin merkezinin Haydarpaşa (İstanbul) olarak belirlenmesi hüküm altına alınmıştır. Bu idareye ek olarak, 1924'de yapımına başlanan Ankara-Sivas, Samsun-Sivas ve Arade-Diyarbakır-Ergani demiryollarının inşa faaliyetlerini yürütmek ve akabinde işletmesini üstlenmek üzere görevlendirilen 'Demiryollar İnşaat ve İşletme Müdüriyet-i Umumiyesi' ile Brest-Litovsk Anlaşmasından dolayı Osmanlıda kalan doğu demiryollarını idare etmekle görevli 'Erzurum-Sarıkaş-Kars ve Subatı Demiryolları Müdürlüğü'⁵ de yine Nafia Vekâletine bağlı olarak 1927'ye dek varlıklarını sürdürmüşlerdir. 23.05.1927 tarih ve 1042 sayılı kanun ile halen devam etmekte olan ve gelecekte yapılması planlanan demiryollarının inşa faaliyetlerini idare etmek, bu demiryollarının bitiş noktalarına ayrıca limanlar inşa etmek ve mevcut ve inşa edilecek tüm demiryolları ile demiryollarına bağlı limanları işletmek üzere Nafia Vekâletine bağlı, Ankara merkezli ve katma bütçeli bir idare olarak 'Devlet Demiryolları ve Limanları İdare-i Umumiyesi' kurulmuş, bu suretle henüz millileştirilemeyenler hariç olmak üzere ülke içinde yer alan tüm demiryolları inşa, idare ve işletme faaliyetleri tek bir kurumun sorumluluğuna verilmiştir (Yıldırım, 2001).

Devlet Demiryolları ve Limanları İdare-i Umumiyesi'nin teşkilatı, merkez ve taşra olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Merkez teşkilatı bir umum müfettişlik, sayısı yıllara göre değişmekle birlikte yaklaşık on müdürlük, umumî kâtiplik ve daire memurluğundan oluşmaktadır. İnşaat dairesi yalnızca demiryolu inşaatlarıyla ilgilenmektedir. Taşra teşkilatı ise başlangıçta Anadolu-Bağdat Demiryolları Müdürlüğü ile birlikte (yine sayıları yıllara göre değişen) işletme müfettişlikleri⁶ ve amirliklerinden oluşmaktadır. 30.01.1929 tarihinde kabul edilen 1483 sayılı kanun ile kurumun adı 'Devlet Demiryolları ve Limanları Umum Müdürlüğü' olarak değiştirilmiştir. Ayrıca umum müdürlüğün hesaplarını, gelir ve giderlerini denetlemek üzere Maliye Vekâletine bağlı 'Maliye Muhasebe İşleri Müdürlüğü' kurulmuştur. Yine aynı kanunla Anadolu-Bağdat Demiryolları Müdürlüğü de kaldırılmış ve yerine 1. İşletme Müfettişliği kurulmuştur. Mevcut yapısı ile Devlet Demiryolları ve Limanları Umum Müdürlüğü, inşa ve işletme faaliyetlerini beraber yürüten bir teşkilatken 1931 yılına gelindiğinde, ticari bir işletme olarak çalışan katma bütçeli bir idarenin aynı zamanda inşa faaliyetlerini yürütmesin doğurabileceği sakıncalardan bahisle, yapısı değiştirilmiş; 01.06.1931 tarih ve 1818 sayılı kanun ile İnşaat Dairesi, Umum Müdürlüğünden ayrılarak doğrudan Nafia Vekâletine bağlanmıştır. Kurumun ismi de 'Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umum Müdürlüğü' olarak değiştirilmiştir. 1939 yılına gelindiğinde kurum Şekil 1'de gösterildiği üzere, merkez teşkilatı ve sayıları onu bulan işletme müdürlüklerinden müteşekkil taşra teşkilatı ile Nafia (Bayındırlık) Vekâletine bağlı bir katma bütçeli idare olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Ancak bu yıl içerisinde kurum, 27 Mayıs 1939 tarihinde 3613 sayılı kanunla kurulan Münakalat (Ulaştırma) Vekâletine bağlanacaktır (Yıldırım, 2001).

1940'lar Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umum Müdürlüğü teşkilatı için uzmanlaşmanın en üst düzeye ulaştığı, büyüme ve genişleme yıllarıdır. 1950'lerin hemen başında yeni kurulan dairelerle birlikte umum müdürlüğün merkez teşkilatındaki birim sayısı yirmi ikiye bulmuş, taşrada işletme müdürlüklerinin sayısı onu aşmıştır (bkz. Şekil 2) (Yıldırım, 2001). Organizasyonun bu yapısı 22.07.1953 tarihinde 'Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi (TCDD)' adıyla bir iktisadi devlet teşekkülüne (İDT) dönüştürülünceye kadar devam etmiştir.

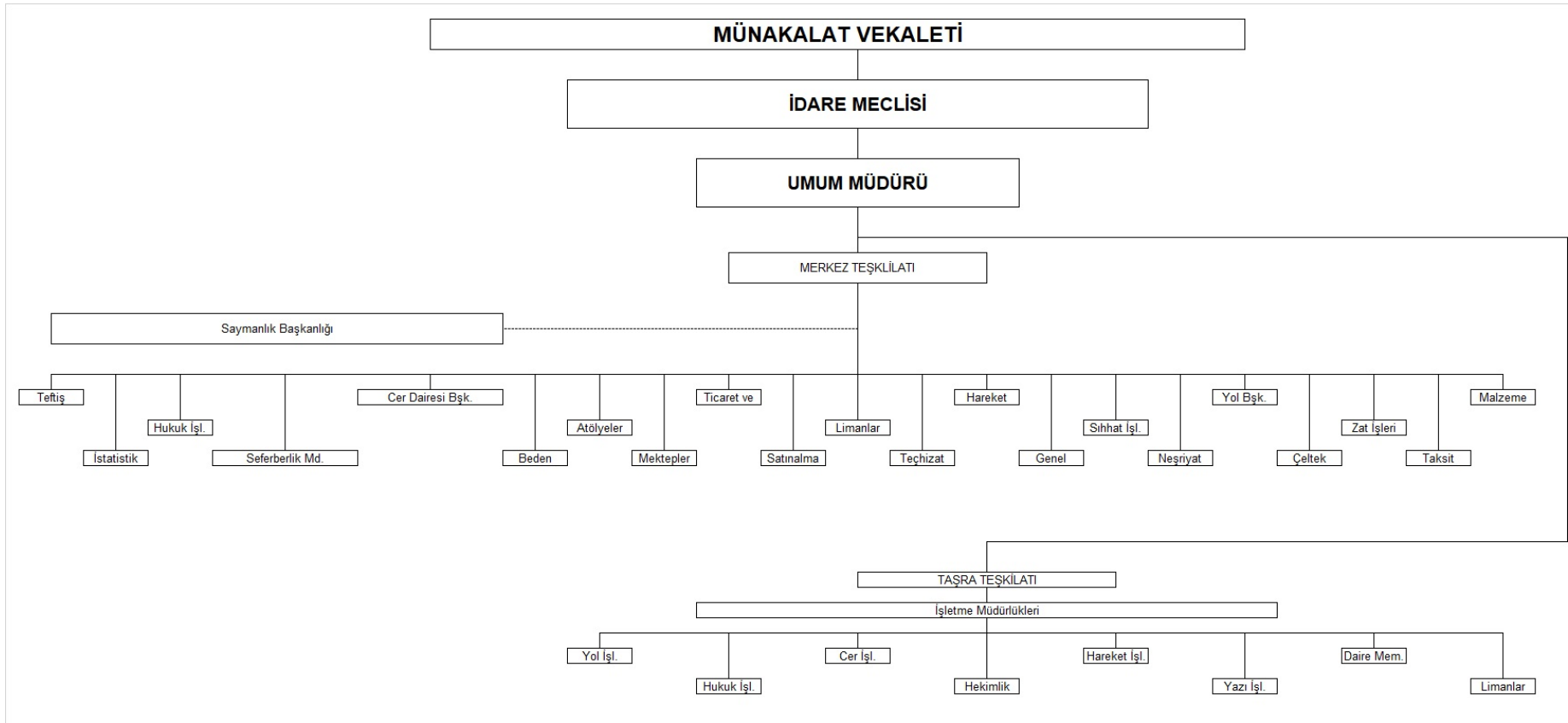
⁵ Doğu demiryolları 1 Mart 1923'e dek 'Askeri Demiryolları Müdüriyet-i Umumiyesi' tarafından idare edilmiş, bu tarih itibarı ile de Nafia Vekâletine bağlanmıştır.

⁶ İşletme müfettişliklerinin isimleri 1936'dan sonra İşletme Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir (Yıldırım, 2001).



Şekil 1. Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umum Müdürlüğü'nün teşkilatlanması (1927-1939)

Kaynak: Yıldırım (2001, s. 63-74)'deki bilgilerden türetilmiştir.



Şekil 2. Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umum Müdürlüğü'nün teşkilatlanması (1939-1953)

Kaynak: Yıldırım (2001, s. 63-74)'deki bilgilerden türetilmiştir.

2.3. Kamu İktisadi Teşebbüsü Dönemi: TCDD

Türkiye’de kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) ile ilgili ilk genel yasal düzenleme 17.06.1938 tarih ve 3460 sayılı, ‘Sermayesinin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Suretiyle Kurulan İktisadi Teşekküllerin Teşkilatıyla İdare ve Murakabeleri Hakkındaki Kanun’la yapılmıştır (Övgün, 2009). Kanun, “sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan ve bu kanun hükümlerine tâbi tutulması kendi kanunlarında yazılı bulunan” (Madde 1), “tüzel kişiliğe sahip, idari ve mali yönden özerk ve sorumluluğu sermayeleri ile sınırlı” (Madde 2) İktisadî Devlet Teşekküllerinin nasıl yönetileceklerini düzenlemektedir.

Daha sonra, 1964 yılında çıkan ve 3460 sayılı kanunu yürürlükten kaldıran, 440 sayılı Kanunla KİT’ler, iktisadi devlet teşekkülleri ismiyle, “sermayelerinin yarısından fazlası tek başına veya birlikte Devlet’e (Genel ve Katma Bütçeli İdareler) ve iktisadi devlet teşekküllerine ait olup, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan ve kuruluş kanunlarında bu Kanuna tabi olacakları belirtilen teşebbüslerdir” şeklinde tarif edilmiştir (Madde 1). 1980’li yıllarda yapılan genel düzenlemeler, daha ziyade, kanun hükmünde kararname (KHK) biçiminde gerçekleşmiş, 1983 yılında çıkan 60 sayılı KHK, 19.10.1983 tarihinde 2929 sayılı Kanunla yasalaşmış ise de yedi ay sonra 233 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmıştır (YDK, 2007). 08.06.1984 tarih ve 18435 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan, 233 Sayılı ‘Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’, halen yürürlükte bulunmaktadır.

233 sayılı KHK’de KİT’ler iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları olarak ikili bir ayırıma tabi tutulmuş olup ikinci maddeye göre;

1. *Kamu iktisadî teşebbüsü "Teşebbüs"; iktisadî devlet teşekkülü ile kamu iktisadî kuruluşunun ortak adıdır.*
2. *İktisadî devlet teşekkülü "Teşekkül"; sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadî alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadî teşebbüsüdür.*
3. *(Değişik: 24/11/1994 - 4046/34 md.) Kamu iktisadî kuruluşu "Kuruluş"; sermayesinin tamamı Devlete ait olup tekel niteliğindeki mal ve hizmetleri kamu yararı gözeterek üretmek ve pazarlamak üzere kurulan ve gördüğü bu kamu hizmeti dolayısıyla ürettiği mal ve hizmetler imtiyaz sayılan kamu iktisadî teşebbüsüdür.*
4. *Müessese; sermayesinin tamamı bir iktisadî devlet teşekkülüne veya kamu iktisadî kuruluşuna ait olup, ona bağlı işletme veya işletmeler topluluğudur.*
5. *Bağlı ortaklık; sermayesinin yüzde ellisinden fazlası iktisadî devlet teşekkülüne veya kamu iktisadî kuruluşuna ait olan işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan anonim şirketlerdir.*
6. *İştirak; iktisadî devlet teşekküllerinin veya kamu iktisadî kuruluşlarının veya bağlı ortaklıklarının, sermayelerinin en az yüzde on beşine, en çok yüzde ellisine sahip buldukları anonim şirketlerdir.*
7. *İşletme; müesseselerin ve bağlı ortaklıkların mal ve hizmet üreten fabrika ve diğer birimleridir.*

TCDD, 22.07.1953 tarihinden 1984’e dek, önce 3460, daha sonra 440 sayılı kanunlara tabi bir iktisadî devlet teşekkülü (İDT); 233 sayılı KHK’nin yürürlüğe girdiği 1984 yılından 2013 yılına dek bir kamu iktisadi kuruluşu (KİK), yani “sermayesinin tamamı Devlete ait olup tekel niteliğindeki mal ve hizmetleri kamu yararı gözeterek üretmek ve pazarlamak üzere kurulan ve gördüğü bu kamu hizmeti dolayısıyla ürettiği mal ve hizmetler imtiyaz sayılan kamu iktisadî teşebbüsü” olarak varlığını sürdürmüştür. 2013 yılında yürürlüğe giren ve ayrıntıları sonraki bölümlerde tartışılacak olan ‘Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi

Hakkında Kanun⁷ ile TCDD, yeniden bir iktisadî devlet teşekkülü (İDT), yani “*sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadî alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadî teşebbüsü*” haline getirilmiştir. Kurumun 1963-2013 yılları arasında, ‘tabi olduğu mevzuat, statü, kuruluş amacı ve görevleri’ Tablo 1’de; sahip olduğu merkez teşkilatının örgütlenme yapısı Tablo 2’de; müessese, bağlı ortaklıklar ve iştirakler dâhil taşra teşkilatı örgütlenmesi Tablo 3’te gösterilmiştir.⁸

Tablo 1, 2 ve 3 incelendiğinde TCDD’nin 1900’lerin ikinci yarısından 2013 yılına dek kapsamı giderek genişleyen bir biçimde “*devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak; yurtiçi ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolları ve tesisleri inşaatını tek başına veya ortaklık halinde üstlenmek; yurtdışı ülke demiryolları ile anlaşmalar yapmak, uluslararası birliklere katılmak*” olarak sıralanan görevlere sahip bir organizasyon olarak varlığını sürdürdüğü görülmektedir.

Bu süreçte TCDD’nin gerek merkez gerekse taşra teşkilatında oldukça büyük ve karmaşık sayılabilecek bir organizasyon yapısına sahip olduğunu iddia etmek yanlış olmasa gerektir. 1980’lerin ortalarına değin müesseseler, yani sermayesinin tamamı TCDD’ye ait ve idari açıdan da ona bağlı olan işletmeler, eliyle yürütülen lokomotif, vagon ve makine endüstrisi işletmeciliğinin bu yıllardan itibaren bağlı ortaklıklar, yani sermayesinin yüzde ellisinden fazlası TCDD’ye ait anonim şirketlere bırakıldığı dikkat çekmektedir. Yine 2000’lerin başlarına kadar sahip olduğu sağlık kurumları ile de birlikte değerlendirildiğinde TCDD, Keynesyen refah devleti modelinin tipik bir organizasyon örneğini resmetmektedir.⁹

⁷ 6461 Sayılı Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkında Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, 01/05/2013, Sayı: 28634.

⁸ TCDD’nin teşkilat yapısına ilişkin oluşturulan bu tablolarda verilen bilgilere şu kaynaklardan ulaşılmıştır: T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, T.C. Devlet Örgütü, TODAİE Yayını, Ankara 1963, s.278-280; 1968, s.393-395; 1972, s.546-550; 1976, s.602-607; 1986, s.702-706; T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, T.C. Devlet Örgütü, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Fonlar (2.Kitap), TODAİE Yayını, Ankara 1988, s.139-153; T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, T.C. Devlet Örgütü, TODAİE Yayını, Ankara (Eylül) 2002, s.781-784; (Haziran) 2004, s.781-784; (Aralık) 2006, s.781-784; TCDD, Teşkilat Yapısı ve Şeması, www.tcdd.gov.tr/home/detail/?id=266, <http://www.tcdd.gov.tr/teskilat/sema.htm>, (29.11.2010).

⁹ Refah devleti kavramı ve bilhassa da Türkiye’deki uygulamaları için bkz. Topak (2012).

Tablo 1. Yıllara göre TCDD'nin statüsü, kuruluş amacı ve görevleri (1963-2013)⁸

Yıl	Tabi olduğu mevzuat		İlgili olduğu Bakanlık	Statüsü	Kuruluş amacı	Görevleri
	Ana düzenleme	Kuruluş kanunu				
1963	17.06.1938 tarih ve 3460 sayılı Kanun	22.07.1953 tarih ve 6186 sayılı Kanun	Ulaştırma Bakanlığı	İktisadi Devlet Teşekkülü	Demiryolu yolcu ve eşya nakliyatını vatandaş yararını, can ve mal emniyeti ile iktisat prensipleri esaslarına göre sağlamak.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak.
1968	21.3.1964 tarih ve 440 sayılı Kanun	22.07.1953 tarih ve 6186 sayılı Kanun	Ulaştırma Bakanlığı	İktisadi Devlet Teşekkülü	Demiryolu yolcu ve eşya nakliyatını vatandaş yararını, can ve mal emniyeti ile iktisat prensipleri esaslarına göre sağlamak.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, silo, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak.
1972	21.3.1964 tarih ve 440 sayılı Kanun	22.07.1953 tarih ve 6186 sayılı Kanun	Ulaştırma Bakanlığı	İktisadi Devlet Teşekkülü	Demiryolu yolcu ve eşya nakliyatını vatandaş yararını, can ve mal emniyeti ile iktisat prensipleri esaslarına göre sağlamak.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, silo, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak.
1976	21.3.1964 tarih ve 440 sayılı Kanun	22.07.1953 tarih ve 6186 sayılı Kanun	Ulaştırma Bakanlığı	İktisadi Devlet Teşekkülü	Devlete ait ve işletmesi kendisine verilen demiryolları, bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, silo, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak.
1986	08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK	28.10.1984 tarih ve 18559 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Ana statü	Ulaştırma Bakanlığı	Kamu İktisadi Kuruluşu	Devlete ait ve işletmesi kendisine verilen demiryolları, bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, yenilemek, genişletmek.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak; yurtiçi ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolları ve tesisleri inşaatını tek başına veya ortaklık halinde üstlenmek.
1988	08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK	28.10.1984 tarih ve 18559 sayılı Resmî	Ulaştırma Bakanlığı	Kamu İktisadi Kuruluşu	Devlete ait ve işletmesi kendisine verilen demiryolları, bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, yenilemek, genişletmek.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü

Tablo 1. Yıllara göre TCDD'nin statüsü, kuruluş amacı ve görevleri (1963-2013)⁸

Yıl	Tabi olduğu mevzuat		İlgili olduğu Bakanlık	Statüsü	Kuruluş amacı	Görevleri
	Ana düzenleme	Kuruluş kanunu				
		Gazetede yayımlanan Ana statü				nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak; yurtiçi ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolları ve tesisleri inşaatını tek başına veya ortaklık halinde üstlenmek; yurtdışı ülke demiryolları ile anlaşmalar yapmak, uluslararası birliklere katılmak.
2002	08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK	28.10.1984 tarih ve 18559 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Ana statü	Ulaştırma Bakanlığı	Kamu İktisadi Kuruluşu	Devlete ait ve işletmesi kendisine verilen demiryolları, bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, yenilemek, genişletmek.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak; yurtiçi ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolları ve tesisleri inşaatını tek başına veya ortaklık halinde üstlenmek; yurtdışı ülke demiryolları ile anlaşmalar yapmak, uluslararası birliklere katılmak.
2004	08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK	28.10.1984 tarih ve 18559 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Ana statü	Ulaştırma Bakanlığı	Kamu İktisadi Kuruluşu	Devlete ait ve işletmesi kendisine verilen demiryolları, bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, yenilemek, genişletmek.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak; yurtiçi ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolları ve tesisleri inşaatını tek başına veya ortaklık halinde üstlenmek; yurtdışı ülke demiryolları ile anlaşmalar yapmak, uluslararası birliklere katılmak.
2005	08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK	28.10.1984 tarih ve 18559 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Ana statü	Ulaştırma Bakanlığı	Kamu İktisadi Kuruluşu	Devlete ait ve işletmesi kendisine verilen demiryolları, bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, yenilemek, genişletmek; mülkiyeti kendisine ait taşınmazlarda, yat limanları, ticaret, kongre, fuar, kültür, alışveriş merkezleri, hastaneler, okul, konut, ofis, park, spor amaçlı merkez vb. tesisler yaptırmak ve işletmek.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak; yurtiçi ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolları ve tesisleri inşaatını tek başına veya ortaklık halinde üstlenmek; yurtdışı ülke demiryolları ile anlaşmalar yapmak, uluslararası birliklere katılmak.
2007						

Tablo 1. Yıllara göre TCDD'nin statüsü, kuruluş amacı ve görevleri (1963-2013)⁸

Yıl	Tabi olduğu mevzuat		İlgili olduğu Bakanlık	Statüsü	Kuruluş amacı	Görevleri
	Ana düzenleme	Kuruluş kanunu				
	08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK	28.10.1984 tarih ve 18559 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Ana statü	Ulaştırma Bakanlığı	Kamu İktisadi Kuruluşu	Devlete ait ve işletmesi kendisine verilen demiryolları, bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, yenilemek, genişletmek; mülkiyeti kendisine ait taşınmazlarda, yat limanları, ticaret, kongre, fuar, kültür, alışveriş merkezleri, hastaneler, okul, konut, ofis, park, spor amaçlı merkez vb. tesisler yaptırmak ve işletmek.	Devletçe kendisine verilen demiryollarını, bunlara bağlı liman, rıhtım ve iskeleleri işletmek, ıslah ve tevsi etmek, yenilemek; demiryolunu tamamlayıcı nitelikte her türlü nakliyat işlerini yapmak; görevlerinin gereği her türlü depo, tesis, mağaza, otel, lokanta, gazino, büfe, vb. tesisler kurmak işletmek; yurtiçi ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak, sigorta acenteliği yapmak; yurtiçi ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolları ve tesisleri inşaatını tek başına veya ortaklık halinde üstlenmek; yurtdışı ülke demiryolları ile anlaşmalar yapmak, uluslararası birliklere katılmak.

Tablo 2. Yıllara göre TCDD'nin merkez teşkilatı örgütlenme yapısı (1963-2013)⁸

	1963	1968	1972	1976	1986	1988	2002	2004	2007	2010
Merkez kuruluşu	İdare meclisi	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu
	Umum müdür	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük	Genel Müdürlük
	Umumi kâtiplik									
Danışma ve denetim birimleri	Teftiş ve Tetkik Kurulu	Teftiş ve Tetkik Kurulu	Teftiş ve Tetkik Kurulu	Teftiş ve Tetkik Kurulu	Teftiş Kurulu	Teftiş Kurulu	Teftiş Kurulu	Teftiş Kurulu	Teftiş Kurulu	Teftiş Kurulu
	Hukuk İşleri Dairesi	Hukuk İşleri Dairesi	Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşavirliği	Hukuk Müşavirliği
	Araştırma ve Geliştirme Kurulu	Yüksek Teknik ve Planlama Kurulu	Araştırma, Planlama ve Koordinasyon (*) Dairesi	Araştırma, Planlama ve Koordinasyon (*) Dairesi	Araştırma, Planlama ve Koordinasyon (*) Dairesi	Araştırma, Planlama ve Koordinasyon (*) Dairesi	Araştırma, Planlama ve Koordinasyon (*) Dairesi	Araştırma, Planlama ve Koordinasyon (*) Dairesi	Strateji Geliştirme Dairesi	Strateji Geliştirme Dairesi
	Etüd ve Planlama Dairesi			Planlama Danışma Kurulu			Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
	Başmüsavirlik									
	İtiraz Tetkik Kurulu	İtiraz Tetkik Kurulu	İtiraz Tetkik Kurulu							
		Savunma Sekreterliği	Savunma Sekreterliği	Savunma Sekreterliği	Savunma Sekreterliği	Savunma Sekreterliği				
Ana hizmet birimleri	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi	Yol Dairesi
	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi	Cer Dairesi
	Fabrikalar Dairesi	Fabrikalar Dairesi	Fabrikalar Dairesi							
	Hasılat Dairesi	Hasılat Dairesi	Hasılat Dairesi	Ticaret ve Hasılat Dairesi	Ticaret Dairesi	Ticaret Dairesi	Ticaret Dairesi	Ticaret Dairesi	Ticaret Dairesi	
	Malzeme Dairesi	Malzeme Dairesi								
	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	Hareket Dairesi	
										Yolcu Dairesi
										Yük Dairesi
	Limanlar Dairesi	Limanlar Dairesi	Limanlar Dairesi	Limanlar Dairesi		Limanlar Dairesi	Limanlar Dairesi	Limanlar Dairesi	Limanlar Dairesi	Limanlar Dairesi
	İmar, İnşaat ve İskân Dairesi	İmar ve İnşaat Dairesi								
	Tesisler Dairesi	Tesisler Dairesi		Tesisler Dairesi	Tesisler Dairesi	Tesisler Dairesi		Tesisler Dairesi	Tesisler Dairesi	Tesisler Dairesi
			Proje ve Konstrüksiyon Dairesi							

Tablo 2. Yıllara göre TCDD'nin merkez teşkilatı örgütlenme yapısı (1963-2013)⁸

	1963	1968	1972	1976	1986	1988	2002	2004	2007	2010	
Yardımcı birimler		Genel Sekreterlik	Genel Sekreterlik	Genel Sekreterlik	Dış İlişkiler ve İdari İşler Dairesi	Dış İlişkiler ve İdari İşler Dairesi	Dış İlişkiler Dairesi	Dış İlişkiler Dairesi	Dış İlişkiler Dairesi	Dış İlişkiler Dairesi	
						Enformasyon Şb.	Enformasyon Şb.	Enformasyon Şb.	Enformasyon Şb.	Enformasyon Şb.	
	Zatışleri Dairesi	Zatışleri Dairesi	Zatışleri Dairesi	Personel Dairesi	Personel Dairesi	Personel Dairesi	Personel ve İdari İşler Dairesi	Personel ve İdari İşler Dairesi	Personel ve İdari İşler Dairesi	Personel ve İdari İşler Dairesi	
	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	Sağlık İşleri Dairesi	
	Bütçe, Maliye ve Muhasebe Dairesi	Mali İşler Dairesi	Mali İşler Dairesi	Mali İşler ve Muhasebe Dairesi	Mali İşler Dairesi	Mali İşler Dairesi	Mali İşler Dairesi	Mali İşler Dairesi	Mali İşler Dairesi	Mali İşler Dairesi	
	İstatistik Dairesi										
	Eğitim ve Öğretim Başkanlığı	Eğitim ve Öğretim Dairesi			Eğitim ve Öğretim Dairesi	Eğitim ve Öğretim Dairesi	Eğitim ve Öğretim Dairesi	Eğitim ve Öğretim Dairesi	Eğitim ve Öğretim Dairesi	Eğitim ve Öğretim Dairesi	
			Malzeme Dairesi (*)	Malzeme Dairesi	Malzeme Dairesi	Malzeme Dairesi	Malzeme Dairesi	Malzeme Dairesi	Malzeme Dairesi	Malzeme Dairesi	
					Müesseseler Koord. ve Fab. Dairesi	Bağlı Ortaklıklar ve İştirakler Dairesi					
					İnşaat Dairesi	İnşaat Dairesi	İnşaat Dairesi	İnşaat Dairesi	İnşaat Dairesi	İnşaat ve Emlak Dairesi	
							Taşınmaz Mallar Dairesi	Taşınmaz Mallar Dairesi	Taşınmaz Mallar Dairesi		
							Elektronik Bilgi İşlem Md.	Bilgi İşlem Dairesi	Bilgi İşlem Dairesi	Bilgi İşlem Dairesi	Bilgi İşlem Dairesi
							Savunma Sekreterliği (*)	Savunma Sekreterliği	Savunma Sekreterliği	Savunma Sekreterliği	
							Koruma ve Güvenlik Md.	Koruma ve Güvenlik Md.	Koruma ve Güvenlik Md.	Koruma ve Güvenlik Md.	
							Fabrikalar Dairesi (*)	Fabrikalar Dairesi	Fabrikalar Dairesi		
							Pazarlama Dairesi	Pazarlama Dairesi	Pazarlama Dairesi		
(*)	Daha önce de var olan ancak yapısı değiştirilen birim.										

Tablo 3. Yıllara göre TCDD'nin taşra teşkilatı örgütlenmesi (Müessese, bağlı ortaklıklar ve iştirakler dâhil)/(1963-2013)⁸

	1963	1968	1972	1976	1986	1988	2002	2004	2007	2010
İşletme Müdürlükleri (1986, 1988, 2004 ve 2006'da Bölge Müdürlüğü)	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	İstanbul	İstanbul	İstanbul	İstanbul
	Sirkeci	Sirkeci								
	Ankara	Ankara	Ankara	Ankara	Ankara	Ankara	Ankara	Ankara	Ankara	Ankara
	Adana	Adana	Adana	Adana	Adana	Adana	Adana	Adana	Adana	Adana
	Alsancak	Alsancak	Alsancak	Alsancak	İzmir	İzmir	İzmir	İzmir	İzmir	İzmir
	Sivas	Sivas	Sivas	Sivas	Sivas	Sivas	Sivas	Sivas	Sivas	Sivas
	Malatya	Malatya	Malatya	Malatya	Malatya	Malatya	Malatya	Malatya	Malatya	Malatya
Müesseseler			Eskişehir Lokomotif ve Motor Sanayii Müessesesi	Eskişehir Lokomotif ve Motor Sanayii Müessesesi	Eskişehir Lokomotif ve Motor Sanayii Müessesesi (ELMS)					
				Sivas Demiryol Makine Sanayii (*)	Sivas Demiryol Makine Sanayii (SIDEMAS)					
				Adapazarı Vagon Sanayii (*)	Adapazarı Vagon Sanayii (ADVAS)					
					Ankara Limanlar İşletmesi Müessesesi Md. (DEMİRLİMAN)					
Bağlı Ortaklıklar						Türkiye Vagon Sanayii AŞ (TÜVASAŞ) - Adapazarı (*)	Türkiye Vagon Sanayii AŞ (TÜVASAŞ) - Adapazarı	Türkiye Vagon Sanayii AŞ (TÜVASAŞ) - Adapazarı	Türkiye Vagon Sanayii AŞ (TÜVASAŞ) - Adapazarı	Türkiye Vagon Sanayii AŞ (TÜVASAŞ) - Adapazarı
						Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii AŞ (TÜLOMSAŞ) - Eskişehir (*)	Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii AŞ (TÜLOMSAŞ) - Eskişehir	Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii AŞ (TÜLOMSAŞ) - Eskişehir	Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii AŞ (TÜLOMSAŞ) - Eskişehir	Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii AŞ (TÜLOMSAŞ) - Eskişehir
						Türkiye Demiryolu Makineleri Sanayii AŞ (TÜDEMSAŞ) - Sivas (*)	Türkiye Demiryolu Makineleri Sanayii AŞ (TÜDEMSAŞ) - Sivas	Türkiye Demiryolu Makineleri Sanayii AŞ (TÜDEMSAŞ) - Sivas	Türkiye Demiryolu Makineleri Sanayii AŞ (TÜDEMSAŞ) - Sivas	Türkiye Demiryolu Makineleri Sanayii AŞ (TÜDEMSAŞ) - Sivas
İştirakler										EUROTEM
					Ray Sigorta AŞ	Ray Sigorta AŞ				
					Milli Reasürans TAŞ	Milli Reasürans TAŞ	Milli Reasürans TAŞ	Milli Reasürans TAŞ	Milli Reasürans TAŞ	Milli Reasürans TAŞ

Tablo 3. Yıllara göre TCDD'nin taşra teşkilatı örgütlenmesi (Müessese, bağlı ortaklıklar ve iştirakler dâhil)/(1963-2013)⁸

	1963	1968	1972	1976	1986	1988	2002	2004	2007	2010
					TC Merkez Bankası	TC Merkez Bankası	TC Merkez Bankası	TC Merkez Bankası	TC Merkez Bankası	TC Merkez Bankası
					Türk Havayolları	Türk Havayolları	Türk Havayolları			
					Eurofima	Eurofima	Eurofima	Eurofima	Eurofima	Eurofima
					Interfrigo	Interfrigo	Interfrigo	Interfrigo	Interfrigo	Interfrigo
					Büro Central de Compensation (BBC)	Büro Central de Compensation (BBC)	Büro Central de Compensation (BBC)	Büro Central de Compensation (BBC)	Büro Central de Compensation (BBC)	Büro Central de Compensation (BBC)
Limanlar			Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa	Haydarpaşa
			Derince	Derince	Derince	Derince	Derince	Derince	Derince	Derince
			Samsun	Samsun	Samsun	Samsun	Samsun	Samsun	Samsun	Samsun
			Mersin	Mersin	Mersin	Mersin	Mersin	Mersin	Mersin	Mersin
			İskenderun	İskenderun	İskenderun	İskenderun	İskenderun	İskenderun	İskenderun	İskenderun
				Bandırma	Bandırma	Bandırma	Bandırma	Bandırma	Bandırma	Bandırma
							İzmir	İzmir	İzmir	İzmir
Fabrikalar			Afyon Travers Fab.	Afyon Travers Fab.	Afyon Travers Fab.	Afyon Travers Fab.	Afyon Travers Fab.	Afyon Travers Fab.	Afyon Travers Fab.	Afyon Travers Fab.
			Derince Travers Fab.	Derince Travers Fab.	Derince Travers Fab.	Derince Travers Fab.				
			Behiçbey Ray Kaynak Fab.	Behiçbey Ray Kaynak Fab.	Behiçbey Ray Kaynak Fab.	Behiçbey Ray Kaynak Fab.	Behiçbey Ray Kaynak Fab.	Behiçbey Ray Kaynak Fab.	Behiçbey Ray Kaynak Fab.	Behiçbey Ray Kaynak Fab.
			Sivas Demiryol Fab.							
			Adapazarı Vagon Fab.							
			Ankara Demiryol Fab.	Ankara Demiryol Fab.	Ankara Demiryol Fab.	Ankara Demiryol Fab.	Ankara Demiryol Fab.	Ankara Demiryol Fab.	Ankara Demiryol Fab.	Ankara Demiryol Fab.
					Sivas Travers Fab.	Sivas Travers Fab.	Sivas Travers Fab.	Sivas Travers Fab.	Sivas Travers Fab.	Sivas Travers Fab.
						Çankırı Makas Fab.	Çankırı Makas Fab.	Çankırı Makas Fab.	Çankırı Makas Fab.	Çankırı Makas Fab.
Kurs müdürlükleri ve pansiyonlar			Ankara Kurs Md.							
			Eskişehir Kurs Md.							
			Eskişehir İl Pansiyonu							
					Ankara Eğitim Merk. Müd.	Ankara Eğitim Merk. Müd.	Ankara Eğitim Merk. Müd.	Ankara Eğitim Merk. Müd.	Ankara Eğitim Merk. Müd.	

Tablo 3. Yıllara göre TCDD'nin taşra teşkilatı örgütlenmesi (Müessese, bağlı ortaklıklar ve iştirakler dâhil)/(1963-2013)⁸

	1963	1968	1972	1976	1986	1988	2002	2004	2007	2010
					Mersin Eğitim Merk. Müd.	Mersin Eğitim Merk. Müd.				
				Eskişehir Eğitim Merk. Müd.	Eskişehir Eğitim Merk. Müd.	Eskişehir Eğitim Merk. Müd.	Eskişehir Eğitim Merk. Müd.	Eskişehir Eğitim Merk. Müd.	Eskişehir Eğitim Merk. Müd.	
				Sivas Eğitim Merk. Müd.	Sivas Eğitim Merk. Müd.	Sivas Eğitim Merk. Müd.	Sivas Eğitim Merk. Müd.	Sivas Eğitim Merk. Müd.	Sivas Eğitim Merk. Müd.	
				Haydarpaşa Eğitim Merk. Müd.	Haydarpaşa Eğitim Merk. Müd.	Haydarpaşa Eğitim Merk. Müd.				
				Eskişehir Demiryol Meslek Lisesi	Eskişehir Demiryol Meslek Lisesi	Eskişehir Demiryol Meslek Lisesi	Eskişehir Demiryol Meslek Lisesi			
				Ankara Yüksek Tahsil Öğrenci Yurdu						
				İstanbul Yüksek Tahsil Öğrenci Yurdu						
					Eskişehir Pratik Sanat Okulu Müd.	Eskişehir Pratik Sanat Okulu Müd.				
					Sivas Pratik Sanat Okulu Müd.	Sivas Pratik Sanat Okulu Müd.				
					Adapazarı Pratik Sanat Okulu Müd.	Adapazarı Pratik Sanat Okulu Müd.				
Hastaneler ve sanatoryumlar			Ankara Hast.	Ankara Hast.	Ankara Hast.	Ankara Hast.	Ankara Hast.			
			Eskişehir Hast.	Eskişehir Hast.	Eskişehir Hast.	Eskişehir Hast.	Eskişehir Hast.			
			İzmir Hast.	İzmir Hast.	İzmir Hast.	İzmir Hast.	İzmir Hast.			
			Sivas Hast.	Sivas Hast.	Sivas Hast.	Sivas Hast.	Sivas Hast.			
			Yakacık Sanatoryumu	Yakacık Sanatoryumu	İstanbul Hast.	İstanbul Hast.	İstanbul Hast.			
Malzemeye ait teşkiller			Ankara Mağaza Md.	Ankara Mağaza Md.						
			Eskişehir Mağaza Md.	Eskişehir Mağaza Md.						
			Çukurova Mağaza Md.	Çukurova Mağaza Md.						
			İzmir Mağaza Md.	İzmir Mağaza Md.						

Tablo 3. Yıllara göre TCDD'nin taşra teşkilatı örgütlenmesi (Müessese, bağlı ortaklıklar ve iştirakler dâhil)/(1963-2013)⁸

	1963	1968	1972	1976	1986	1988	2002	2004	2007	2010
			İstanbul Mağaza Md.	İstanbul Mağaza Md.						
			Adapazarı Mağaza Md.	Adapazarı Mağaza Md.						
			Sivas Mağaza Md.	Sivas Mağaza Md.						
			Kayaş Tıbbi Ecza Mağ.	Kayaş Tıbbi Ecza Mağ.	Kayaş Tıbbi Ecza Deposu	Kayaş Tıbbi Ecza Deposu	Kayaş Tıbbi Ecza Deposu			
			İzmir Matbaa ve Kırtasiye Md.	İzmir Matbaa ve Kırtasiye Md.						
			Haydarpaşa Dikimevi	Haydarpaşa Dikimevi	Haydarpaşa Dikimevi	Haydarpaşa Dikimevi				
			İstanbul Laboratuvar Müd.	İstanbul Laboratuvar Müd.	İstanbul Laboratuvar Müd.	İstanbul Laboratuvar Müd.	İstanbul Laboratuvar Müd.	İstanbul Laboratuvar Müd.	İstanbul Laboratuvar Müd.	
					İzmir Basımevi Md.	İzmir Basımevi Md.				

(*) Daha önce de var olan ancak yapısı değiştirilen birim.

2.4. Reform ve Serbestleşme Dönemi

1990'ların sonu ve 2000'ler, ülkemizde pek çok alanda 'yeniden yapılanma' deyiminin sıklıkla duyulduğu ve esas itibari ile Avrupa Birliği (AB) uyum çalışmalarının şekillendirdiği bir süreç olarak yaşanmıştır. Bu bağlamda demiryolları sektörü ve ülkemizde demiryolları hizmetinin tekel durumundaki işletmecisi TCDD de bu yeni süreçten üzerine düşen payı almıştır.

Süreci özetlemek gerekirse; ilk dalga TCDD'nin yeniden yapılandırılması bağlamında 1996 tarihli bir raporla başlamıştır. Booz Allen Hamilton isimli Amerikalı bir yönetim danışmanlık şirketince TCDD'nin yeniden yapılandırılmasına ilişkin hazırlanan raporda özet olarak (Çabuk, 2010, s. 71-72);

- *TCDD'ye ticari özerklik verecek kanuni alt yapının hazırlanması (TCDD'nin KİT olma özelliğini kaldırılması),*
- *Bölgesel organizasyon sisteminden vazgeçilerek TCDD'nin iş kollarına göre yeniden yapılandırılması (dikey entegre yapının korunması, ama yatay entegrasyonun işkolları bağlamında yeniden organize edilmesi)*
- *Banliyö tren işletmeciliğinin yerel yönetimlere devredilmesi,*
- *Özel sektöre demiryolu taşımacılığı yapma imkânı sağlanması,*
- *TCDD-Hükümet ilişkilerinin yeniden belirlenerek kamu hizmet yükümlülükleri için sözleşmelere dayalı bir sistem oluşturulması,*

önerilmiştir. Bu çerçevede bir kanun taslağı hazırlanmış ancak yasalaşmamıştır.

İkinci dalga, yine bir yönetim danışmanlık şirketi olan Kanada menşeli CANAC firmasınınca 'TCDD İşgücü Yeniden Yapılandırma Projesi' kapsamında hazırlanan raporlardır. Raporlarda çeşitli kısımlara dağılmış birçok öneri yer almaktadır. Bunlardan önemli birkaçı şöyle sıralanabilir (CANAC, 2005, s. 101-103):

- Hem genel yönetimi (ERP sistemleri) hem de demiryolu operasyonlarını (OMIS sistemleri) desteklemek için modern bilgisayar sistemleri alımına en kısa zamanda başlanması ve mevcut yazılım paketlerinin mümkün olduğu kadar fazla kullanılması.
- Ana hat yolcu hizmetleri ağının küçültülmesi.
- Banliyö hizmetlerinin yerel denetime aktarımının desteklenmesi ve bu hizmetlerin gelecekteki maliyet temelinden çıkarılması.
- Genel merkez yönetim yapısındaki organizasyon yetersizliklerini düzeltmek için hızlı hareket edilmesi ve bölgesel yapının elimine edilmesi. İlk adımda İş Birimine dayalı organizasyon biçiminin yerleştirilmesi.
- Limanların ve beş fabrikanın üçünün TCDD'den ayrılması.
- TCDD'yi Avrupa demiryollarıyla aynı seviyeye getirmek için 12.000 kadar demiryolu personelini kapsayan azatlım politikasının ilk hedef olarak belirlenmesi.
- Çok sayıda istasyonun kapatılması ve binaların elden çıkarılması.
- Mümkün olduğu kadar çok sayıda yatakhaneyi kapatarak personelin barınması için mümkün olduğu her durumda ticari barınma olanaklarının kullanımı.
- Başka bir biçimde maliyet merkezleri olarak yeniden ortaya çıkmalarını önlemek için kapatılan atölyelerin ve yıkılması veya başka elden çıkarılması.
- Destek işlevlerin de şu anda görevli toplam 4248 olan personel sayısının 2312'ye indirilmesi.

Türk demiryolu sektöründe reform çalışmaları kapsamında üçüncü dalga, TCDD tarafından yürütülen 'Avrupa Birliği (AB) Müktesebatına Göre Türk Demiryolu Sektörünün

Yeniden Yapılandırılması ve Güçlendirilmesi' çalışmasıdır. Söz konusu çalışma kapsamında yaşanan gelişmeler, AB müktesebatı içerisinde taşımacılık politikalarının ve demiryollarının konumu ile beraber bir sonraki bölümde incelenecektir.

2.4.1. AB Müktesebatı İçerisinde Taşımacılık Politikalarının ve Demiryollarının Yeri

17.12.2004'te Brüksel'de gerçekleştirilen AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde alınan karar doğrultusunda 03.10.2005 tarihinde Lüksemburg'da yapılan Hükümetler arası Konferansta, Müzakere Çerçeve Belgesi onaylanmış ve Türkiye resmen AB'ye katılım müzakerelerine başlamıştır. Katılım müzakereleri, Türkiye'nin kendi iç hukuk sistemini AB Müktesebatı (Hukuk Sistemi) ile uyumlu hale getirip uygulamaya koymasının izlendiği süreçtir. Yaklaşık 120 bin sayfadan oluşan ve içeriğini AB'yi kuran ve daha sonra değişikliğe uğrayan ve aday ülkelerin AB'ye katılırken imzaladıkları katılım antlaşmalarının ve AB organlarının çıkardıkları tüm mevzuatın oluşturduğu söz konusu müktesebat, Katılım Müzakereleri Fasılları çerçevesinde 35 başlık altında sınıflandırılmıştır. Bu başlıklardan 14'üncüsü "Taşımacılık Politikası"dır (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019a).

Taşımacılık politikası başlığı altındaki demiryolları faslında yer alan mevzuat hükümleri genel olarak "piyasanın serbestleşmesi ve birlikte işletilebilirlik ile bunlara yönelik kurumsal yapılanma, demiryolu emniyeti, altyapıya erişim, iç pazar, yük taşımacılığı, yolcu hakları ile istihdam ve çalışma şartları konularını düzenlemektedir" (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019b).

2000'lere değin demiryolu taşımacılık sektörü pek çok AB ülkesinde de devlet tekeli olarak örgütlenmiş olduğundan serbestleşme konusunda kademeli bir yol izlendiği anlaşılmaktadır (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019b). 2001 ve 2016 arasında, demiryolu taşımacılığı hizmet pazarlarının rekabet için kademeli olarak açılması, ulusal demiryolu sistemlerinin birlikte çalışabilir hale getirilmesi ve tek bir Avrupa demiryolu alanının geliştirilmesi için uygun çerçeve koşullarının tanımlanması amacıyla dört yasal paket kabul edilmiştir. Bunlar, ücretlendirme ve kapasite tahsis kuralları, demiryolu şirketlerinin ruhsatlandırılması, tren sürücüsü sertifikaları, güvenlik gereklilikleri, Avrupa Demiryolları Ajansı'nın ve her üye devlette demiryolu düzenleyicisi kurumlarının oluşturulması ile demiryolu yolcu haklarının tanımlanması gibi konulara ilişkin düzenlemeleri içermektedir (European Commission, 2019a). Ayrıca, önceki yıllarda yürürlüğe giren pek çok düzenlemeyi ortadan kaldıran ve esas olarak Avrupa Tek Demiryolu Alanını tanımlayan 2012/34/AB Sayılı Direktif'in taşımacılık politikası başlığı altındaki demiryolları faslında temel mevzuat metnini oluşturduğunu söylemek olasıdır (European Commission, 2019b; T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019b).

2.4.2. AB Müktesebatına Uyum Çerçevesinde Yaşanan Gelişmeler

Daha önce de değinildiği üzere, Türk demiryolu sektöründe reform çalışmaları kapsamında üçüncü dalga, TCDD tarafından yürütülen 'Avrupa Birliği (AB) Müktesebatına Göre Türk Demiryolu Sektörünün Yeniden Yapılandırılması ve Güçlendirilmesi' çalışmasıdır. Söz konusu çalışma kapsamında Alman Demiryolları İdaresi ile ortaklaşa olarak Twinning (Eşleştirme) Projesi yapılmış olup bu kapsamda başta 'Genel Demiryolu Kanunu Tasarısı' ve

‘TCDD Kanunu Tasarısı’¹⁰ olmak üzere bir dizi yasal düzenleme taslağı da hazırlanmıştır (Çabuk, 2010).

Söz konusu tasarılar AB Müktesebatına uyum çerçevesinde *Demiryolu Emniyet Makamı*, *Demiryolu Rekabetini Düzenleme Makamı* ve *Demiryolu Kaza Araştırma ve İnceleme Kurulu* gibi yeni yapılar ile Ulaştırma Bakanlığı bünyesinde Demiryolu Ulaştırması Genel Müdürlüğü adında yeni bir ana hizmet biriminin oluşturulması öngörülmüştür. Ayrıca bir kamu kurumu olarak demiryolu hizmetinin tek sağlayıcısı pozisyonundaki TCDD’nin yapısının değiştirilmesi ve yalnızca altyapı hizmetlerinin sunumu ile görevlendirilmesi; bağlı ortaklığı şeklinde kurulması düşünülen Türkiye Demiryolu Taşımacılığı Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü (DETAŞ) adlı yeni bir kurumun oluşturulması ve bu kurumun da demiryolu işletmecilik hizmeti ile görevlendirilmesi; ayrıca demiryolları hizmetlerinin sunulmasında, kamu sektörünün temsilcisi olan bu iki kuruluş dışında, gerek altyapı gerekse işletmecilik alanında *özel sektörden firmaların* da bulunabilmesi de öngörülmüştür (Genel Demiryolu Kanunu Tasarısı ve TCDD Kanunu Tasarısı, 2008).

2011 yılına dek geçen süre içerisinde söz konusu tasarılar yasalaşmamışsa da 26.09.2011 tarihinde kabul edilen ve 01.11.2011 tarih ve 28102 sayılı (Mükerrer) Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 655 sayılı *Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname* ile Türkiye demiryolu sektörünün yapısı da yeniden düzenlenmiştir. Buna göre Bakanlık bünyesinde daha önce yer almayan bir yapı olan *Demiryolu Düzenleme Genel Müdürlüğü* (655 s. KHK, md. 6/b) oluşturulmuştur. Söz konusu genel müdürlüğün görev ve yetkileri şu şekilde açıklanmıştır (655 s. KHK, md. 8)¹¹:

- a) *Demiryolu ulaştırması faaliyetlerinin ticari, ekonomik, sosyal ihtiyaçlara ve teknik gelişmelere bağlı olarak ekonomik, seri, elverişli, güvenli, kaliteli, çevreye kötü etkisi en az ve kamu yararını gözeterek tarzda serbest, adil ve sürdürülebilir bir rekabet ortamında yapılmasını ve bu faaliyetlerin diğer ulaştırma türleriyle birlikte ve birbirlerini tamamlayıcı olarak hizmet vermesini sağlamak.*
- b) *Demiryolu altyapı işletmecisi ve demiryolu tren işletmecileri ile demiryolu taşımacılığı alanında organizatör, acente, komisyoncu, gar veya istasyon işletmecisi ve benzeri faaliyette bulunanların hizmet esasları, mali yeterlik ve mesleki saygınlık şartlarını belirlemek, bunları yetkilendirmek ve denetlemek.*
- c) *Demiryolu ulaştırması alanında hizmet üretenler ile hizmetten yararlananların hak, yükümlülük ve sorumluluklarını belirlemek.*
- d) *Demiryolu altyapı işletmecileri ve demiryolu tren işletmecileri ile demiryolu taşımacılığı alanında organizatör, acente, komisyoncu, gar veya istasyon işletmecisi ve benzeri faaliyette bulunanlar ile makinistler başta olmak üzere bu işlerde çalışanların mesleki yeterlik şartlarını belirlemek, bununla ilgili eğitim vermek veya verdirmek, sınav yapmak veya yaptırmak ve bunları yetkilendirmek ve denetlemek.*
- e) *Her çeşit çeken ve çekilen demiryolu aracının tescilinin yapılması ve sicilinin tutulmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunların tescilini yapmak ve sicilini tutmak.*
- f) *Demiryolu altyapısı ve çeken ve çekilen araçların kullanımı için asgari emniyet sınır ve şartlarını belirlemek ve bunları denetlemek.*
- g) *Demiryolu altyapı işletmecileri ve demiryolu tren işletmecilerine ilgili emniyet belgelerini vermek veya verebilecekleri yetkilendirmek ve denetlemek.*

¹⁰ *Genel Demiryolu Kanunu Tasarısı*, <http://www.tcdd.gov.tr/Upload/Files/ContentFiles/2010/demiryolu-kanunu/kanuntasarisi.pdf>, (29.10.2012); *TCDD Kanunu Tasarısı*, <http://www.tcdd.gov.tr/Upload/Files/ContentFiles/2010/demiryolu-kanunu/kanun2.pdf>, (29.12.2012).

¹¹ Demiryolu Düzenleme Genel Müdürlüğünün görevleri ve yetkileri daha sonra 10/7/2018 tarih ve 30474 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 478’inci maddesinde de yayımlanmıştır.

ğ) Demiryolu altyapısı kullanımı, tahsisi, erişimi ve ücretlendirmeye ilişkin olarak demiryolu altyapı işletmecileriyle demiryolu tren işletmecileri arasında oluşan ihtilafların çözümüne yönelik karar almak.

h) Demiryolu taşımacılık faaliyetlerinde kullanılan yük ve yolcu garları veya istasyonları ile benzeri yapıların asgari niteliklerini belirlemek ve bunları denetlemek.

i) Lojistik köy, merkez veya üslerin yer, kapasite ve benzeri niteliklerini belirleyerek planlamak, kurulmalarına ilişkin usul ve esasları belirlemek ve izin vermek, gerekli arazi tahsisi ile altyapıların kurulması hususunda ilgili kuruluşları koordine etmek ve uygulamasını takip etmek ve denetlemek.

j) Demiryolu tren işletmecilerince kullanılan her türlü çeken ve çekilen aracın cins, kapasite, sahiplik, yaş ve benzeri yönden asgari nitelikleri ile bunların dönemsel teknik muayenelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

k) Demiryolu tren işletmecilerince kullanılan her türlü çeken ve çekilen aracın dönemsel teknik muayenesini yapacakların asgari niteliklerini belirlemek ve bunları yetkilendirmek ve denetlemek.

l) Demiryolu ulaşımını geliştirmek ve serbest, adil, sürdürülebilir bir rekabet ortamı sağlamak amacıyla sınırlı olmak üzere; demiryolu altyapı kullanım ücretleri ile taşımacılık faaliyetlerine ilişkin gerektiğinde taban ve tavan ücret tespit etmek ve uygulamasını denetlemek.

m) Demiryolu ulaştırma hizmetlerinin gerektirdiği uluslararası ilişkileri yürütmek, anlaşma ve karma komisyon çalışmaları yapmak.

n) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

AB Müktesebatına uyum çerçevesinde daha önce bahsi geçen ancak yasalasamayan tasarıların 2013 yılında tekrar gündeme geldiği görülmektedir. Bu noktada demiryolu ulaştırma pazarını rekabete açmak ve demiryolu işletmeciliği ile altyapı yönetimi fonksiyonlarını ayırarak demiryolu sektörünün kademeli olarak serbestleştirilmesini sağlamak amacı ile düzenlenen 6461 sayılı Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkında Kanun, 01.05.2013 tarihli ve 28634 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeye göre, TCDD yeniden iktisadi devlet teşekkülüne dönüştürülmek suretiyle demiryolu altyapı işletmecisi olarak; “TCDD Taşımacılık Anonim Şirketi” adıyla kurulan yeni bir organizasyon ise tren işletmecisi olarak faaliyetlerini sürdürecektir (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019b). TCDD Taşımacılık Anonim Şirketi, 6461 sayılı kanunun 10’uncu maddesine göre “bağlı ortaklık”, yani 233 sayılı KHK’deki tanıma göre “sermayesinin yüzde ellisinden fazlası TCDD’ye ait olan” bir anonim şirket olarak yapılandırılmıştır.

“Kanun ile oluşturulan serbest demiryolu taşımacılığı piyasasının adil ve sürdürülebilir şekilde işleyişinden sorumlu olarak görev yapma, altyapı inşası ve işletmeciliği ile tren işletmeciliği konularında kamu tüzel kişilerini ve şirketleri yetkilendirme, kamu hizmeti yükümlülüğüne ilişkin usul ve esasları belirleme gibi görevleri yapmakla mükellef olan kurum” ise daha önce kurulmuş olan Demiryolu Düzenleme Genel Müdürlüğüdür (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019b).

6461 sayılı Kanunun yasalasmasından sonra yürürlüğe giren yeni Ana Statüsüne¹² göre TCDD’nin yapısı Tablo 4’teki gibi biçimlenmiştir.

¹² TCDD Ana Statü, (2016). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/06/20160604-2.htm>, (04.10.2019)

Tablo 4. TCDD'nin organizasyon yapısı (2016-2019)

Teşekkül	Bölge Müdürlükleri	Bağlı Ortaklıklar	İştirakler	Fabrikalar	Limanlar
TCDD	1. Bölge Müdürlüğü Haydarpaşa	TÜLOMSAŞ (Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii A.Ş.)	HYUNDAI EUROTREM (Demiryolu Araçları Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi)	Ankara Demiryol Fabrikası (TCDD Taşımacılık AŞ'ye bağlı)	Haydarpaşa Limanı
	2. Bölge Müdürlüğü Ankara	TÜDEMSAŞ (Türkiye Demiryolu Makinaları Sanayii A.Ş.)	SİTAŞ (Sivas Travers İmalat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi)	Ankara Uzun Ray Kaynak ve Yol Mekanik Araçları Onarım Fabrikası	İzmir Limanı
	3. Bölge Müdürlüğü Alsancak	TÜVASAŞ (Türkiye Vagon Sanayi A.Ş.)	VADEMSAŞ (Voest Alpine Kardemir Demiryolu Sistemleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi)	Sivas Yapı Travers Fabrikası	Derince Liman İşletme Kontrol Müdürlüğü
	4. Bölge Müdürlüğü Sivas	TCDD TAŞIMACILIK A.Ş. (Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş.)	İZBAN (İzmir Banliyö Taşımacılığı Sistemi)	Afyon Beton Travers Fabrikası	Bandırma Liman İşletme Kontrol Müdürlüğü
	5. Bölge Müdürlüğü Malatya		RAYSİMAŞ (Raylı Sistemler Mühendislik Müşavirlik Anonim Şirketi)	Çankırı Makas Fabrikası	Samsun Liman İşletme Kontrol Müdürlüğü
	6. Bölge Müdürlüğü Adana				Mersin Liman İşletme Kontrol Müdürlüğü
	7. Bölge Müdürlüğü Afyon				İskenderun Liman İşletme Kontrol Müdürlüğü
	YHT (Yüksek Hızlı Tren) Bölge Müdürlüğü Ankara				Van Gölü Feribot İşletmeciliği

Kaynak: TCDD Ana Statü (2016)'nin eki; TCDD Hakkında (2019).

Avrupa Birliği tarafından açıklanan 'AB Genişleme Politikasına İlişkin 2019 Bilgilendirmesi-2019 Türkiye Raporu'na göre Türkiye'deki Demiryolu sektörünün organizasyonu ve yapılanması henüz AB gereklilikleriyle tam olarak uyumlu bulunmamıştır. Raporda altı çizilen olumsuz ve olumlu hususlar Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5. Taşımacılık politikası faslında Türkiye'nin üyelik yükümlülüklerini üstlenebilme yeteneği (2019)

Olumlu Hususlar	Olumsuz Hususlar
<p>Demiryolu Düzenleme Genel Müdürlüğü, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığından yeterince bağımsız değildir.</p> <p>İnsan kaynakları ve teknik kapasitesi henüz AB'deki dengi kurumların seviyesine ulaşmamıştır.</p> <p>Bir devlet şirketi olan TCDD Taşımacılık [A.Ş.], ekonomik olarak yine bir devlet şirketi olan TCDD Altyapı şirketinden gelen fonlara bağımlı durumdadır ve bu da temel işlevlerin bağımsızlığı ilkesini ihlal etmektedir.</p> <p>Demiryolu sistemlerinin karşılıklı işletilebilirliğine ilişkin bir yönetmeliğin hazırlanmasında son aşamaya gelinmiştir ve Avrupa Komisyonu ile istişare edilmesi beklenmektedir.</p> <p>Uygulamaya yönelik mevzuat, 1 Ocak 2020 tarihine kadar yalnızca yurt içinde üretilen demiryolu araçlarının tescil edilmesini öngörerek ithalat girişlerine engel teşkil etmektedir.</p>	<p>TCDD Altyapı, rakip demiryolu şirketlerinin, erişim ücretlendirme yöntemi de dâhil olmak üzere demiryolu altyapısına erişebildikleri kuralları içeren bir şebeke bildirimini yayımlamıştır.</p> <p>Özel sektör şirketlerine iki yolcu ve üç yük treni işletme lisansı verilmiştir.</p> <p>Türkiye'deki tüm demiryolu araçları, demiryolu araçları siciline tescil edilmiştir.</p> <p>Demiryolu Düzenleme Genel Müdürlüğü, tüm demiryolu şirketlerine emniyet sertifikası vermiştir.</p> <p>Emniyet açısından kritik görevlere ve tren sürücülerinin eğitimine yönelik olan Eskişehir Demiryolu Eğitim ve Sınav Merkezi Müdürlüğünü belgelendirilmiştir.</p> <p>Tüm demiryolu bağlantılı hizmetleri ve verimlilik verilerini toplamak için istatistiki bir portal oluşturulmaktadır.</p>

Kaynak: AB Genişleme Politikasına İlişkin 2019 Bilgilendirmesi-2019 Türkiye Raporu, s. 87.

3. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Anadolu’da demiryolları alanının organizasyonu üzerine yaptığımız tarihsel analiz neticesinde dört temel dönem ile karşılaşıldığı görülmüştür. Bu dönemler sırasıyla; “Organizasyonsuz Dönem: 1920 Öncesi”, “İlk Genel Organizasyonlar Dönemi: Anadolu-Bağdat Demiryolları Müdüriyet-İ Umumiyesi ve Devlet Demiryolları ve Limanları (İşletme) Umum Müdürlüğü”, “Kamu İktisadi Teşebbüsü Dönemi: TCDD” ve “Reform ve Serbestleşme Dönemi” olarak adlandırılmıştır. Her dönemin sahip olduğu nitelikler, o döneme dair ekonomik ve siyasi gelişmelere bağlı olarak biçimlenmiş ve temel karakteristiklerini oluşturmuştur. Tablo 6, bu dönemlemenin temel niteliklerini özetlemektedir.

Tablo 6. Anadolu’da demiryolları alanının organizasyonun dönemleri

Dönemler:	Organizasyonsuz Dönem (1920 Öncesi)	İlk Genel Organizasyonlar Dönemi	Kamu İktisadi Teşebbüsü Dönemi	Reform ve Serbestleşme Dönemi
Temel paradigma:	Ekonomik sömürü ve yayılmacılık	Millileşme ve devletleştirme	Refah devleti	Liberalizm
Uygulayıcı başat aktör(ler):	Gelişmiş Batı devletleri	Ulus devlet	Ulus devlet	Avrupa Birliği, küresel ekonomik çevreler ve devlet
Temel organizasyon modeli:	Belirsiz	Merkezi idareler	Kamu işletmeleri	Özel sektör ve kamu işletmeleri

Buna göre “Organizasyonsuz Dönem” olarak tanımlanan 1920 öncesinin temel niteliklerini büyük savaş öncesi sanayileşmiş ülkelerin henüz sanayileşmemiş ülkeler üzerindeki siyasi ve ekonomik etkileri biçimlendirmektedir. Anadolu’da da bu dönemin yansıması imtiyazlar üzerine bina edilmiş bir tür “organizasyonsuz ilk oluşum dönemi” olarak karşımıza çıkmaktadır.

“İlk genel organizasyonlar dönemi” olarak isimlendirilen süreç ise bağımsızlığını elde etmek üzere büyük bir mücadeleden çıkmış bir ülkenin 2. Dünya Savaşı dönemine dek sürdürdüğü ve “millileşme ve devletleşme” sütunları üzerine bina edilmiş temel nitelikleri barındıran bir zaman dilimini işaret etmektedir.

Türkiye’de demiryolu alanının organizasyonunda üçüncü dönem olarak karşımıza çıkan “Kamu İktisadi Teşebbüsü Dönemi” ise 2. Dünya Savaşı sonrası biçimlenen dünya düzeninin gereklilikleri ve temel ekonomik paradigmalara bağlı olarak biçimlenmiş görünmektedir. Buna göre alanda tekel durumundaki organizasyon olan TCDD’nin 1990’ların sonuna dek sergilediği görünümün toplumsal yeniden üretimde devlete azımsanamayacak bir rol biçen Keynesyen refah devletinin özelliklerini yansıttığını söylemek olasıdır. Öyle ki bu dönemde TCDD’nin de ana hizmet konusu dışında faaliyetler üstlendiği ve buna uygun olarak örgütlendiği görülmektedir

Son dönem olan “Reform ve Serbestleşme Dönemi” de yine 1990’larda ama özellikle de 2000’lerden itibaren dünya ekonomik sistemindeki paradigmatik dönüşüme koşut olarak Türkiye’de demiryolu alanının küresel rekabete daha açık olmasını sağlamak adına döneme has kavramlarla dönüştürülmeye çalışıldığı bir süreci resmetmektedir. Bu sürecin Türkiye’deki ana belirleyicisinin Avrupa Birliği üyelik müzakereleri olduğunu söylemek olasıdır. Dönemin ana söylemi olan “ekonomik liberalleşme” Türkiye’deki demiryolu alanının aktörlerini de her organizasyonun sadece en temel işine odaklanacağı bir yapıya evrilmeye zorlamaktadır. Bu doğrultuda yaşanan kurumsal dönüşümlerin, devletin alandaki ağırlığını altyapı işleri ile sınırlayacak ve özellikle işletmecilik konusunda özel sektörün önünü açacak bir çerçeveyi işaret ettiği gözlemlenmektedir.

KAYNAKÇA

- 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, *T.C. Resmî Gazete*, 10/07/2018, Sayı: 30474.
- 233 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, *T.C. Resmî Gazete*, 18/06/1984, Sayı: 18435 (Mükerrer).
- 3460 Sayılı Sermayesinin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Suretiyle Kurulan İktisadi Teşekküllerin Teşkilatıyla İdare ve Murakabeleri Hakkında Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, 04/07/1938, Sayı: 3950.
- 440 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler Hakkında Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, 21/05/1964, Sayı: 11662.
- 6461 Sayılı Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkında Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, 01/05/2013, Sayı: 28634.
- 655 Sayılı Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, *T.C. Resmî Gazete*, 01/11/2011, Sayı: 28102.
- AB Genişleme Politikasına İlişkin 2019 Bilgilendirmesi-2019 Türkiye Raporu*, (2019). https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-_tr.pdf, (04.10.2019).
- Avcıoğlu, D. (1969). *Türkiye'nin Düzeni: Dün-Bugün-Yarın*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Bakoğlu, R. (2019) Önsöz. 2. *İşletme Tarihi Konferansı Bildiriler Kitabı* içinde (s. iii-v). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Bucheli, M. ve Wadhvani, R. D. (Ed.) (2014). *Organizations In Time: History, Theory, Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- CANAC Inc., (2005). *TCDD İşgücü Yeniden Yapılandırma Projesi - Bileşen "A" Raporu*, Ankara.
- Çabuk, S. Ö. (2010). *Türkiye Demiryolları Sektörü ve A.B.'ye Katılım Sürecinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Ankara.
- European Commission*, (2019a). <https://ec.europa.eu/transport/modes/rail/packages>, (03.10.2019).
- European Commission*, (2019b). https://ec.europa.eu/transport/modes/rail/packages/2008_en, (03.10.2019).
- Genel Demiryolu Kanunu Tasarısı*, (2008). <http://www.tcdd.gov.tr/Upload/Files/ContentFiles/2010/demiryolu-kanunu/kanuntasarisi.pdf>, (29.10.2012).
- Kaynak, M. (1984). Osmanlı ekonomisinin dünya ekonomisine eklemlenme sürecinde Osmanlı demiryollarına bir bakış. *Yapıt, Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 5, Ankara, s. 66-84.
- Kaynak, M. (1985). Osmanlı demiryolları ve demiryolu araç ve malzemeleri ithalatı. *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Osman Okyar'a Armağan)*, Cilt: 3, Sayı: 1-2, Ankara, s.263-273.
- McLaren, P. G., Mills, A. J. ve Weatherbee, T. G. (Ed.). (2015). *The Routledge Companion to Management and Organizational History*. NY: Routledge.
- Mills, A. J., Suddaby, R., Foster, W. M. ve Durepos, G. (2016). Re-visiting the historic turn 10 years later: current debates in management and organizational history – an introduction. *Management & Organizational History*, 11(2), 67-76.

- Ortaylı, İ. (1981). *İkinci Abdülhamit Döneminde Osmanlı İmparatorluğu 'nda Alman Nüfuzu*, Yayın No: 479. Ankara: AÜ SBF Yayınları.
- Övgün, B. (2009). *Türkiye'de Kamu İktisadî Teşebbüsü Olgusu*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları
- Selznick, P. (1949). *TVA and the Grass Roots: A Study in The Sociology of Formal Organization*. CA: Univ of California Press.
- Suddaby, R., Foster, W. M., ve Mills, A. J. (2014). Historical institutionalism. M. Bucheli & R. D. Wadhvani (Ed.), *Organizations in time: History, theory, methods* içinde (s. 100-123). Oxford: Oxford University Press.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (1963). *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (1968). *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (1972). *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (1976) *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (1986). *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (1988). *T.C. Devlet Örgütü, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Fonlar (2.Kitap)*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (2002). *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (2004). *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, (2006). *T.C. Devlet Örgütü*, Ankara: TODAİE Yayını.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı*, (2019a). https://www.ab.gov.tr/katilim-muzakereleri_37.html, (03.10.2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı*, (2019b). <https://www.ab.gov.tr/79.html>, (03.10.2019).
- TCDD Ana Statü*, (1984). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18559.pdf>, (04.10.2019).
- TCDD Ana Statü*, (2016). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/06/20160604-2.htm>, (04.10.2019).
- TCDD*, (2010). *Cumhuriyetimizin 80 Yıllık Tarihinde Demiryolu Politikaları*, <http://www.tcdd.gov.tr/home/detail?id=267>, (29.11.2010).
- TCDD, Hakkında*, (2019). <http://tcdd.gov.tr/content/29>, (04.10.2019)
- TCDD Kanunu Tasarısı*, (2008). <http://www.tcdd.gov.tr/Upload/Files/ContentFiles/2010/demiryolu-kanunu/kanun2.pdf>, (29.10.2012).
- TCDD, Teşkilat Yapısı ve Şeması*, www.tcdd.gov.tr/home/detail?id=266, <http://www.tcdd.gov.tr/teskilat/sema.htm>, (29.10.2012).
- Topak, O. (2012). *Refah Devleti ve Kapitalizm: 2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- YDK (Yüksek Denetleme Kurulu), (2007). *Genel Rapor*, http://www.ydk.gov.tr/2007genel_rapor/Kamu%20İktisadi%20Teşebbüsleri%202007.pdf, (22.01.2011).
- Yıldırım, İ. (2001). *Cumhuriyet Döneminde Demiryolları (1923-1950)*, Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları.

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DUYGUSAL EMEK VE İÇ GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE ETKİSİ

Geliş Tarihi : 8.11.2019

Dr. Öğr. Üyesi Şefik ÖZDEMİR¹

Kabul Tarihi: 11.12.2019

Makale Türü: Alan araştırması

Özet

Bu araştırmanın amacı iş güvencesizliğinin duygusal emek davranışları ve örgüt içi girişimciliğe etkisini belirlemektir. Bu amaçla Türkiye’de bir ilde faaliyet gösteren bir market zincirinin çalışanlarından oluşan 116 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre iş güvencesizliği derinden rol yapma davranışını negatif yönde, yüzeysel rol yapma davranışını ise pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Buna ek olarak iş güvencesizliğinin örgüt içi girişimcilik boyutlarından yenilikçilik, risk alma, proaktiflik ve özerkliği negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Duygusal Emek, İç Girişimcilik.

JEL: D23, M10.

THE EFFECT OF EMPLOYEE’S JOB INSECURITY ON LABOR EMOTION AND INTRAPRENEURSHIP

Abstract

This study aims to investigate the effects of Job Insecurity on labor emotions behaviors and intrapreneurship. In this context, the data were collected with a questionnaire, from 16 employees of a supermarket chain operating in a city of Turkey. The data were analyzed with SPSS 22.0 statistical program. According to the findings obtained from the research that job insecurity has a significant and negative effect on deep acting behavior and it has significant and positive effect surface acting behavior. In addition, findings have shown that job insecurity has a significant and negative effect on innovation, risk-taking, proactivity, and autonomy.

Keywords: Job Insecurity, Labor Emotions, Intrapreneurship.

JEL: D23, M10.

¹ Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sorumlu Yazar-Şefik ÖZDEMİR, sefikozdemir@aksaray.edu.tr (ORCID ID: 0000-0003-3005-0570)

1. GİRİŞ

Son zamanlarda ülke ekonomileri çok değişkenlik göstermektedir. Söz konusu değişkenlik güçlü ekonomilere sahip olan ülkelerin rekabeti, toplumsal gerilimler, siyasi gelişmeler, savaşlar, uygulanan sosyal ve ekonomik politikalar gibi birçok unsura bağlanabilir. Nedeni ne olursa olsun bir ülkede ekonomik sıkıntılar yaşanmaya başlandığında bu süreçten en olumsuz etkilenenlerden biri işletmelerdir. Bu süreç işletmeler için küçülme, yeniden yapılanma veya iflase neden olabilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin varlıklarını sürdürdürebilmeleri ve olumsuz etkilenmemeleri için iyi performans göstermeleri gerekmektedir. İşletmelerin hedefledikleri performans düzeyine ulaşmalarında önemli rol oynayan faktörlerden biri çalışanlardır. Çalışanların sahip olduğu bilgi ve becerilerin işletmenin hedef ve amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde doğru kanalize edilmesi önem arz etmektedir.

Rekabetin üst düzeye çıktığı durumlarda işletmelerin başarılı olabilmesi bir ölçüde hem yeni ve farklı olan ürün veya hizmetler geliştirebilmek hem de müşterilerle iyi ilişkiler geliştirmeye bağlı olmaktadır. İşletmelerin bu yöndeki beklentilerini karşılayabilmeleri çalışanların performansı ile ilişkilidir. Çalışanlar, müşterilerle iyi ilişkiler geliştirerek ve sahip oldukları girişimcilik becerilerini kullanarak yeni faaliyetler hayata geçirebilirlerse işletmenin olumsuzluklardan daha az etkileneyeceği söylenebilir. Öte yandan işletmeler için işler yolunda gitmediğinde çalışanların maruz kaldıkları durumlardan biri işten çıkarılma kaygısı olmaktadır. Bu noktada işten çıkarılma kaygısı yaşayan çalışanların işletmenin başarısına katkı sağlayıp sağlayamayacağı merak konusu olmaktadır. Bu çalışma da söz konusu beklentiden yola çıkarak işini kaybetme kaygısı yaşayan çalışanların duygusal emek davranışları ve örgüt içi girişimcilik becerilerini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, istihdam ile işsizlik arasında yer almaktadır. Yani işlerini kaybetme veya işlerini kaybetme tehdidini hisseden çalışanları ifade etmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar daha çok 1980'lerden sonra yapılmaya başlanmıştır. Bu durum şaşırtıcı değildir. Çünkü bu yıllarda ABD ve Avrupa ülkelerinde işletmelerin kapanması ve yeniden yapılanması gibi ekonomik sistemlerde temel ve önemli değişimler yaşanmıştır (Witte, 2005:1). İş güvencesizliği ekonomik kriz, küçülme kararı gibi işin sürekliliğini tehdit eden çeşitli unsurların ortaya çıkması sonucu çalışanın işini kaybedebileceğine yönelik oluşan kaygıdır (Seçer, 2011:46). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984:438) iş güvencesizliğini, işini kaybetme tehdidinin süreklilik kazanması olarak tanımlamıştır. Heaney, Israel ve House (1994:1431) çalışanların mevcut işlerini kaybetmesine neden olabilecek bir tehdidin algılanması sürecini iş güvencesizliği olarak tanımlamışlardır. Tanımlar incelendiğinde çalışanların işini kaybetme korkusu yaşamaya başladıkları süreci iş güvencesizliği olarak ifade ettiği söylenebilir. Bu süreçte çalışanların bir kısmı veya tamamı işlerini kaybedebilir veya hiç kimse işten çıkarılmayabilir. Burada esas belirleyici olan unsur işletmenin çalışan sayısını azaltma veya kapanma riskinin fazla olup olmadığıdır. Söz konusu risk arttıkça işi kaybetme kaygısının artacağı söylenebilir. Yine mevcut işin dışında alternatif iş bulmanın zorlaştığı durumların varlığı da bu kaygının artacağına işaret edebilir.

1.2. Duygusal emek

Hizmet sektöründe çalışanların davranışları müşteriye etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu nedenle hizmet sektöründe en popüler olan konulardan birisi duygusal emektir. Sürekli bir genişleme eğiliminde olan hizmet sektöründe rekabetin en önemli unsurlarından biri müşteri memnuniyetidir. Dolayısıyla işletmeler çalışanlarından müşterilere karşı ilişkilerinde çok özenli ve detaycı olmalarını istemektedir. Çalışanlar, müşterilerle iletişim halindeyken cümleleri ifade şekli, yüz ifadesi ve beden dilini müşterileri memnun edebilecek

şekilde kontrol altında tutabildikleri ölçüde işletmelerin isteklerini yerine getirmiş ve başarılı sonuçlar üretmiş sayılmaktadırlar.

Duygusal emek kavramını ilk inceleme ve araştırma konusu yapan Hochschild (1979, 1983) uçuş görevlilerinin müşterileri memnun edebilmek için duygu içeren davranışlarını değiştirmelerini temel alarak duygusal emek kavramını gündeme getirmiştir. Hochschild (1979) bireylerin normal yaşamlarında cenaze törenlerinde üzülmelerinin ve düğünlerde mutlu görünmelerinin nedenlerini duygulara bağlamıştır. Yazar bireylerin bu ve benzeri durumlarda genellikle duygularını uyarmak veya engellemek için çalıştıklarını ve onları karşılaştıkları durumlara uyumlu hale getirebilmek için çaba sarf ettiklerini ifade etmiştir. Hochschild (1983) bu durumun belirgin şekilde düzenlenmiş fakat görünmez duygusal sistemin bir parçası olduğunu belirtmiştir.

Hochschild (1983:7) duygusal emeği, kamusal olarak gözlemlenebilir şekilde yüz ve bedensel görüntü yaratma duygusunun yönetimi olarak tanımlamıştır. Morris ve Feldman (1996:987) duygusal emeği bireylerin karşılıklı işlemler sırasında kurumların arzu ettikleri duyguları ifade edebilmek için gerekli olan çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlamışlardır. Hoshschild'in tanımından hareketle çalışanların istenilen duyguları sergilemeleri beklenirken bu arada gerçek duygularını maskeleyenleri beklediği söylenebilir (Man ve Öz, 2009:78). Pala vd. (2018:8) çalışanların moral ve motivasyonlarının düşük olduğu durumlarda bile müşterilerin karşılanmasını istediği zorluk seviyesi yüksek tüm taleplerini nezaket içeren ve müşterilerin hoşlanacağı tavır ve davranışlar sergilediklerini belirtmişlerdir. Alan yazında duygusal emek genel olarak yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma olmak üzere iki boyutlu olarak incelenmektedir. Yüzeysel rol yapma boyutu, çalışanın hissetmediği duyguları gerçekten hissediyormuş gibi sergilemesi olarak tanımlanabilir. Derinden rol yapma boyutunda ise çalışan gerçekten hissettiği duyguları sergilemektedir. Yüzeysel rol yapma samimiyetten uzak ve yalan davranışlar içerirken derinden rol yapmada ise samimi ve gerçek duygular söz konusudur.

1.3. İç Girişimcilik

“Girişimcilik bireysel fayda elde edebilmek için çevredeki fırsatlardan etkin bir şekilde faydalanılarak bir işletmenin kurulmasıyla başlayan ve sonrasında ekonomik ve sosyal faydalar ortaya çıkmasına katkı sağlayan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir” (Özdemir, 2019:1505). Tanımdan da anlaşılacağı üzere girişimcilik faaliyetlerinin çıktısının ekonomiyi büyütmesi ve sosyal faydalar oluşturması beklenmektedir. İç girişimcilik ise işletmelerin kendi iş süreçlerinde kârlı ürün veya hizmetlerin ortaya çıkmasını veya rekabet avantajı elde edecekleri yeni ve farklı çıktılarının üretilmesini sağlayacak faaliyetlerini kapsamaktadır. Burada yapılan iç girişimcilik faaliyetlerinin organizasyonun başarısına önemli katkılar sağlaması beklenmektedir.

“İç girişimci” ve iç girişimcilik terimlerinin ilk yazılı kullanımına, 1978'de Gifford ve Elizabeth Pinchot tarafından yazılmış bir makalede rastlanmıştır. Daha sonra The Economist'in 1982 sayısında yer verilen terimler Gifford Pinchot'un “Intrapreneurs” başlıklı kitabı ve “Intrapreneuring” başlıklı makalesiyle ilk kez 1985'te popüler olarak kullanılmaya başlanmıştır (Buekens, 2014:481). Antoncic ve Hisrich (2001:498) iç girişimciliği, büyüklüğüne bakılmaksızın mevcut bir işletmenin içinde devam eden bir süreci ifade eder ve yeni ürünlerin, hizmetlerin, teknolojilerin, yönetim tekniklerinin, stratejilerin ve rekabet pozisyonu oluşturma gibi yenilikçi faaliyetler ve yönelimlerin ortaya çıkarılması olarak tanımlamıştır. Parker (2011:19) mevcut bir organizasyonda yeni bir girişim geliştirme, yeni bir fırsattan yararlanmak ve ekonomik değer yaratmak olarak tanımlamıştır. Genel ve kapsayıcı bir tanım olarak iç girişimcilik, eski ve yeni ürün ve hizmetlerin, pazarların, yönetim tekniklerinin ve örgütsel işlevleri yerine getirecek teknolojilerin geliştirilmesi, örgütün karşı karşıya kaldığı zorluklara

yaratıcı veya yeni çözümler bulma, stratejideki değişikliklerin yanı sıra rakiplerle ilişki kurma, organizasyon yapma ve en geniş anlamıyla yenilikler ortaya çıkarma olarak görülebilir (Antoncic, 2007:310).

Bu çalışmada yer verilen iç girişimcilik boyutları yenilikçilik, proaktiflik, risk alma ve özerkliktir. Çoğu araştırmacı, yeniliğin iç girişimcilik faaliyetlerinin odağında yer aldığını ifade etmektedir. Bu nedenle de iç girişimciler yenilikçi ve fikir üreten bireyler olarak görülmektedir. Söz konusu yenilikler yeni ürünler, yeni pazarlar ve yeni süreçler gibi birçok olumlu sonucu ortaya çıkarabilmektedir (Pearce ve Carland, 1996: 88). Knight (1997:214) yenilik boyutunun, firmanın karşı karşıya kaldığı zorlukların üstesinden gelebilecek ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, yeni idari teknikler ve teknolojiler de dâhil olmak üzere yaratıcı veya yeni çözümlerin geliştirilmesi anlamına geldiğini ifade etmiştir. Bu çalışmada iç girişimciliğin incelenecek olan ikinci boyutu proaktifliktir. Proaktiflik *“bir çalışanın firma içi ve dışı fırsatları sürekli araştırarak ve sezinleyerek, yenilik yapma yönünde üstünlüğü elde tutma çabasıdır”* (Şeşen, 2010:62). Venkatraman (1989:949) proaktifliği, işletmelerde faaliyetlerle ilgili olabilecek veya olamayacak yeni fırsatların aranması, rekabette yeni ürünlerin veya markaların ortaya çıkarılması, değişen pazar ortamına uyum sağlayabilmek için sürekli fırsat arayışı içinde olmak şeklinde ifade etmiştir. Dolayısıyla proaktiflik, çalışanların sürekli bir fırsat arayışı içinde olduğu ve işletmenin başarısızlığına neden olabilecek etkenleri ortadan kaldıracabilecek çözümler geliştirilmesi olarak tanımlanabilir.

Bu çalışmada incelenecek olan diğer önemli bir boyut da risk almadır. Girişimci kavramını ilk tanımlayan kişi olan Cantillon’dan (1794) beri risk alma, girişimci ve girişimciliğin en temel yapı taşlarından birisi olarak görülmüştür. Zarar veya kaybetme olasılığını ifade eden risk, işletmelerin yenilikçi davranışları, yeni bir iş oluşturma eğilimleri, atılgan ve proaktif eylemlerinin doğal bir özelliği olarak görülebilir (Antoncic ve Hisrich, 2003: 17). Risk almak, bilinmeyen yeni pazarlara girişmek, kaynakların büyük bir kısmını belirsiz sonuçlara sahip girişimlere taahhüt etmek ve ağır borç almak gibi cesurca hareket etme eğilimi anlamına gelir (Lumpkin ve Dess, 1996:431). İç girişimcilik faaliyetlerinin önem verildiği işletmelerde hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, çalışanların çoğu zaman çeşitli riskler almasını gerektirmektedir. Bu çalışmada incelenecek olan son boyut ise özerkliktir. Şeşen, (2010:65) özerkliği, çalışanların örgüt içinde kendi fikirlerini, vizyonlarını veya yeniliği uygulama konusunda bağımsız hareket edebilmeleri olarak ifade etmiştir. Başka bir deyişle özerklik, çalışanların fikirlerini veya sahip oldukları vizyonu paylaşma ve uygulamada bağımsız olabilmesidir (Lumpkin ve Dess, 1996:431).

1.4. Hipotezlerin geliştirilmesi

İş güvencesizliği kavramının araştırma literatüründe önemli bir yer almasına rağmen duygusal emek ve iç girişimcilikle yeterince çalışılmadığı görülmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984:438) çalışanların iş güvencesizliğine tepki gösterdiğini ve bu tepkilerinin örgütsel etkinlik için sonuçları olduğunu belirtmişlerdir. İş güvencesi tehdit altında olan çalışanların örgütsel etkinlik açısından olumsuz sonuçlara neden olduğuna işaret eden birçok çalışma yapılmıştır. Örneğin Dursun ve Bayram (2013) algılanan iş güvencesi azaldığında çalışanların kaygı düzeylerinin arttığını tespit etmişlerdir. Chirumbolo ve Areni (2005) ile Awan ve Salam (2014) iş güvencesizliği ile iş performansı arasında olumsuz bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Diğer bir çalışmada Nella vd. (2015:9) iş güvencesizliği yaşayan çalışanların işini kaybetme tehdidi olmayan çalışanlara göre fiziksel, psikolojik ve sosyal durumuna doğrudan zarar veren olumsuz etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Tilakdharee vd. (2010) iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Yine Kerse, Koçak ve Özdemir (2018) iş güvencesizliğinin duygusal

bağlılığı olumsuz yönde ve duygusal tükenmeyi olumlu yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Çalışanların işini kaybetme tehdidi algısı yüksek olduğunda olumsuz etkilenebilecek olgulardan biri de duygusal emek olduğu söylenebilir. Kerse ve Özdemir (2018) örgütüne duygusal olarak bağlı olan çalışanların müşterilere yapmacık davranışlar sergilemekten kaçındıklarını tespit etmişlerdir. Yukarıda yer alan literatüre göre iş güvencesizliğinin olumsuz örgütsel etkileri ile birlikte duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilediği düşünüldüğünde iş güvencesizliğinin çalışanların duygu gösterimleri ve örgüt içi girişimciliklerini de etkilediği söylenebilir. Nitekim Çelik ve Korkmaz (2016) turizm sektöründe 450 çalışan ile yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği ile duygusal emeğin boyutlarından olan yüzeysel ve doğal duygular boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yukarıdaki açıklamalar ve araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: İş güvencesizliği, duygusal emeğin yüzeysel rol yapma davranışını olumlu ve anlamlı yönde etkiler.

H₂: İş güvencesizliği, duygusal emeğin derinden rol yapma davranışını olumsuz ve anlamlı yönde etkiler.

H₃: İş güvencesizliği, iç girişimciliğin yenilikçilik ve risk alma boyutunu olumsuz ve anlamlı yönde etkiler.

H₄: İş güvencesizliği, iç girişimciliğin proaktiflik ve özerklik boyutunu olumsuz ve anlamlı yönde etkiler.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı çalışanların iş güvencesizliği algısının duygusal emek davranışları ve örgüt içi girişimciliklerine etkisini belirlemektir. Çalışmada bu doğrultuda Türkiye’de bir ilde faaliyet gösteren ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu’na (TMSF) devredilen bir market zincirinin çalışanlarından anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Çalışanlara dağıtılan 130 anketten tam ve eksiksiz olarak dönen 116 anketin içerdiği veriler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik bulguları Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’deki verilere bakıldığında katılımcıların çoğunun kadın (% 62,1) ve evli (% 64,7) oldukları görülmektedir. Yaş değişkeni incelendiğinde, 35 yaşın üstündeki çalışanların oranı (% 22,4) en düşük, 26-35 çalışanların oranı (% 45,7) ise en yüksektir. Eğitim açısından lise veya altı eğitim derecesine sahip çalışanların en yüksek orana (% 62,1) sahip olduğu görülmektedir. Çalışma süresi açısından ise 1-5 yıl arası çalışan birey sayısının daha yüksek olduğu (% 38,8) görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	FREKANS	(%)
Cinsiyet	Erkek	44	37,9
	Kadın	72	62,1
Medeni Durum	Evli	75	64,7
	Bekâr	41	35,3
Yaş	25 yaş altı	37	31,9
	26-35 yaş	53	45,7

	35 yaş üstü	26	22,4
Eğitim Durumu	Lise veya altı	72	62,1
	Ön lisans	33	28,4
	Lisans	8	6,9
	Lisansüstü	3	2,6
Çalışma Süresi	1 yıldan az	34	29,3
	1-5 yıl	45	38,8
	5 yıl ve üzeri	37	31,9

2.2.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada anket formu hazırlanırken önceki çalışmalarda güvenilirlikleri ve geçerlilikleri test edilmiş ölçüm araçları kullanılmıştır. Çalışanların iş güvencesizliği algılarını ölçmek için Zoghbi-Manrique-de-Lara ve arkadaşlarının (2017) araştırmasındaki 6 maddelik ölçek kullanılmıştır. Çalışanların duygusal emek düzeylerini ölçmek için ise Diefendorff vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından uyarlaması yapılan ölçüm aracı kullanılmıştır. Çalışanların örgüt içi girişimcilik düzeylerini ölçmek için Şeşen (2010) tarafından uyarlanan ölçüm aracı kullanılmıştır. Her ölçekte maddeler 5’li likert tipinde cevaplanmıştır (1 = kesinlikle katılmıyorum 5 = kesinlikle katılıyorum).

3. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR

3.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin her birine açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin faktör yüklerinin 0,40’tan yüksek, KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) 0,60’tan yüksek ve Barlett küresellik testinin (Bartlett’s Test of Sphericity) 0,05’ten küçük olması referans alınmış ve çalışmada kullanılan ölçeklerin gerekli ölçütleri sağladığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş güvencesizliği ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
İş Güvencesizliği		4,542	75,707	75,707	0,935
İŞ3	,933				
İŞ1	,882				
İŞ6	,880				
İŞ4	,867				
İŞ5	,854				
İŞ2	,797				
KMO=0,857	Barlett Küresellik Testi= 608,135			p= 0,000	Genel Cronbach Alfa= 0,935

Tablo 2’de yer alan bulgular iş güvencesizliği ölçeğinin tek faktörlü olduğunu ve KMO (0,857) ve Barlett (0,000) değerlerinin gerekli ölçütleri sağladığını göstermektedir. Kullanılan ölçek toplam varyansın %75,707’sini açıklamakta ve güvenilirlik kriterlerini (cronbach alpha=0,935) sağlamaktadır.

Tablo 3. Duygusal emek ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Yüzeysel rol Yapma		3,239	35,987	35,987	0,661
DE4	,888				
DE3	,877				
DE2	,859				
DE5	,813				
DE1	,445				
Derinden Rol Yapma		3,199	35,543	71,530	0,908
DE7	,917				
DE8	,899				
DE9	,883				
DE6	,829				
KMO=0,823	Barlett Küresellik Testi= 677,004		p= 0,000	Genel Cronbach Alfa= 0,559	

Tablo 3'te yer alan bulgular duygusal emek ölçeğinin iki faktörlü olduğunu ve KMO (0,823) ve Barlett (0,000) değerlerinin gerekli ölçütleri sağladığını göstermektedir. Kullanılan ölçeğin toplam varyansın %71,530'sini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin cronbach alfa katsayıları incelendiğinde yüzeysel rol yapma için 0,661; derinden rol yapma için 0,908 ve ölçeğin tamamı için 0,559 olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. İç girişimcilik ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Yenilikçilik ve Risk Alma		7,641	44,945	44,945	0,931
İG7	,859				
İG8	,832				
İG14	,788				
İG12	,729				
İG6	,711				
İG20	,697				
İG9	,688				
İG18	,673				
Proaktiflik ve Özerklik		4,628	27,225	27,170	0,945
İG1	,923				

İG2	918				
İG5	678				
İG19	581				
İG13	534				
İG11	516				
İG16	514				
İG17	460				
İG15	429				
KMO=0,881	Barlett Testi=2135,971		Küresellik p= 0,000	Genel Cronbach Alfa= 0,965	

Tablo 4'te yer alan bulgular iç girişimcilik ölçeğinin iki faktörlü olduğunu ve KMO (0,881) ve Barlett (0,000) değerlerinin gerekli ölçütleri sağladığını göstermektedir. Kullanılan ölçek toplam varyansın %72,170'ni açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin cronbach alfa katsayıları incelendiğinde yenilikçilik ve risk alma için 0,931; proaktiflik ve özerklik için 0,945 ve ölçeğin tamamı için 0,965 olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.2. Korelasyon Analizinin Bulguları ve Hipotezlerin Testi

Tablo 5. Değişkenler arasındaki ilişki

Değişkenler	\bar{x}	SS	1	2	3	4	5
1- İş güvencesizliği	3,466	1,261	1				
2- Derinden rol yapma	2,857	1,165	-,538**	1			
3- Yüzeysel rol yapma	3,601	1,410	,473**	-,170	1		
4- Proaktiflik ve Özerklik	2,850	1,025	-,417**	,612**	-,181	1	
5- Yenilikçilik ve Risk Alma	3,059	1,051	-,536**	,703**	-,230*	,864**	1

Tablo 5'te yer alan ölçek ortalamaları incelendiğinde katılımcıların işini kaybetme kaygısı (\bar{x} =3,466), derinden rol yapma (\bar{x} =2,857) ve yüzeysel rol yapma (\bar{x} =3,601) davranışlarını sergiledikleri ifade edilebilir. Yine Tablo 5'de yer alan korelasyon bulguları iş güvencesizliği ile duygusal emeğin derinden rol yapma boyutu arasında negatif (-0,538); iş güvencesizliği ile yüzeysel rol yapma arasında ise pozitif (0,473) yönde ve anlamlı ilişki

olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği ile iç girişimciliğin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; her iki boyut (proaktif ve özerklik, yenilikçilik ve risk alma) ile ilişkinin negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken		Derinden rol yapma	Yüzeysel rol yapma	Proaktiflik ve Özerklik	Yenilikçilik ve Risk Alma
Bağımsız Değişken					
İş güvencesizliği	β	-,497	,529	-,339	-,447
	t	-6,822	5,734	-4,904	-6,786
	p	,000	,000	,000	,000
R2		,290	,224	,174	,288
Düzeltilmiş R2		,284	,217	,167	,281
F		46,535	32,879	24,053	46,054

Tablo 6'daki regresyon bulguları iş güvencesizliği algısının derinden rol yapma davranışını negatif yönde ($B=-0,497$), yüzeysel rol yapma davranışını ise pozitif yönde ($B=0,529$) etkilediğini göstermektedir. Tablo 6 incelendiğinde iş güvencesizliğinin hem proaktiflik ve özerklik ($B=-0,339$) hem de yenilikçilik ve risk alma davranışını ($B=-0,447$) negatif yönde etkilediği görülmektedir. Çalışmada tespit edilen bulgular H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 'ün desteklendiğini göstermektedir. Başka bir deyişle çalışmadan elde edilen bulgular, iş güvencesizliği algısı yüksek olan bir çalışanın, samimi ve örgütsel fayda içeren derinden rol davranışını azalttığı ve kriz dönemlerinde önemli faydalar ortaya çıkarabilecek iç girişimcilik davranışlarından uzaklaştığını göstermektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na (TMSF) devredilen bir market zincirindeki çalışanların iş güvencesizliğinin duygusal emek ve örgüt içi girişimciliği nasıl etkilediğini inceleyen bu çalışmadan elde edilen bulgulardan birisi katılımcıların işini kaybetme kaygısı ($\bar{x}=3,466$) davranışı sergilediklerine yöneliktir. Bu duruma neden olarak çalışanların işletmenin küçülme, devredilme veya iflas edebileceğine yönelik bir belirsizliğin olması gösterilebilir. Diğer bir deyişle gelecekte işletmenin sürdürülebilirliği ile ilgili bir belirsizliğin olması çalışanların işini kaybetme korkusu yaşamalarına neden olduğu ifade edilebilir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu da iş güvencesizliğinin derinden rol yapma davranışını negatif yönde ($B=-0,497$), yüzeysel rol yapma davranışını ise pozitif yönde ($B=0,529$) etkilediğine yöneliktir. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin artmasıyla derinden rol yapma davranışı azalmakta, yüzeysel rol yapma davranışı ise artmaktadır. Söz konusu durum, işe ilişkin güvencesizlik algısının artmasıyla çalışanların derinden rol yapma davranışını sergilemeyi bırakarak yüzeysel rol yapma davranışına yöneldiği anlamına gelmektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu da iş güvencesizliğinin hem proaktiflik ve özerklik hem de yenilikçilik ve risk alma davranışını negatif yönde etkilemesidir. Dolayısıyla işin güvencesiz olduğunun algılanmasıyla iç girişimciliğin proaktiflik ve özerklik ve yenilikçilik ve risk alma davranışları azalmıştır. Bu durum işe ilişkin güvencesizliğin algılandığı bir durumda iç girişimcilik davranışlarından uzak durulduğu; tam tersi bir durumda ise iç girişimcilik davranışlarının yaygınlaştığı anlamına gelmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulguların yapılacak yeni çalışmalar ile desteklenmesi gerektiği ifade edilebilir. Bugüne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde iş güvencesizliğinin az sayılabilecek sayıda değişken ile çalışıldığı görülmektedir. Benzer bir durumun iş güvencesizliğinin duygusal emek ve örgüt içi girişimcilik ile olan ilişkisini inceleyen araştırmalar için de geçerli olduğu söylenebilir. Bu nedenle işini kaybetme kaygısı yaşayan çalışanların duygusal emek gösterimleri ve örgüt içi girişimciliklerinin nasıl etkilendiğinin daha fazla araştırılması gerekmektedir. Buna ek olarak çalışmamızın, araştırmada yer alan örnekleminin dar olması, sadece bir ilde bulunan bir işletmenin çalışanlarından oluşması ve iki değişken ile sınırlı tutulması gibi önemli kısıtları vardır. Konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacıların söz konusu kısıtları dikkate alarak farklı sektörler, farklı örneklemler ve farklı değişkenlerin de yer aldığı nicel ve nitel araştırmalar yapmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Antoncic, B. ve Hisrich, R.D., (2001). Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16 (5), ss. 495-527.
- Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Industrial Management and Data Systems*, 107(3), 309-325.
- Antoncic, B., ve Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal Of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.
- Abbas, Awan, W. ve Salam, A. (2014). Identifying the relationship between job insecurity and employee performance – an evidence from private colleges in larkana. *Beykent University Journal of Social Sciences*. 7 (1), 1307-5063.
- Basım H. N. ve Beğenirbaş M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 77-90.
- Buekens, W. (2014). Fostering intrapreneurship: The challenge for a new game leadership. *Procedia Economics and Finance*, 16, 580-586.
- Chirumbolo. A ve Areni. A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitudes. University “G.D’Annunzio” of Chieti-Pescara, *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 65-71.
- Çelik, A. ve Korkmaz, E., V., (2018). *İş güvencesizliği ve duygusal emek gösterimi etkileşimi araştırması: alanya turizm işletmeleri örneği*. 1. International Academic Research Congress sunulan bildiri, Antalya, Side. Erişim adresi: <http://www.cizgikitavevi.com/kitap/601-1-international-academic-research-congress>
- Diefendorff J. M. Croyle M. H. ve Gosserand R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 339-357.
- Dursun, S. ve Bayram, N., (2013), İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: bir uygulama, “İş Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 15, Sayı. 3, 20-27.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

- Heaney, C. A., Israel, B. A. ve House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hochschild, A.R. 1979. Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology* 85:551-75.
- Hochschild, A.R. 1983. *The Managed Heart*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Kerse, G., ve Özdemir, Ş. (2018). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Duygusal Emek Davranışları Örgütsel Bağlılık ile Açıklanabilir mi?. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 151-163.
- Kerse, G., Kocak, D. ve Ozdemir, S. (2018). Does the perception of job insecurity bring emotional exhaustion? The relationship between job insecurity, affective commitment and emotional exhaustion. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 651-663.
- Knight, G. A. (1997). Cross-Cultural Reliability and Validity of a Scale to Measure Firm Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business Venturing*, 12, 213-225.
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *Academy of Management Review*, 21, 2, 135-172.
- Man, F. ve Öz, C.S. (2007). Görüldüğü Gibi Olamamak ya da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (1), s. 75-90.
- Morris, J. A. ve Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A. ve Benos, A. (2015). Consequences of job insecurity on the psychological and physical health of Greek civil servants. *BioMed Research International*, 3(2), 1-8.
- Özdemir, Ş. (2019). Girişimcilerin e-ticarete yönelik görüşlerinin incelenmesi: Aksaray ili örneği. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1502-1527.
- Pala, T., Tepeci, M. ve Timur, A. (2018). Duygusal emeğin iş-aile çatışması üzerine etkisi: izmir şehir otelleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1).
- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 26(1), 19-34.
- Pearce, J.W. ve Carland, J.W.; (1996). Intrapreneurship and Innovation In Manufacturing Firms: An Empirical Study of Performance Implications. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 1 (2), ss. 87-96.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60.
- Şeşen, H., (2010). *Öncülleri ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tilakdharee, N., Ramidial, S. ve Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254-271.

- Venkatraman, N. (1989). Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement. *Management Science*, 35(8), 942-962.
- Witte, H. D. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1- 6.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., Ting-Ding, J.-M. ve Guerra-Baez, R. (2017). Indispensable, expendable, or irrelevant? Effects of job insecurity on the employee reactions to perceived outsourcing in the hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(1), 69-80.

YALIN ÜRETİM SİSTEMLERİ İÇİN BİR ALTERNATİF MALİYETLEME SİSTEMİ: DEĞER AKIŞ MALİYETLEME

Geliş Tarihi: 24.10.2019

Arş. Gör. Faruk KAYGUSUZ¹

Kabul Tarihi:07.11.2019

Prof. Dr. Veyis Naci TANIŞ²

Makale Türü: Derleme

Özet

Rekabet şiddetinin her geçen gün arttığı dünyada, varlıklarını sürdürülebilmek adına işletmeler, verimliliklerini arttırmak ve maliyetlerini minimize etmek durumundadırlar. İşletmeler, verimliliklerini arttırmak, gereksiz faaliyetleri ortadan kaldırmak ve üretim sistemlerini sadeleştirmek için yalın üretim sistemlerini benimsemektedirler. Yalın üretim ile hedeflenen, müşteriler için değer yaratmayan tüm faaliyetleri ortadan kaldırmak, atıklar, anormal fireler ve boşa geçen zamanların yok edilmesini sağlamak, dolayısıyla maliyet azalışı ve karlılıkta artış sağlamaktır. Üretimde yalın düşünceyi benimseyen işletmelerin, yalın üretimin ihtiyaçlarını karşılayacak ve yalın üretimi tamamlayacak bir maliyetleme sistemine ihtiyaçları vardır. Bu çalışmada, yalın üretim gerçekleştiren işletmeler için bir alternatif maliyetleme sistemi olarak düşünülen değer akış maliyetleme sistemi ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yalın Düşünce, Yalın Üretim, Değer Akış Maliyetleme.

Jel Kodları: M40, M41.

AN ALTERNATIVE COSTING SYSTEM FOR LEAN PRODUCTION SYSTEMS: VALUE STREAM COSTING

Abstract

In the world, where the competition level increases day by day, businesses have to increase their productivity and minimize their costs in order to survive. Businesses should adopt lean manufacturing systems to increase their productivity, eliminate unnecessary activities and simplify production processes. The aim of lean production is to eliminate all activities that do not create value for customers, abnormal wastes and wasted time, thus reducing cost and increasing profitability. Businesses that adopt lean thinking in production need a costing system that will meet the needs of lean production and a cost system that supports lean production. In this study, the value stream costing system, which is considered as an alternative costing system for businesses performing lean production, is discussed.

Key Words: Lean Thinking, Lean Production, Value Stream Costing.

Jel Codes: M40, M41.

¹ Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, fkaygusuz@cu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6862-7238

² Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, veyisnaci@cu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-6089-2173

1. GİRİŞ

Gelişen teknoloji, küreselleşen dünya, sermayenin rahat dolaşımı gibi etmenlerle işletmelerin içinde buldukları ortam daha rekabetçi ve zorlayıcı duruma gelmiştir. Buna ek olarak müşteriler de işletmelerden daha kaliteli ürünleri daha kısa sürelerde talep etmektedirler. Bu durum üretim işletmelerini müşteri istek ve beklentilerini en kısa sürede, en uygun kalitede ve minimum fiyat düzeyinde karşılamak için zorlamaktadır (Terzi ve Atmaca, 2011, s. 450). Ancak bu karmaşık üretim ortamları, gereksiz para harcanan faaliyetler ve bu çerçevede düzenlenen muhasebe sistemleri ile yeteri kadar başarı elde edilememektedir. Bu nedenle sadeleştirmeye ihtiyaç vardır.

Yalın üretimin çıkış noktası olan yalın düşüncenin özü, sadeleşmek ve gereksiz olan her şeyden kurtulmaktır. Bu düşüncüyü temel alan yalın üretim sistemi ise israftan arındırılmış, âtıl olan her türlü faaliyetin yok edildiği, gereksiz işlemlerin ortadan kaldırıldığı ve dolayısıyla verimliliğin artırıldığı üretim sistemi olarak ifade edilmektedir (Balcı, 2011, s. 41). Yalın üretim sayesinde değer yaratmayan üretim faaliyetleri yok edilerek verimlilik artışı sağlanmakta, giderler azaltılarak karlılıkta artış sağlanabilmektedir (Balcı, 2011, s. 41).

Bu çalışmada yalın düşüncenin üretime yansımaları olan yalın üretim ve yalın üretimin bir parçası olarak düşünülen yalın muhasebe kavramları ele alınmakta, yalın üretim uygulayan işletmeler için alternatif bir maliyetleme aracı olan değer akışı maliyetleme sistemi açıklanmaktadır.

2. YALIN DÜŞÜNCE VE YALIN ÜRETİM SİSTEMİ

2.1. Yalın Düşünce

Üretim sistemlerinin yakın tarihine bakıldığında zanaat ya da el üretimi olarak ifade edilen bireysel üretim gerçekleştirilmekte iken daha sonraları sanayileşme ve fabrikalaşmanın artması sonucu yığın üretime geçilmiştir. Yığın üretim daha çok kitleye daha kısa sürede daha çok ürün ulaştırma olanağı tanımıştır. Özellikle tek tip ürün üreten işletmeler için yığın üretim, önemli derecede maliyet avantajı elde edilmesini sağlamıştır.

Ancak teknolojiye ilerlemeler ve müşterilerin beklentilerindeki değişimler işletmeleri yığın üretimden özellikli ürün üretimine doğru yönlendirmiştir. Bu durum sonucunda yığın üretime göre düzenlenen sistemler işletmelerin müşteri taleplerini uygun fiyat düzeyinde karşılamasına olanak tanımamaktadır. İşletmelerin ihtiyaç duyduğu esnekliğe ve yalınlığa izin vermeyen geleneksel sistemler, yerini atıklardan ve değer yaratmayan faaliyetlerden arındırılmış olan yalın düşünceye bırakılmaktadır.

Yalın düşüncede, işletmenin üretim sürecinde ve tüm süreçlerde atıkları ortadan kaldırmak temel amaçtır. Bu amaç çerçevesinde üretimde de işletmenin üretimine değer katmayan tüm elementlerin ortadan kaldırılması veya verimli hale getirilmesi istenmektedir. İşletmelerin üretim çıktılarında değer eklemeyen faaliyetlerin ortadan kaldırılmasıyla üretim maliyetinde düşüş üretim çıktılarında kalite artışı beklenmektedir.

Tablo 1: Zanaat, yığın ve yalın üretim karşılaştırması

	Zanaat	Yığın Üretim	Yalın Düşünce
Odak Noktası	İş	Ürün	Müşteri
Faaliyetler	Tek Parçalar	Yığın ve safha	Senkronize akış ve çekme
Temel Amaç	Zanaatın mükemmelliği	Maliyet azaltımı ve verimlilik artışı	Atıkları yok etme ve değer ekleme
Kalite	Parçaların kusursuz bütünleşmesi	Üretimden sonra kontrol	Önleme
İşletme Stratejisi	Özelleştirme	Ölçek ekonomisi ve otomasyon	Esneklik ve adaptasyon
İlerleme	Sürekli ilerleme	Periyodik ilerleme	Sürekli ilerleme

Kaynak: Murman vd., 2002, s. 97

Yalın düşünce kavramı, atıkları ortadan kaldırma ve değer ekleme olmak üzere iki temel yaklaşımla tanımlanmaktadır. Yalın düşünce genel tanıma göre bir işletmedeki tüm insanların değer yaratma amacı ile atıkları sürekli olarak ortadan kaldırdığı dinamik, bilgiye dayalı ve müşteri odaklı süreçtir (Abuthakeer vd., 2010, s. 51). Yalın düşünce işletmedeki tüm atıkların ve değer yaratmayan faaliyetlerin ortadan kaldırılması ile kalıcı bir ilerleme sağlanacağına vurgu yapmaktadır.

Yalın düşünceye göre işletmelerde karşılaşılan atıklar şu şekilde sınıflandırılabilir (Ertaş ve Arslan, 2010, s. 42-43);

- **Aşırı Üretim:** Yığın üretim yapan işletmelerin gerçekleştirdiği üretim sonucu sipariş gelmeden elde fazladan parça, ürün vs. bulundurmak olarak ifade edilmektedir. Aşırı üretim, işletmelerin sipariş almaksızın yaptıkları üretimin sonucunda kaynakların boşuna beklemesi anlamına geldiği için 7 büyük atıktan birisidir.
- **Bekleme:** İşletmelerdeki süreçlerin iyi optimize edilmemesi veya çalışanlardan bazılarının gereken özveriyi göstermemeleri sonucu üretim sürecinin bazı aşamalarında bekleme ve gecikmeler gerçekleşmektedir. Bu durumlar da işletmeler için birer israf ve atıktır.
- **Gereksiz Taşıma:** Üretim sürecinin herhangi bir aşamasında veya üretim süreci tamamlandıktan sonra mamullere herhangi bir değer eklemeyen işlem olarak tanımlanan taşıma önemli bir atık kaynağıdır. Fazla üretimde gereksiz taşıma işlemini artıran bir işlemdir.
- **Gereksiz işleme:** Ürüne değer eklemeyen üretim faaliyetlerinin tamamı gereksiz ve aşırı işleme olarak değerlendirilmektedir. İşletmelerin üretim sistemi gözden geçirilerek gereksiz işlemlerin yok edilmesiyle gereksiz işleme atıkları ortadan kaldırılabilir.
- **Aşırı Stok:** Geleneksel sistemde dönen varlıkların büyük bir bölümünü oluşturan stoklar işletmeler için büyük öneme sahip iken yalın düşünceye göre sipariştten fazla üretim yaparak stokta bekletmek en büyük atık olarak değerlendirilmektedir. Her türlü stok işletmeler için kaynakların boşa beklemesi olarak düşünülmektedir.
- **Hareket:** Üretime herhangi bir katkı sağlamayan ister hızlı ister yavaş olsun tüm faaliyetler israftır. Üretim için değer oluşturmamayan hareketlerin yok edilmesi de verimliliği arttıracaktır.
- **Hatalı Ürünler:** Kalite maliyetlerinin de konusu olan hatalı ürünlerin maliyetini hesaplamak oldukça güçtür. Çünkü hatalı ürünler işletmenin içinde yani müşteriye ulaşmadan önce veya ulaştıktan sonra satış ve teslimat sonrası da ortaya çıkabilmektedir. İşletmeler için müşteri kaybı, pazar kaybı gibi geri dönüşleri olan hatalar uzun vadede daha maliyetli olabilmektedir.

Yalın düşünceye göre işletmede ortaya çıkan atıklar ortadan kaldırılarak sistemin verimliliği arttırılmakta, ürüne değer katmayan faaliyetler yok edilerek değer yaratan faaliyetlere odaklanma olanağı bulunmaktadır. Belirtilen amaçların gerçekleştirilmesi ile işletmeler sürekli iyileşme ve gelişmeyi yakalayabilmektedirler (Lopez vd., 2013, s. 1).

Yalın düşüncede ihtiyaç olmayan her şeyden kurtulmak gerektiği vurgulanır. Bu açıdan bakıldığında yalın düşünce, sadece üretimi ilgilendiren bir olgudan çok işletmenin tüm süreçlerini ve stratejisini etkileyen yönetim felsefesidir (Balcı, 2011, s. 41).

2.2. Yalın Üretim ve Muhasebe

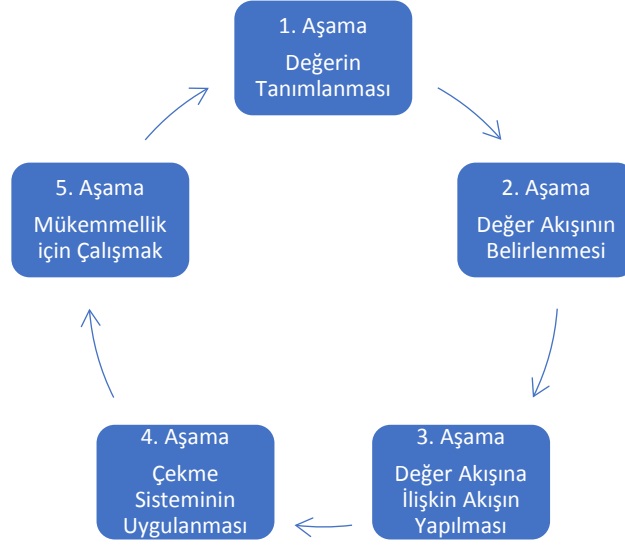
İşletmeler, müşterilerin istediği kaliteyi, zamanlamayı ve fiyat düzeyini yakalayabilmek için güncel maliyet ve yönetim muhasebesi tekniklerini uygulamaya çalışmaktadırlar. Özellikle Japonya ve Amerika menşeli işletmeler başta olmak üzere büyük girişimler kalite maliyetleri, kaizen maliyetleme, just in time, hedef maliyetleme gibi güncel yöntemleri kullanarak rekabetçi ortamda hayatta kalma konusunda avantaj elde etmektedirler. İşletmelerin, müşteri isteklerini karşılama konusundaki hedeflerine ulaşmaları için üretim sistemlerini de bu yönde geliştirmeleri gerekmektedir. Bu gelişim geleneksel sistemden yalın sisteme geçiş olarak ifade edilmektedir (Maraşlı vd., 2014, s. 26).

Yalın üretim sistemi, Japon otomotiv devi Toyota'nın üretim sistemi incelenerek ilk defa 1991 yılında Womack ve Jones tarafından "Dünyayı Değiştiren Makine" adıyla yayınlanan kitapla tanıtılmıştır (Balcı, 2011, s. 40). Yalın düşüncenin doğası gereği yalın üretimin temel amacı üretimde değer katmayan atık ve israflardan kurtulmak, değer katan faaliyetler ile daha yakından ilgilenmektir (Aktaş ve Karğın, 2011, s. 96).

Womack ve Jones yalın üretimin bu amacını gerçekleştirip üretimde başarılı olabilmesi için kitaplarında beş temel ilkeyi açıklamışlardır (Womack ve Jones, 1997, s. 1148):

- Değer
- Değer Akışı
- Akış
- Çekme
- Mükemmellik.

Yukarıda belirtilen ilkeler sırasıyla uygulanarak işletmelerin üretim sistemleri yalın düşünceye uyumlu hale getirilmiş olacaktır.



Kaynak: Terzi ve Atmaca, 2011, s. 452

Şekil 1: Yalın düşünce modeli

Şekil 1’de döngü şeklinde gösterilen yalın üretim ilkeleri şu şekilde açıklanmıştır (Aktaş ve Karğın, 2011, s. 96-97).

Değer: Bir işletme yalın üretim sürecinde kritik öneme sahip olan değeri tanımlayarak işe başlamalıdır. Yalın düşünceye göre değeri ancak müşteri tanımlayabilir. Müşteri için ise en hızlı zamanda, en uygun kalitede ve uygun fiyat bandında ürün değer anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla üretici için değeri tanımlamak çok kolay bir süreç değildir. Bunun nedeni de değeri etkileyen birçok parametrenin varlığıdır.

Değer Akışı: Ürün veya hizmetlerin tüm yaşam döngüsünü gösteren bütün bir akışı temsil eder. Bu akışın içinde ürüne değer katan veya katmayan, kaçınılabilir veya kaçınılamaz tüm süreçler yer almaktadır. Bunlar ürün siparişi almadan, para tahsilatına, ürün tesliminden, üretime hazırlığa kadar tüm adımları ifade etmektedir.

Akış: Bir önceki adımda tespit edilen tüm süreç içinde yani değer akışı içinde işletme için değer yarattığı düşünülen faaliyetlerin, müşterinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir dizi halinde sıralanması ve bu akışın sürekliliğinin sağlanmasıdır. Bu şekilde değer akışı içindeki atıklardan kurtularak üretimin kesintiye uğramadan kalıcı olarak ilerlemesi sağlanmış olacaktır.

Çekme: Çok dar anlamda düşünüldüğünde müşteri talebi olmadan herhangi bir üretim yapılmamasını öngören ve ancak siparişe göre üretim yapılmasını gerektiren bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak müşteri ihtiyaçlarının karşılanması, hem de en kısa sürede ve en uygun kalite ve fiyat düzeyinde bunun gerçekleştirilmesi işletmeler için çok karışık bir süreçtir. Geleneksel yığın üretimde işletmeler itme sistemine göre üretim gerçekleştirmekte üretilen yarı mamul bir sonraki safhaya aktarılmakta iken çekme sisteminde ancak bir önceki safhanın talebi doğrultusunda üretim yapılabilir. Genel olarak bakıldığında değer akışı ancak müşteri talebiyle gerçekleşmektedir. Müşterinin bu yönde bir talebinin olup olmadığının tespiti ise çoğu zaman işletmenin algılama becerisine kalmaktadır. Rekabetçi ortamda müşterinin ihtiyacının, talebinin ne olduğunun tespit edilmesi ve bu yönde üretime başlanması işletmenin hayatta kalabilmesi için bir gerekliliktir.

Mükemmellik: Yalın üretimin temel amacı değer akışı içindeki karşılaşılan, değer yaratmayan tüm faaliyetlerin ortadan kaldırılması ve atıkların yok edilmesidir. Dolayısıyla yalın üretimin amacı gerçekleştirildiğinde; teslimat sürelerinde kısalma, verimlilikte artış, daha kaliteli ürün

üretimi, stoklarda azalma ve boşa giden kaynakların daha verimli alanlarda kullanılması gibi faydalar elde edilebilir.

Yalın üretimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için işletmenin tüm fonksiyonlarının yalınlaştırılması gerekmektedir. İşletme içindeki finansal bilgi akışını sağlayan muhasebe sisteminin de yalınlaştırılması gerekmektedir.

İşletmelerin kullandıkları geleneksel muhasebe sistemleri uygulanan yalın üretimin ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olmadığından yalın üretimi destekleyecek ve yalın üretimin gereklerini karşılayacak niteliklere sahip esnek bir muhasebe sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Geleneksel sisteme nazaran işletmelerin ihtiyaç duyduğu hızı ve esnekliği sağlayacak olan sistem yalın muhasebe olarak ifade edilmektedir (Marodin vd., 2018, s. 301). Yalın üretimin esas amacı üretimdeki atıkları ortadan kaldırmak olduğu gibi yalın muhasebenin de amacı aynı paralelde muhasebe sistemindeki atıkları ve gereksiz işlemleri ortadan kaldırma yoluyla istenen finansal bilgiye zamanında ulaşılmasıdır (Ertaş ve Arslan, 2010, s. 39).

Üretim sistemlerini yalınlaştıran işletmeler aynı yalınlaşmayı muhasebe sistemlerinde gerçekleştiremedikleri takdirde işletmelerin finansal bilgi sisteminde iletişimsizlik meydana gelecek ve bu uyumsuzluk işletmelerin tam anlamıyla yalın hale gelmelerine engel olacaktır. Bunun için yalın üretim uygulayan işletmelerde muhasebe sisteminin de yalınlaşması ihtiyari değil zorunluluk haline gelmektedir (Ertaş ve Arslan, 2010, s. 39).

Maskell, Womack ve Jones'tan sonra yaptığı çalışmalarla yalın muhasebe kavramını genişletmiş, yalın muhasebeye geçiş konusunda işletmelere yol göstermesi açısından büyük katkı sağladığı düşünülmektedir.

Tablo 2: Maskell'in 4 adımda yalın muhasebe olgunluk modeli

Olgunlaşma Aşamaları	Açıklamalar
1. Kolay Lokma	Mevcut muhasebe ve kontrol yöntemleri devam ettirilir. Ancak süreç içerisindeki açık olarak görülen israflar yok edilir. (Örneğin, ayrıntılı işçilik raporlamasının ve sapma raporlamasının azaltılması, maliyet merkezlerinin azaltılması ve muhasebe süreçlerinin basitleştirilmesi.)
2. İşlemleri Kaldırmak	İşçiliğin ayrıntılı bir biçimde takip edilmesinin sonlandırılması ve böylece yalın zamanların azaltılması, yarı mamullerin önemsiz hale gelmesi, gereksiz maliyet ve finansal raporlamanın ortadan kaldırılmasıdır.
3. İsrافی Yok Etmek	İşletmelerin faaliyetlerini muhasebe dönemlerine uygun olarak düzenlemesi ve gereksiz yere uzun tutulmaması; ay sonları, mamul satışları, üretim ve dağıtımla ilgili değildir.
4. Yalın Muhasebe	İşlemlerin en az sayıda hareketi sağlanmalıdır.

Kaynak: Terzi ve Atmaca, 2011, s. 456; Maraşlı vd., 2014, s. 32.

Geleneksel sistemlerle çalışmak yalın üretim yapan işletmeler için aksaklıklara neden olacağı için geleneksel sistemlerin yanlışlığından değil, yalın üretimle uyumsuzluğundan dolayı muhasebe sistemi de uyumlaştırılmalıdır (Ertaş ve Arslan, 2010, s. 48). Maskell ve Baggaley (2006, s. 37) yalın üretim uygulayan bir işletmedeki yalın muhasebe sisteminin uygulanma sürecini ve kullanılan yöntemleri Tablo 3'de görüldüğü gibi özetlemişlerdir.

Tablo 3: Yalın muhasebe ilke, uygulama ve araçları

İlkeler	Uygulamalar	Yalın Muhasebenin Araçları
A. Yalın ve basit işletme muhasebesi	Süreçler, raporlar ve diğer muhasebe yöntemleriyle ilgili işlemlerden israfa neden olanların sürekli bir biçimde yok edilmesi.	a. Değer akış haritalandırması; cari ve gelecek durum. b. Kaizen (yalın sürekli gelişim).
B. Yalın dönüşümü destekleyen muhasebe süreçleri	1. Yönetim kontrolü ve sürekli gelişim.	a. Performans ölçümü için bağlantı tabloları; üretim hücreleri, değer akışları için bağlantı metrikleri, şirket stratejileri, hedef maliyetlemeye ve yalın gelişime dönük raporlama. b. Değer akış performans tabloları. c. Değer akış performansını gösterir puanlama tablosu.
	2. Maliyet yönetimi.	a. Değer akış maliyetlemesi. b. Değer akış gelir tablosu.
	3. Müşteri ve tedarikçi değeri ve maliyet yönetimi.	Hedef maliyetleme.
C. Açık ve zamanlı bilgi iletişimi	1. Finansal raporlama.	a. Anlaşılır finansal tablolar. b. Basit, geniş açılı maliyet tabanlı muhasebe.
	2. Finansal ve finansal olmayan performans ölçümleri için görsel raporlama.	Öncelikli olarak görsel performans tabloları, değer akışı, bölüm, üretim hücreleri, satış ve dağıtım vb. esas alınarak raporlama yapılır.
	3. Karar verme.	Değer akış maliyetlemesi ve puanlama tabloları kullanılarak birikimli maliyet ve karlılık analizi.
D. Yalın açıdan planlama	1. Planlama ve bütçeleme.	Satış, faaliyetler ve finansal planlamalar.
	2. Yalın gelişimin etkisi.	a. Değer akış maliyet ve kapasite analizi. b. Cari ve gelecek durumu gösterir değer akış haritaları. c. Operasyonel, finansal ve kapasite değişimlerini gösterir puan tabloları.
	3. Kapasite planlaması.	Değer akış puanlama tablosunda sermaye harcamalarının birikimli etkisi.
E. Güçlendirilmiş içsel muhasebe kontrolleri	1. Yalın faaliyet kontrollerini esas alan iç kontroller.	a. İşlem sadeleştirme matrisi. b. Kontrolleri gösterir süreç haritaları.
	2. Stok değerlemesi.	Düşük düzeyde stok seviyesini ve görsel kontrolü sağlayacak basit yöntemler kullanılır.

Kaynak: Maskell ve Baggaley, 2006, s. 37.

Yalın muhasebe sistemi ile birlikte, değer yaratmayan işlemlerin ortadan kaldırılmasıyla tasarruf sağlanır ve maliyetler azaltılarak verimlilik artırılabilir, karar almada daha sağlıklı ve hızlı bilgiler sağlanır, bunun sonucunda da karlılıkta artış görülebilir, (Ertaş ve Arslan, 2010, s. 48).

3. DEĞER AKIŞ MALİYETLEME

3.1. Geleneksel Maliyetleme Sistemleri ve Değer Akış Maliyetleme

İşletmelerin üretim sistemleri, üretim amaçları doğrultusunda şekillenmektedir. Yığın üretim yapan işletmeler için standart maliyet sistemi veya diğer geleneksel maliyet sistemleri faydalı olabilmekte iken yalın üretim yapan işletmeler için geleneksel sistemler yetersiz kalmakta ve uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (Medeiros vd., 2017, s. 395). Geleneksel sistem ile yalın muhasebe arasındaki farklılıklar Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4: Geleneksel muhasebenin varsayımları ile yalın muhasebe arasındaki farklılıklar

Geleneksel Muhasebenin Varsayımları	Yalın Muhasebe
<ul style="list-style-type: none"> • Stok bir varlıktır. • Yöneticileri departmanlarının performansının optimizasyonundan sorumlu tutmak, optimal müşteri değerinin sağlanması ile eşdeğerdir. • Muhasebeciler sapmaların nedenlerini araştırarak iyileşme sağlarlar. • Aylık finansal muhasebe dönemi karar vericilere sunulacak bilgiler için bir zaman çerçevesi tanımlamaktadır. • Atıl süre etkisizliğin bir işaretidir. • İşletmeler, gerçek performansları ile içsel olarak geliştirilmiş ve çoğu zaman sabit performans standartlarını karşılaştırarak başarılarını ölçerler. • Karlar, maliyetlerin azaltılmasıyla maksimize edilmektedir – bu maliyetlerin en büyüğü ise işçilik maliyetleridir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Karlar ürünlerin satışından kazanılır. • Müşteri tatminini değer akışları sağlar. • Finansal olmayan operasyonel veriler iş görenlerin iş süreçlerini yönetmelerine yardımcı olur. • Süreçlerin geliştirilmesini sağlamak için gerçek-zamanlı bilgilere ihtiyaç vardır. • Eğer o sırada karşılanacak bir müşteri siparişi yoksa atıl süre sorun teşkil etmez. • Dünya çapında işletmelerin hedefi gerçek performanslarını rakiplerinden daha hızlı bir oranda geliştirmektir. • Ön-hat çalışanları (front-line employees) çok yönlü eğitilmiş ve yüksek düzeyde yetenekli varlıklardır.

Kaynak: Aktaş ve Karğın, 2011, s. 102

Geleneksel üretim yapan işletmelerin çok büyük bir bölümü (%76) standart maliyet sistemini kullanmaktadır (Tanış, 2005, s. 29). Standart maliyet sisteminin kullanımı geleneksel ve yığın üretim yapan işletmeler için uygun bir sistem olabilir. Ancak yalın üretim yapan işletmeler için yeteri kadar esnek ve doğru maliyet bilgisi veren bir sistem değildir (Aktaş ve Karğın, 2011, s. 110). Çünkü, standart maliyet sisteminde genel üretim giderleri ürünlere direkt işçilik veya makine saati gibi hacim temelli olarak ve tamamen dağıtılmaktadır. Gelişen teknolojinin etkisiyle değişen üretim sistemlerinde hacim temelli genel üretim gideri dağıtımı, ürün maliyetinin yanlış hesaplanmasına sebep olmaktadır. Bu durum da işletmelerin yanlış stratejiler belirlemesine sebep olabilmektedir (Aktaş ve Karğın, 2011, s. 110). İşletmelerin daha doğru kararlar alabilmeleri için yalın üretim sistemlerine uygun gerekli maliyet bilgilerini sağlayacak bir maliyet sistemine ihtiyaçları vardır. Bu çerçevede değer akış maliyetleme sistemi, yalın üretim yapan işletmeler için alternatif bir maliyet sistemi olabilir (Aktaş ve Karğın, 2011, s. 111).

3.2. Değer Akış Maliyetleme

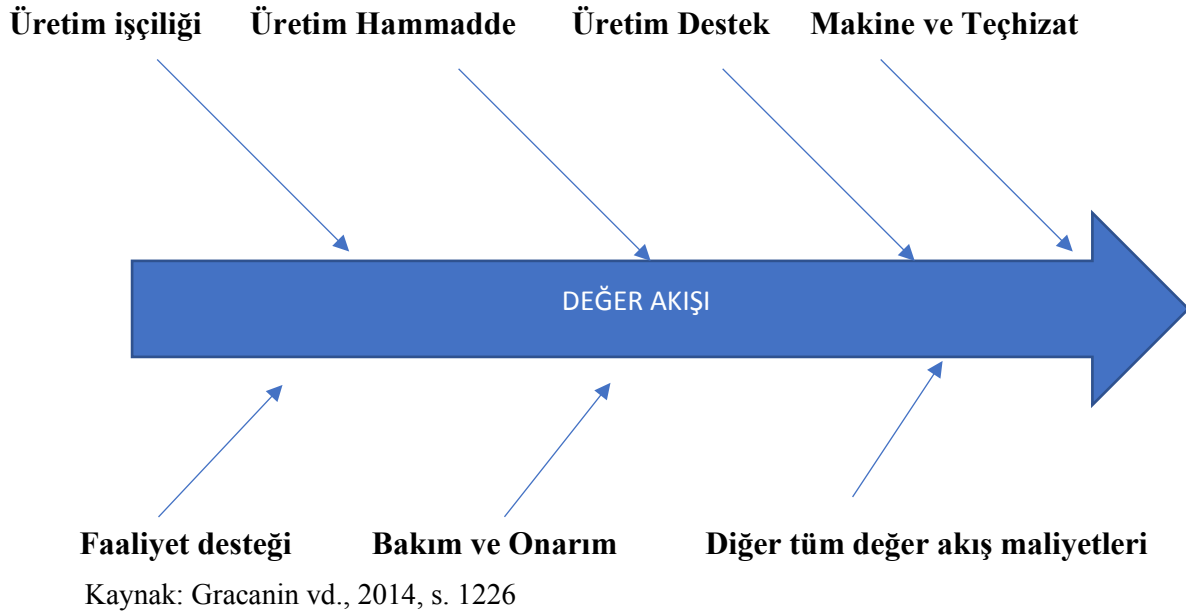
Geleneksel maliyet sistemlerinde ürünlerin maliyetlerinin saptanması karmaşık olduğu kadar maliyetlerin bölümlere dağıtımı da ince hesaplamalar gerektirmektedir. Yalın üretimde ise maliyetlerin dağıtımı bölümlere göre değil, değer temel alınarak gerçekleştirilmektedir. Değer akış maliyetleme sistemi, maliyetlerin ürünlerden ve bölümlerden ziyade işletmede oluşturulan değer akışına yüklenmesi mantığına göre işlemektedir (Özçelik ve Ertürk, 2010, s. 66). Değer akış maliyetlemenin uygulanabilmesi için aşağıdaki adımların işletmede gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir (Lopez vd., 2013, s. 6);

- Değer akışları organize edilmiş olmalıdır.
- Departmanlara göre değil değer akışına göre raporlama yapılmalıdır.
- İşletmedeki çalışanlar değer akışlarına fazlalık olmadan atanmalıdır.
- Çok az servis departmanı dağıtımı olmalı ya da hiç servis departmanı dağıtımı olmamalıdır.
- Üretime göre tedarik gerçekleştirilmedi.
- Üretim süreci kontrol altında tutulmalıdır.
- Üretimde olağandışı durumlar izlenmelidir.
- Hazırlık süreleri düşük olmalıdır.
- Stoklar genelde az ve stabil olmalıdır.

Yukarıda sıralanan durumlar sayesinde değer akış maliyetleme sistemi, işletmenin dikkatini bireysel ürünler yerine tüm bir değer akışı sürecinde kullanılan kaynaklara

odaklayabilecektir (Lopez vd., 2013, s. 7). Yalın üretime geçen fakat maliyet sistemini de aynı ölçüde yalınlaştıramayan işletmelerin çoğu başarılı olamamışlardır.

Yalın üretimin temel felsefesi atıkları ortadan kaldırmak ve sadece değer akışına odaklanmak olduğu için muhasebe sisteminin de değer akışının ihtiyaçlarını karşılayacak maliyet bilgilerini sağlaması gerekmektedir. Sadece değer akışına odaklanan ve bu yönde maliyet bilgileri üreten bir sistem, yalın üretim işletmelerinin finansal bilgi ihtiyacını karşılaması açısından son derece uygundur (Gracanin vd., 2014, s. 1226). Şekil 2’de değer akışı ve değer akışına dahil edilen maliyetler gösterilmektedir.



Şekil 2: Değer akışında yer alan maliyetler

Şekil 2’de de görüldüğü üzere değer akış maliyetleme geleneksel sistemde olduğu gibi maliyetleri direkt, endirekt veya üretim-faaliyet gideri şeklinde ayırmamakta, değer akışına katkılarına göre sınıflandırmaktadır (Karcioğlu ve Nuray, 2010, s. 72). Değer akış maliyetlemede yalınlık ve anlaşılabilirlik ön planda olduğu için olabildiğince sade raporlama yapılmaktadır.

Değer akışı içinde yer alan üretim işçiliği, değer akışının tamamlanması aşamasına kadar en baştan kullanılan işçiliği temsil etmekte, direkt-endirekt ayrımı yapmadan toplam değer akış maliyetine eklenmektedir. Üretimde kullanılan hammadde, stok seviyesi düşük ve hemen üretimde kullanılmak üzere satın alınan hammaddeden oluştuğu düşünüldüğü için aynı şekilde direkt ve endirekt ayrımı yapmadan satın alınan hammaddenin değer akışına eklenmesidir (Karcioğlu ve Nuray, 2010, s. 72).

İşletmede ortaya çıkan ve değer akışına dahil edilmeyen maliyetler ayrı olarak izlenmekte böylelikle değer akışının gerçek maliyeti daha gerçekçi olarak görülebilmektedir. Değer akış maliyetleme sisteminin varsayımına göre halihazırda maliyetlerin çok büyük bölümünün işletmede oluşturulan değer akışına katıldığı düşünülmekte, geriye kalan ve değer akışına eklenmeyen maliyetler destek maliyeti olarak ayrıca raporlanıp kontrol altında tutulmaktadır (Karcioğlu ve Nuray, 2010, s. 76).

Değer akış maliyetlemede gelir tablosu haftalık olarak düzenlenmekle birlikte ihtiyaca göre bu zamanlama farklılık gösterebilir. Değer akış maliyetlemenin gelir tablosunda da sistemin temel felsefesinde olduğu gibi yalınlık ön plandadır. Değer akış gelir tablosu ya da

kar/zarar tablosu, inceleyen herkes tarafından rahatlıkla anlaşılabilir şekilde hazırlanmalıdır (Özçelik ve Ertürk, 2010, s. 71). Değer akış gelir tablosunun bir örneği Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Değer Akış Gelir Tablosu Örneği

Gelir	Xxxxxx
Malzeme Maliyeti	(xx)
Şekillendirme Maliyeti	(xx)
Değer Akış Karı	Xxx
Satışların Karlılık Oranı	%xx

Kaynak: Özçelik ve Ertürk, 2010, s. 71

Değer akış maliyetlemede kullanılarak oluşturulan gelir tablosu pratik bilgiye ulaşmak için sade ve çok kolay anlaşılabilir niteliktedir. Yasal gereklilikler ve diğer zorunlu sebeplerden dolayı hazırlanmak zorunda olunan finansal tabloları işletmeler yine hazırlayacaklar fakat bu durumu yasaların ön gördüğü asgari ölçüde gerçekleştireceklerdir. Değer akış maliyetleme yalın düşünce ile üretim yapan işletmeler için bir alternatif maliyetleme yöntemi olarak kullanılabilir (Özçelik ve Ertürk, 2010, s. 51).

4. SONUÇ

Geleneksel sistemde ürünler itme yöntemiyle üretilmekte, genelde tek tip ürün üretildiği için de talep olmasa bile yığın şekilde üretilmektedir. Yığın üretimin sonucu olarak da yüksek miktarlı stoklar karşımıza çıkmaktadır. Yalın düşünce ise stokları işletmelerdeki en büyük atıklar olarak tanımlamakta, üretim sisteminin stoklardan çok değer akışlarına odaklanması gerektiğine vurgu yapmaktadır. İşletme için değer yaratmayan tüm faaliyetlerin yok edilmesi ve müşteri için değer ifade eden faaliyetlere kaynakların yönlendirilmesi düşünülmektedir.

Yalın üretim sistemine göre üretim yapan işletmelerin tüm sistemlerinin bu yönde yönlendirilmiş olması gerekmektedir. Bunların başında muhasebe sistemi gelmektedir. Yalın üretimin başarıya ulaşabilmesi ancak yalın muhasebeyle desteklenmesi şartıyla gerçekleşebilir. Yalın üretimin ihtiyaç duyduğu hızlı ve doğru bilgileri, esnek ve sade yapısı sayesinde yalın muhasebe gerçekleştirebilir. Yalın muhasebenin dinamikleri, herkesin anlayabileceği sade ve kesin bilgiler üretmektir.

Yalın üretim işletmeleri için geleneksel sistemlerle maliyet tespiti yapmak, sistemin temel felsefesine aykırı düşecek ve dolayısıyla sistemin başarısız olmasına sebep olacaktır. Değer akış maliyetleme, ürün veya departmanlardan ziyade değer akışına odaklanması bakımından yalın üretimin ihtiyaç duyduğu maliyet bilgilerini sağlayacak alternatif bir maliyet sistemi olarak düşünülmelidir (Deran ve Beller, 2014, s. 161).

KAYNAKÇA

- Abuthakeer, S. S., Mohanram, P. V., ve Kumar, G. M. (2010). Activity based costing value stream mapping. *International Journal of Lean Thinking*, 1(2), 51-64.
- Aktaş, R., ve Karğın, M. (2011). Yalın Muhasebe: Yalın Üretim Ortamında Yeni Bir Yönetim Muhasebesi Yaklaşımı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 3, 91-128.
- Balcı, B. R. (2011). Yalın düşünce ve muhasebe. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 39-58.
- Deran, A., ve Beller, B. (2014). Hastanelerde yalın yönetimin bir aracı olarak değer akış maliyetleme ve kamu hastanesinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 161-174.
- Ertaş, F. C. ve Arslan, M. C. (2010) Yalın Muhasebe. *Mali Çözüm Dergisi*, Kasım-Aralık, 39-60.
- Gracanic, D., Buchmeister, B., ve Lalic, B. (2014). Using cost-time profile for value stream optimization. *Procedia Engineering*, 69, 1225-1231.
- Karcioğlu, R., ve Nuray, M. (2010). Yeni Bir Maliyetleme Sistemi Olarak Değer Akış Maliyetleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 47, 69-80.
- Maraşlı, H., Çoban, M. C., ve Topbaş, E. Yalın Muhasebe. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 25-39.
- Marodin, G., Frank, A. G., Tortorella, G. L., ve Netland, T. (2018). Lean product development and lean manufacturing: Testing moderation effects. *International Journal of Production Economics*, 203, 301-310.
- Maskell, B. H., ve Baggaley, B. L. (2006). Lean accounting: What's it all about? *Target*, 22(1), 35-43.
- Medeiros, H. D. S., Santana, A. F. B., ve Guimarães, L. D. S. (2017). The use of costing methods in lean manufacturing industries: a literature review. *Gestão & Produção*, 24(2), 395-406.
- Murman, E., Allen, T., Bozdogan, K., Cutcher-Gershenfeld, J., McManus, H., Nightingale, D., Rebentisch, E., Shields, T., Stahl, F., Walton, M., Warmkessel, J., Weiss, S., ve Widnall, S. (2002). *Lean enterprise value: Insights from MIT's Lean Aerospace Initiative*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire New York: Palgrave Macmillan.
- Özçelik, F., ve Ertürk, H. (2010). Yalın üretim işletmeleri için değer akış yönetimi ve değer akış maliyetlemesi (DAM). *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29 (2), 51-84.
- Ruiz-de-Arbulo-Lopez, P., Fortuny-Santos, J., ve Cuatrecasas-Arbós, L. (2013). Lean manufacturing: costing the value stream. *Industrial Management & Data Systems*, 113(5), 647-668.
- Tanış, V. N. (2005). *Teknolojik değişim ve maliyet muhasebesi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Terzi, S., ve Atmaca, M. (2011). Yalın Üretim Sistemi Açısından Değer Akış Maliyetlemesinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 449-466.
- Womack, J. P., ve Jones, D. T. (1997). Lean thinking—banish waste and create wealth in your corporation. *Journal of the Operational Research Society*, 48(11), 1144-1150.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İNTERNET BAĞIMLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA¹

Geliş Tarihi: 28.10.2019

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Çağatay BAZ²

Kabul Tarihi: 12.12.2019

Makale Türü: Alan Araştırması

Özet

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler beraberinde birçok yeniliği getirmiştir. Kullanıcıların yaşamına hızla giren internet, ihtiyaç duyulan her türlü bilgiye erişim imkânı sağlamaktadır. Ancak bu kadar aktif kullanılan internetin sık kullanımından kaynaklı birtakım problemleri de beraberinde getirdiği ortadadır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin internet bağımlılık düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmada Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde öğrenimlerini sürdürmekte olan öğrencilerden elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Bu çalışmada farklı yaş gruplarından bireylerin internet bağımlılık düzeylerini belirlemeye yönelik olarak tasarlanan ve orijinal adı "Skala zur Erfassung der Internetsucht" olan ve Şahin ve Korkmaz (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan internet bağımlılığı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 19 maddeden ve 3 faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin puanlarının yüksekliği bireylerin internet bağımlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına ilişkin görüşleri yaş, cinsiyet, aylık harcama miktarı ve öğrenim görülen bölüm değişkenleri göz önünde bulundurulduğunda anlamlı farklılık göstermedikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnternet Kullanımı, İnternet Bağımlılığı, Üniversite Öğrencileri.

Jel Kodları: C80, L60, L80.

A STUDY ON THE INTERNET ADDICTION LEVELS OF UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

The developments in information technologies have brought many innovations together. In addition, it has become a vehicle that serves many underground people such as entertainment, communication and education. In this study, internet dependency levels of university students were researched. The research is provided by students who are currently studying at Osmaniye Korkut Ata University. In this study, an internet addiction scale, originally named "Skala zur Erfassung der Internetsucht" by Hahn and Jerusalem (2001) and adapted to Turkish by Şahin and Korkmaz (2011), was used to determine the internet dependency levels of individuals from different age groups. The scale consists of 19 items and 3 factors. The high scores on the scale indicate that the internet addiction levels of the individuals are high. It was determined that university students' opinions about internet addiction did not show significant difference when age, gender, monthly expenditure amount and department variables were studied.

Keywords: Using Internet, Internet Addiction, University Students.

Jel Codes: C80, L60, L80.

¹ Bu çalışma 6-8 Nisan Tarih Aralığında Gerçekleştirilen Al-Farabi 3.Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresinde Bildiri Özeti Olarak Sunulmuştur.

² Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, fatihcagataybaz@osmaniye.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-6398-9851

1. GİRİŞ

Teknolojinin insan yaşamında öne çıkan kullanım alanlarından birisi internet kullanımı olmuştur. İnternet kullanımı bilgiye erişim, insanlar arası iletişim kurma, sosyal medya kullanımı, elektronik ticaret ve daha birçok alanda ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda internet kullanımı insanların gündelik yaşamlarının merkezine yerleşmiştir. İnterneti bu denli vazgeçilmez kılan; sağladığı kolaylıklar ve bu kolaylıklar sayesinde yaşamın her alanına yayılmış olmasıdır.

İnsanların içinde buldukları çağı bilişim çağı olarak adlandırdıkları görülmektedir (Karaman ve Kurtoğlu, 2009). Kullanılan birçok teknolojinin avantajları olduğu gibi muhakkak birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. İnternet, kullanıcılar tarafından doğru kullanıldığında problem çözme, bilgiye erişme gibi önemli becerileri kazandırırken, amacı dışında kontrolsüz ve bilinçsiz kullanımında ise tutum ve davranışlarda birtakım olumsuzluklara yol açmaktadır (Ayas ve Horzum, 2013; Capetillo–Ventura ve Juarez–Trevino, 2015). İnternet bağımlılığı en modern bağımlılık şeklidir ve davranışsal bağımlılıklara aittir (Kassiani vd., 2018; Yayan v.d., 2018).

Ülkemiz, özellikle genç nüfusun fazla olduğu, gelişmekte olan bir ülkedir. İnternet de özellikle bu genç nüfus tarafından kullanılmaktadır. İnternet kullanımının olumsuz yönlerinden dolayısı ile en çok etkilenen de yine bu genç nüfus olmaktadır. Genç nüfus arasında internet kullanımı araç olmaktan çıkıp bir alışkanlık hatta bağımlılık haline geldiği de yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur (Arısoy, 2009; Balcı ve Gülnar, 2009; Batıgün ve Hasta, 2010). Yoğun internet kullanımının, gençlerin akademik gelişimi ile doğrudan ilişkili olan bazı konularda, örneğin akademik motivasyon, akademik erteleme ve okul atama düzeyleri gibi, etkisinin hangi yönde ve ne düzeyde olduğunu belirlemek de önem arz etmektedir (Demir ve Kutlu, 2018).

Sanal ortamda internet kullanımı hususunda bireylerin sahip oldukları serbestlik, internette geçirmiş oldukları sürelerde artışlar meydana getirmiştir. Masaüstü bilgisayar kullanımından daha çok mobil teknolojilerin kullanımları, eskiye nazaran ev veya ofis ortamlarından internet kullanım alanlarını, yolculuktan dinlenme ortamlarına kadar her alana yaymıştır (Aksoy, 2015; Baz, 2018). Bu anlamda teknolojideki bağımlılık medya bağımlılığı, televizyon bağımlılığı, cep telefonu bağımlılığı, bilgisayar ve internet bağımlılığı gibi farklı alanlardaki bağımlılıklar olarak ele alınabilmektedir. Özellikle internet kullanımının ve öneminin giderek artması ile etkileri diğer bilgi ve iletişim teknolojilerine göre daha fazla önem arz etmektedir (Günüç ve Kayri, 2010; Erden ve Hatun, 2015). İnsanlar artık günümüzde bilgisayarlara, cep telefonlarına ve sosyal paylaşım sitelerine bağımlı olmaya başlamıştır (Balcı ve Gölcü, 2013).

Özellikle ilköğretimden üniversiteye kadar gençlerde oldukça sık görülen aşırı şekilde internet kullanımı, öğrencilerin psikolojik ve bedensel gelişimlerini, sosyal ilişkilerini olumsuz şekilde etkilemektedir. Aynı zamanda öğrencilerin akademik başarılarını da düşürebilmektedir. Bu anlamda ortaya çıkan bağımlılık tanımını iyi yapmak, bağımlılık nedenlerini ve çözümlerini ortaya koymak da ayrıca önem taşımaktadır (Cengizhan, 2005; Gezgin ve Kaplan Akıllı, 2016). Kişilerin küçük yaştan itibaren internet kullanıyor olması internet bağımlılığını arttırmaktadır (Turan, 2015). Bireysel ve toplumsal noktada aşırı internet kullanımı ve bu ağa duyulan bağımlılık insanoğlunu sosyal, fiziksel hastalık, psikolojik ve daha birçok açıdan dönüşüme uğrattığı ve daha da uğratacağı aşıkardır (Kalaman ve Bat, 2016).

Her türlü bağımlılık, geleneksel olarak kontrol edilemeyen bir dürtü ile ilişkilendirilir; genellikle kontrol kaybı, kullanımla ilgili meşgul olma ve davranışın neden olduğu sorunlara rağmen kullanımın devam etmesi örnek gösterilebilir. İnternet bağımlılığının etkisi, akademik

performansın bozulmasını, psikolojik iyilik halini ve akranlar ve aile üyeleriyle etkileşimi içerir. İnternet bağımlılığı kötü sonuçlara yol açabilir. Örneğin, okulda arkadaşlarıyla takıntılı şekilde sohbet eden bir öğrenci, akademik çalışmaların zayıf olmasına neden olan değerli çalışma süresinden uzaklaşır. Benzer bir konu olarak saatler boyunca çevrimiçi sitelerde gezinti yapan bir çalışan genel iş verimliliğinden uzaklaşır ve eylemleri iş kaybına bile yol açabilir (Young, 2004; Sato, 2006). Bağımlı bireyleri belirlemek için kapsamlı yöntemler kullanılması, klinik gözlemlerle birlikte bağımlılık belirtilerinin değerlendirilmesi daha net sonuçlarla birlikte tedavi planı için yön verecektir (Durmuş v.d., 2018).

Türkiye’de internet kullanım oranlarının her geçen gün artış gösterdiği yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Ayrıca TÜİK verilerinin de bu çalışmaları destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Tablo 1’de internet kullanan bireylerin internet kullanım sıklıkları verilmiştir.

Tablo 1: İnternet kullanan bireylerin internet kullanım sıklığı

	Toplam						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Düzenli internet kullanıcısı	89,5	88,5	91,6	92,5	94,2	94,9	93,8
Hemen her gün	63,2	62,5	68,9	71,2	78,1	83,5	87,9
Haftada en az bir defa	26,3	26,0	22,7	21,3	16,1	11,5	5,9
Haftada bir defadan az	-	-	-	-	-	5,1	6,2
Ayda en az bir defa	9,1	8,9	7,1	6,3	4,7	-	-
Ayda bir defadan az (iki üç ayda bir)	1,4	2,6	1,3	1,1	1,1	-	-

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2017.

İnternet kullanan bireylerin internet kullanım sıklıkları Tablo 1’den anlaşılacağı üzere yıldan yıla artış göstermesinin yanı sıra, belirtilen süre zarfında kullanıcılar düzenli internet kullanıcısı durumuna gelmişlerdir. Alanyazındaki çalışmaların yanı sıra TÜİK verilerinde de internet kullanım oranlarının yüksek olması kullanıcıların bağımlılıkları konusunda araştırmacıları çalışmalara sevk etmiştir.

Alanyazın incelendiğinde internet bağımlılığı konusunda çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Özellikle son yıllarda internet okur – yazarı olmaları ve sosyal medyanın yanı sıra pek çok uygulamayı da kullanmaları internet bağımlılığı konusunda üniversite öğrencilerini ön plana çıkarmaktadır. Bu sebeplerden internet bağımlılığı konusunda üniversite öğrencilerinin kontrol kaybı, online kalma istekleri ve sosyal ilişkilerinde karşılaştıkları olumsuzluklara ışık tutabilme adına bu çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, üniversitede öğrenim gören öğrencilerin internet bağımlılık düzeylerine yönelik görüşlerini belirlemektir. Ayrıca öğrencilerin cinsiyet, yaş, okudukları bölümler, aylık para harcama miktarları değişkenlerinin öğrencilerin internet bağımlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde farklılık yaratıp yaratmadıklarının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda “Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin internet bağımlılığı üzerine düzeyleri nedir?” problemine ilişkin cevap bulunmaya çalışılmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma genel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Karasar (2009)'ın belirttiği gibi genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan evrende evrenin tümü ya da evrenden alınacak bir grup, evren hakkında genel bir yargıya varmak düşüncesiyle örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Bu çalışmanın evrenini Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören toplamda 186 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden, amaçsal örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Amaçsal örnekleme yöntemini Büyüköztürk (2012), derinlemesine araştırma yapabilmek amacıyla çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin durumların seçilmesidir şeklinde ifade etmektedir.

Tablo 2'de araştırma yapılan bölümler ve öğrenci sayıları verilmiştir.

Tablo 2: Araştırma yapılan bölümler ve öğrenci sayıları

No	Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Bölümler	Öğrenci Sayısı
1	Yönetim ve Bilişim Sistemleri Bölümü	70
2	Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü	63
3	İktisat Bölümü	53
Toplam		186

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya toplamda 186 öğrencinin katıldığı görülmektedir. Bu öğrencilerin bölümlere göre dağılımlarına baktığımızda, 70 öğrenci (% 37,6) Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümünde, 63 öğrenci (% 33,8) Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümünde, 53 öğrenci ise (% 28,4) İktisat Bölümünde öğrenim görmektedir.

2.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan ölçek, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel değişkenler ile ilgili maddeler (öğrencilerin cinsiyeti, yaşı, aylık harcama miktarları, öğrenim görülen bölüm) yer almaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde kullanılan ölçme aracı Şahin ve Korkmaz (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan İnternet Bağımlılığı Ölçeğidir. Ölçek 19 maddeden ve 3 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörlerden birincisi “Kontrol Kaybı”, ikincisi “Daha Fazla Online Kalma İsteği” ve üçüncüsü ise “Sosyal İlişkilerde Olumsuzluk” tur. Bu ölçekten elde edilebilecek olan en yüksek toplam puan 95, en düşük puan ise 19'dur. Ölçeğin puanlarının yüksekliği bireylerin internet bağımlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak üzere veriler üzerinde iç tutarlılık analizleri yapılmıştır. Buna göre faktörlerin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,90; 0,88 ile 0,92 arasında değerler almaktadır ve ölçeğin geneli için iç tutarlılık katsayısı 0,85'tir.

2.2. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçek ile elde edilen veriler SPSS 25.0 programına aktarılarak analiz edilmiştir. Verilerin analiz kısmında betimsel istatistiklerinin yanı sıra bağımsız örneklem için t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çalışmada tanımlayıcı istatistikler ile araştırmaya katılan öğrencilerin internet bağımlılığına ilişkin görüşlerinin frekans yüzde dağılımları ile aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma sonunda edinilen verilerin istatistiksel olarak yapılan çözümlerinden elde edilen bulgulara bu kısımda yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan internet bağımlılığı ölçeği; kontrol kaybı, daha fazla online kalma isteği ve sosyal ilişkilerde olumsuzluklar olmak üzere 3 başlıktan yola çıkılarak hazırlanmış ve üniversite öğrencilerine uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin internet bağımlılıkları ile ilgili görüşlerinin dağılımları Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3: Öğrencilerin internet bağımlılıklarına yönelik görüşlerinin frekans yüzde Dağılımları ve aritmetik ortalamaları

Önermeler	Bana Hiç Uygun Değil		Bana Uygun Değil		Kararsızım		Bana Uygun		Bana Çok Uygun		\bar{x}
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1. İnternete uzun süreli bağlanmadığımda aklım internetle meşguldür.	55	29,6	76	40,8	33	17,7	13	7	9	4,8	2,16
2. İnternete bağlı olup online olmadığında aklım sürekli olarak internete takılıp kalıyor.	86	46,2	56	30,1	24	12,9	9	4,8	11	5,9	1,94
3.Çok uzun süre internette kalmışsam, huzursuz ve sinirli oluyorum.	87	46,8	59	31,7	17	9,1	18	9,7	5	2,7	1,89
4.İnternette önceden planladığımdan daha çok zaman harcıyorum.	37	19,9	48	25,8	54	29	28	15,1	19	10,2	2,69
5.İnternette birkaç dakikalığına sörf yapmaya girip, bir türlü bırakamıyorum.	46	24,7	47	25,3	42	22,6	25	13,4	26	14	2,66
6.İnternette geçirdiğim zamanı azaltmayı denedim ama sonuç alamadım.	89	47,8	37	19,9	28	15,1	25	13,4	7	3,8	2,05
7.İnternet için harcıyabileceğim paradan çok daha fazlasını harcıyorum.	124	66,7	25	13,4	20	10,8	9	4,8	8	4,3	1,66
8.İnternette geçirdiğim zaman, başlangıçtaki dönemle karşılaştırılınca gitgide artıyor.	69	37,1	51	27,4	34	18,3	15	8,1	17	9,1	2,24
9.İnternete daha fazla zaman ayırma isteğim, geçmişe göre sürekli artıyor.	67	36	60	32,3	29	15,6	22	11,8	8	4,3	2,16

10.Başlangıçta sadece yapmam gereken işler için online etkinliklere vakit ayırırken, şimdi internete daha fazla zaman ayırıyorum.	55	29,6	53	28,5	38	20,4	25	13,4	15	8,1	2,41
11.İnternet etkinlikleri günlük yaşamımı giderek daha fazla yönlendiriyor.	59	31,7	55	29,6	42	22,6	20	10,8	10	5,4	2,28
12.İnternet kullanmaya başladığımdan beri, bazı arkadaşlarım benden uzaklaştı.	138	74,2	23	12,4	17	9,1	7	3,8	1	0,5	1,44
13.Çok değer verdiğim kişiler, internette çok fazla zaman harcadığımdan benden şikâyetçi oluyorlar.	124	66,7	32	17,2	17	9,1	6	3,2	7	3,8	1,60
14.Okul/meslek/aile ve benzeri yaşamımdaki verimliliğim internet kullanmam yüzünden azalıyor.	105	56,5	43	23,1	18	9,7	12	6,5	8	4,3	1,79
15.Çok değer verdiğim kişiler bende, internet kullanmaya başladığımdan beri olumsuz yönde değişiklikler olduğunu söylüyorlar.	128	68,8	32	17,2	17	9,1	5	2,7	4	2,2	1,52
16.İnternette daha fazla zaman geçirebilmek için sık sık sorumluluklarımı aksatıyorum.	120	64,5	31	16,7	18	9,7	12	6,5	5	2,7	1,66
17.İnternet yüzünden bazen randevularımı kaçıyorum.	147	79	16	8,6	13	7	6	3,2	4	2,2	1,40
18.Online dünyasını keşfettiğim andan itibaren başkalarıyla daha az zaman geçiriyorum.	98	52,7	46	24,7	22	11,8	14	7,5	6	3,2	1,83
19.İnternetle öylesine sık ve yoğun meşgul oluyorum ki bazen işverenlerimle /okulla /aile bireyleri ve benzeri ile sorunlarım oluyor.	131	70,4	32	17,2	16	8,6	4	2,2	3	1,6	1,47

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların “İnternette önceden planladığımdan daha çok zaman harcıyorum” önermesine ($\bar{x} = 2,69$) katıldıkları görülmektedir. “İnternette birkaç dakikalığına sörf yapmaya girip, bir türlü bırakamıyorum” önermesi öğrencilerin katıldıkları bir diğer madde olmuştur ($\bar{x} = 2,66$). Yine araştırmaya katılan öğrencilerin bir bölümü ($\bar{x} = 2,41$) “Başlangıçta sadece yapmam gereken işler için online etkinliklere vakit ayırırken, şimdi internete daha fazla zaman ayırıyorum” önermesine katıldıklarını belirtmektedirler. Ayrıca öğrenciler “İnternet etkinlikleri günlük yaşamımı giderek daha fazla yönlendiriyor” görüşünü de ifade etmektedir.

İnternet bağımlılığı anlamında üniversite öğrencilerinin verileri değerlendirildiğinde, “İnternet yüzünden bazen randevularımı kaçıyorum” önerisine en düşük oranda katıldıkları görülmektedir. Öğrencilerin internet bağımlılığı konusunda düşük oranda katıldıkları bir ikinci öneri ise “İnternet kullanmaya başladığımdan beri, bazı arkadaşlarım benden uzaklaştı” önerisidir. “İnternetle öylesine sık ve yoğun meşgul oluyorum ki bazen işverenlerimle /okulla /aile bireyleri ve benzeri ile sorunlarım oluyor” öğrencilerin ifade ettikleri bir başka düşük oranlı öneridir.

Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılık düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmada elde edilen verilerle ilgili

H₀: %95 güvenle veriler normal dağılımlıdır.

H₁: %95 güvenle veriler normal dağılımlı değildir.

Hipotezlerinden yola çıkılarak uygulanan normallik testi sonrası sig. değeri 0,05’ ten büyük olduğundan H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışmada %95 güvenle veriler normal dağılımlıdır denilebilir.

Üniversite öğrencilerinin, internet bağımlılığı üzerine görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılığına ilişkin bulgular:

Araştırmaya katılan öğrencilerin internet bağımlılığına yönelik görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı bağımsız t – testi ile belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin internet bağımlılığına ilişkin görüşlerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı sonucu Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşlerinin t testi sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	sd	t	p
Kadın	83	1,94	184	0,10	.982
Erkek	103	1,94			

Tablo 4’ e göre araştırmaya katılan öğrencilerden kadın öğrencilerin ve erkek öğrencilerin internet bağımlılığına yönelik görüşlerinin toplam puanlarının aritmetik ortalamalarının eşit olduğu $\bar{x} = 1,94$ görülmektedir. Öğrencilerin internet bağımlılığına yönelik görüşleri ile cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır [sig. p > ,05]. Bu verilerden yola çıkarak öğrencilerin internet bağımlılığına yönelik görüşlerinde cinsiyet faktörünün önemli olmadığı söylenebilir.

Üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin, internet bağımlılığı üzerine görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılığına ilişkin bulgular:

Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır.

Tablo 5: Yaş dağılımlarına göre üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşlerinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Yaş Aralığı	N	\bar{x}	S	
	18-21 Yaş	56	2,078	,703	
	21-24 Yaş	115	1,908	,710	
	24-üzeri	15	1,719	,718	
Yaş Aralığı	Varyansın Kaynağı	KT	sd	F	p
	Gruplar arası	1,926	2	1,915	,150
	Gruplar içi	92,042	183		
	Toplam	93,968	185		

Tablo 5 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına ilişkin görüşleri ölçeği toplam puanları yaş aralığına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F= 1,915$; $p>,05$].

Üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin, internet bağımlılığı üzerine görüşlerinin okudukları bölüm değişkenine göre farklılığına ilişkin bulgular:

Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşleri ile okudukları bölümleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşlerinin bölüm değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” yapılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 6: Bölümlere göre üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşlerinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Bölüm	N	\bar{x}	S	
	İktisat	53	1,917	,740	
	UTL	62	1,910	,706	
	YBS	71	1,994	,703	
Sınıf Düzeyi	Varyansın Kaynağı	KT	sd	F	p
	Gruplar arası	,287	2	,280	,756
	Gruplar içi	93,681	183		
	Toplam	93,968	185		

Tablo 6 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına ilişkin görüşleri ölçeği toplam puanları ortalaması bölümlere göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F = ,280$; $p>,05$].

Üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin, internet bağımlılığı üzerine görüşlerinin aylık ortalama harcama miktarı değişkenine göre farklılığına ilişkin bulgular:

Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşleri ile aylık ortalama harcama miktarları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo 7 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına ilişkin görüşleri ölçeği toplam puanları ortalaması aylık harcama miktarlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F = 1,935$; $p > ,05$].

Tablo 7: Aylık harcama miktarlarına göre üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşlerinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Aylık Harcama Miktarı	N	\bar{x}	S	
	0-500 TL	83	1,844	,707	
	500-1000 TL	85	1,993	,679	
	1000-1500 TL	18	2,169	,848	
Harcama Miktarı	Varyansın Kaynağı	KT	sd	F	p
	Gruplar arası	1,946	2	1,935	,147
	Gruplar içi	92,021	183		
	Toplam	93,968	185		

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, internet bağımlılığına yönelik üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin görüşleri belirlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin cinsiyet durumları, öğrenim gördükleri bölümler, aylık harcama miktarları ve öğrencilerin yaşlarının bu görüşlere göre etkisi incelenmiş ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde internet bağımlılığı konusunda çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Özellikle son yıllarda üniversite öğrencileri ile internet bağımlılığı ve sosyal medya bağımlılığı konularında çalışmalara rastlanmaktadır. Alanyazında internet bağımlılığı konusunda üniversite öğrencilerinin kontrol kaybı, online kalma istekleri ve sosyal ilişkilerinde karşılaştıkları olumsuzluk faktörlerini içeren çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden alana ışık tutabilme adına bu çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

Üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin araştırmada verdikleri cevaplarda en çok katıldıkları önermenin internette önceden planladıklarından daha çok zaman harcadıkları olmuştur. Üniversitelerden mobil ortamlara kadar öğrencilerin internete erişimlerinin kolaylaşması, internette planları dışında öğrencilerin daha çok zaman harcamalarına neden olduğu ifade edilebilir. Bir başka yüksek katılımın ise internette birkaç dakikalığına sörf yapmaya girip, bir türlü bırakamıyorum önermesi öğrencilerin en çok katıldıkları önermedir. Bu konuda öğrencilerin kullandıkları akıllı telefonlar ve diğer mobil cihazların öğrenciler tarafından gereğinden fazla kullanımı yüzünden gerçekleştiği söylenebilir. Bu konuyu yine araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunlukta bir bölümünün, başlangıçta sadece yapmaları gereken işler için online etkinliklere vakit ayırırken, şimdi internete daha fazla zaman ayırdıkları önermeleri ile teyit etmiş olabiliriz. Ayrıca öğrenciler internet etkinliklerinin günlük yaşamlarını giderek daha fazla yönlendirdikleri görüşü de tüm bu ifadeleri destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan alanyazındaki çalışmalarda da benzer sonuçlar alındığı görülebilmektedir (Kuss, Griffiths ve Binder, 2013; Shubnikova, Khuziakhmetov ve Khanolainen, 2017; Gholamian, Shahnazi ve Hassanzadeh, 2017).

İnternet bağımlılığı anlamında üniversite öğrencilerinin verileri değerlendirildiğinde, internet yüzünden bazen randevularımı kaçıyorum önerisinin öğrenciler tarafından yeterince benimsenmediğini görmekteyiz. Öğrencilerin gün içerisinde planladıklarını yapmada henüz programlarını aksatacak noktada bulunmadıkları söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı konusunda internet kullanmaya başladıklarından beri bazı arkadaşlarının kendilerinden uzaklaştıkları önermesi de yine düşük oranda katılım almıştır. Öğrencilerin sosyal çevrelerindeki arkadaşlarından kopmadıkları, yani arkadaş edinmede gerçek ortamlardan faydalandıkları söylenebilir. Bu önermeyi teyit eden düşük katılımlı bir diğer önerme ise internetle öylesine sık ve yoğun meşgul oluyorum ki bazen işverenimle, okulla, aile bireyleri ile sorunlar yaşıyorum önermesidir. Bu önermeler ile internet bağımlılığı konusunda üniversite öğrencilerinin sosyal çevrelerinden henüz kopmadıkları söylenebilir.

Bu çalışmada, kız öğrencilerin ve erkek öğrencilerin internet bağımlılığı konusunda aynı görüşte oldukları saptanmıştır. Bu verilerde öğrencilerin internet bağımlılığı konusuna yönelik görüşlerinde cinsiyet faktörünün önemli olmadığı söylenebilir. Teknoloji ve iletişim konusunda kız ve erkeklerin kullanım oranlarının yanı sıra bağımlılık konusunda da benzerliklerinin neredeyse aynı olduğu ifade edilebilir. Buna rağmen Gökalp ve Gökalp (2018)' in benzer bir çalışmalarında erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla internet bağımlılık risklerinin fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşleri yaş aralıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Elde edilen bulgulardan yola çıkarak üniversite öğrencilerinin yaş farklarının, internet bağımlılığı konusunda önemli bir etken olmadığı söylenebilir. Aslan ve Yazıcı (2016) tarafından yapılan çalışmada internet bağımlılığı ve ilişkili sosyodemografik faktörler, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu anlamda yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir. Yine benzer bulgular üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm değişkeni ile internet bağımlılığı açısından incelenmiştir. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm ile internet bağımlılığı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Üniversite öğrencilerinin aylık harcama miktarları ile internet bağımlılığı konusunda bulgular incelendiğinde, anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğrencilerin belirttikleri aylık harcama miktarları ile internet bağımlılığı konusunda bulguların bu şekilde sonuçlanması, ekonomik durumları ile internet bağımlılığının etkilenmediği olarak ifade edilebilir.

Bu araştırma ile üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına yönelik görüşleri incelenmiştir. Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığına ilişkin görüşleri yaş, cinsiyet, aylık harcama miktarı ve öğrenim görülen bölüm değişkenleri göz önünde bulundurulduğunda anlamlı farklılık göstermedikleri belirlenmiştir. İnternet ortamını bağımlılık seviyesinde kullandıkları ancak sosyal çevrelerine henüz zarar vermedikleri şeklinde araştırma sonucu yorumlanabilir. Sonraki benzer çalışmalarda araştırmacı kendi örneklemini ile bu çalışmadan elde edilen bulguları karşılaştırabilir. Farklı değişkenleri ele alarak internet bağımlılığı konusunda çalışmalarda bulunması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, V. (2015). İnternet Bağımlılığı ve Sosyal Ağ Kullanım Düzeylerinin Fen Lisesi Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine Göre Değişimi ve Akademik Başarılarına Etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(19): 365-383.
- Arısoy, Ö. (2009). İnternet Bağımlılığı ve Tedavisi, *Psikiyatri'de Güncel Yaklaşımlar*, 1, 55-67.

- Aslan, E. ve Yazıcı, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı ve İlişkili Sosyodemografik Faktörler, *Klinik Psikiyatri*, 19, s. 109–117.
- Ayas, T. ve Horzum, M. B. (2013). İlköğretim Öğrencilerinin İnternet Bağımlılığı ve Aile İnternet Tutumu, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(39): 46-57.
- Balcı, Ş. ve Gölcü, A. (2013). Facebook Addiction among University Students in Turkey: “Selçuk University Example”, *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 34, s. 255–278.
- Balcı, Ş. ve Gülnar, B. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İnternet Bağımlılığı ve İnternet Bağımlılarının Profili, *Selçuk İletişim*, 6(1): 5-22.
- Batıgün, A. D. ve Hasta, D. (2010). İnternet Bağımlılığı: Yalnızlık ve Kişilerarası İlişki Tarzları Açısından Bir Değerlendirme, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11, 213-219.
- Baz, F. Ç. (2018). Sosyal Medya Bağımlılığı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Çalışma, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(9): 278-295.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Örnekleme yöntemleri*, Erişim tarihi: 22.12.2018, <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>
- Capetillo – Ventura, N. and Juarez – Trevino, M. (2015). Internet Addiction in University Medical Students, *Medicina Universitaria*, 17(67): 88–93.
- Cengizhan, C. (2005). Öğrencilerin Bilgisayar ve İnternet Kullanımında Yeni Bir Boyut: “İnternet Bağımlılığı”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22, s. 83-98.
- Demir, Y. ve Kutlu, M. (2018). Relationships among Internet Addiction, Academic Motivation, Academic Procrastination and School Attachment in Adolescents, *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(5): 315–332.
- Durmuş, H., Günay, O., Yıldız, S., Timur, A., Balcı, E. ve Karaca, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı ve Üniversite Yaşamı Boyunca Değişimi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(4): 383–389.
- Erden, S. ve Hatun, O. (2015). İnternet Bağımlılığı ile Başa Çıkmada Bilişsel Davranışçı Yaklaşımın Kullanılması: Bir Olgu Sunumu, *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 2(1): 53–83.
- Gezgin, D. M., & Kaplan Akıllı, G. (2016). Investigation of High School Students’ Internet Addiction in The Light of Various Variables. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 12(3): 917–931.
- Gholamian, B., Shahnazi, H., & Hassanzadeh, A. (2017). The Prevalence of Internet Addiction and its Association with Depression, Anxiety, and Stress, among High-School Students. *International Journal of Pediatrics*, 5(4): 4763-4770.
- Gökalp, K. ve Gökalp, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı, *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 12, 91–102.
- Günüç, S. ve Kayri, M. (2010). Türkiye’de İnternet Bağımlılık Profili ve İnternet Bağımlılık Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik–Güvenirlik Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 220–232.

- Kalaman, S. ve Bat, M. (2016). İnternet Bağımlılığı ve Medya Kullanımı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47): 878–885.
- Karaman, M. K. ve Kurtoglu, M. (2009). Öğretmen Adaylarının İnternet Bağımlılığı Hakkındaki Görüşleri, *Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 11-13 Şubat 2009 Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi* (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kassiani, K., Evanthia, P., Rafailia – Iro, V., George, A. M., Nikolaos, B. and Dimitrios, T. (2018). A Study about Internet Addiction of University Students, *Journal of Educational and Social Research*, 8(1): 27–32.
- Kuss, D. J., Griffiths, M. D. and Binder, J. F. (2013). Internet Addiction in Students: Prevalence and Risk Factors, *Computers in Human Behavior*, 29(3): 959–966.
- Sato, T. (2006). Internet Addiction among Students: Prevalence and Psychological Problems in Japan, *Japan Medical Association*, 49 (7): 279–283.
- Shubnikova, E. G., Khuziakmetov, A. N. and Khanolainen, D. P. (2017). Internet-Addiction of Adolescents: Diagnostic Problems and Pedagogical Prevention in the Educational Environment, *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(8): 5261-5271.
- Şahin, C. ve Korkmaz, Ö. (2011). İnternet Bağımlılığı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, *Ahmet Kelesoglu Education Faculty Journal*, 32, s. 101-115
- Turan, R. T. (2015). *Başkent Üniversitesi Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı Sıklığı ve İlişkili Faktörler*. Uzmanlık Tezi. Başkent Üniversitesi Tıp Fakültesi. Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması*, 2011-2017. http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028. Erişim tarihi: 20 Kasım 2018.
- Yayan, E. H., Düken, M. E., Dağ, Y. S., Ulutaş, A. (2018). Examination of the Relationship Between Nursing Student's Internet and Smartphone Addictions, *International Journal of Human Sciences*, 15(2): 1161–1171.
- Young, K. S. (2004). Internet Addiction, *American Behavioral Scientist*, 48(4): 402–415.

X VE Y KUŞAKLARININ İŞ-YAŞAM DENGELERİNİN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ¹

Geliş Tarihi : 30.10.2019
Kabul Tarihi : 24.11.2019
Makale Türü : Alan Araştırması

Demet AKOĞLU²
Dr. Öğr. Üyesi Şeyma Gün EROĞLU³

Özet

Günümüzde iş hayatında yer alan en kalabalık iki kuşak, X ve Y kuşaklarıdır. Literatürde, bu iki kuşağın farklı iş değerlerine sahip oldukları belirtilmektedir. Bunun yanında bireylerin işyerlerinden talepleri de zaman içerisinde değişmiştir. Bu taleplerin belirli bir dengeye kavuşturulması gerekliliği, aile, örgüt ve toplumun geleceği için göz ardı edilemeyecek bir gerçektir. Bu çerçevede bu çalışmanın temel amacı, iş hayatında yer alan X ve Y kuşaklarının, iş-yaşam dengesi algılamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Bununla birlikte, çalışmanın bir diğer amacı da, bu iki kuşak için, demografik değişkenlere göre iş-yaşam dengesini incelemektir. Bu çalışma, Denizli’de faaliyet gösteren 12 tekstil firmasında çalışan 338 işgörenden oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemleri benimsenmiştir. Analiz sonucunda, X ve Y kuşaklarına göre iş-yaşam dengesinin sadece “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca çalışmada, X ve Y kuşakları açısından demografik değişkenlere göre iş-yaşam dengesi boyutlarında farklılık olup olmadığına yönelik analizler yapılmış ve bulgular tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: X Kuşağı, Y Kuşağı, İş-Yaşam Dengesi, Demografik Faktörler.

Jel Kodları: M10, M12.

THE INVESTIGATION OF WORK-LIFE BALANCE OF THE GENERATION X AND GENERATION Y IN TERMS OF DEMOGRAPHIC FACTORS

Abstract

Recently, the two most populated generations in job life are the Generation X and Generation Y. In literature, it is claimed that these two generations have different job values than each other. In addition, the demands of individuals from workplaces have changed over time. The necessity of balancing these demands is a fact that cannot be ignored for the future of family, organization, and society. In this context, the main objective of this study is to determine whether the Generation X and Generation Y involved in business life differ in their perception of work-life balance. Moreover, another objective of the study is to examine the work-life balance for these two generations according to demographic variables. This study was conducted on a sample of 338 employees working in 12 textile companies operating in Denizli. Quantitative research methods were adopted in the study. As a result of the analysis, for the Generation X and Generation Y, there is a significant difference only in the “work enhancement of personal life” dimension of work-life balance. Additionally, in this article, it is analyzed whether there are differences in the dimensions of work-life balance for the Generation X and Generation Y according to demographic variables and the findings of the analysis are discussed.

Keywords: Generation X, Generation Y, Work-Life Balance, Demographic Factors.

Jel Codes: M10, M12.

¹ Bu çalışma Demet Akoğlu’nun “Kuşaklar Açısından İş-yaşam Dengesinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Denizli Tekstil Sektörü Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² dakoglu11@gmail.com. ORCID ID: 0000-0002-4440-7035.

³ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, guneroglu@mu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9411-5236, Sorumlu Yazar.

1. GİRİŞ

Benzer olaylar yaşayan, bu olaylar sonucunda birbirleriyle yakın kişilik özellikleri gösteren ve aynı yıl aralığında doğmuş kişilerin oluşturduğu belirli bir grup için kuşak kavramı kullanılmaktadır. Her kuşak grubunun kendine özgü iş değerleri, kişilik özellikleri ve davranış kalıpları olduğu kabul edilmektedir. Bu davranış kalıpları, yaşadıkları toplumda gerçekleşen çeşitli olay ve gelişmelere göre şekillenmektedir. Bununla birlikte yaşanan hızlı teknolojik ilerleme ve küreselleşme gibi nedenlerle, günümüzde bireylerin iş yaşamlarındaki rolleri ile özel yaşamlarındaki rollerinin gereği olan sorumluluklarını yerine getirirken zorlanmaya başladıkları gözlemlenmektedir. Böyle bir durumda, bireylerin iş hayatları özel hayatlarına ya da özel hayatları iş hayatlarına baskı yapmaya başlamakta ve çalışanlar iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanabilmektedirler. Bu çerçevede örgütlerin, farklı kuşakların farklı iş-yaşam dengesi beklentilerini özellikle insan kaynakları uygulamaları açısından dikkate almaları gerekmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. 1. Kuşak Kavramı

Genel anlamda kuşak olgusu; aynı zaman aralığında doğmuş, yaşadıkları dönemin sosyal, kültürel, siyasi ve ekonomik durumlarından ve baskın değerlerinden etkilenmiş bireyleri ve bu bireylerin oluşturduğu grupları ifade etmektedir (Altuntuğ, 2012, s. 204). Günümüzde iş hayatındaki en büyük iki kuşak grubunu X ve Y kuşakları oluşturmaktadır.

X Kuşağı

X kuşağı, 1965 ve 1980 yılları arasında doğan bireyleri içine alan bir kuşaktır. X kuşağı bireyleri, Vietnam Savaşı, Berlin Duvarı'nın yıkılması, petrol krizleri, istikrarsız ekonomi gibi değişen dünya dinamiklerine tanıklık ederek büyümüşlerdir (Acılıoğlu, 2017, s. 25; Gündüz ve Peçetaş, 2018, s. 93). Bu şekilde çalkantılı bir dünyanın zor ve ağır siyasi şartları altında yaşamak için mücadele etmek zorunda kalmış olan X kuşağı için aynı zamanda “Kayıp Kuşak” tabiri de kullanılmıştır (Altuntuğ, 2012, s. 205). X kuşağı bireyleri, evlilik ve doğum oranlarının düşmesi ve boşanmaların artması ile birlikte aile birliklerinin parçalanması gibi olayların yaşandığı bir dönemde dünyaya gelmiştir (Senbir, 2004, s. 24). Popüler basın tarafından ebeveynlerinin çalıştığı günlerde evde denetlenmeden bir gün geçiren okul çağındaki çocuklar olarak da belirtilen X kuşağının, bu nedenle bireysellik, şirketlerine güvensizlik, sadakatten yoksunluk ve işleri ile kişisel yaşamlarını dengelemeye odaklanmış bir grup olduklarına inanılmaktadır (Becton vd., 2014, s. 177).

X kuşağının genel özelliklerini; kendine güveni tam olan, hemen hemen tüm alanlarda becerikli ve girişimci, teknolojiye karşı istekli, otoriteye karşı güvensiz ve bireysel olmaları şeklinde sıralamak mümkündür (DeVaney, 2015, s. 13). Ayrıca, bu kuşak üyelerinin bilgi ile barışık oldukları ve amaç odaklı bakış açısına sahip olduğu görülmüştür (Kurtoğlu vd., 2016: s. 419). Diğer kuşaklara kıyasla daha az geleneksel olma gayretinde olmuşlardır (Williams ve Page, 2011, s. 6). Yeri geldiğinde alaycı ve sabırsız olduklarından dolayı, toplumsal açıdan sorunlu kuşak grubu olarak da görülmektedirler (Krywulak ve Roberts, 2009, s. 9).

İstihdam açısından değerlendirildiğinde, günümüzde işletmelerin işgücünün büyük çoğunluğu X kuşağı bireylerinden oluşmaktadır. 2020 yılından sonraki zaman sürecinde ise yerlerini Y kuşağına devrederek, işgücündeki oranlarının ortalama yüzde yirmilere düşeceği tahmin edilmektedir (Özel, 2017, s. 11). İş hayatlarındaki en belirgin temel değerleri; takım çalışmalarını benimsemeleri, bireysel ödüller, sağlık, dinamizm şeklinde sıralanabilir (Ayhün, 2013, s. 104). Buna rağmen X kuşağı bireyleri, risk almaktan kaçınırlar (Jorgensen, 2003, s. 42; Acılıoğlu, 2017, s. 26-27). Bu kuşak üyeleri için özgürlüklerine düşkün oldukları

ve kendilerinden önceki Bebek Patlaması kuşağının aksine, vefalı olmadıkları ifade edilmektedir (Başol ve Aydın, 2014, s. 3). X kuşağı bireyleri, bir önceki kuşağa kıyasla aynı örgütsel sadakati göstermemiştir ve onlar çoğunlukla kendileri için çalışma eğilimindedirler. Aynı şirkette uzun yıllar çalışma eğilimleri olsa dahi örgüte bağlılıkları düşük olup, karşılıklarına çıkan yeni kariyer ve iş imkanlarını değerlendirmekten de çekinmemektedirler (Acılioğlu, 2017, s. 26-27; McGuire vd., 2007, s. 594). İşverenlerine son derece sadık olmaları ile bilinen Sessiz ve Bebek Patlaması kuşaklarına göre, X kuşağı üyelerinin örgütlerine karşı sadakat duymadıkları belirtilmektedir. Bu anlamda X kuşağının, örgütte özellikle iş arkadaşları ile olan ilişkilere daha çok önem verdikleri ifade edilmektedir (Tolbize, 2008, s. 6).

X kuşağı “yaşamak için çalışmak” şeklindeki çalışma değerini benimseyen, eğlenceli çalışma ortamları gibi tercihleri olan, esnek çalışabilen kişilerdir (Gürsoy vd., 2008, s. 452). Yani, özgürlüğüne düşkün bir grup olduğu söylenebilir (Jorgensen, 2003, s. 42). İş ve yaşam dengesi kavramı ilk kez bu kuşakta gerçek anlamını bulmuştur. X kuşağı üyeleri, iş ve yaşam dengesine saygı göstermekte ve diğer insanlardan da bu saygıyı beklemektedirler (Toruntay, 2011, s. 74). X kuşağına göre iş ve yaşam birbirlerinden ayrı alanlardır ve aile onlar için daha önemlidir (Şalap, 2016, s. 37). Bu sebeple işyerlerinden esnek çalışma saatleri talep etmektedirler (Ağlargöz, 2017, s. 42). Bayramoğlu’na (2018, s. 17) göre, X kuşağı üyeleri özel hayatlarına, çalışma hayatlarına göre daha fazla önem vermekte ve aile yaşantıları ile kişisel faaliyetlere daha çok zaman ayırma eğilimindedirler.

Y Kuşağı

1981 ile 1999 yılları arasında doğmuş olan bireylerin oluşturduğu kuşak grubudur. Y kuşağının en belirgin özelliklerinden biri, herhangi bir durum veya sorunla karşılaştıklarında, İngilizcede “why” olarak ifade edilen, “neden” sorusuna cevap aramaları olduğu ifade edilmektedir. Bu sebeple Neden Kuşağı şeklinde de anılırlar (Berkup, 2014, s. 222). Belirtilen yıllar arasında doğmuş olan Y kuşağı üyelerinin tanıklık ettiği önemli olaylar arasında Körfez Savaşı, terörizm, ekonomik istikrarsızlık, darbeler, küresel bağlantılar ve çok kanallı televizyonun evlerde yerini alması sayılabilir (Gündüz ve Pekçetaş, 2018, s. 94; Toruntay, 2011, s. 75). Tüm bu olumsuz olaylara rağmen önceki kuşak gruplarına kıyasla, Y kuşağı tüm dünyayı etkisi altına alan büyük savaşlar ve kıtlık görmemiş, şiddetin daha da azaldığı bir döneme tanıklık etmiştir (Bekmezci, 2017, s. 105).

Y kuşağının genel özellikleri; bireysel, teknolojiye fazlasıyla bağlı, hedef odaklı, özgürlüğe önem veren, iddialı, otoriteye meydan okuyan ve bundan zevk alan, hızlı düşünüp hızla karar alan, sorgulayıcı, kendilerini seven, çevresine değer veren ve diğer insanlara güvenen, işlerini kendileri yapmak isteyen, yüksek performansa sahip, öğrenmeye açık, hayatlarını sosyal medyalarda paylaşmayı seven, karar alırken bireysel, özgür ve esnek davranma eğiliminde olmaları şeklinde sıralanabilir (Göktaş ve Çarıkçı, 2015, s. 19). Y kuşağı üyelerinin bu özelliklere sahip olmalarında, genel itibarıyla teknoloji dostu, rahat ve küreselleşmenin hızlandığı bir dönemde (Senbir, 2004, s. 5) dünyaya gelmelerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

İşgücü piyasasının Y kuşağı tarafından işgali ile birlikte, mevcut olan çalışma tarzlarının kökten değiştiği ve bu değişimin devrim niteliğinde olduğu kanısına varılmıştır (Sujansky ve Ferri-Reed, 2009, s. 3). Y kuşağı bireyleri çalışma hayatlarında genel olarak; araştırmacı, sorgulayıcı, işbirlikçi ve girişimci, paylaşımcı, pratik, geleceğe yönelik iyimser, sorumluluk almaktan kaçınmayan, hiyerarşi ve otoriteden rahatsız olan, hızla yükselme hedefi olan, rahatına önem veren, aynı anda birçok işi yapabilen, adalet duygusu yüksek, eğitim ve gelişim odaklı olmak şeklindeki yeteneklere sahip oldukları kabul edilmektedir. Bu gibi pek çok olumlu özelliklerinin yanında bazı olumsuz yönlerinin de olduğunu belirtmek

gerekmektedir. Bunlar; çok fazla özgüvenli olmaları, motivasyonlarını çabuk kaybetmeleri, kendinden önceki kuşakları anlamaya çalışmamaları ve çok sabırsız olmalarıdır (Acılioğlu, 2017, s. 34-64; Jafarova ve Sağlam, 2018, s. 60). Kendilerinden önceki diğer kuşaklara göre iş hayatına çok daha büyük beklentilerle başlayan Y kuşağı üyeleri, otoriteyi sorgulayan bir tavır içerisinde mentor tipi lider ve yöneticilerle çalışma isteği duydukları, esneklik beklentileri yüksek olduğu ve sıkı denetimi kendilerine karşı bir güvensizlik olarak algıladıkları için, resmi ilişkileri ve hiyerarşik farklılıkları vurgulayan yöneticilerle çalışmayı tercih etmemektedirler (Kelgökmen ve Yalçın, 2017, s. 141). Y'lerin diğer bir özelliği de, kendilerinden önceki kuşaklara göre işlerini fazla ciddiye almamalarıdır. Ayrıca “çalışmak için yaşamak” ve “yaşamak için çalışmak” anlayışları yerine, “hayatı dolu dolu yaşamak” veya “mevcut birikimleri tüketerek yaşamak” düşüncesini benimsedikleri (Ağlargoç, 2017, s. 44; İzmirlioğlu, 2008, s. 49) belirtilmektedir.

Özellikle iş-yaşam dengesi, Y'ler için önemli ve öncelikli bir konudur. Yapılan araştırmalar kapsamında, 2018 yılı itibariyle Y kuşağı bireylerinin kariyer hedefleri arasına ilk defa birinci sıraya “iş yaşam dengesi” faktörü gelmiştir (Kuran, 2018, s. 46). Bu bağlamda, X kuşağında da olduğu gibi bu bireyler için aileleriyle zaman geçirmek önemlidir. Aileleriyle geçirecekleri zamanı da, part-time ve esnek çalışma koşullarıyla sağlamaktadırlar. Hatta Y kuşağı üyeleri bu dengeyi, istedikleri şekilde ve zamanda, bağımsız olarak kendileri oluşturmak istemektedirler. Bu eğilimlerden hareketle, Y'lerin işlerinde, kariyerlerinde ve hayatlarında yönetimin kendilerine ait olmasını istedikleri (Yüksekbilgili, 2013, s. 345-346) söylenebilir. Psikologlar ve sosyal bilimciler bu nesli araştırdıkça, Y kuşağı üyelerinin günlük yaşamlarında en çok esneklik ve denge arayışı içinde olduklarını daha fazla fark etmektedirler. Dolayısıyla, işe alım stratejilerinde örgütlerin esneklik ve iş-yaşam dengesini nasıl birleştireceğini anlamak, Y kuşağına mensup çalışanlar için önemli hale gelmektedir (Spiro, 2006, s. 17).

Kuşak kavramına yönelik çeşitli disiplinlerde çok sayıda çalışma yapılmasına rağmen, bu kavramla ilgili yapılan araştırmalara birtakım eleştiriler de getirilmektedir. Kuşak kavramı, sosyolojide güçlü kuramsal temellere dayanmasına rağmen, örgütler açısından iş değerlerindeki kuşaklar arası farklılıkların akademik ve ampirik kanıtları net olmayıp, (Demirkaya vd., 2015, s. 188) ortaya çıkan bulguların zaman zaman çelişkili ve tutarsız oldukları görülmektedir.

2. 2. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

Çalışma koşullarının değişmesi, işgücünün niteliğindeki farklılaşmalar, kadınların çalışma hayatına katılmaları ile birlikte çift kariyerli eşler, aileye ayrılan zamanın azalması ve iş hayatının yoğun temposu gibi sebeplerden dolayı kişinin “iş alanı” ,“yaşam alanına” baskı yapmaya başlamıştır. Bunun sonucunda da bireylerin, bu iki alan arasındaki dengeyi kurmak için gayret sarf etme çabaları artmaya başlamış ve iş-yaşam dengesi kavramı gündeme gelmiştir. Kişilerin özel yaşam alanı, aile hayatı alanı ve iş hayatı alanı ile ayrıca iş ve iş dışı aktivitelerini dengeli olarak yönetebilmesi, yoğun uğraş gerektiren fakat aynı zamanda da bireylerin yaşam kalitelerini arttırmalarını sağlayacak uygulamadır (Özdemir, 2017, s. 34; Yavuz, 2018, s. 3) ve iş-yaşam dengesi, bireylerin kariyer tercih ve planlamalarında gittikçe daha ön plana çıkan bir değer olmaya başlamıştır.

Bireyin iş haricindeki sorumluluklarının ve etkinliklerinin yanında iş ve aile yükümlülüklerini de eksiksiz olarak yerine getirerek aradaki dengeyi kurması (Ödemiş, 2018, s. 80) şeklinde tanımlanan iş-yaşam dengesi kavramı, zaman içinde farklı anlamlar kazanarak daha da zenginleşmiş ve kapsamı genişlemiştir. İş-yaşam dengesi ve iş-aile dengesi terimleri sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Fakat son zamanlarda literatürde; iş, kişisel

yaşam ve aile sorumluluklarını daha iyi kapsadığına inanılan “iş-yaşam dengesi” terimini kullanmaya başlamışlardır (Bell vd., 2012, s. 26). İş-yaşam dengesindeki “iş” kavramı istihdam, “yaşam” kavramı iş dışında ailenin de içinde olduğu faaliyetler ve “denge” kavramı ise uyumlu ve eşit olma hali anlamlarında kullanılmaktadır (Apaydın, 2011, s. 49; Kahraman, 2018, s. 40). Greenhaus ve diğerlerine (2003, s. 513) göre iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşamındaki rolleriyle aynı derece ilgilenebilmesi ve bunlardan aynı derece de tatmin duyabilmesidir. Araştırmacılara göre yaptıkları tanım, hem pozitif hem de negatif dengeyi içerdiğinden geniş çaplı bir tanımdır. Chawla ve Sondhi (2011, s. 341) iş-yaşam dengesini, kişilerin insan olma vasfından dolayı oluşan sosyal hayat ile iş hayatını kaliteli bir şekilde birlikte yönetebilmesi olarak tanımlamışlardır. Lockwood (2003, s. 3) ise iş-yaşam dengesi kavramını, çalışanlar ve işverenler olmak üzere iki farklı taraf açısından ele almış ve kavramı bu çerçevede açıklamıştır. Yazar, İşveren açısından iş-yaşam dengesini, çalışanların işyerindeyken işlerine odaklanabilmeleri için destekleyici her türlü programların uygulandığı bir şirket kültürü; çalışanlar açısından ise iş yükümlülükleri ile kişisel ve aileye dair sorumluluklarını bir arada yönetebilme durumu olarak tanımlamıştır. Tablo 1’de iş-yaşam dengesi kavramına yönelik literatürde yer alan çeşitli tanımlara yer verilmiştir. İş-yaşam dengesi kavramına yönelik bu farklı tanımların ortak noktasının; iş, aile ve özel yaşamın dengede tutulması olduğu görülmektedir (Yeşiltepe, 2014, s. 3) .

Tablo 1. İş-Yaşam Dengesi Tanımları

Araştırmacılar	İş-Yaşam Dengesi Tanımları
Barnett (1999)	“İş yaşamında kişilerin yetki sahibi olmasıyla birlikte; esneklik, sosyallik ve bireysellik çerçevesinde iş ve aile yaşamlarını yönetebilmesidir.” (s.143)
Greenblett (2002)	“İş ve iş dışı taleplerinin yokluğunda kabul edilemez düzeyde oluşan çatışma durumudur.” (s.179)
Lockwood (2003)	“Kişinin hem iş hayatı talepleri hem de özel hayatı taleplerinin eşit olduğu denge halidir.” (s.2)
Voydanoff (2005)	“İş ve aile kaynaklarının yeterliliğinin, iş ve aile ihtiyaçlarını karşılayabilirliği bakımından genel itibariyle değerlendirilmesidir.” (s. 825)
Carlson ve Grzywacz (2008)	“Kişinin, iş ve aile sınırlarıyla alakalı olan rol beklentilerini başarıyla yerine getirebilmesi durumudur.” (s. 58)
Smith ve Gardner (2007)	“Bireyin, iş ve iş haricindeki görevlerini yerine getirirken, iki alanı da dengede tutabilmesidir.” (s. 3)
Clarck (2011)	“İş ve aile arasında minimum derecede rol çatışmasının yaşanması ve bunun sonucunda oluşan düzenden duyulan memnuniyettir.” (s. 349)
Delecta (2011)	“İş ve aile görevlerini üstlenebilmesi ayrıca bu alanların dışındaki diğer faaliyetlerini de yerine getirebilmesidir” (s. 186)
Bell ve Diğerleri (2012)	“İş ve aile ya da kişisel roller arasında uyumsuzluğun olmamasıdır.” (s. 26) “Bireyin hem ücretli iş hem aile hem de kişisel görevlerini duygusal, davranışsal ve zaman taleplerini aynı anda dengeleme derecesidir.” (s. 26)
Simard (2012)	“İş ve iş dışı faaliyetlerinin uyum içinde olduğu ve bireylerin mevcut yaşam önceliklerine göre hayatlarını sürdürmeyi teşvik etmeyi içerir.” (s. 1-2)
Helmle ve Diğerleri (2014)	“Bireylerin işte ve evde en az rol çatışması ile görevlerini yerine getirebildiklerinde hissettikleri memnuniyet düzeyidir.” (s. 114)
Swarnalatha ve Rajalakshmi (2016)	“İş ve özel yaşamda mevcut olan tüm sorumluluklar arasındaki kurulan dengedir.” (s. 3)

Uzun mesai saatleri, kadınların iş gücündeki konumlarının artması gibi etkenlerin günümüzde baskın hale gelmesiyle birlikte iş ve aile arasındaki dengenin sağlanamaması önemli bir problem haline gelmiştir (Yurtseven, 2008, s. 84). İş-yaşam dengesinin öneminden dolayı, insan kaynakları departmanları, bu dengeyi sağlamak ve sürekliliğini garanti altına almak için çeşitli uygulamaları hayata geçirmesi, aynı zamanda örgütün diğer örgütlere karşı rekabet üstünlüğü sağlamasına yardımcı olacağı ifade edilmektedir. İnsan kaynakları aracılığı ile gerçekleştirilen iş-yaşam dengesi programları, işgörenin örgüte olan bağlılığını artırıcı stratejiler (Tekler, 2015, s. 32) olarak değerlendirilmektedir. Bu programlar ile işgörenin, iş yaşamı ve kişisel yaşamında oluşan memnuniyet seviyesi artacak, bununla birlikte örgütlerde bu durumdan pozitif yönde etkileneceklerdir. Örgütlerin verimliliklerini artırmanın bir yolu da işgörenlerin nitelik ve yeteneklerini artırmaktan geçtiğini; bunun da işgörelere kendilerini geliştirebilmeleri için ihtiyaç duydukları zamanın verilmesiyle sağlanabileceğinin bilinmesi gerekmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 13). Ayrıca uygulanan bu programlar ile işgörenin sadece işletmeye olan örgütsel sadakatın artmasıyla sınırlı kalmadığını, bunun yanında devamsızlık düzeyinde azalma, motivasyonlarında yükselme, stres seviyesinde azalma, iş tatmininin artması, performansların iyileşmesi, işgücü devir hızının düşmesi, bireyin kendine olan güveninin artması şeklinde pek çok olumlu gelişmeye katkı sağladığı ifade edilmektedir. Kısacası, örgütler için iş-yaşam dengesinin önemi kavranarak, örgüt kültürünün bir parçası haline getirilmeli ve konu, örgütlerin çalışan ve toplum paydaşlarına yönelik bir sosyal sorumluluk alanı olarak görülmelidir. Sonuçta sağlanan denge ile birlikte, hem işgören hem de örgüt bu durumdan karşılıklı fayda sağlayabilecektir (Karakaş ve Şahin, 2017, s. 53).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemi kısmında araştırmanın amacı ve önemi, araştırma hipotezleri, araştırmanın örnekleme ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları hakkında açıklamalar yer almaktadır.

3. 1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı günümüzde iş hayatında yer alan en kalabalık iki kuşak grubunu oluşturan X ve Y kuşak üyelerinin iş-yaşam dengelerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Çalışmanın diğer bir amacı da farklı kuşak gruplarında, demografik faktörler (cinsiyet, medeni durum, aylık hane gelir düzeyi, günlük ortalama çalışma süreleri, çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman) açısından iş-yaşam dengesinin incelenmesidir.

Bu çalışma, iş-yaşam dengesi literatürüne katkı sağlaması ve iş hayatı içinde yer alan yöneticilere ve uygulamacılara çeşitli ipuçları sunması açısından önemli görülmektedir. Ayrıca, araştırmanın örnekleminin genelinin evli ve çocuk sahibi olması, iş-yaşam dengesinin incelenmesinde daha sağlıklı bulgular elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü toplumumuzda özellikle kadına yüklenen ev işleri ve çocuk bakımı gibi rollerin, iş-yaşam dengesinin kurulması ve korunmasında etkili bir faktör olduğu yaygın şekilde kabul edilmektedir.

3. 2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın ana amacı doğrultusunda iş-yaşam dengesiyle ilgili iki olumsuz boyut olan “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” ve “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” ile iki olumlu boyutu ifade eden “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” ve “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” şeklindeki dört ayrı boyut açısından X ve Y kuşakları arasında farklılaşma olup olmadığını ölçmek ve çalışmanın diğer amaçları doğrultusunda da X ve Y kuşağı üyesi katılımcıların cinsiyet, medeni durum, aylık hane gelir düzeyi, günlük ortalama çalışma süresi ve çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman değişkenlerine göre iş-yaşam dengesi

boyutlarında farklılık olup olmadığını ortaya koymak için oluşturulan temel ve alt hipotezler şu şekildedir:

- H₁: Kuşaklara göre, iş-yaşam dengesinin dört alt boyutu farklılaşmaktadır.
H_{2a}: X kuşağında, cinsiyet değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{2b}: Y kuşağında, cinsiyet değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{3a}: X kuşağında, medeni durum değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{3b}: Y kuşağında, medeni durum değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{4a}: X kuşağında, aylık hane gelir düzeyi değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{4b}: Y kuşağında, aylık hane gelir düzeyi değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{5a}: X kuşağında, günlük ortalama çalışma süreleri değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{5b}: Y kuşağında, günlük ortalama çalışma süreleri değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{6a}: X kuşağında, çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.
H_{6b}: Y kuşağında, çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılaşmaktadır.

3. 3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma evreni, Denizli'deki tekstil işletmelerinde çalışan işgörenlerdir. Denizli' de tekstil sektörünün, toplam sektör istihdamı içindeki payı %25'tir. Bu oran da, bahsi geçen ilde çalışan her dört işgörenden birinin tekstil sektöründe çalışmakta olduğu sonucunu vermektedir. Ayrıca tekstil sektöründe ortalama olarak her iki işgörenden birinin kadın çalışan olduğu tespit edilmiştir (www.denizli.gov.tr, 2018). Araştırma verileri, tekstil sektöründe faaliyet gösteren 12 işletmeden, kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmış ve X ve Y kuşağında yer alan 338 kişiden oluşan veri seti üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 2'de ankete katılan örneklemin X ve Y kuşağı için ayrı ayrı demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 2. Örneklemin Demografik Özellikleri

Özellikler	X Kuşağı		Y Kuşağı	
	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet				
Kadın	87	56,9	116	62,7
Erkek	66	43,1	69	37,3
Medeni Durum				
Bekâr	3	2,0	39	21,1
Evli	137	89,5	132	71,4
Boşanmış	13	8,5	14	7,5
Aylık Hane Gelir Düzeyi				
1500'den az	42	27,5	74	40
1501-3000	82	53,6	90	48,6
3001-4500	19	12,4	21	11,4
4501'den fazla	10	6,5	-	-

Günlük Ortalama Çalışma Süresi				
8 saat	44	28,8	43	23,2
9-10 saat	68	44,4	86	46,5
11-12 saat	41	26,8	56	30,3
Çalışma ve Zorunlu İhtiyaçlar Dışında Kalan Zaman				
Hiç kalmıyor	47	30,7	61	33
1-3 saat	53	34,6	68	36,7
4-6 saat	38	24,8	41	22,2
7 saat ve üzeri	15	9,9	15	8,1

3. 4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve bu doğrultuda, veri toplama aracı olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Literatürde kuşak olgusuna yönelik olarak yaygın olarak kullanılan Kyles (2005)'in gruplandırmasından yola çıkılarak uyarlanan, Acılioğlu (2017)'nin kullanmış olduğu sınıflandırma temel alınmıştır. Bu gruplandırma, Sessiz kuşak (1900-1945), Bebek Patlaması kuşağı (1946-1964), X kuşağı (1965-1980), Y kuşağı (1981-1999) ve Z kuşağı (2000 ve sonrası) şeklindedir. Bu çalışmada, iş-yaşam dengesini tespit etmek amacıyla Fisher ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte, dört boyuttan oluşan 17 ifade yer almaktadır. İş-yaşam dengesini belirlemeye yönelik oluşturulan bu ölçeğin ilk hali, Küçükusta (2007) tarafından Türk katılımcılardan oluşan örneklem üzerinde uygulanmıştır ve ölçeğe ait geçerlilik ile güvenilirlik analizlerinin bulgularının kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Ankette 5 aralıklı Likert tipi ölçek (1=Asla, 5=Her zaman) kullanılmıştır.

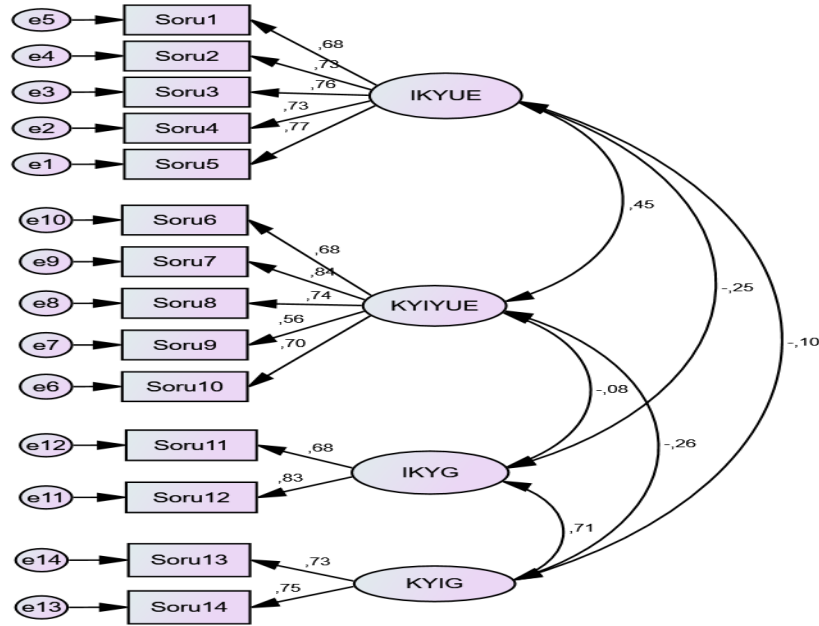
Elde edilen veriler üzerinde söz konusu ölçekteki iki olumsuz boyut olan “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” ve “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” ile iki olumlu boyut olan “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” ve “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutları kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO değeri 0,838 ve Bartlett's testi değeri 1873,49 olarak bulunmuştur ($p < 0.01$). Bu değer, modele doğrulayıcı faktör analizi yapılabileceğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Kline, 2005). Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra, ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın ölçüm modeli AMOS programı kullanılarak “doğrulayıcı faktör analizi” ile test edilmiştir. Faktör yapısını belirlemek için yapılan analizlerde, öz değer istatistiği 1'den küçük olan ve faktör yükü 0,30'dan düşük olan ifadelerden biri ve ortak varyans değeri 0,50'den düşük olan iki ifade analizden çıkarılmıştır ve yeniden faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen diğer uyum iyiliği indeksleri de hesaplanmış ve aşağıdaki Tablo 3'de ölçülen değerler ile sahip olunması gereken değerler karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Tablo 3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Ölçüm Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri

Model Uygunluk Değerleri	Olması Gereken	Ölçülen Değer
χ^2 / sd	$\leq 5,00$	2,177
GFI (Goodness of Fit)	$\geq 0,90$	0,941
AGFI (Adjusted Goodness of fit)	$\geq 0,90$	0,913
NFI (Normed Fit Index)	$\geq 0,90$	0,919
RFI (Relative Fit Index)	$\geq 0,90$	0,896
CFI (Comperative Fit Index)	$\geq 0,90$	0,954
IFI (Incremental Fit Index)	$\geq 0,90$	0,954
TLI (Tucker – Lewis Index)	$\leq 0,90$	0,941
RMR (Root Mean Square Residual)	0 - 1	0.068
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	0.00 – 0.08	0.058

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre ölçme aracının, dört boyuttan meydana geldiği görülmektedir. Elde edilen bulgular için standardize edilmiş “doğrulamalı faktör analizi model”ine ait parametre değerleri ise aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Modeli Parametre Değerleri

3. 5. Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada iş-yaşam dengesi ölçeğindeki boyutların Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları “İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi” için 0,853, “Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi”

için 0,819, “İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi” için 0,727 ve “Kişisel Yaşamın İş Geliştirmesi” için 0,706 olarak bulunmuştur. İş-yaşam dengesi ölçeğinin tamamı ile ilgili Cronbach Alpha değeri ise 0,716 olarak hesaplanmıştır. Belirtilen cronbach alpha değerleri, sosyal bilimler için kabul edilebilir sınırlar arasında yer almaktadır.

4. BULGULAR

İşin kişisel yaşam üzerindeki etkisi, işin kişisel yaşamı geliştirmesi ve kişisel yaşamın işi geliştirmesi boyutlarının, çarpıklık ve basıklık katsayısı değerleri -1 ile 1 arasındadır ve normal dağılmaktadır. Fakat, kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi boyutunun çarpıklık ve basıklık katsayısı değeri, -1 ile 1 arasında olmadığı için normal dağılmamaktadır. Bununla birlikte Israel (1992, s. 4) parametrik testlerden çoklu regresyon ve kovaryans analizleri gibi etki değerlendirmeye yönelik analizler için 200-500 gözlem sayısının iyi bir örneklem büyüklüğü olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Sudman (1976), alt grupların karşılaştırmalı analizinde her alt grup için örneklemin en az 100 gözlemden oluşmasının gerekli olduğunu ileri sürmüştür (Akt. Israel, 1992, s. 4). Bundan başka Baştürk ve Taştepe (2013, s. 136) örneklem büyüklüğü arttıkça, örneklem dağılımının normale yaklaştığını ifade etmiştir. Bu çalışmanın örneklemini 338 kişi oluşturmaktadır ve örnekleme 153 X Kuşağı üyesi ve 185 Y kuşağı üyesinden oluşan iki alt grup mevcuttur. Bu örneklem büyüklüğü yukarıda bahsedilen örneklem büyüklüğü ile ilgili kriterleri karşılamaktadır. Dolayısıyla “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” boyutu için örneklem sayısının fazla olması sebebiyle parametrik testlerin uygulanması mümkün olmaktadır.

X ve Y kuşaklarına göre iş-yaşam dengesi boyutlarında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan analizler neticesinde, sadece “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” boyutunda anlamlı farklılık olduğu ($p=0,030<0,05$) bulunmuştur. Ortalamalar açısından “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” boyutu değerlendirildiğinde; X kuşağının ortalaması (3,00), Y kuşağının ortalamasına (2,72) göre daha fazladır. Buna göre, iş hayatının kişisel yaşamı olumlu bir şekilde geliştirdiği ve iyileştirdiği algısı Y kuşağına kıyasla X kuşağında daha fazladır (Tablo 4). Bu bulgulara göre H_1 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir.

Tablo 4. X ve Y Kuşaklarının İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının t-testi

FAKTÖRLER	X Kuşağı (\bar{x})	Y Kuşağı (\bar{x})	t	Serbestlik Derecesi	p
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	2,58	2,48	0,943	335	0,346
Kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi	1,49	1,63	-1,744	335	0,082
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	3,00	2,72	2,176	335	0,030*
Kişisel Yaşamın İş Geliştirmesi	3,93	3,75	1,498	335	0,135

* $p<0,05$

X ve Y kuşaklarında, demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, günlük ortalama çalışma süresi, aylık hane toplam gelir, çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan günlük zaman) göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır.

X Kuşağı katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş-yaşam dengesi boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi sonuçlarına göre, X kuşağının cinsiyet değişkenine göre, “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” boyutunda anlamlı bir farklılığın ($p=0,036<0,05$) olduğu bulunmuştur (Tablo 5). Bu durumda H_{2a} hipotezinin kısmen

desteklendiği söylenebilir. Ortalama değerler incelendiğinde; kadınların ortalama değeri (2,71), erkeklerin ortalamasına (2,39) göre daha fazladır. Bu bulgu doğrultusunda işin kişisel yaşama olumsuz şekilde müdahale ettiği algılamasının kadınlarda erkeklerden daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 5. X Kuşağı İçin Cinsiyet Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının t testi

FAKTÖRLER	Kadın (\bar{x})	Erkek (\bar{x})	t	Serbestlik Derecesi	p
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	2,71	2,39	2,121	150	0,036*
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	1,51	1,45	0,566	150	0,572
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	2,89	3,16	-1,363	150	0,175
Kişisel Yaşamın İşi Geliştirmesi	3,90	3,96	-0,355	150	0,723

*p<0,05

Y kuşağı katılımcıların cinsiyete göre iş-yaşam dengesi boyutlarında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi sonucuna göre hiçbir boyutta cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Tablo 6). Bu doğrultuda Y kuşağı kadın ve erkek katılımcıları arasında iş-yaşam dengesi algılamalarında farklılık bulunmamaktadır. H_{2b} hipotezi desteklenmemiştir. Bununla birlikte 0,10 hata düzeyinde “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi”, “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” ve “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” boyutlarında kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık (p<0,10) olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Y Kuşağı İçin Cinsiyet Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının t testi

FAKTÖRLER	Kadın (\bar{x})	Erkek (\bar{x})	t	Serbestlik Derecesi	p
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	2,58	2,31	1,893	183	0,060
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	1,70	1,50	1,702	183	0,090
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	2,84	2,52	1,845	183	0,067
Kişisel Yaşamın İşi Gelişimi	3,82	3,63	1,088	183	0,278

X kuşağı katılımcıların medeni durumlarına göre iş-yaşam dengesi boyutlarında farklılık olup olmadığını tespitine yönelik yapılan ANOVA testi sonucunda, iş-yaşam dengesi boyutlarının hiçbirinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 7). Buna göre H_{3a} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 7. X Kuşağı İçin Medeni Durum Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Medeni Durum	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	Bekâr	3	3,53	0,7571	1,561	0,213
	Boşanmış	13	2,56	0,9353		
	Evli	136	2,56	1,0578		
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	Bekâr	3	1,26	0,176	0,190	0,827
	Boşanmış	13	1,46	1,021		
	Evli	136	1,49	1,385		
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	Bekâr	3	3,16	1,040	0,875	0,419
	Boşanmış	13	3,42	1,690		
	Evli	136	2,96	1,222		
Kişisel Yaşamın İşi Geliştirmesi	Bekâr	3	3,66	1,250	0,220	0,803
	Boşanmış	13	4,07	1,017		
	Evli	136	3,92	1,053		

Y kuşağı katılımcıları için medeni duruma göre iş-yaşam dengesi boyutlarında farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, iş-yaşam dengesinin hiçbir boyutunda, X kuşağı için ortaya çıkan bulgularda olduğu gibi, anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Tablo 8). Bu durumda H_{3b} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 8. Y Kuşağı İçin Medeni Durum Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Medeni durum	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	Bekâr	39	2,24	0,9170	1,623	0,200
	Boşanmış	14	2,50	0,9484		
	Evli	132	2,55	0,7755		
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	Bekâr	39	1,77	0,144	0,852	0,428
	Boşanmış	14	1,82	0,238		
	Evli	132	1,58	0,063		
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	Bekâr	39	2,52	1,099	0,856	0,427
	Boşanmış	14	2,92	1,157		
	Evli	132	2,96	1,177		
Kişisel Yaşamın İşi Geliştirmesi	Bekâr	39	3,66	1,015	0,450	0,638
	Boşanmış	14	3,53	1,292		
	Evli	132	3,79	1,199		

X kuşağı katılımcıların aylık hane gelir düzeyine göre iş-yaşam dengesi algılamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, sadece “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutunda anlamlı bir fark olduğu ($p=0,027<0,05$) ortaya çıkmıştır (Tablo 9). Buna göre H_{4a} hipotezi kısmen desteklenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, aylık hane gelir düzeyi 4501’den fazla olanlarda kişisel yaşamın işi geliştirmesini ifade eden bu boyutun ortalaması (3,25), aylık hane gelir düzeyi 1501-3000 arası olanların ortalamasından (4,12) daha düşüktür. Başka bir anlatımla aylık hane gelir düzeyi 1501-3000 arası olan X kuşağı katılımcılarının kişisel yaşamlarının iş yaşamlarını geliştirdiği ve iyileştirdiği algılaması, aylık hane gelir düzeyi 4501’den fazla olan X kuşağı katılımcılarına göre daha yüksektir.

Tablo 9. X Kuşağı İçin Aylık Hane Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Aylık Hane Gelir Düzeyi	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p	Fark (Tukey HSD)
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	1500’den az	42	2,76	1,031	0,860	0,464	
	1501-3000	81	2,53	0,909			
	3001-4500	19	2,47	0,904			
	4501’den fazla	10	2,36	0,983			
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	1500’den az	42	1,63	0,740	1,316	0,272	
	1501-3000	81	1,47	0,673			
	3001-4500	19	1,28	0,468			
	4501’den fazla	10	1,42	0,446			
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	1500’den az	42	2,97	1,189	0,574	0,633	
	1501-3000	81	3,08	1,144			
	3001-4500	19	3,00	1,394			
	4501’den fazla	10	2,55	1,589			
Kişisel Yaşamın İşi Geliştirmesi	1500’den az	42	3,70	1,093	3,139	0,027*	1501-3000 – 4501’den fazla
	1501-3000	81	4,12	0,953			
	3001-4500	19	4,00	0,881			
	4501’den fazla	10	3,25	1,495			

* $p<0,05$

Yapılan ANOVA testi sonucuna göre Y kuşağının aylık hane gelir düzeyi değişkenine göre, sadece “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu

($p=0,040<0,05$) anlaşılmaktadır (Tablo 10). Buna göre H_{4b} hipotezi kısmen desteklenmektedir. Aylık hane gelir düzeyi 1501-3000 arası olanlar ile gelir düzeyi 3001-4500 arası olanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, aylık hane gelir düzeyi 1501-3000 arasında olanlarda kişisel yaşamın işi geliştirmesini ifade eden bu boyutun ortalaması (3,66), gelir düzeyi 3001-4500 arası olanların ortalamasından (4,35) daha düşüktür. Başka bir anlatımla aylık hane gelir düzeyi yüksek olan katılımcıların genel olarak iş-yaşam dengesi algısı daha fazla olduğu söylenebilir. Bu bulgu, X kuşağı için “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutunda aylık hane gelir düzeyine göre ortaya çıkan farklılık ile ters yöndedir. Yani; X kuşağı katılımcılarından aylık hane gelir düzeyi nispeten düşük olan grubun iş-yaşam dengesi algılaması aylık hane gelir düzeyi en yüksek olan gruba göre daha yüksek iken, Y kuşağı katılımcılarının aylık hane gelir düzeyi nispeten düşük olanların iş-yaşam dengesi algılaması, aylık hane gelir düzeyi nispeten yüksek olan gruba göre daha düşük düzeydedir. Bu bulgulardan hareketle, elde edilen gelir faktörü X ve Y kuşaklarının iş-yaşam dengesi algılamalarında belirli bir farklılık yarattığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Tablo 10. Y Kuşağı İçin Aylık Hane Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Aylık Hane Gelir Düzeyi	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p	Fark (Tukey HSD)
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	1500'den az	74	2,44	0,944	0,101	0,904	
	1501-3000	90	2,50	0,942			
	3001-4500	21	2,52	0,893			
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	1500'den az	74	1,73	0,879	1,180	0,272	
	1501-3000	90	1,56	0,715			
	3001-4500	21	1,54	0,651			
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	1500'den az	74	2,80	1,172	2,473	0,087	
	1501-3000	90	2,56	1,126			
	3001-4500	21	3,14	1,156			
Kişisel Yaşamın İş Geliştirmesi	1500'den az	74	3,68	1,226	3,283	0,040*	1501-3000 – 3001-4500
	1501-3000	90	3,66	1,126			
	3001-4500	21	4,35	0,976			

* $p<0,05$

X kuşağının günlük ortalama çalışma süresi değişkenine göre, iş-yaşam dengesiyle ilgili iki olumsuz boyut, “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” ($p=0,000<0,05$) ve “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” ($p=0,009<0,05$) boyutlarında, yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 11). Buna göre H_{5a} hipotezi kısmen desteklenmiştir. Günlük ortalama çalışma süresine göre “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” boyutunda; 8 saat (2,09) ile 9-10 saat (2,70) ve 8 saat (2,09) ile 11-12 saat (2,88) çalışan X kuşağı katılımcıları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bunun yanında diğer olumsuz boyut olan “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” boyutunda, 8 saat (1,27) ile 11-12 saat (1,71) çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda, X kuşağı katılımcıları için genel olarak, mesai saatlerinin artmasının onların iş-yaşam dengesizliği algılama düzeylerini artırdığı söylenebilir.

Tablo 11. X Kuşağı İçin Günlük Ortalama Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Günlük Ortalama Çalışma Süresi	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p	Fark (Tukey HSD)
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	8 saat	43	2,09	0,795	9,350	0,000*	8 saat – 9-10 saat 8 saat – 11-12 saat
	9-10 saat	68	2,70	0,826			
	11-12 saat	41	2,88	1,096			
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	8 saat	43	1,27	0,442	4,882	0,009*	8 saat – 11-12 saat
	9-10 saat	68	1,49	0,576			
	11-12 saat	41	1,71	0,897			
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	8 saat	43	3,22	1,333	1,181	0,310	
	9-10 saat	68	2,98	1,165			
	11-12 saat	41	2,81	1,215			
Kişisel Yaşamın İş Gelişimi	8 saat	43	4,11	1,079	0,937	0,394	
	9-10 saat	68	3,88	0,954			
	11-12 saat	41	3,82	1,159			

*p<0,05

Yapılan ANOVA testi sonucunda, Y kuşağının günlük ortalama çalışma süresi değişkenine göre, “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” boyutu ($p=0,003<0,05$) ile “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” boyutunda ($p=0,025<0,05$) anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 12). Bu durumda H_{5b} hipotezi kısmen desteklenmektedir. Günlük ortalama çalışma süreleri işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi boyutunda, 8 saat (2,09) ile 9-10 saat (2,50) arasında ve 8 saat (2,09) ile 11-12 saat (2,74) arasında anlamlı bir fark vardır. Y kuşağı için genel olarak, işin kişisel yaşama olumsuz müdahalesini ifade eden işin kişisel yaşam üzerindeki etkisinin çalışma süresi uzadıkça arttığı söylenebilir. Günlük ortalama çalışma süreleri kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi boyutunda, 8 saat (1,42) ile 9-10 saat (1,79) arasında anlamlı bir fark vardır. Y kuşağı için kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi boyutunda ortaya çıkan anlamlı farklılık, genel olarak çalışma sürelerinin uzamasının iş yaşam dengesizliği algısını artırdığı şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 12. Y Kuşağı İçin Günlük Ortalama Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Günlük Ortalama Çalışma Süresi	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p	Fark (Tukey HSD)
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	8 saat	43	2,09	0,713	6,18 8	0,003*	8 saat – 11-12 saat 8 saat – 9-10 saat
	9-10 saat	86	2,50	0,913			
	11-12 saat	56	2,74	1,026			
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	8 saat	43	1,42	0,511	3,75 5	0,025*	8 saat – 9-10 saat
	9-10 saat	86	1,79	0,956			
	11-12 saat	56	1,53	0,584			
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	8 saat	43	2,58	1,164	0,43 3	0,649	
	9-10 saat	86	2,77	1,189			
	11-12 saat	56	2,75	1,120			
Kişisel Yaşamın İş Geliştirmesi	8 saat	43	3,74	1,166	0,65 8	0,519	
	9-10 saat	86	3,66	1,128			
	11-12 saat	56	3,89	1,231			

*p<0,05

ANOVA testi sonucunda, X kuşağının çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman değişkenine göre, “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” boyutunda ($p=0,001<0,05$) ve

“kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutunda ($p=0,026<0,05$) anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 13). Bu durumda H_{6a} hipotezi kısmen desteklenmiştir. Çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zamana göre, işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi boyutunda, hiç kalmıyor (2,97) ile 4-6 saat (2,42) arasında ve hiç kalmıyor (2,97) ile 7 saatten fazla (2,00) arasında anlamlı bir fark vardır. İşin kişisel yaşam üzerindeki etkisi boyutunda, çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında bireye kalan zamanın azalması genel olarak iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olduğu söylenebilir. Kişisel yaşamın işi geliştirmesi boyutunda hiç kalmıyor diyenlerin ortalaması (3,58) ile 4-6 saat kalıyor diyenlerin ortalamasından (4,25) daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgudan yola çıkarak katılımcıların kendilerine kalan sürenin azalması iş-yaşam dengesi algısını azaltmaktadır.

Tablo 13. X Kuşağı İçin Çalışma ve Zorunlu İhtiyaçlar Dışında Kalan Zaman Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Çalışma ve Zorunlu İhtiyaçlar Dışında Kalan Süre	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p	Fark (Tukey HSD)
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	Hiç Kalmıyor	47	2,97	1,0981	5,412	0,001*	Hiç Kalmıyor – 4-6 saat Hiç Kalmıyor – 7 saat ve fazlası
	1-3 saat	53	2,50	0,7581			
	4-6 saat	37	2,42	0,8891			
	7 saat ve fazlası	15	2,00	0,8976			
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	Hiç Kalmıyor	47	1,67	0,136	2,435	0,067	
	1-3 saat	53	1,46	0,068			
	4-6 saat	37	1,41	0,081			
	7 saat ve fazlası	15	1,20	0,067			
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	Hiç Kalmıyor	47	2,69	1,1109	1,751	0,159	
	1-3 saat	53	3,05	1,1208			
	4-6 saat	37	3,24	1,3050			
	7 saat ve fazlası	15	3,23	1,5102			
Kişisel Yaşamın İş Geliştirmesi	Hiç Kalmıyor	47	3,58	1,2083	3,187	0,026*	Hiç Kalmıyor – 4-6 saat
	1-3 saat	53	4,02	0,8683			
	4-6 saat	37	4,25	0,7324			
	7 saat ve fazlası	15	3,90	1,4662			

* $p<0,05$

Yapılan ANOVA testi sonucunda, Y kuşağının çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman değişkenine göre, “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” boyutunda ($p=0,004<0,05$) ve “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” boyutunda ($p=0,011<0,05$) anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Tablo 14). Bu durumda H_{6b} hipotezi kısmen desteklenmiştir. Çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman, işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi boyutunda, hiç kalmıyor (2,68) ile 4-6 saat (2,10) arasında ve 1-3 saat (2,61) ile 4-6 saatten (2,10) aralarında anlamlı bir fark vardır. Y kuşağı için işin kişisel yaşama müdahale etmesi algısı, çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan süre azaldıkça artmaktadır denilebilir. Bu bulguda ortaya çıkan eğilim, X kuşağı katılımcıları için de benzerdir. Çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman, işin kişisel yaşamı geliştirmesi boyutunda, 1-3 saat (2,51) ile 4-6 saat (3,12) arasında ve 4-6 saat (3,13) ile 7 saatten fazla (2,16) olduğu durumlarda aralarında anlamlı bir fark vardır. Kendisine günde sadece 1-3 saat zaman ayırabilen Y kuşağı katılımcılarının iş-yaşam dengesi algılamaları, kendisine 4-6 saat zaman ayırabilen katılımcılara göre beklendiği gibi, daha düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Bununla birlikte yapılan analizler neticesinde ilgi çekici bir bulgu ortaya çıkmıştır. Kendisine 7 saat ve daha fazla zaman ayırabilme imkanı olan Y kuşağı katılımcılarının iş-yaşam dengesi algılamalarının, kendisine 4-6 saat zaman ayırabilen katılımcılara göre beklenenin aksine daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 14. Y Kuşağı İçin Çalışma ve Zorunlu İhtiyaçlar Dışında Kalan Zaman Değişkenine Göre İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının ANOVA Testi

FAKTÖRLER	Çalışma ve Zorunlu İhtiyaçlar Dışında Kalan Süre	n	\bar{x}	Std. Sapma	F	p	Fark (Tukey HSD)
İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi	Hiç Kalmıyor	61	2,68	1,0003	4,675	0,004*	Hiç Kalmıyor – 4-6 saat 1-3 saat – 4-6 saat
	1-3 saat	68	2,61	0,9082			
	4-6 saat	41	2,10	0,7157			
	7 saat ve fazlası	15	2,12	0,9674			
Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi	Hiç Kalmıyor	61	1,60	0,092	1,315	0,271	
	1-3 saat	68	1,76	0,106			
	4-6 saat	41	1,52	0,117			
	7 saat ve fazlası	15	1,41	0,134			
İşin Kişisel Yaşamı Geliştirmesi	Hiç Kalmıyor	61	2,82	1,7928	3,835	0,011*	1-3 saat – 4-6 saat 4-6 saat – 7 saat ve fazlası
	1-3 saat	68	2,51	1,0365			
	4-6 saat	41	3,12	1,2785			
	7 saat ve fazlası	15	2,16	0,9193			
Kişisel Yaşamın İş Geliştirmesi	Hiç Kalmıyor	61	3,68	1,3139	1,233	0,299	
	1-3 saat	68	3,78	1,0661			
	4-6 saat	41	3,95	1,0653			
	7 saat ve fazlası	15	3,30	1,2071			

*p<0,05

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın ana amacı doğrultusunda yapılan dört boyutlu bir yapı olarak kabul edilen iş-yaşam dengesi algılamaları açısından X ve Y kuşakları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonucunda, bu kuşaklar arasında sadece “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre; X kuşağı katılımcılarında işin kişisel yaşamı geliştirdiği ve kişisel yaşama olumlu katkılar sağladığı algısının, Y kuşağı bireylerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulguya benzer bir bulgu, Tausig ve Fenwick (2001, s. 110) tarafından yapılan araştırmada ortaya çıkmıştır. Bu araştırmacılar, yaşla birlikte iş-yaşam dengesinin arttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bu doğrultuda henüz kariyerlerinin başında olan genç işgörenlerin, sahip oldukları deneyimin yeterli seviyeye gelmemesinden ötürü, deneyim sahibi ve ileri yaşlarda olan işgörelere oranla iş-yaşam dengesi sağlamada daha fazla zorlandıkları (Kırcı, 2015, s. 34) söylenebilir. Bunun yanında, ileri yaşlardaki işgörelere mevcut durumlarının da getirisiyle, iş-yaşam dengesine daha fazla önem vermekte ve iş-yaşam dengesini sağlayabilme ihtimalleri daha fazla olmaktadır (Gürel, 2018, s. 34). Bu bulguların aksine, Hindistan’da bilişim sektöründe yapılan bir araştırmada, iş-yaşam dengesinin yaşa bağlı olmayabileceği ve herhangi bir yaştaki çalışanların yaşam koşullarına bağlı olarak iş-yaşam dengesini ya da dengesizliğini algılayabilecekleri belirtilmiştir (Walia, 2015, s. 17).

Bireylerin iş ve iş dışı yaşamını etkileyen en önemli faktörlerden birinin cinsiyet olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, X kuşağı için cinsiyete göre, iş-yaşam dengesi boyutlarından sadece “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” boyutunda anlamlı bir farklılık

bulunmuştur. Buna göre, X kuşağında yer alan kadın katılımcılar, erkek katılımcılara göre işlerinin kişisel yaşama daha fazla müdahale ettiği algısına sahip olduğu anlaşılmıştır. Y kuşağı için cinsiyete göre, iş-yaşam dengesi boyutlarından hiç birinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatürde yer alan bulgular ise karma bir görünüm arz etmektedir. Bazı çalışmalar, kadınların iş ve ev hayatı arasında erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıklarını ortaya koymuştur, diğer bazı çalışmalar ise erkeklerin ve kadınların benzer çatışma düzeyleri yaşadıklarını bulmuştur. Bununla birlikte farklı kültürlerde buna dair farklı bulgular raporlanmaktadır (Emslie ve Hunt, 2009, s.154). Bu kapsamda bazı araştırmalar sonucunda, iş-yaşam dengesinin kurabilmesinde kadınların erkeklere oranla daha da zorlandıkları ortaya çıkmıştır (Değirmencioğlu, 2018, s. 32). Çoğu toplumda bireylerden beklenen cinsiyet rolleri, kadın ve erkek olarak farklılık göstermektedir. Bu durum da, kadın ve erkeğin iş-yaşam dengesi düzeylerinin farklı olmasına yol açabilmektedir (Ballica, 2010, s. 14). Genel olarak erkek çalışanlar açısından iş-yaşam dengesi ile ilgili çalışmaların yetersiz olduğu söylenebilir. Fakat Evans ve diğerleri (2013), erkeklerin kariyerleri için toplumsal ve kişisel beklentiler ile aileleri ve ilişkilerindeki rollerinin iş-yaşam dengesi sorunlarını daha karmaşık hale getirdiğini iddia etmektedir. Bunun yanında, İsveç'te yapılan bir çalışmada; kadın yöneticilerin, erkek yöneticilerden daha yüksek oranda işin kişisel yaşama müdahale ettiği algısına sahip oldukları; erkek yöneticilerin, kadın yöneticilerden daha yüksek oranda kişisel yaşamın işe müdahale ettiği algısına sahip oldukları ve erkek ile kadın yöneticiler arasında, işin kişisel yaşamı geliştirmesi ve kişisel yaşamın işi geliştirmesi boyutlarında anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır (Nyberg, 2015, s. 1157). Bunun aksine, Tausig ve Fenwick (2001, s. 110) yaptıkları çalışmada, cinsiyet faktörünün iş-yaşam dengesi ile ilişkili olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Evli, boşanmış veya bekar bireylerin her biri için iş-yaşam dengesinin ihtiyaç boyutu veya dengenin sağlanması değişiklik gösterebilir. Evli kişilerde, özellikle kadınların iş hayatına katılmalarıyla birlikte iş-yaşam dengesinin sağlanmasının daha zor bir hale geldiği genel olarak kabul edilmektedir (Yeşiltepe, 2014, s. 11). Bu çalışmada ise hem X hem de Y kuşağı için medeni duruma göre, iş-yaşam dengesi boyutlarından hiç birinde anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Nijerya'da yapılan bir araştırmada, bu çalışmanın sonuçlarını doğrular nitelikte bulgular ortaya çıkmıştır. Sözü edilen çalışma, banka çalışanları üzerinde yapılmış ve medeni durum açısından iş-yaşam dengesinde anlamlı farklılıkların olmadığı bulunmuş ve hem evli hem de bekar banka çalışanlarının iş ve yaşam rollerini dengelemeye çalışırken aynı zorluklarla karşılaştıkları ifade edilmiştir (Amazue ve Onyishi, 2016, s. 156).

X kuşağı için aylık hane gelir düzeyine göre, sadece “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, aylık hane gelir düzeyi daha düşük olan katılımcıların kişisel yaşamın işi geliştirdiği algılaması, aylık hane gelir düzeyi daha yüksek olan katılımcılardan daha yüksektir. Aslında bu bulgu, gelir düzeyi yükseldikçe bireylerin iş-yaşam dengesi algılamalarının artacağı yönündeki genel kanaate ters düşmektedir. Aylık hane gelir düzeyi düşük olan X kuşağı katılımcıları, kişisel yaşamlarının tatmin edici yönleriyle iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunları telafi etme eğiliminde olabilirler. Bir başka açıdan, tekstil sektörü için nispeten yüksek sayılabilecek bir gelir düzeyi elde etmek, diğerlerinden daha fazla zaman ve çaba harcamayı gerekli kılıyor olabilir. Bu durumun da onların iş-yaşam dengesi algılamalarının azalmasına neden olduğu düşünülebilir. Fakat sadece bu bulguya dayanarak bu şekilde bir yorum yapılması her zaman doğru olmayabilir. Bu sebeple, bu ilgi çekici bulgunun nedenlerinin başka çalışmalarda özellikle de nitel araştırma yöntemleri ile tespit edilmesi daha yerinde olacaktır. Y kuşağı için aylık hane gelir düzeyine göre, X kuşağı için ortaya çıkan bulguya benzer şekilde, sadece “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre aylık hane

gelir düzeyi daha düşük olan katılımcıların kişisel yaşamın işi geliştirdiği algılaması aylık hane gelir düzeyi daha yüksek olan katılımcılardan daha düşüktür. X ve Y kuşağının her ikisinde de aylık hane gelir düzeyine göre, aynı iş-yaşam dengesi boyutunda anlamlı farklılık bulunmasına rağmen birbirine zıt sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bunun da iki kuşak arasındaki çalışma değerleri açısından bir farklılığa işaret ettiği söylenebilir.

Hem X hem de Y kuşağı için yapılan analizlerde, günlük ortalama çalışma süresi değişkenine göre, “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” ve “kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi” boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Buna göre uzun mesai saatleri, hem X kuşağı hem de Y kuşağı katılımcılarında genel olarak iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olan bir faktör olarak değerlendirilebilir. Sturges ve Guest (2004, s. 17), kariyerlerinin ilk yıllarında olan yeni mezunlar arasındaki iş-yaşam dengesini çeşitli açılardan inceledikleri çalışmalarında; yeni mezun olmuş çalışanların dengeli bir yaşama ulaşmalarına rağmen, uzun mesai saatleri boyunca çalışmaya razı olduklarını ortaya çıkarmışlardır. Yazarlar bu bulguyu, uzun çalışma saatlerinin, en azından kariyerin ilk yıllarında, şirket ortamında başarılı olmak için yeni mezunlar tarafından üstlenilmesi gereken bir sorumluluk olduğu yönündeki algılamalarından kaynaklanabileceği şeklinde açıklamışlardır.

X kuşağı için çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan zaman değişkenine göre, iş-yaşam dengesi boyutlarından “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” ile “kişisel yaşamın işi geliştirmesi” boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, X kuşağı bireylerinden kendisine hiç zaman ayıramayan katılımcıların, işin kişisel yaşama müdahale ettiği algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Y kuşağı için, çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar dışında kalan süre değişkenine göre, “işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi” ve “işin kişisel yaşamı geliştirmesi” boyutlarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, Y kuşağı bireylerinin genel olarak kendilerine ayırdıkları sürenin azalmasının, onların işin kişisel yaşama olumsuz müdahalesi algısını artırdığı ve işin kişisel yaşamı güzelleştirdiği algısının azalmasına neden olduğu söylenebilir.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, korunması veya yaşanan iş-yaşam dengesizliği durumlarında, ailelere, örgütlere, sivil toplum kuruluşlarına ve hükümetlere pek çok görev düşmektedir. Bireylerin iş ve özel yaşamlarındaki rollerini yerine getirirken aradaki dengeyi kurabilmeleri bahsi geçen taraflarca yapılan ortak çalışmayla mümkün olabilir. Esnek düzenlemeler ve ortak yürütülen çalışmalar sonucunda, tüm taraflar için olumlu geri dönüşler sağlanabileceği, çoğu çalışmanın ve uygulamanın ana fikridir. İş-yaşam dengesinin kurulması açısından devletin ve örgütlerin katkıları daha büyük boyutlarda olumlu geri dönüş sağlamaktadır. Özellikle esnek çalışma programları, ebeveyn izini düzenlemeleri ve çocuk bakım hizmetleri uygulamalarında Türkiye açısından yeterli düzeyde desteklerin olmaması devletler ve örgütler tarafından geliştirilmesi gereken bir alandır. Bahsi geçen uygulamalarda yapılabilecek iyileştirmelerin öncelikli olarak kadın çalışanlar üzerinde yapılması, hem aileler hem işletmeler hem de toplum açısından büyük fayda sağlayacaktır. Bu çerçevede kadın çalışanlara yönelik oluşturulan uygulamalar, onların hem ailesel hem de iş hayatlarındaki rolleri için sorumluluklarını gerçekleştirmede büyük destek sağlayacağı düşünülmektedir (Kök, 2007, s. 227). Ayrıca bu uygulamalar ve programlar hakkında pek çok çalışma yapılarak, çeşitli öneriler de geliştirilmiştir. Örneğin Bulger ve diğerleri (2007, s. 371) tarafından Kuzey Amerika’da çeşitli işletmelerdeki işgörenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; iş-yaşam dengesinin işin kişisel yaşama müdahalesi boyutu ile iş yaşamında esneklik kabiliyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, işin kişisel yaşamı geliştirmesi boyutu ile iş yaşamında esneklik kabiliyeti ve kişisel yaşamda esneklik arzusu arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yapılan benzer bir çalışmada Hayman (2009, s. 335), örgütlerde uygulanan etkili esnek çalışma programları ile iş-yaşam dengesinin işin kişisel

yaşama müdahalesi boyutu ve kişisel yaşamın işe müdahalesi boyutu arasında negatif ilişkilerin olduğunu bulmuştur. Bu bulgulardan yola çıkarak örgütlerin, işgörenlerinin iş-yaşam dengesini sağlamada kullanabilecekleri en önemli enstrümanlardan birinin esnek çalışma programları olduğu söylenebilir.

Hemen tüm araştırmalarda olduğu gibi bu çalışma da birtakım sınırlılıklara sahiptir. Bunlardan biri araştırmanın yapıldığı örneklemin eğitim düzeyi ile ilgilidir. Bu çalışmadaki katılımcıların, kuşaklar arası ayırım yapılmaksızın, yaklaşık %66'sının eğitim düzeyinin ilkökul ile ortaokul seviyesinde ve yaklaşık %22'sinin eğitim düzeyinin ise lise seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak Tekstil sektörünün çok sayıda niteliksiz işgücünün istihdam edildiği bir faaliyet alanı olması, ülkelerin gelişmişlik seviyesi arttıkça ekonomilerinde hizmet sektörünün ağırlık kazanması ve hizmet sektöründe istihdam edilen işgücünün genel olarak nitelikli ve eğitim düzeyi yüksek bireylerden oluşması gibi sebeplerden dolayı farklı kuşaklara göre iş-yaşam dengesi algısının farklı sektörlerde özellikle de hizmet sektöründe incelenmesi önemli görülmektedir. Ayrıca gelecekte iş-yaşam dengesi üzerinde yapılacak çalışmalarda X ve Y kuşakları yanında işgücü piyasasına girecek olan Z kuşağı ile ilgili nitel çalışmalar yapılmasının da literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acıloğlu, İ. (2017). İş'te Y Kuşağı. Ankara: Elma Yayınevi.
- Ağlargoç, O. (2017) "Kuşaklar ve Çalışma Hayatı", Kuşak Kavramına Disiplinler Arası Bakış, Ed. Özkoç, H. H., Bayrakdaroğlu, F., Ankara: Nobel
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Amazue, L. O., Onyishi, I. E. (2016). Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support And Marital Status As Predictors Of Work–Life Balance Among Nigerian Bank Employees. *Social Indicators Research*, 128(1), 147-159.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Balıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for The Twenty-First Century. *The Annals of The American Academy of Political and Social Science*, 562(1), 143-158.
- Başol, O., Aydın, G. Ç., (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(4), 1-15.
- Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Vize Yayıncılık. Ankara.
- Bayramoğlu, G. (2018). X ve Y Kuşağının Liderlik Davranışı Açısından Karşılaştırılması. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 18(1), 15-30.

- Becton, J. B., Walker, H. J., Jones-Farmer, A. (2014). Generational Differences in Workplace Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175-189.
- Bekmezci, M. (2017). Nesillerin Karşılaştırılması ve İş Dünyasında ‘Y’kuşağına Kuramsal Bir Bakış. *Toros Üniversitesi İisbf Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 101-111.
- Bell, A. S., Rajendran, D., Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1).
- Berkup, S. B. (2014). Working with Generations X and Y in Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., Hoffman, M. E. (2007). Work And Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and The Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and Future Directions On Measurement in Work-Family Research. In *Handbook of Work-Family Integration*, Academic Press, 57-73.
- Chawla, D., Sondhi, N. (2011). Assessing Work-Life Balance Among Indian Women Professionals. *Indian Journal of Industrial Relations*, 341-352.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational behavior*, 58(3), 348-365.
- Değirmencioğlu, M., (2018). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Burdur.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E., Atan, Ö. (2015). Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması.
- DeVaney, S. A. (2015). Understanding The Millennial Generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6).
- Doğrul, B. Ş., Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Emslie, C., Hunt, K. (2009). ‘Live To Work’or ‘Work To Live’? A Qualitative Study of Gender and Work–Life Balance Among Men and Women in Mid-Life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work–life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, 91(4), 436-441.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A. Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14/4, 441 – 456.

- Göktaş, P., Çarıkçı, İ. H. (2015). Kuşakların Siyasal İletişim Kültür ve Liderlik Açısından Değerlendirilmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 7-33.
- Greenblatt, E. (2002). Work/Life Balance: Wisdom or Whining. *Organizational Dynamics*, 31(2), 177-193.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Gursoy, D., Maier, T. A., Chi, C. G. (2008). Generational Differences: An Examination of Work Values and Generational Gaps in the Hospitality Workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448-458.
- Gündüz, Ş., Pekçetaş, T. (2018). Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik. *Journal of Business*, 6(1), 89-115.
- Gürel, P. A. (2018). “İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi”, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Hayman, J. R. (2009). Flexible Work Arrangements: Exploring The Linkages Between Perceived Usability of Flexible Work Schedules and Work/Life Balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 327-338.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., Seibold, D. R. (2014). Factors That Influence Perceptions of Work-Life Balance in Owners of Copreneurial Firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132.
- <http://www.denizli.gov.tr/tekstil-sektoru>, Erişim Tarihi: 20.04.2019.
- Israel, G.D.(1992): Determining Sample Size, Revised 2009, Viewed on April 20, 2011 <http://edis.ifas.ufl.edu>
- İzmirlioğlu, K. (2008). Konumlandırmada Kuşak Analizi Yardımıyla Tüketici Algılarının Tespiti: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Jafarova, F., Sağlam, N. (2018). Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(3), 57-82.
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y? Policy Implications for Defence Forces in the Modern Era. *Foresight*, 5(4), 41-49.
- Kahraman, Ç. F. (2018). Formal ve Informal Aile Destekleyicisi İş Ortamının Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracı Rolü, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Karakaş, A., Şahin, N. (2017). The Relation Between Work Family Life Conflict, Job Performance and Job Stress: A Research on Hotel Employee. *Sosyoekonomi*, 25(2).
- Kelgökmen İ. D., Yalçın, B. (2017). Y Jenerasyonunun Farklılaşan İş Değerleri ve Liderlik Algılamaları. *Journal of Yasar University*, 12(46).
- Kırcı, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Kline, B. R. (2005). Principle and Practice of Structural Equation Modeling. The Guilford press. 2nd Ed. NY.

- Kök, S. B. (2007). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Kadın Girişimciliği. Denizli Ticaret Odası.
- Krywulak, T., Roberts, M. (2009). Winning The" Generation Wars": Making The Most of Generational Differences and Similarities in The Workplace. Conference Board of Canada.
- Kuran, E. (2018). Türkiye'nin Y Kuşağı Şirketlere Ne Söylüyor?, *Harvard Business Review Türkiye*. Eylül, 42-68
- Kurtoğlu, R., Sönmez, A. T., Temiz, S. (2016). Evaluations of the Consumers According to the Age Generations About Wom.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Kyles, D. (2005). Managing Your Multigenerational Workforce. *Strategic Finance*, 87(6), 52.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Benefits Quarterly*, 19(4), 94.
- McGuire, D., Todnem By, R., Hutchings, K. (2007). Towards A Model of Human Resource Solutions for Achieving Intergenerational Interaction in Organisations. *Journal of European Industrial Training*, 31(8), 592-608.
- Nyberg, A., Leineweber, C., Hanson, L. M. (2015). Gender Differences in Psychosocial Work Factors, Work-Personal Life Interface, and Well-Being Among Swedish Managers and Non-Managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(8), 1149-1164.
- Ödemiş, G. (2017). Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir
- Özdemir, İ. (2017). İş Stresi ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide İşe Bağlılığın Rolü: Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma.
- Özel, Ç. H. (2017). *Kuşak Kavramı ve Turizme Yansımaları, Kuşak Kavramına Disiplinler Arası Bakış*, (Ed. Özkoç, Hatice & Bayrakdaroğlu, Funda). Nobel Kitap Evi, İstanbul
- Senbir, H., (2004). *Z Son İnsan Mı?*, 1. Baskı , İstanbul: O Kitaplar.
- Simard, M. (2012). Employees' Perceptions of Work Life Balance. Yayınlanmamış Doktora Tezi. *University of Waterloo*, Kanada.
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives.
- Spiro, C. (2006). Generation Y in the Workplace. *Defense AT&I*, 35(6), 16-19.
- Sturges, J., Guest, D. (2004). Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in The Career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Sujansky, J., Ferri-Reed, J. (2009). Keeping The Millennials: Why Companies Are Losing Billions in Turnover to This Generation-and What to Do About It. *John Wiley & Sons*.
- Swarnalatha, C., Rajalashmi, (2016) *Work-Life Balance: A New Approach*, Indian, Laxmi Book Publication.

- Şalap, K. O. (2016). Çalışma Yaşamında Kuşaklar: Kuşakların İş ve Özel Yaşam Dengesine İlişkin Yaklaşımları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Tausig, M., Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Teker, S., (2015). Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Tolbize, A. (2008). Generational Differences in the Workplace. *Research and Training Center on Community Living*, 5(2), 1-21.
- Toruntay, H. (2011). Takım Rollerini Çalışması: X Ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Voydanoff, P. (2005). Toward A Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Walia, P. (2015). Gender and Age as Correlates of Work-Life Balance, *Journal of Organisation & Human Behavior*, Vol:4, Issue 1, January, 13-18.
- Williams, K. C., Page, R. A. (2011). Marketing to the Generations. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3(1), 37-53.
- Yavuz, N., (2018). İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Yeşiltepe, B. (2014). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Muğla.
- Yurtseven, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk Tipi Y Kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353.

ÜRETİM SİSTEMLERİNDE BİR SİMÜLASYON UYGULAMASI

Geliş Tarihi: 09.11.2019

Dr. Öğr. Üyesi Özlem ERGÜT¹

Kabul Tarihi: 26.12.2019

Makale Türü: Alan Araştırması

Özet

Yaratmak, meydana getirmek olarak tanımlanan üretim kavramına ekonomik açıdan bakıldığında üretim, birçok işlem ya da fonksiyonun bir araya gelmesiyle meydana gelmektedir. İşletme sistemi içerisinde yer alan üretim sistemi gerekli kaynakların kullanılarak bir süreç sonucunda bu girdilerin mal veya hizmet olarak çıktıya dönüştürülmesi sürecidir.

Simülasyon, sistemin genel işleyişinden üretim sürecinin geliştirilmesine, performans tahminlerinin yapılmasından yapılacak değişikliklerin sistem üzerindeki etkisinin belirlenmesine kadar pek çok aşamada, üretim sistemlerinin analizinde sıklıkla kullanılan bir araçtır. Üretim sistemlerinde simülasyon, sistem gereksinimlerin saptanması, çözümlerin belirlenmesi kısaca belirlenen amaçlara uygun çözümlerin değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bu çalışmada anahtar göbeği üretimi yapan bir firmanın üretim sistemi incelenerek, üretim sisteminin mevcut durumu için bir simülasyon çalışması gerçekleştirilmiştir. Böylece sistemin nasıl işlediği, hangi durum ve noktalarda etkinliğin nasıl değiştiği saptanmıştır. Aynı zamanda yapılan bu çalışma ile, mevcut simülasyon programlarından biri olan Enterprise Dynmics'in işlevselliği ve bu tür araçların daha da geliştirilmesi için gereken ihtiyaç vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üretim Sistemi, Simülasyon, Üretim Hattı.

Jel Kodları: C15, C63.

A SIMULATION APPLICATION IN PRODUCTION SYSTEMS

Abstract

From an economic point of view, the concept of production, which is defined as creating, is the combination of many processes or functions. The production system within the operating system is the process of converting these inputs into output as goods or services as a result of a process by using the necessary resources.

Simulation is a widely used tool in the design and analysis of production systems in many stages, from the general operation of the system to the development of the production process, from the performance estimations to the determination of the impact of the changes on the system. In this study, the production system of a firm producing key hub is examined and a simulation study is performed for the current state of the production system. Thus, it was determined how the system works and in which situations and points the effectiveness changes. At the same time, this study emphasizes the functionality of Enterprise Dynmics, one of the existing simulation programs, and the need for further development of these such tools.

Keywords: Production System, Simulation, Production Line.

Jel Codes: C15, C63.

¹ Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, ozlem.ergut@marmara.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4076-8343

1.GİRİŞ

Üretim, doğal kaynaklar, malzeme, para, işgücü, enerji, bilgi birikimi gibi birtakım girdilerin belirli bir dönüştürme süreciyle istenilen miktar, kalite, zaman ve yerde mal veya hizmet haline dönüştürülerek işletme amaçlarının en uygun biçimde karşılanması faaliyetlerini kapsamaktadır. Üretim sistemi ise işletmelerin belirlenen amaçlarına ulaşabilmeleri için sistem içinden ve dışından sağlanan girdilerin en uygun bileşeninin bulunarak fiziksel bir çıktıya dönüştürülmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Uslu, 2017, s. 247).

Yoğun rekabet ortamında işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmesi, değişen müşteri ihtiyaçlarını karşılayarak rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri için sürekli olarak gelişmeleri, esnek ve hızlı biçimde değişimlere adapte olabilmeleri gerekmektedir. Gerçek sistem üzerinde denemeler yapmak oldukça zordur. Üretim sistemlerinin stokastik sistemler olması, karmaşık ve otomatik olması üretim sistemlerinin analizinde simülasyonu zorunlu kılar (Üner vd., 2005, s. 52). Simülasyon yardımıyla farklı senaryolar üzerinden denemeler yapmak mümkün olmaktadır.

Simülasyon, bir sistemin modelinin tasarlanması ile sistemin davranışını anlamak veya sistemin işleme için çeşitli stratejileri değerlendirmek amacıyla bu model ile deneyler yapılması sürecidir (Shannon, 1975, s. 9). Simülasyon ile yapılması planlanan değişikliklerin modelleri oluşturulup, sistemin mümkün davranışları hakkında fikir sahibi olunabilmektedir.

Üretim sistemlerde simülasyonun kullanılmasının sebebi, sistemi birçok yönden analiz edebilmesi, böylelikle gerçek üretimin maliyetli ve riskli bir şekilde uygulanmasından kaçınılarak, üretim sistemi bileşenlerinin hangi kombinasyonlarının mevcut ve stratejik işletme ihtiyaçlarına dinamik olarak uyacağıın belirlenebilmesidir (Li ve Shurrab, s. 4).

Simülasyon üretim sistemlerinde, makine ve personel ihtiyacının belirlenmesi, gereksinimlerin saptanması, performans değerlendirmesi ve verimlilik analizi, sistem için zaman analizi, üretim planlaması gibi pek çok alanda uygulama alanına sahiptir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde üretim sistemlerinin simülasyonunu ele alan çalışmalar aşağıda özetlendiği gibidir.

Bodner ve McGinnis (2002), gerçekleştirdikleri çalışmada nesne yönelimli simülasyon yaklaşımlarının geliştirilmesinde kullanılan bir süreci ele alıp, yarı iletken üretimde bir çalışmada bunu göstermişlerdir.

Hernandez vd. (2005), mevcut topolojide petrol ve gaz üretiminin hesaplaması için bir simülasyon çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada üretim sistemlerinin simülasyonu ve optimizasyonu için yenilikçi bir model önerilmiş, WellNet adlı bir prototip kullanılarak farklı stratejilerin sonuçları karşılaştırılmıştır.

Uner, Özkale, Aladağ, Yazgan (2005), akış tipi bir üretim sisteminde forkliftler yerine otomatik konveyör sistemleriyle tek yönlü, operatörsüz taşıma yapabilen bir sisteme geçişi simülasyonla analiz etmiş, performans kriterlerine göre alternatif modellerin istatistiksel yöntemlerle karşılaştırmasını yapmışlardır.

Kurşun ve Kalaoğlu (2009), hazır giyim imalatının emek yoğun yapısına odaklanmak için bir kazak dikiş hattı için bir simülasyon çalışması gerçekleştirmişlerdir. Gerçekleştirilen simülasyon çalışması ile üretim hattındaki darboğazlar belirlenmiş ve darboğazları ortadan

kaldırmak ve üreticilere karar alternatifleri önermek için çeşitli senaryo analizleri ile olası senaryoları denemişlerdir.

Kulak, Polat ve Şahin (2009), mermer üretimi gerçekleştiren bir üretim sisteminde değer akışı haritalandırma yöntemi ile simülasyon yöntemini belirli kriterler dikkate alarak karşılaştırmıştır. Her iki yöntemin sonuçlarını karşılaştırdıklarında simülasyon sonuçlarının daha güvenilir olduğunu tespit etmişlerdir.

Solding, Petku ve Mardan (2009), gerçekleştirdikleri araştırmada, ayırık olay simülasyonu kullanarak üretim tesislerindeki enerji sistemlerde verimliliği arttırmak için geliştirilen metodolojilere odaklanmış, İsveç döküm endüstrisinde yürütülen dört vaka çalışmasının sonuçlarını açıklamışlardır. Böylelikle önemli olan süreçleri, gerçekleştirilmesi gereken faaliyetleri ve yapılabilecek analiz türlerini belirleyerek verimliliği arttırılmasına yönelik fikirler sunmuşlardır.

Çörekçioğlu ve Sezen (2011), gerçekleştirdikleri çalışmada bir otomotiv yan sanayi işletmesinin sac üretim sistemini modellenmişlerdir. Mevcut olan durumla ve diğer olabilecek sistemler arasındaki farkları karşılaştırarak bulguları karşılıklı olarak yorumlamışlardır.

Azab ve AlGeddawy (2012), mevcut simülasyon metodolojilerinin üretim sistemlerinin değişken doğasını ve simülasyon sırasındaki model parametrelerindeki değişimi desteklemediği düşüncesinden hareketle simülasyon modelleri ve üretim sistemlerinde kullanılan yöntemleri, değişken üretim sistemlerine uygunlukları açısından değerlendirmişler, sonuç olarak gelecekteki zorluklar ve gereksinimleri vurgulamışlardır.

Mourtzis, Doukas ve Psarommatis (2012), kişiselleştirilmiş ürünlerin üretimine odaklanan üretim ağlarının tasarımı için bir yöntem sunmuşlardır. Bir program yardımıyla uygulanan yöntem ile, imalat ağı alternatif konfigürasyonlarının üretilmesi ve değerlendirilmesi için bir mekanizma oluşturulmuştur.

Afazov (2013), üretim süreci zincirlerinin modellenmesi ve simülasyonunun, üretim süreçlerinin neden olduğu kusurları azaltmak ve üretim sırasında bileşenlerin ömrünü uzatmak için önemli olduğu görüşünden hareketle, aero-motor gaz türbini bileşenleri için yaşam temelli bir metodoloji önermiştir. Yeni bir yazılım sunarak, bileşenlerin ömrünü tahmin etmek için nihai kalıntı gerilme durumunun ve çarpıklıklarının tahmin edildiği üç üretim süreci zincirini simüle etmiş, gelecekte bu sahadaki zorlukları vurgulamıştır.

Thiede, Seow, Andersson ve Johansson (2013), enerji ve kaynakların verimli kullanımının imalatçı firmalar için önemli olduğu düşüncesinden hareketle, üretim sistemi simülasyonunun, bu gibi sorunlarla başa çıkmada umut verici olduğunu savundukları çalışmalarında aynı zamanda simülasyonu geleneksel hedef boyutları ile ele alıp incelemişlerdir. Daha fazla gelişme için farklı fikirler sunmuşlardır.

Mourtzis, Papakostas, Mavrikios, Makris ve Alexopoulos (2015), dijital üretim teknolojilerinin, bir ürünün geliştirme süresinin ve maliyetinin azaltılmasının önemli bir parçası olarak görüldüğü ve simülasyon tabanlı teknolojilerin, farklı ürün, süreç ve üretim sistemi konfigürasyonlarının denenmesine olanak sağladığından hareketle, bir dizi farklı teknolojik ve üretim alanında simülasyon tabanlı uygulamaları araştırmışlardır. Çalışmada mevcut endüstriyel uygulamaların tartışılmasının yanısıra ürün ve üretim süreci tasarımı alanlarında ve aynı zamanda kurumsal kaynak planlaması alanında bir dizi simülasyon tabanlı çözümleride araştırmışlardır.

Back, Lee, Shin, Woo (2016), çalışmalarında tersane simülasyonu modellemesi için yinelemeli simülasyon modelleme prosedürünü analiz ederek tanımlamışlardır. Geliştirilen

sistemin etkinliği, simülasyon modeli ile uygulanarak bakılmış, önerilen sistemin modelleme süresini önemli ölçüde azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bağ ve Aslan (2016), bir tekstil fabrikasının üretim sisteminin mevcut durumu görmek için simülasyon modeli oluşturmuşlardır. Bu amaçla iki adet alternative senaryo geliştirip sonuçları karşılıklı olarak analiz etmişlerdir.

Park, Ham ve Lee (2016), gemi üretiminde yeni üretim prosdürleri ile riskleri önceden değerlendirmek için yeni bir simülasyon sistemi (simson) geliştirmişlerdir. Simülasyon sonuçlarını, gerçek durum sonuçlarıyla karşılaştırmışlardır. Sonuç olarak simülasyon sonuçlarının gerçek durumla uyumlu olduğunu, geliştirdikleri simülasyon sisteminin üretim planlama simülasyonuna uygulanmasında uygun olduğunu tespit etmişlerdir.

Mourtzis (2019), gerçekleştirdiği çalışmada imalat sistemleri simülasyon teknolojilerinin önemli tarihsel dönüm noktalarını araştırmış ve imalatın kilit alanlarında son sanayi ve araştırma yaklaşımlarını ortaya koymuştur. 4. Sanayi Devrimi bağlamında, imalatın dijitalleşmesine yönelik imalat sistemlerinin tasarımında ve işletiminde simülasyonun nasıl şekillendirildiğini ve literatürde ortaya çıkan yeni yaklaşımları incelemiştir.

3. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu çalışmada İstanbul'da faaliyet gösteren anahtar göbeği üretimi yapan bir firmanın üretim sistemi incelenerek, üretim sisteminin mevcut durumu, üretim miktarı ve kapasite kullanım oranları için bir simülasyon çalışması gerçekleştirilmiştir. Böylece sistemin nasıl işlediği, hangi durum ve noktalarda etkinliğin nasıl değiştirdiği gözlemlenebilmiştir. Simülasyon çalışması için Enterprice Dynamics programından yararlanılmıştır.

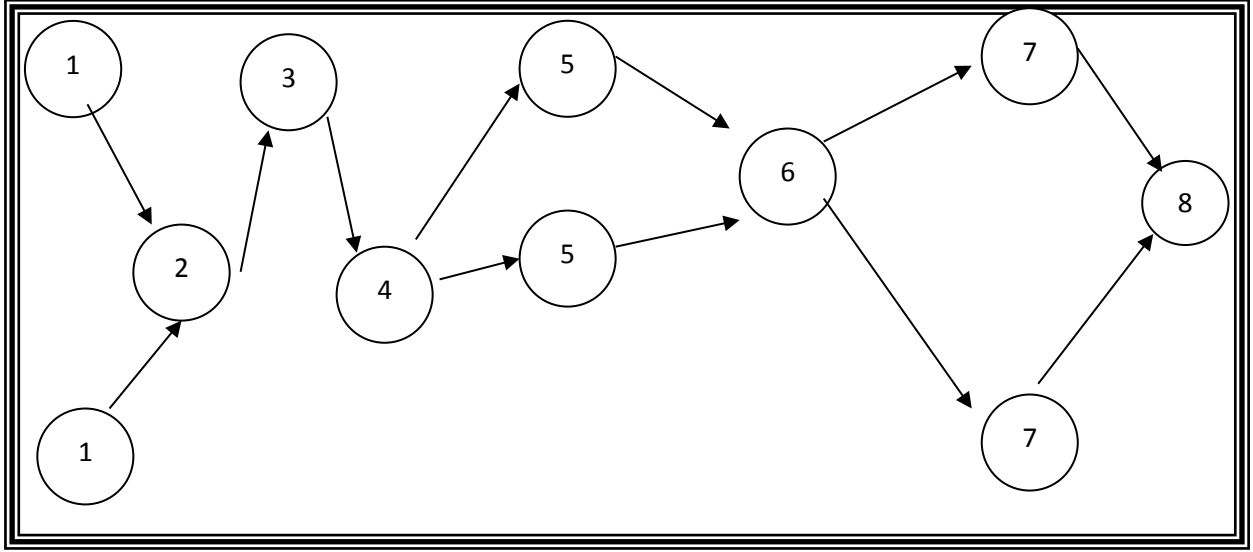
Firmalar için yeniliklerin takip edilip, üretim sistemlerinin incelenmesi, olabilecek tüm değişikliklerin sürekli araştırılması büyük önem arz etmektedir. Bu keşif ve değerlendirme süreci sürekli olduğundan, farklı koşullar altında sonucun nasıl değişeceğini gözlemlemek için simülasyona ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada yapılan simülasyon çalışması ile amaçlanan sistemin genel işleyişi ve yapılabilecek alternatif değişiklikler sonrasındaki gelişim izlenerek, firmanın stratejilerini belirlemesi ve karar almasında yol gösterici olmaktır. Aynı zamanda yapılan bu çalışma ile, mevcut simülasyon programlarından biri olan Enterprise Dynmics'in işlevselliği ve bu tür araçların daha da geliştirilmesi için gereken ihtiyaç vurgulanmıştır. Simülasyon çalışması ile firmada hem mevcut sistemin gerçekte nasıl işlediğinin anlaşılmasına katkıda bulunulmuş, hem de geliştirilen senaryolar ile analizler yapılmıştır.

Çalışmada öncelikli olarak işletmedeki hat boyunca detaylı iş zaman etüdü yapılmış, model mevcut şartlar altında kayıtlar tutulup incelenerek toplanılan işlem sürelerinin bağımsızlığı kontrol edilmiştir. İşlem sürelerinin bağımsızlığını kontrol etmek için serpilme diyagramı çizdirilmiş ve Run testi uygulanmıştır.

Daha sonraki aşmada toplanan verinin ilgili teorik dağılıma uygunluğu araştırılmıştır. Her bir işlemde elde edilen verilerin hangi dağılıma uygun olduğunu belirleyebilmek amacıyla Stat::fit programından yararlanılmıştır. Program yardımıyla ilk önce veriler için beklenen dağılım belirlenmiş, daha sonraki aşmada ise Kolmogorov-Smirnov testi ile bulunan dağılımın uygun dağılım olup olmadığı ortaya konulmuştur.

4. ANALİZ VE BULGULAR

Analizlere geçilmeden önce çalışılan üretim sistemi ile ilgili bilgi verilecek olunursa ürünün üretimi belli bir iş sırasına bağlı olarak gerçekleşmektedir. Şekil 1'de ürünün üretilmesi için gerekli olan akış şeması gösterilmiştir.



Şekil 1: Akış şeması

Hattı analiz edebilmek için öncelikle iş zaman etüdü hat boyunca gerçekleştirilerek işin adı, makine numarası, operasyon sırası, işlem süresi gibi bilgiler elde edilmiştir.

İşlem numarası ve işlemin adı aşağıda yer alan Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: İşlem numarası ve işlemin adı

İşlem Numarası	İşlemin Adı	İşlem Numarası	İşlemin Adı
<i>1A</i>	Pimleme	<i>5A-5B</i>	Rulman, Göbek
<i>1B</i>	Pimleme	<i>6</i>	Göbek yayı
<i>2</i>	Presleme	<i>7A</i>	Üst kapak vidalama
<i>3</i>	Fişe	<i>7B</i>	Üst kapak vidalama
<i>4</i>	Mandal	<i>8</i>	Çıkış

Hat boyunca işlem süresini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Malzemenin özelliği, çevre şartları, makinenin bazı özellikleri bunlar arasında gösterilebilir. Bu sebeple, bir işlemin gerçek işlem süresini yakalayabilmek için, her bir işe ait 30 ölçüm alınmıştır. Öncelikle veriler için bağımsızlık testi yapılmış ve aşağıda yer alan Tablo 2’de bulunan kuyruk olasılığı değerleri verilmiştir.

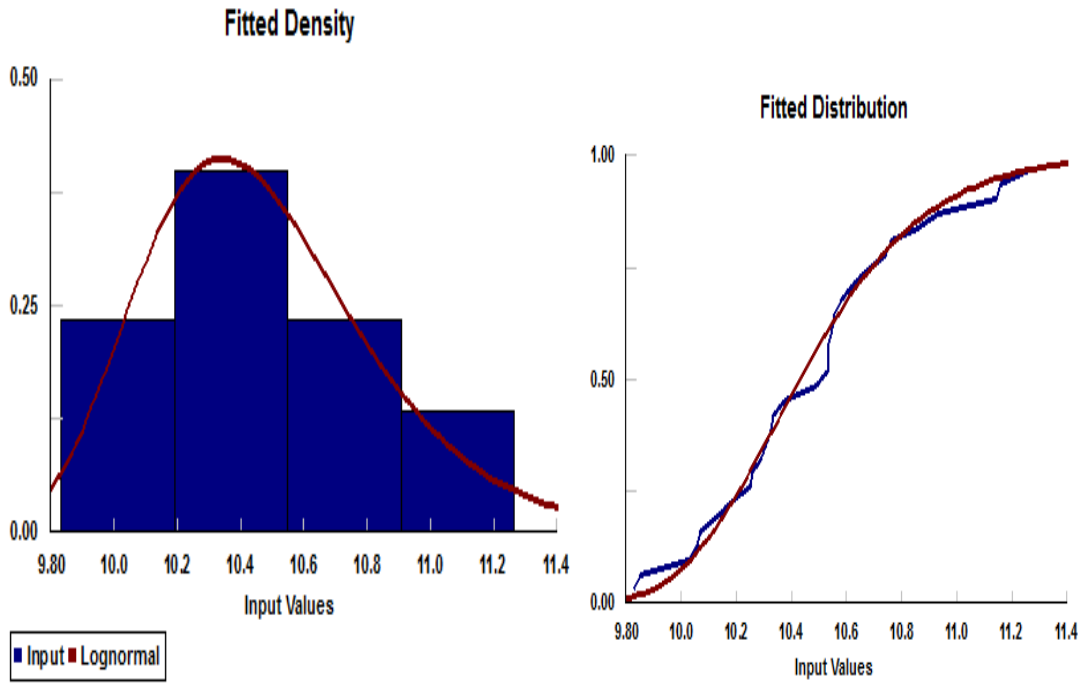
Tablo 2: Her işlem için bağımsızlık testi sonuçları

İşlem Numarası	Prob.	İşlem Numarası	Prob.
<i>1A</i>	0.233557	<i>5A</i>	0.765847
<i>1B</i>	0.764850	<i>5B</i>	0.179372
<i>2</i>	0.067	<i>6</i>	0.765847
<i>3</i>	0.297254	<i>7A</i>	0.877225
<i>4</i>	0.233557	<i>7B</i>	0.765847

Her bir işlem adımı için yapılan testler sonucunda ölçümlerin birbirinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır (prob.>0,05).

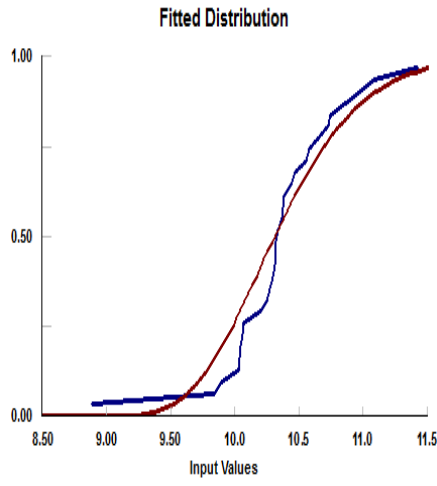
Hatta yer alan her bir işlem için bulunan verilerin uyduğu dağılımı belirleyebilmek amacıyla Stat::Fit programından yararlanılmıştır. Her bir işlem için elde edilen sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

1A numaralı işlem olan pimlemeye ait işlem süresinin histogramı Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekil incelendiğinde bu işlem için beklenen dağılımlar lognormal, uniform ve üstel dağılım olarak bulunmuştur. Uygun olan dağılımlardan hangisine uyduğunu belirleyebilmek amacıyla Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. %5 anlam düzeyinde yapılan test sonucunda uygun dağılımın lognormal (p-değeri: 0,833) dağılım olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

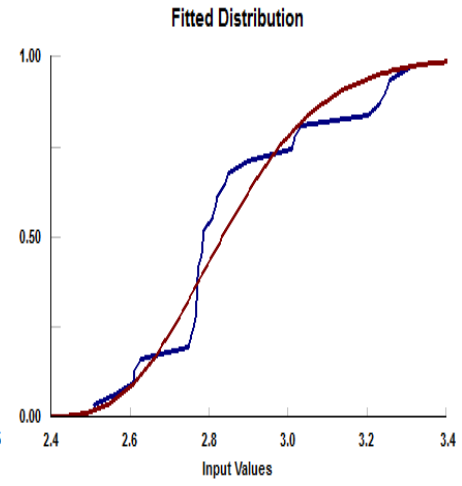


Şekil 2: 1A işlemi için histogram ve Uygun dağılım grafiği

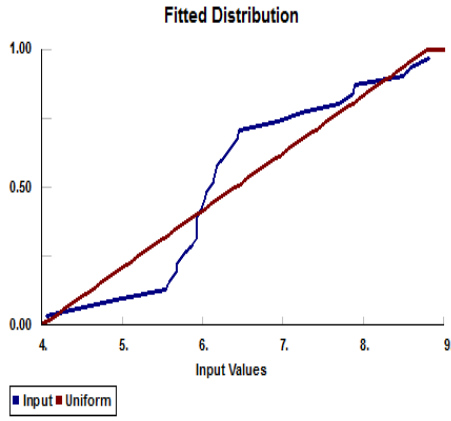
Bundan sonraki her bir işlem için yapılan Kolmogorov Smirnov testi sonucunda bulunan uygun dağılımların şekilleri aşağıda yer alan Şekil 3’de verilmiştir.



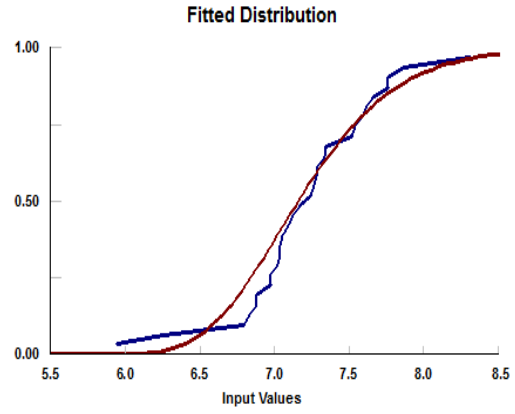
İşlem 1B için uygun dağılım



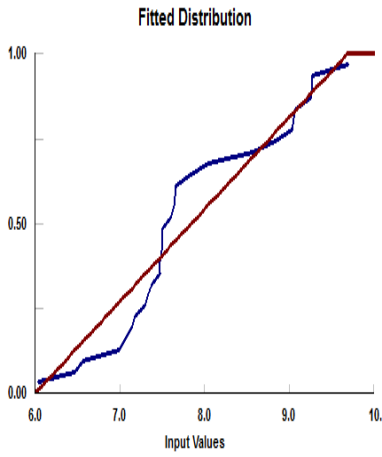
İşlem 2 için uygun dağılım



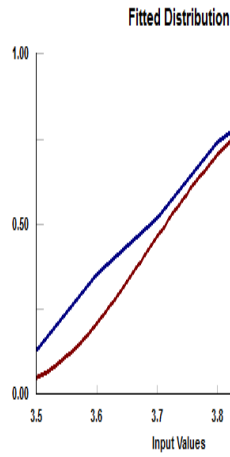
İşlem 5A için uygun dağılım



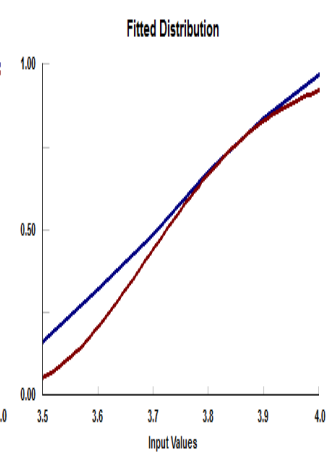
İşlem 5B için uygun dağılım



İşlem 6 için uygun dağılım



İşlem 7A için uygun dağılım



İşlem 7B için uygun dağılım

Şekil 3: İşlem 1B-7B için uygun bulunan dağılımlar

İşlemlere ait bulunan uygun dağılımlar aşağıdaki tablo yardımıyla özetlenmiştir.

Tablo 3: İşlemlere ait bulunan uygun dağılımlar

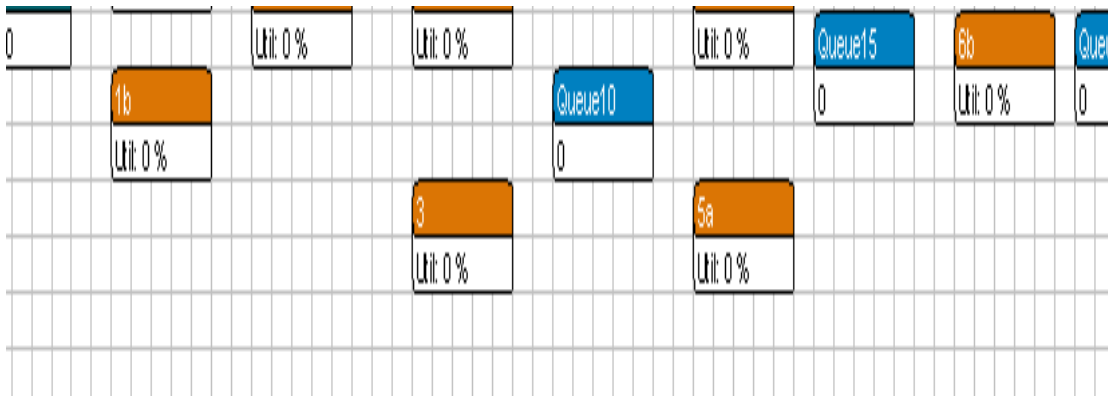
İşlem No	Uygun Dağılım	İşlem No	Uygun Dağılım
1A	Lognormal(0.358, 0.249)	5A	Uniform(4., 8.81)
1B	Lognormal(8., 0.837, 0.228)	5B	Lognormal(5., 0.769, 0.236)
2	Lognormal(2., -0.182, 0.238)	6	Uniform(6., 9.69)
3	Lognormal(1., 0.183, 0.251)	7A	Lognormal(3., -0.337, 0.213)
4	Lognormal(1., 0.233, 0.168)	7B	Lognormal(3., -0.322, 0.23)

Gerçek sistemi analiz etmek ve modeli oluşturmak için bazı varsayımlar göz önünde bulundurularak simülasyon çalışması gerçekleştirilmiştir. Bunlar:

- Sistem günde 8 saat çalışmaktadır.
- Her bir makinede tek bir işçi bulunmaktadır.
- Sistemdeki gecikme zamanları (makine bozulmaları, aparat değişimi) dikkate alınmamıştır.
- Hammaddenin sınırsız olduğu varsayılmıştır.
- Sistemde işçilerin kişisel ihtiyaçları dikkate alınmamıştır.
- Sistemde enerji problemi yoktur.

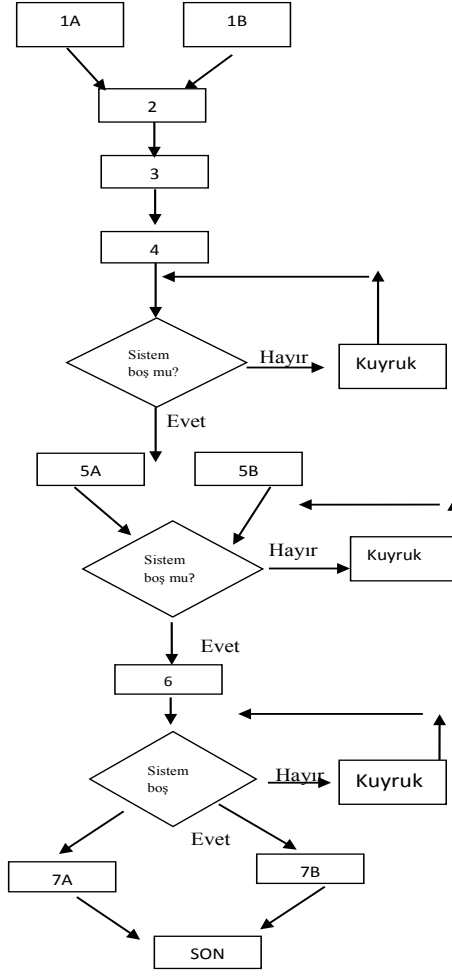
Makinenin kullanım kapasitesi, işlerin bekleme süresi, ortalama işlem sayısı, ortalama sistem çıktısı, kuyrukta bekleyen iş sayısı, çıktı miktarı gibi değerler sistemin değişkenlerini oluşturmaktadır. Sistemi analiz etmek için belirlenen performans ölçüleri; günlük ortalama bitirilen iş sayısı, günlük kuyrukta ortalama bekleme süresi ve kuyrukta bekleyen ortalama iş sayısıdır.

Sistem modellenmesi kısmında çizilen şematik model Şekil 4’de gösterilmiştir.



Şekil 4: Şematik model

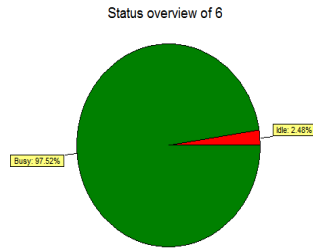
Örnek için çizilen basitleştirilmiş bir akış şeması aşağıda yer almaktadır.



Şekil 5: Üretim sisteminin akış şeması

Sistemin kısıtlarından birisi sistemin 8 saat çalışmasıdır. Simülasyon çalışmasında işleyişi görmek adına ilk önce sistem 1 kere 8 saatlik zaman dilimi için çalıştırılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

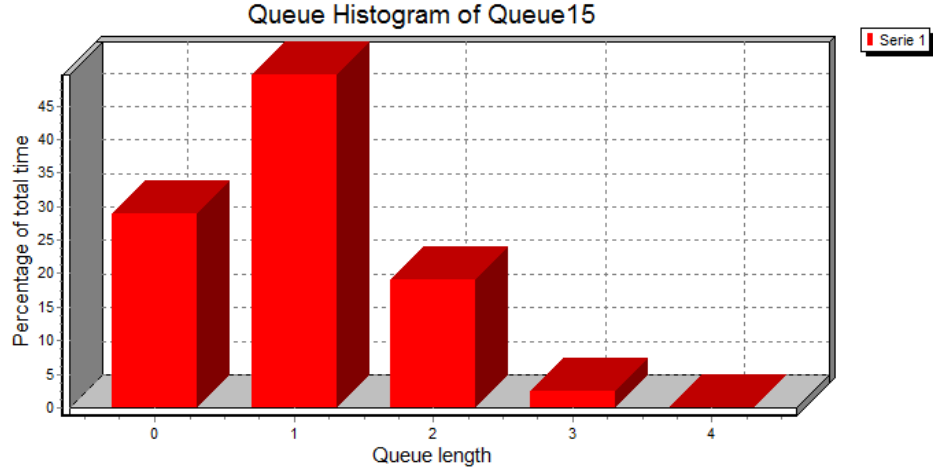
Enterprise Dynamics Programının Results bölümünde yer alan durum monitörü yardımıyla (StatusMonitor) istenilen atomun güncel mevcut durumunu ve atomun boş, dolu ve engelli olduğu zaman dilimleri de görülmektedir. Örneğin 6B atomu için 8 saatlik bir çalışma süresi sonunda elde edilen sonuç aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 6: 6 numaralı işlem için durum pasta grafiği

Şekil 6’da 8 saatlik simülasyon sonucunda 6 numaralı işlemcinin mevcut durumunu göstermektedir. Buna göre çalışma süresi içerisinde sistemin %97.52’nin dolu, %2.48’nin ise boş olduğu görülmektedir.

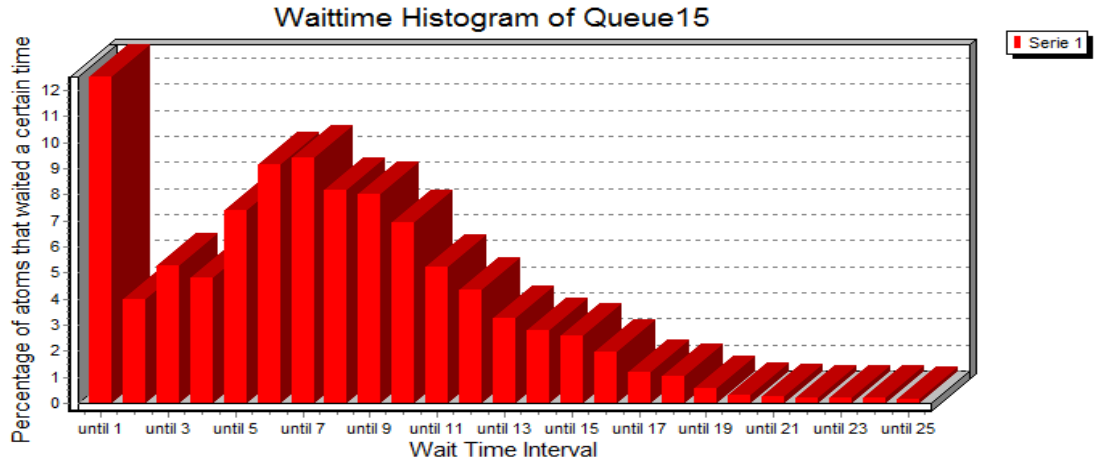
15 numaralı Kuyruk için 0-4 saat aralığındaki farklı kuyruk uzunlukları için oluşturulan histogram aşağıdaki gösterilmiştir.



Şekil 7: Kuyruk uzunluğu

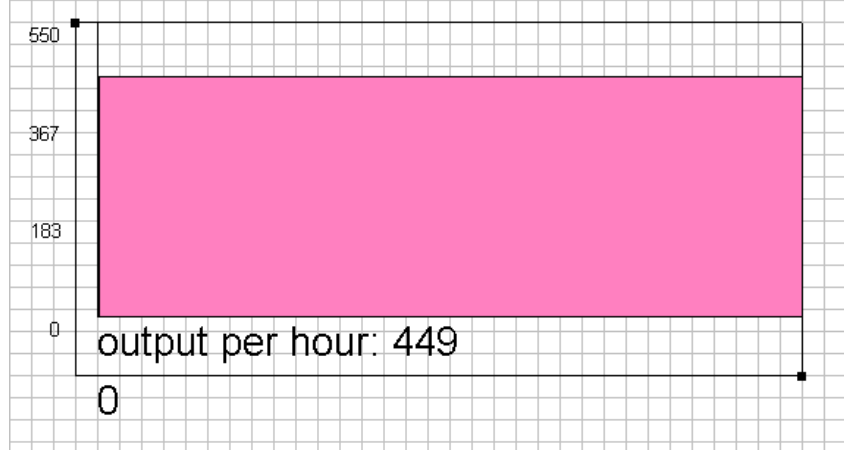
Şekil 7’de 8 saatlik çalışma süresi içerisinde 15 numaralı kuyrukta her bir kuyruk uzunluğunda geçen zaman yüzdesini görmek mümkündür.

Aşağıda yer alan Şekil 8, 15 numaralı kuyrukta bekleyen ürünün bekleme süresini göstermektedir.



Şekil 8: Bekleme süresi

Aynı zamanda monitör atomu yardımıyla saat başına çıktı miktarını görmek mümkündür. Çalışma süresi sonunda elde edilen çıktıya göre bulunan saat başına çıktı miktarı 449 adettir.



Şekil 9: Saat başına çıktı miktarı

Her bir atom için, raporun yapıldığı zaman atomda kaç adet ürünün bulunduğu, ürünün o atomda kalış zamanı, girdi-çıkıtı miktarını, mevcut durumunu (boş-dolu) görmek mümkündür. Örneğin çalışma süresi sonunda 5A numaralı işlemci için elde edilen çıktılar aşağıdaki Tablo 4 yardımıyla özetlenmiştir.

Tablo 4: 5A numaralı işlem için elde edilen çıktılar

Atom	Mevcut ürün sayısı	Ortalama kalış süresi	Girdi	Çıktı	Durum
5A	1	6	1168	1168	Boş

Montaj hattı üretim sistemi Enterprice Dynamics programı ile modellenmiştir. Her simülasyon 8 saat çalıştırılmıştır. Yapılan çalışmada incelenen üretim hattı modeli sonlanmayan simülasyon modeline uygundur. Çalışma süresi bittiğinde işlem durmakta ertesi gün kuyrukta bekleyen işler aynen devam etmektedir.

Günlük üretilen ürün miktarını hesaplamak için sistem sonlu olarak ele alınmıştır. Aynı işlem gün sonundaki kuyrukta bekleyen iş sayısı ve süresinin hesaplanmasında da kullanılmıştır. Sistem 8*100 tekrar olmak üzere incelenmiştir. Simülasyon modelinin çalıştırılarak 100 kez tekrarının yapılması sonucunda günlük bitirilen iş sayısı, günlük kuyrukta bekleyen iş sayısı, işlerin kuyrukta ortalama bekleme süresine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Performans kriterleri

Performans Kriterleri	Ortalama	Std.Sapma	Alt Sınır(%95)	Üst Sınır(%95)
Günlük bitirilen iş sayısı	3597	3.88	3596.25	3597.66
Kuyrukta bekleyen ortalama iş sayısı	1	0.74	0.85	1.14
İşlerin kuyrukta ortalama bekleme süresi	7.77	0.73	7.62	7.91

Sistemde bekleyen iş sayısı ve süresini belirleyebilmek için üretim hattı 8*100 tekrar yerine 800 saatlik bir tekrar olarak çalıştırılmıştır. Sistemin 800 saat 1 tekrar ile çalıştırılması sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer alan tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6: 800 saat 1 tekrar için performans kriterleri

Performans Kriterleri	Ortalama
Kuyrukta bekleyen ortalama iş sayısı	1
İşlerin kuyrukta ortalama bekleme süresi	7.81

Sistemdeki gün sonunda bekleyen iş sayısını azaltmak için sisteme 6 Numaralı işlemciden eklenmiş ve performans kriterleri karşılaştırılmıştır.

Tablo 7: Yeni bir işlemci eklenmesi sonucunda performans kriterleri

Performans Kriterleri	Ortalama	Std.Sapma	Alt Sınır(%95)	Üst Sınır(%95)
Günlük bitirilen iş sayısı	3600	4.34	3599.22	3600.92
Kuyrukta bekleyen ortalama iş sayısı	0.01	0.10	-0.01	0.03
İşlerin kuyrukta ortalama bekleme süresi	0.01	0.00	0.01	0.01

Yeni bir işlemci eklenmesi sonucunda gün sonunda bekleyen kuyruktaki iş sayısında ve kuyrukta ortalama bekleme süresinde azalma kaydedilmiştir.

5.SONUÇ

Teknolojinin hızla gelişip değiştiği rekabetin yoğun olarak yaşandığı bir ortamda işletmelerin ayakta kalabilmeleri, pazarın ve müşterinin ihtiyaçların karşılarken değişimleri zamanında yakalayabilmeleri ve kısa sürede adapte olmalarına bağlıdır. Bu sebeple işletmelerin mevcut senaryolarda hangi durumlarda nasıl bir pozisyonda olacağını belirlenmesi önem arz etmektedir. Bunun için gerçek sistemde denemeler yapmak zor olduğundan, değişikliği gerçekte var olan sisteme uygulamadan, yapılacak değişikliğin sonuçlarını anlaşılması mümkün kılan simülasyondan yararlanmak mümkündür. Karmaşık sistemleri modelleyebilme ve farklı senaryolarla tahmin yapma fırsatı tanıyan simülasyon ile sistem ayrıntılı olarak gözlemlenebilmekte, sistemdeki sorunlar ve eksiklikler saptanarak giderilebilmektedir.

Gerçekleştirilen bu çalışmada bir üretim hattı ele alınıp, sistemin yapısı simülasyon çalışması ile analiz edilmiştir. Yapılan simülasyon çalışması ile sistemin genel işleyişi incelenmiş ve gerçekleştirilen alternatif değişiklikler sonrasındaki gelişim takip edilerek gerekli stratejiler belirlenmiştir. Üretim hattının yapısını incelemek için gerçekleştirilen çalışmada performans ölçüleri olarak günlük ortalama bitirilen iş sayısı, günlük kuyrukta ortalama bekleme süresi ve kuyrukta bekleyen ortalama iş sayısı olarak belirlenmiştir.

Yapılan simülasyon çalışması sonucunda mevcut sistemde bekleyen iş sayısı oldukça azdır, sisteme yeni bir işlemcinin eklenmesi durumunda bekleyen iş sayısı ve süresi sıfıra yakınlıkta da aslında mevcut sistemin şu anki şartlar altında performansının iyi olduğunu söylenebilmektedir. Aynı zamanda bir sonraki çıktılarının bir sonraki atoma geçtiklerindeki girdi stratejisi ve kuyruk disiplinlerinde stratejiler geliştirilmiş ama bulunan sonuçların çok fazla etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada simülasyon çalışması bazı

varsayımlar altında gerçekleştirilmiştir. Yapılacak yeni çalışmalarda makina arızaları, çalışanların izinleri gibi durumlar dikkate alınıp çalışma daha detaylı hale getirilerek sistemde meydana gelecek değişiklikler izlenebilir.

Sonuç olarak yeniliklerin takip edilip, üretim sistemlerinin incelenmesi, olabilecek tüm değişikliklerin sürekli araştırılması, değerlendirilmesi firmaların varlıklarını devam ettirebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Bu keşif ve değerlendirme süreci sürekli olduğu için, farklı koşullar altında sonucun nasıl değişeceğini gözlemlemek adına simülasyona ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada olduğu gibi yapılan simülasyon çalışmaları ile genel işleyiş ve yapılabilecek alternatif değişiklikler sonrasındaki gelişim izlenebilmekte böylece firmalar önlerini görüp, mevcut senaryolar karşısında nasıl hareket edeceklerini bilebilmektedir. Böylelikle karar vericiler, operasyonel politikalarında yapacakları değişikliklerin sistemin performansını nasıl etkileyebileceğini görebilir; düşük maliyetle, güvenli ve hızlı analiz sonuçları elde edebilmektedir. Yapılan bu çalışma ile modelleme ve analizlerde yardımcı olan simülasyon programlarından biri olan Enterprise Dynamics'in sadece çözüme fiziksel olarak yatırım yapmadan cevap bulmasıyla kalmayıp aynı zamanda hızlı modelleme yeteneği ve iyi bir görselleştirme ile bileşenlerin daha yararlı kullanılmasına olanak sağlaması da vurgulanmıştır.

KAYNAKÇA

- Armaneri, Ö. (2005). *Bir montaj hattı üretim sisteminde optimal işgücü dağılımının arena process analyzer (pan) ve optquest kullanılarak belirlenmesi*. V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu'nda sunulan bildiri, İstanbul.
- Afazov, S. M. (2013). Modelling and simulation of manufacturing process chains. *CIRP Journal of Manufacturing Science and Technology*, 6(1): 70-77.
- Azab, A. and AlGeddawy, T. (2012). Simulation methods for changeable manufacturing, *Procedia CIRP*, 3, 179-184.
- Back, M. G., Lee, D. K., Shin, J. G. and Woo, J. H. (2016). A study for production simulation model generation system based on data model at a shipyard, *International Journal of Naval Architecture and Ocean Engineering*, 8(5): 496-510.
- Bağ, M. E. ve Aslan, E. (2016). A simulation study on a textile factory, *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 4(1): 38-54.
- Barragán-Hernández, V., Vázquez-Román, R., Rosales-Marines, L., & García-Sánchez, F. (2005). A strategy for simulation and optimization of gas and oil production, *Computers and Chemical Engineering*, 30(2): 215-227.
- Banks, J. (1998). *Handbook of Simulation*. New York: John & Wiley Sons.
- Bodner, D. A. ve Mc Ginnis, L. F. (2002). *A structured approach to simulation modeling of manufacturing systems*, In IIE Annual Conference. Proceedings, Institute of Industrial and Systems Engineers (IISE). Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/ee24/5c901444de97deaf1ad235f5c7aa96c54a08.pdf>
- Çörekçioğlu, S. ve Sezen, B. (2011). Üretim etkinliğinin artırılmasında simülasyon yaklaşımı ve bir üretim atölyesinde uygulama, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 53-75.
- Enterprise Dynamics, Erişim adresi: <https://www.incontrolsim.com/software/enterprise-dynamics/>
- Erar, A. (2006). Benzetim.

- Hançerlioğu, A. (2006). Monte carlo simülasyon metodu ve MCNP kod sistemi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 14(2): 545-556.
- Kulak, O., Polat, O., Şahin, Y. (2009). Bir Üretim Sisteminin Simülasyon ve Değer Akışı Haritalandırma Yöntemleri ile Analizi, H.İ. Koruca, G.Özdemir, A.Göleç, S.Hasgöl (Ed.), *Fabrika / Üretim Organizasyonlarının Yeniden Yapılandırılması ve Verimliliğin Artırılması Yoluyla Büyüme* içinde (s.78-89). İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Kurşun, S. (2007). *Tekstil endüstrisinde benzetim tekniği ile üretim hattı modellemesi ve uygun iş akış stratejilerinin belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kurşun, S. ve Kaloğlu, F. (2009). Simulation of production line balancing in apparel manufacturing, *Fibres & Textiles in Eastern Europe*. 17(4): 68-71.
- Kurşun, S. ve Kalaoğlu, F. (2010). Dikim bandında simülasyonla bant dengeleme, *Tekstil ve Konfeksiyon*. 2(3): 257-261.
- Law, A. M. (1998). *Simulation of Manufacturing Systems*. In 1988 Winter Simulation Conference Proceedings IEEE. Erişim adresi: <https://www.informs-sim.org/wsc97papers/0086.PDF>
- Li, M., & Shurrab, H. (2015). *Simulation of production systems sim 's coffee cups-proje*.
- Mourtzis, D., Doukas, M. and Psarommatis, F. (2012, September). Simulation-based design of production networks for manufacturing of personalised products, In *IFIP International Conference on Advances in Production Management Systems* (pp. 301-309). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Mourtzis, D., Papakostas, N., Mavrikios, D., Makris, S. and Alexopoulos, K. (2015). The role of simulation in digital manufacturing: applications and outlook, *International journal of computer integrated manufacturing*, 28(1): 3-24.
- Mourtzis, D. (2019). Simulation in the design and operation of manufacturing systems: state of the art and new trends, *International Journal of Production Research*, 1-23.
- Park, K. P., Ham, S. H. and Lee, C. Y. (2016). Application and validation of production planning simulation in shipbuilding, *Ocean Engineering*, 114, 154-167.
- Shannon, R. E. (1975). *Systems Simulation: The Art and the Science*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Solding, P., Petku, D. and Mardan, N. (2009). Using simulation for more sustainable production systems—methodologies and case studies, *International Journal of Sustainable Engineering*, 2(2): 111-122.
- Stat::fit, <https://www.geerms.com/Fitting-Distributions.html>
- Thiede, S., Seow, Y., Andersson, J. and Johansson, B. (2013). Environmental aspects in manufacturing system modelling and simulation—State of the art and research perspectives, *CIRP Journal of manufacturing science and technology*, 6(1): 78-87.
- Uslu, Y. D. (2017). *Modern İşletme*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Üner, Ö., Özkale C., Aladağ Z. ve Yazgan, Y. (2005). Üretim sistemi tasarımında konveyörlü taşıma alternatiflerinin simülasyon yöntemi ile değerlendirilmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. 4(8): 49-73.

Yaman, H. Üretim Kavramı ve Üretim Sistemleri, Erişim adresi:
<http://web.itu.edu.tr/~yamanhak/ders/yus/YS-not-hf2.pdf> (1.1.2012)

Yavuz, S. Sistem Simülasyonu, Erişim adresi: www.yildiz.edu.tr/~smyavuz/Ssim082/08-1.pdf
(10.12.2011)

BURSA'NIN KENTSEL YAPI KÜLTÜRÜNDEKİ DÖNÜŞÜM

Geliş Tarihi: 16.11.2019

Arş. Gör. Yasin ÇAM¹

Kabul Tarihi: 06.12.2019

Makale Türü: Derleme

Özet

Dünya üzerinde insan eliyle oluşturulmuş her yapıda ait olduğu toplumun kültürünü yansıtan farklı özelliklerle karşılaşmaktayız. Konutlar, iş yerleri, park bahçeler, cadde ve sokaklar hatta mezar taşları da dahil olmak üzere Dünya üzerinde birçok farklı kültür ve buna bağlı olarak değişen bir kent kültürü vardır. Ancak özellikle gelişmekte olan ülkelerin hızlı ve ucuz kentleşme mağduru olmaları kentlerin dokularının bozulmasına ve yozlaşmış bir kent kültürü oluşmasına neden olmaktadır. Çalışmada Türkiye’de kent dokusu olarak büyük değişiklikler göstermiş bir kent olan Bursa örneği üzerinde çalışılmıştır. Bursa tarihi kimliği, doğası ve sanayisiyle ülkemizin marka şehirleri arasında bulunmaktadır. Ancak ülkemizdeki diğer büyükşehirler gibi hızlı göç ve düzensiz konutlaşmanın kontrol edilememesi sebebiyle kent kötü yapılaşmaya uğramıştır. Bu sorundan hareketle söz konusu çalışmada, Bursa’nın hızlı sanayileşmesiyle beraber göç alması ve şehirdeki kentsel yapılaşmasının son görünümünü, bu yapılaşmanın toplumsal ilişkilere etkileri ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Kentleşme, Yapı Kültürü, Toplumsal İlişkiler.

Jel Kodları: R11, R23.

THE TRANSFORMATION OF URBAN STRUCTURE CULTURE IN BURSA

Abstract

We encounter different characteristics reflecting the culture of the society to which it belong in every structure created by the human hand on the world. There are many different cultures on Earth, including dwellings, workplaces, park gardens, streets, even tombstones, and an urban culture that changes accordingly. However, the fact that developing countries are the victims of rapid and cheap urbanization causes deterioration of the cities' texture and formation of a degenerated urban culture. In this study, we work on Bursa city which undergone great changes in the urban fabric in Turkey. Bursa is among the brand cities of our country with its historical identity, nature and industry. However, like other metropolitan cities in our country, it has suffered from urban disruption due to rapid migration and irregular urbanization. We discuss the recent appearance of Bursa's rapid industrialization, migration and urbanization, the effects of this structuring on social relations.

Key Words: Migration, Urbanization, Building Culture, Social Relations.

Jel Codes: R11, R23.

¹ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, yasincam@osmaniye.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6009-6233

1. GİRİŞ

Kentler toplumların içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve kültürel kazanımların yansımalarıdır. Her toplumun bir kültürü, her kültüründe maddeler üzerinde bir estetik tarzı bulunmaktadır. Bu estetiği bazen bir binada bazen bir köprüde bazen ise bir sokakta görmek mümkündür. İnsanlık ortaya çıktığı günden beri kendine has duygularını doğa üzerine işlemiştir. Kentlerin kurulmaya başladığı dönemde insanlar kendilerine has mimariler kullanmış; yaşam alanlarını, inançları ve kültürleriyle şekillendirmişlerdir. Bu bağlamda Bursa şehri Osmanlı'nın ilk başkenti olması hasebiyle köklü bir tarihe sahip ve kültürel bir miras olarak dokusunun korunması gereken bir şehirdir. Osmanlı dönemine ait yapılarda inanç ve kültürel değerler gereği mahremiyetin, komşuluğun, sosyal yardımlaşmanın ve yeşil alanların büyük önem arz ettiği görülmektedir. Eski konutların güneş görmesi, sahip olduğu avluları, avlularında bulunan ağaçları, geniş ve evlerin yüksek tavanlı olmasına bakıldığı zaman insanların yaşamında kente ve kentsel yapılara ne denli önem verildiği görülmektedir. Bir toplum yaşam alanlarını kendi dünya görüşleri ve kültür eksenini çerçevesinde düzenler ve buna uygun politikalar belirler.

Cansever'e göre, konutların bahçe, yollar, sokak ve komşularla olan ilişkisi, toplumsal merkezlere olan mesafeleri, toplumların estetik, biçim ve toplumsal organizasyonlarına bağlıdır (Cansever, 2014, s. 19). Bu bağlamda Bursa'da bulunan eski Osmanlı evlerinin komşularla tam iş birliği içerisinde olacak şekilde birbirinin güneşini kapatmayan, birbirine yakın, dar sokaklı ve insanı topraktan uzaklaştırmayan en fazla 2 ya da 3 katlı evler olduğu görülmektedir.

Kentlerimiz elbette ki hep aynı kalacak değildi, değişecek, gelişecek ve büyüyecekti. Fakat bu değişim ve büyüme o kadar hızlı, kontrolsüz yaşanmıştır ki özellikle büyükşehirlerde betonlaşma oranı üst seviyeye ulaşmıştır.

Ulu ve Karakoç'a göre, kentlerde oluşan hızlı dönüşüm sosyal alt yapının yetersiz olması, gerekli şartların tam oluşturulamamış olması ve bu yetersizlikleri göçlerin tetikleme ile beraber günümüz toplumsal ve politik hayattaki karmaşanın temelini oluşturmaktadır. Bu durum bugünün kentlerinde fiziki imkanlardaki zıtlık, yozlaşma ve kimliksizliği oluşturmaktadır (Ulu ve Karakoç, 2004, s. 61).

Bursa'nın gelişimini tetikleyen birbirinden farklı önemli sektörleri vardır. Kış turizmi açısından Uludağ'a sahip olması, sanayi açısından birçok farklı otomobil, tekstil ve elektronik eşya fabrikalarına sahip olması, OSB ve büyük limanların bulunması aynı zamanda konum itibarıyla ülkenin metropol şehri İstanbul'a yakın olması Bursa'yı çekici kılan özelliklerindedir. Türkiye'de 1950'li yıllardan sonra gerçekleşen sanayi hamlelerinin Bursa'yı da etkilemesi ve buna bağlı olarak şehrin göç alma potansiyelinin artması nedeniyle hızlı ve sağlıksız yapılaşma süreci yaşanmıştır. Göçlerle farklı şehirlerden gelen farklı kültüre sahip insanlar Bursa'da heterojen bir kültür yapısı oluşturmuştur.

Kentleşme çeşitli etmenler ile insan eliyle oluşan bir süreçtir. Ülkemizde büyükşehirlere baktığımızda daha çok ekonomik kaygılarla kentlere gelen insanların olduğu görülmektedir. Bursa şehri de buna dahildir fakat burada etkili olan bir diğer husus ise siyasi ilişkiler sonucu ortaya çıkan nüfus mübadelesidir. Bursa şehri 93 Harbi ile başlayan ve sonrasında devam eden Balkanlardan, Batı Trakya'dan gelen göçmenler ile sanayileşmeyle beraber Türkiye'nin Karadeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden gelen göçmenlere ev sahipliği yapan bir kenttir. Bu kadar çok kültürü bir arada barındıran bir şehirde hemşeri mahalleleri kurulması kaçınılmaz olmuştur. Başka şehirlerden gelerek Bursa'ya yerleşen ve daha sonra memleketteki eş, dost, akrabalarını da davet eden insanlar gecekondulaşma sürecini hızlandırmışlardır (Aytaç, 2018, s. 8). Hızlı göçe bağlı hızlı

kentleşme şehirde büyük bir betonlaşmaya sebebiyet vermiş ve ‘Yeşil Bursa’ olarak tabir edilen kentte büyük bir kentleşme problemi açığa çıkmıştır. Burada temel nokta ise ucuz ve hızlı konutlaşma hamleleridir. En az maliyetle çok sayıda yapıyı faal hale getirmek bu süreçte etkili olmuştur. Durum böyle olunca da estetik kent dokusu önemini yitirip, kısa vadede konutlaşmanın maddi getirisi önem kazanmıştır.

Çalışmada Bursa şehrinin sanayi alanında gelişimi ve buna bağlı olarak yaşanan kentleşme süreci ile alakalı kaynaklar taranmış ve dokümanlar incelenmiştir. Konuyla alakalı daha önce ortaya konulan çalışmalardan faydalanılmıştır. Ardından şehirdeki yoğun yerleşimli mahalleler, sokaklar ve yapılar üzerinde gözlem yapılmıştır. Çalışmayı etkili kılmak için gözlem yapılan yerleşim alanlarında fotoğraflar çekilmiş ve bazı fotoğraflar çalışmada kullanılmıştır.

Çalışmada asıl üzerinde durulan dönem 1950’lerden sonra ülkemizde sanayinin gelişmeye başladığı ve yoğun göçlerin yaşandığı dönemdir. Kentsel ihtiyaçları karşılamak adına Bursa’da konutlaşma, kent dokusunun aldığı şekil ve şehirde kentleşme evresinin bugüne gelişinde ki sebepler inceleme konumuzdur.

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm çalışmanın giriş bölümüdür. İkinci bölümde Bursa’nın eski konutlarının kültürel ve mimari özellikleri incelenmiştir. Özellikle tarihi dokusuyla koruma altında olan bir köy olan Cumalıkızık Köyü’nün konutları üzerine çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise Bursa’yı çekici kılan ve şehre göçü arttıran ekonomik, siyasi ve sosyal sebepler incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise aşırı göç sebebiyle Bursa’nın kentsel yapısının nasıl bozulduğuna, konut ihtiyaçlarını karşılamak adına yapılan yanlış konutlaşma hamleleri ve şehre verdiği sosyal, kentsel ve mimari açıdan zararlar incelenmiştir.

2. BURSA’NIN ESKİ KİMLİĞİ: BİR OSMANLI KÖYÜ CUMALIKIZIK

Osmanlı döneminde Bursa’da Türklerin ilk yerleştikleri bölgelerden birisi olan Cumalıkızık Köyü, günümüzde 180’i aktif olarak kullanımda olan, bazılarında ise yenileme, koruma veya restorasyon çalışmalarının yapıldığı toplamda 270 adet ev ile Osmanlı dönemindeki konutların mimari ve sosyokültürel dokusunu günümüze taşımaktadır. Cumalıkızık evleri genelde iki veya üç katlıdır; birbirine akraba olan ailelerin birlikte, tam bir iş birliği ve uyum içinde yaşamlarını sürdürdüğü bilinmektedir. Evler inşa edilirken inançlar gereği aile mahremiyetine son derece özen gösterilmiştir. Evlerin dış kısımlarında zemin ve birinci katlar ile avlular, sokak ile uygun olacak şekilde moloz taşlar ve ahşap hatıllı duvarlarla inşa edilmiştir. Üst kat ahşap taşıyıcı hımış dolgu, üstü alaturka kiremitlerden oluşan kırma çatılı olarak dizayn edilmiştir. Sokaktan evlerin içinin görülmesi mümkün değildir. Pencerele ise üst katlarda kafesli veya cumbalı olarak tasarlanmıştır. Cumalıkızık Köyü’nde bulunan evlerde genelde iki farklı plan uygulanmıştır. Bunlardan birincisi etrafi taşlarla yüksek şekilde örülmüş bir duvarla çevrili olan dış avludur. Bu kısımdan eve giriş kapısına ve hayat kısmına geçilmektedir. Evin girişi, böylece sokakla doğrudan ilişkili değildir, ikinci tip evlerde ise dış avlu bulunmamaktadır. Sokaktan kapı ile doğrudan hayat denilen kısma girilmektedir. Hayat bölümünden iç avluya, ahıra, depolara ve merdiven kısmına geçilmektedir. Evlerin ana giriş kapıları iki kanatlıdır. Genellikle ceviz ağacı kullanılarak yapılan bu kanatlar dövme demir kuşaklar ve büyük başlı çivilerle bağlanmıştır. Kapıların kulpları da dövme demirden yapılmıştır. Kapıların iki kanatlı yapılmasının sebebi toplanan ürünlerin ve kullanılan tarım aletlerinin kolaylıkla ev veya avlu içerisine taşınmasını sağlamaktır (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2019, para. 1-2-3).



Kaynak: gezimanya.com. (5 Eylül 2019)

Resim 1: Cumalıkızık Köyü'nden avlulu bir ev görünümü, Bursa.

Bu avlulu ev fotoğrafında görüldüğü üzere duvarla çevrili bir avlu ev sahiplerine içeride açık havada ve mahremiyetin ön planda tutulduğu bir ortamda rahatça yaşama fırsatı tanımaktadır. Bu tarz evler ev halkına temiz bir havada rahatça bir kahve içip sohbet etmek ya da çocuklara güvenli bir ortamda açık havayı soluyarak oyunlar oynama fırsatını sunmaktadır.



Kaynak: Yazarın kendi çektiği fotoğraf. (13 Kasım 2018)

Resim 2: Cumalıkızık Köyü'nden avlusuz bir ev görünümü, Bursa.

İkinci fotoğraftaki evlerde ise aslında dış mekanla bağı kopmadığı, sokağında aslında evin bir parçası durumunda bulunduğu bir ortamı insanlara sunmaktadır. İki fotoğrafta da göze çarpan önemli ayrıntı evlerin pencerelerinin sık olması ve evlerin tek kat, iki ya da en fazla üç kat olmasıdır. Ayrıca bu konutların bir diğer özelliği ise, doğal malzemeler (toprak, saman, moloz ve ahşap) kullanılarak insan emeğiyle yapılmış olmasıdır.

Çerçi'ye göre, eski yapılarda kullanılan geleneksel malzemelerin belli oranda nefes alma yetkinliğine sahip olması ve ısı yalıtımı için uygun kalınlıkta yapılması ile ev halkı için konforlu uygun bir mekân inşa edilmiş olmaktadır (Çerçi, 2012, s. 70). Bu sebeple geleneksel yapıların inşasında iklim koşulları ve yerel malzemelerin kullanımı önemli birer role sahiptir.

Cansever'e göre, "Osmanlı şehir tasarımı, insan ürünü olması sebebiyle, suniliği, tabii özelliği olan inşa edilmiş geometrik, vakur ve sade mimarinin farklılaşma ve bir arada bulunmasını temin ederek aşmakta, "artifact"ların tabiatın güzelliğini yüceltmesini, insanın dünyayı güzelleştirmesini sağlamaktadır" (Cansever, 2014, s. 117).

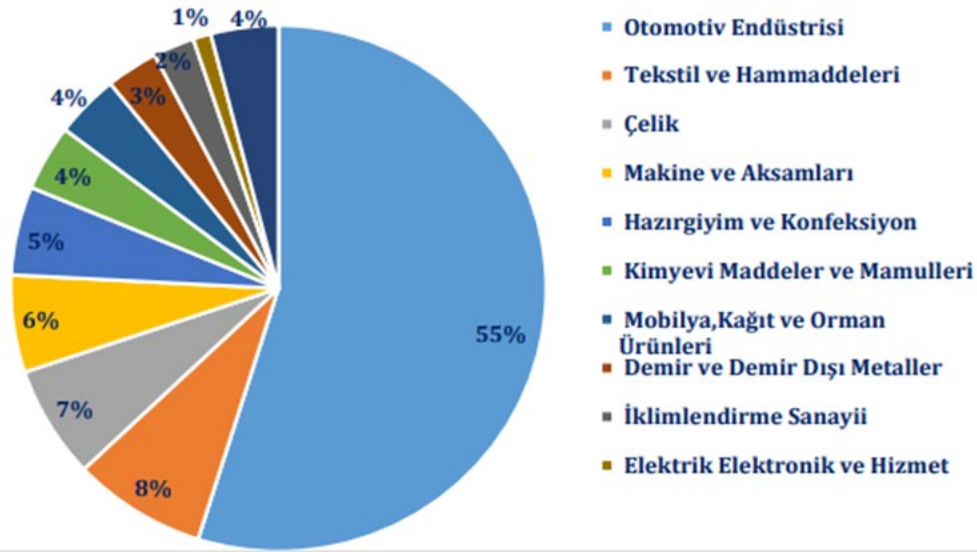
Yine Cansever'e göre, "Bu evler, tabiatın yapısındaki sınırsız bütünleştirmeyi tekrar gerçekleştirmek gibi insanın sınırlarını aşan gurur verici iddialı yaklaşımların yanılığısından arınmış, insanın imkanlarının ve ölçeğinin idraki ile oluşan, kendini ve yaratılış içindeki yerini bilen, erdemli kişiliğin tevazuu ile bu sınırları aşmaktan kaçınan, kendi hırs ve hevesini sınırlayan İslami öğretinin ürünüdür" (Cansever, 2014, s. 118).

Osmanlı kentlerinde ki mahallelere bakıldığında, tüm kişilerin birbiriyle tanışık olduğu bin kişilik kocaman bir aile gibi olduğu görülmektedir. Mahallede herkes birbirinin haklarını korur, tüm sorunları kendi aralarında çözer ve kendi içlerinde meseleleri büyütmeden hallederlerdi (Cansever, 2013, s. 137). Bu sokak ve yapılar aynı zamanda insanlara sosyokültürel özelliklerin korunmasını ve devamlılığının sağlanmasına da fırsat vermektedir. Genel olarak bir cami etrafında düzenli bir şekilde, sosyal saygı çerçevesinde inşa edilmiş bu evler sadece görüntüsel güzelliği değil aynı zamanda insana ruhen bir dinlenme fırsatı sunması ile de ön plana çıkmaktadır. Cumalıkızık dışında Maksem, Teferrüç. Duaçınarı, Çekirge gibi Bursa'nın eski semtlerinde de dokusu korunmuş eski yapıları ara ara görmekteyiz. Bu evler gibi daha niceleri maddi çıkarlar ve bina sahiplerinin ekonomik değişimleri sebebiyle yerini yeni nesil konutlara bırakmış olsa da hala ayakta kalan ve korunan örnek teşkil edecek konutlar bulunması Bursa'nın eski konut kültürünün varlığı açısından önemlidir.

3. BURSA'YA GÖÇÜ ARTTIRAN KENT EKONOMİSİNE BAKIŞ

6 Nisan 1326 tarihinde Bursa'nın fethedilmesinden, 29 Mayıs 1453 tarihinde İstanbul'un fethine kadarki süreçte, İznik'in sembolik olarak başkentlik yapması (1331-1335) ve Edirne'nin serhat başkentliği dışında, Bursa şehri Osmanlı Devleti'ne başkentlik yapmıştır. İstanbul'un fethinden Cumhuriyetin kuruluşuna kadar ki süreçte Bursa şehri, Hüdavendigâr Vilayetine (Livası) bir sancağı olarak idari teşkilatta yer almıştır (T.C. Bursa Valiliği, 2019).

Bursa, 19. yüzyılda yabancı sermayeli ipek fabrikalarının kurulmasıyla sanayi alanında başarılı adımlar atmış, 1923 yılı itibari ile Cumhuriyet Dönemi'nde de Bursa, gerek kamu yatırımlarıyla kurulan Merinos dokuma fabrikası gibi tesislerle ve gerekse özel sektör tarafından kurulan sanayi kuruluşlarıyla ülke ekonomisinin gelişimi ve ülkenin kalkınmasında önemli rol oynamıştır. Bursa'da tekstil, otomotiv, makine-metal imalatı, tarımsal üretime dayalı sanayi ve gıda, mobilya gibi sektörler ön plana çıkmakta ve ülkeye artı değer katmaktadır. Bu sektörlerinin yanında Bursa, raylı sistemler (ilk yerli tramvay üretimi), havacılık, savunma (zırhlı askeri araçlar) gibi sektörleri ile de teknolojik alanda önemli ürünler üretmeye devam etmektedir (Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, 2019).

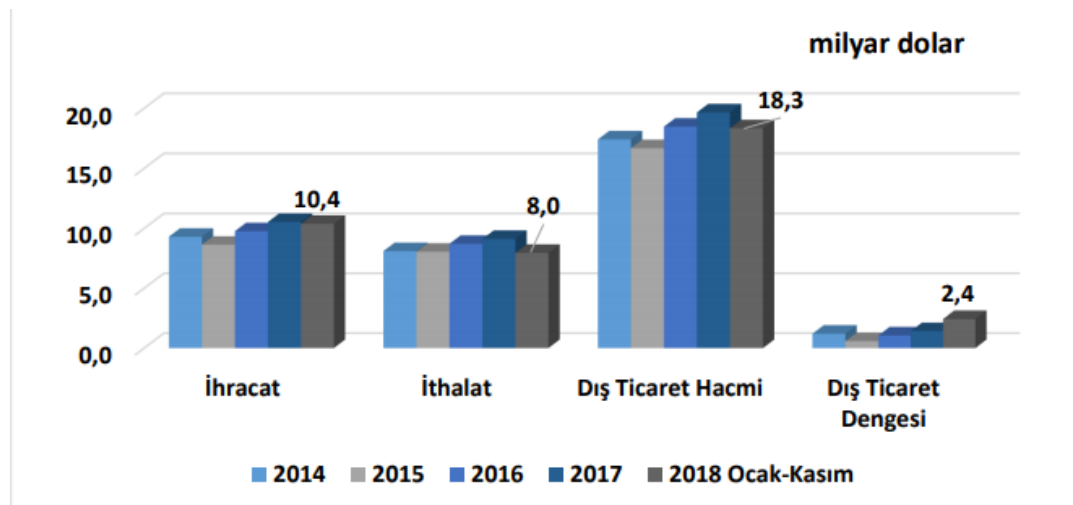


Kaynak: ÜİB Ar-Ge şubesi (Ocak, 2019)

Şekil 1: Bursa ili 2018 yılı sektörlere göre ihracat payları (%).

Bursa Valiliği'nin 2019 yılında yayınladığı "Bursa Ekonomik ve Sosyal Göstergeler 2019" adlı raporda 2018 yılı itibarıyla; Bursa'nın,

- Nüfusu 2.994.521 kişi,
- İthalat rakamları 8.517.369.000 \$,
- İhracat rakamları 11.150.864.000 \$,
- Toplam işyeri sayısı 78.041 adet,
- SGK kapsamındaki çalışan kişi sayısı 954.790 kişi
- OSB sayısı 18,
- KSS sayısı 13,
- Serbest Bölge Sayısı 1,
- 2 ilçede (Mudanya ve Gemlik) ise limanlarının olduğu görülmektedir.



Kaynak: ÜİB Ar-Ge şubesi (Ocak, 2019)

Şekil 2: Bursa ili son yıllardaki dış ticaret verileri.

Bursa kenti dış ticaret hacmi baz alındığında ülkemiz şehirleri arasında İstanbul'dan sonra gelmekte ve ikinci sırada yer almaktadır. Ancak yıllara göre Kocaeli kentiyle ikinci ve üçüncü sırayı değiştirmektedir. Bursa'da çalışanların profili incelendiğinde, SGK kapsamında çalışanların 80.414 kişisi memur, 112.367 kişisi BAĞ-KUR'lu, 762.009 kişisi ise işçi statüsündedir (T.C. Bursa Valiliği, 2019, s. 10). Rakamlara bakıldığında görülen şey şu ki, Bursa, ülkemizde hem nüfusu hem de ekonomik göstergeleriyle çoğu şehrimizden büyük ve ekonomik açıdan potansiyelli bir işçi kentidir. Bursa'yı insanlar için çekici kılan sektörleri başta otomotiv olmak üzere tekstil, mobilya, madencilik ve yaş meyve-sebze sektörleridir. Bursa'nın ekonomik ağırlığının tarım sektöründen sanayi sektörüne kayma hareketleri Cumhuriyet öncesine dayansa da göç aldırان asıl sanayi hamleleri Cumhuriyet sonrasında başlamıştır. Bursa'da cumhuriyet dönemi önemli fabrikalaşmaları olarak şunları söylemeliyiz ki; 1938 yılında Bursa Merinos Fabrikası, 1966 yılında Karsan kurulmuş, 13 Nisan 1969 yılında Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. temelleri Bursa'da atılmış ve fabrika 12 Şubat 1971'de açılmıştır. Yine 1969 yılında bir diğer otomobil fabrikası olan OYAK-Renault Türk-Fransız anlaşmasıyla kurulmuş ve fabrika 1971 yılında Bursa'da üretime başlamıştır (Çoban, 2007, s. 20). Ayrıca aynı yıllarda 1972 yılında Bosch firması da Bursa'da bir fabrika kurmuştur. Bu çeşitli sanayi atılımlarıyla büyük fabrikanın kurulması şehirde tamamlayıcı mallar sektörünün de gelişmesine olanak sağlamış Bursa'da yeni ve büyük bir istihdam alanı açılmıştır. Dolayısıyla da şehir dışından birçok farklı bölgeden göç almıştır. Bugün Bursa'da bulunan hane sayısı TÜİK verilerine göre 890.832'dir. Son 1 yılda 20 bin 849 hanenin arttığı Bursa'da tek kişilik hane halkı sayısı 124 bin 464, çekirdek aile sayısı 611 bin 752, geniş aile sayısı 135 bin 364, aile olmayıp birlikte yaşayan hane halkı sayısı ise 19 bin 252 olarak saptanmıştır (Olay Gazetesi, 2019, para. 1).

4. BURSA'YA GÖÇ AKINLARI VE BOZULAN KENT YAPISI

Bursa tarihte devamlı göç alan bir şehir olmuştur. 1800'lerde doğudan gelen Ermeniler, 1880'li yıllarda 93 Harbi dolayısıyla gelen göçmenler, 1924 nüfus mübadelesi ile Yunanistan'dan gelen göçmenler, 1912 ve 1930 yılları arası Balkanlardan gelen göçmenler, 1950'li yıllarda Bulgar göçmenleri, 1969'dan 1978'e kadar olan süreçte Bulgaristan'dan devam eden göçler, yine 1989 Bulgar göçmenleri ve bunların yanında 1970'ten sonra sanayi atılımlarıyla Anadolu'dan gelen diğer göçmenler olmak üzere şehir birçok göç alma dönemi yaşamıştır (Kaplanoğlu, 2014). Ardından bu göçler Bursa üzerine gerek ekonomik gerek sosyal olmak üzere birçok büyük etkiler yapmıştır. Dünyadaki hemen tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de kentleşme hareketleri yakın geçmişte hız kazanmış ve şehirleşme çok hızlı gerçekleşmiştir. Bundan dolayı kent alanları belirli değişikliklere uğramış genellikle var olan şehirlerde genişlenme yaşanmış ve konutlar dikey olarak şekillendiği için şehirler yükselti kazanmıştır (Tümertekin, 1997, s. 113). *“Türkiye’de özellikle 1950’li yıllardan itibaren kentlerde hız kazanan sanayileşme süreci, toplumun sosyoekonomik özelliklerini ve nüfusun kırsal alanlardan, sanayileşen büyük kentlere doğru yönelen bu göç dalgalarının kentler tarafından karşılanamayışı, kentsel alanlarda birçok sorunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Şehirlerde kısa bir süre içinde büyük miktarda nüfus gelmesi, buna karşılık yeterli konut inşa edilememesi, hızlı şehirleşmeye sahne olan diğer birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye şehirlerinde de gecekonduprobleminin doğmasına neden olmuştur”* (Tümertekin'den aktaran Çalışkan ve Akbulak, 2010, s. 116). Bursa'da da durum buna benzer bir gelişme göstermiş hem sanayi kollarının gelişmesi hem de mübadeleler ile şehir nüfusunda büyük bir artış olmuş, buna bağlı konut ihtiyacı doğmuştur. Konut ihtiyacını karşılamak maksadı ile yapılan gecekondu diye tabir ettiğimiz yapılar Bursa'da da kendini göstermiştir.

Bursa’da 1970 yılı itibariyle fabrikaların kurulmuş olması Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz bölgelerinden yoğun bir göç akını oluşturmuştur. 1955 yılında Bursa’da 129 bin kişi yaşıyorken, 10 yıl sonra bu sayı 212 bine, 1975 yılında ise 360 bine çıkmış, 1985 yılına gelindiğinde ise 612 bine yükselmiştir (Kaplanoğlu, 2014). Hızlı nüfus artışı Bursa’nın demografik yapısını etkilemiş ve şehir nüfusunu heterojen bir yapıya dönüştürmüştür. Bugün baktığımızda birçok farklı insanı ve birçok farklı kültürü Bursa şehrinde görmekteyiz. Göç sürecinde Bursa’da her maddi yapıya uygun mahalleler oluşmuştur. Nilüfer ilçesinde villa diye tabir edilen lüks konutlar Yıldırım ve Osmangazi ilçelerinde ise istisnalar hariç orta ve düşük bütçeli konutlar görülmektedir. Bazen hemşeri ya da aile apartmanları bazen ise müstakil bahçesiz doğrudan sokağa açılan kapılara sahip tek katlı, iki ya da üç katlı yapılar bulunmaktadır.

“Kent nüfusunun hızla arttığı günümüz koşullarında, kişilerin yaşamlarını sürdürdükleri bölgelerde yaşama sebepleri ekonomik, psikolojik, sosyo-kültürel, vb. faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin orta ve üst gelir grupları; kent merkezinin trafik ve insan yoğunluğundan uzak, güvenli bölgelerde ve konforlu konutlarda yaşama yönünde bir tavır geliştirmektedirler. Alt gelir gruplarının kentsel mekânda yaşam alanı tercihleri ise, gerçek anlamda bir tercihten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Alt gelir gruplarının amaçları kente tutunabilmektir” (Ertürk ve Karakurt Tosun, 2009, s. 47).

Bulgaristan, Yunanistan ve Balkanlardan mübadele ve ardından yaşanan göçlerle gelen insanlar Bursa’ya yerleşmiş ve buralarda kendi imkanları kapsamında konutlar inşa ederek çeşitli mahalleler oluşturmuşlardır. Adalet, İstiklal, Hürriyet ve Hamitler mahalleleri o dönem dışarıdan gelen Türkler için kurulan mahallelerdir. Yine ülke içinden göç eden insanların gelmesiyle arsa satışları Bursa’da tavan yapmıştır. O dönem tarla ve boş arazi olan birçok yer bugün binlerce insanın yaşadığı konut alanlarına dönüşmüştür (Kolaylı, 2017). Cumhuriyetin ilanından sonra Balkanlardan kentlere olan göç hareketleri, özellikle 1950’li yıllarda çoğalarak kentleşme süreci için bir dönüm noktası oluşturmuştur. Bu göç hareketlerine bağlı olarak kentsel genişleme ve büyüme şehrin kuzey yönüne yani Bursa Ovasına doğru olmuştur. Burada göçmen aileler için oluşturulmuş yeni mahallelerin çevresinde görünmeye başlayan ilk gecekondu, kısa bir zaman sonra bu bölgelerde kontrolün ve yıkım çalışmalarının arttırılması sebebi ile denetimin zor olduğu, arsa için herhangi bir bedel de ödemeyecekleri Uludağ eteklerine doğru yönelim başlamıştır. Bunun sonucunda ise Uludağ yamaçları üzerinde gecekondulaşma hareketleri hızlı bir genişleme dönemine girmiştir (Çalışkan ve Akbulak, 2010, s. 119).

Kentleşme ve göç sürecinde temel etmenlerden birisi kuşkusuz sanayidir. Sanayi alanları kuruluşunda ki yer seçimi kentleşmeyi de o yöne doğru çekmektedir. Türkiye’deki kentlerde genellikle ikili bir sanayi yapısı bulunmaktadır. Birinci tipteki kent merkezlerinden uzakta kurulmuş ve daha çok büyük ölçekli sanayilerin bulunduğu yerlerdir. İkinci tip ise genelde kentteki pazara bağımlı olan ve kent merkezinde bulunan küçük sanayi kuruluşlarının olduğu yerlerdir. Bu sanayi kuruluşlarının kentteki belli bölgelerde yoğunlaşmış olması çevredeki arsa fiyatlarını yükselmesine sebep olurken aynı zamanda gecekondularında yaygınlaşmasının önünü açmıştır (Tekeli, 2009, s. 56). Bursa’da da süreç bu şekilde işlemiş ve şehir, merkezden başlamak üzere fabrikaların kurulduğu yöne doğru genişlemiştir. Kestel’de OSB, tekstil atölye ve fabrikaları, Osmangazi’de elektronik ve otomobil fabrikaları ve ticaret merkezleri, Nilüfer, Demirtaş gibi bölgelerde OSB’ler ve buna bağlı atölye ve fabrikalar nüfusu çeken yerler olmuştur. Ulaşım imkanlarının artması ise nüfusu belli bir bölgeye sıkışmaktan kısmen kurtarmış ve fabrikalara yakın yerlerde oturma düşüncesi kısmen de olsa azalmıştır. Ancak bu çözülmenin büyüklüğü kent merkezindeki yığılmayı ortadan

kaldırmaya yetmemiştir. Merkezin cazibesi ve ticaret hacminin büyüklüğü sebebiyle insanlar için çekim noktası olma durumu devam etmiştir.

4.1. Hızlı Kentleşme ve Gecekondu Alanları Sorunu

Ülkemizde kentleşme alanında en göze çarpan husus kuşkusuz büyükşehirlerimizde ki gecekondulardır. Yoksul insanların başını sokacak bir evleri olması amacıyla yaptıkları bu evler büyükşehirlerimizde gecekondu mahallesi kültürü oluşturmuştur. Türkiye’de 1962 yılında ilk Organize Sanayi Bölgesi’nin Bursa’da kurulma sürecine başlanmasından sonra başta otomotiv ve tekstil olmak üzere birçok farklı sanayi sektörünün zamanla gelişmesi, şehrin iç ve dış göçler için bir çekim merkezi olmasına sebep olmuştur (Dostoğlu, t.y, s. 26). Bursa şehri, İstanbul, Ankara, İzmir, Adana gibi hızlı göç ve hızlı kentleşmenin dezavantajlarını yaşamış ve plansız, düzensiz bir konutlaşma mağduru olmuştur. Hızlı konut ihtiyacı ile sağlıksız olarak yapılan yapılar genel olarak önce tek kat daha sonra dönemsel çıkan imar aflarıyla beraber çok katlı hale dönüştürülmüş, ardından bu mahallelerdeki oy potansiyeli dolayısı ile verilen tapular bu konutların yerleşimlerini güvence altına almıştır. Bugün Bursa’nın göçlerle kurulan yerleşim yerlerine baktığımızda dar sokakların, plansız yerleşimlerin olduğunu görmekteyiz. Evlerin yan yana bitişik ve herhangi bir afet planlaması yapılmaksızın inşa edildiği göze çarpmaktadır. Daha önce TV veya gazetelerde sıklıkla rastlanan; “İtfaiye sokağa giremedi”, “Ambulans olay yerine gecikti” tarzında başlıklar plansız kentleşmenin olumsuz sonuçlarından sadece birkaçıdır. Eski Bursa sokaklarına baktığımız zaman, o dönem ki dar sokakların atların, at arabalarının geçeceği ölçüde yapıldığını görmekteyiz. Ancak bugünün artan nüfusu, teknolojinin gelişmesiyle araçların ortaya çıkması ve trafik olgusunun oluşması kentlerde bu araçlara uygun sokakların yapımını gerektirirdi. Her türlü aracın geçebileceği uygun bir genişlik belirlenip her türlü koşula uygun bir kent yapısı yapılabilmesi insanların yaşamlarını bugün için daha kolay kılabilirdi. Ancak bugün gecekondu mahallelerinde yerleşimler sıkışık ve sıkışık kentlerde insanların hareket alanı daralmaktadır.



Kaynak: Yazarın kendi çektiği fotoğraf. (10 Eylül 2019)

Resim 3: Başaran mahallesinden bir sokak görünümü, Bursa.

Bu fotoğrafta görüldüğü gibi hızlı konutlaşmanın kişilerin ekonomik koşulları çerçevesinde hızlı bir şekilde gerçekleşmiş olması depreme dayanıklılığı şüpheli olan ve

kültürel estetikten uzak ancak barınma ihtiyacını karşılayan konutlar ve buna bağlı mahalleler oluşturmuştur. Bu mahallelerde altyapı ve üstyapı yetersizlikleri belediye birimleri tarafından zamanla çözülmüştür. Ancak Türkiye'nin bir gerçeği olan depreme dayanıklılığı konusunda tartışmalar süregelmis ve bu hususta belli kesimlerde kentsel dönüşüm uygulamaları ile çözüm üretilmeye başlanmıştır. Ayrıca kentsel dönüşümün ekonomik giderleri ve etki alanına aldığı vatandaşların durumları göz önüne alındığında tamamen bir düzelleme kısa vadede mümkün görünmemektedir.



Kaynak: Fotoğraf yazar tarafından çekilmiştir. (10 Eylül 2019)

Resim 3: Sırmeşeler mahallesinden bir sokak görünümü, Bursa.



Kaynak: Görüntü Google Earth'den alınmıştır. (10 Ekim 2019)

Resim 4: Çişişhane, Tuna, Bahar, Başaran ve Yeşilova mahalleleri kuşbakışı görünümü, Bursa.

Bursa'da Osmangazi ilçesinde bulunan, Sırmeşeler, Alemdar, Soğanlı, Tuna, Çişişhane, Başaran, Yeşilova, Bahar, Selamet, Küplüpnar mahallelerinin bulunduğu bölge

sıkışıklık ve plansız kentleşmenin en çarpıcı örnekleridir. Yıldırım ilçesinde ise Baruthane, Yavuz Selim, Zümrütevler, Selçukbey, Arabayatağı mahalleleri yine sıkışık ve çarpık kentleşmenin en çarpıcı örneklerini oluşturmaktadır.



Kaynak: Görüntü Google Earth'den alınmıştır. (10 Ekim 2019)

Resim 5: Baruthane, Zümrütevler, Sarıcaevizler ve Eğitim mahalleleri kuşbakışı görünümü, Bursa.

Sanayi kurulduğu bölgeye insanları ve buna bağlı olarak yapılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Bu yapılaşmanın içerisinde genelde konutlar olmak üzere dükkanlar, ofisler ve depolarda bulunmaktadır. Konutlar iş yerlerine yakın olmak sebebiyle, dükkanlar, ofisler hem müşteriler hem de sanayiye yakın olmak sebebiyle, depolar ise sanayinin hammaddelerini saklamak sebebiyle sanayinin çevresinde kurulmaktadır. Sanayi geldiği yere tek başına gelmemekte beraberinde kentleşme sürecini etkileyen birçok aktörü de beraberinde getirmektedir. Bursa'ya gelen insanlar konut ihtiyaçlarını karşılamak amaçlı olarak boş olan arazilere bir veya birkaç kattan oluşan gecekondular inşa etmişlerdir. İletişim ve ulaşım araçlarının çoğalması ile birbirlerinden daha kısa sürede haberdar olan kişiler gerek Bursa'nın çevre köylerinde ki insanlara gerekse şehir dışında ki akraba, eş, dostlarına şehrin çekiciliğini ve fırsatlarını anlatarak göçün daha da hızlanmasını sağlamışlardır. Kent, Erzurum ve Artvin başta olmak üzere, Ardahan, Bayburt, Trabzon, Giresun, Kars, Tokat, Samsun, Van, Afyon ve Anadolu'nun çeşitli illerinden birçok göç almıştır.

Cumalıkızık, Çekirge, Teferruç, Maksem, Duacınarı gibi Bursa'nın ilk semtlerinde ki evlerin estetik dokusunu günümüzdeki konutlarda görememekteyiz. Şehirlerde ki eski konutlara bakıldığında kendilerine has mimarileriyle ve kültürel desenleriyle kentin kimliğini yansıtırılar. Günümüz konutlarında ise insana ruhen huzur veren ya da şehre dokusal bir farklılık katan hiçbir özellik yoktur. Buradaki temel nokta ise ekonomik etkilerdir. *“Kentlerin işlevsel özellikleriyle birlikte oluşan gelişim süreçlerinin gelişen ekonomik dinamiklere ve güçlü aktörlere bağlı olması ve bu mantığa göre gelişim göstermesi, ‘kentsel imgeleri’ de büyük ölçüde farklılaştırmakta ve değiştirmektedir. Örneğin Bursa Ulu Cami silüeti ile Bursa kentini uzun yıllar etkilemesine rağmen günümüzde değişen kentsel değerler ile Bursa Fomara Meydanı'nda yükselen ofis yapıları Ulu Cami ile aynı perspektif içerisinde yarışmakta ve ekonominin kent üzerindeki gücünü simgeler hale gelmektedir”* (Ulu ve Karakoç, 2004, s. 63).

Bursa'nın halk nezdinde en önemli özelliği kuşkusuz ağaçları ve çeşmeleridir. Zira bu özelliklerinden dolayı Bursa'ya halk arasında “Yeşil Bursa” ismi yakıştırılmıştır. Hemen hemen her mahallede bulunan çeşmeleri ve yeşil alanları ile Bursa'ya bu güzel isim yakıştırılmıştır. Bu tabiri destekleyen ise gezginlerin Bursa hakkında ki sözleridir. 1640 yılında Bursa'yı ziyaret eden Evliya Çelebi şu sözleri sarf etmiştir: “Gerçi bu kentin çeşmeye ihtiyacı yoktur ama gelip geçenler için hayır sahipleri 2.065 çeşme yaptırmıştır. Her biri âb-ı hayat gibidir. Sürgündeki Şeyhülislam Aziz Efendi 200 adet çeşme yaptırarak her birinin üzerine “sahibü'l-hayrat fakir Aziz” diye yazdırmış ve Fatiha rica etmiştir” (Bursaplatformu, 2019, para. 46). Ve yine şehirdeki bir rivayete göre Bursa'ya büyük bir camii yaptırılmak istenir, Mimar Sinan şehre davet edilir. Camii için uygun bir konum belirlemek için şehri tepeden gören bugün ki Tophane'ye çıkarılır. Mimar Sinan bu noktadan Bursa'yı görünce ne yaparsak yapalım bu güzel manzarayı, bu güzel dokuyu bozarız fikriyle camii yapmaktan vazgeçer. Başka bir rivayete göre ise, Mimar Sinan, Osmanlı için kurucu şehir olan Bursa'nın dokusunu bozmamak için, Bursa'yı muhafaza etmek amaçlı olarak Bursa'ya eser yapmaktan kaçınmıştır.

Günümüzde kentsel alanlarda ki sıkışıklığın ve estetikten uzak yapıların fazlalığının birçok farklı sebebi vardır. Acil konut ihtiyacını karşılamak, bu konut ihtiyaçlarını kısa ve ucuz formüllerle çözmek, konut inşalarının kontrolsüz ve plansız gerçekleşmesi, gecekondulaşmaya yerel yönetimler tarafından göz yumulması, belli bir konut özelliği kıstasının olmayışı gibi sebepler bugün Bursa'da ki sıkışıklık ve sağlıksız kentleşmenin özetidir. Ayrıca şuna değinmek gerekir ki, 1950'lerden sonra hızlı konutlaşma sürecinde yapılan binalara birer ruh katmak, estetik açıdan güzelleştirmek ne denli önemlidir diye düşünüldüğünde, temel ihtiyaçları da göz önünde bulundurulduğunda o dönem ki insanlar açısından pek de önemli olmadığı görülmektedir. O zamanın ekonomik şartları ve şehre gelen insanların profilleri incelendiğinde Anadolu'dan hayat standartları düşük insanların ekonomik avantajlar elde etmek için geldiğini görmekteyiz. Genel olarak insanlar iş bulma ve çocuklarını daha iyi şartlarda yaşatmak amacıyla geldikleri için kiminin maddiyatı çok kötüydü, kimisinin az bir birikimi vardı. Durum böyle olunca da az parayla çok fırsat elde etmek amacıyla kimisi konut aldı kimisi ise boş arazilere ya da kendi arazisine ev yapmak durumunda kaldı. Yani bu insanların başlıca temel amacı konutun estetik ve mimari olması değil, başlarını sokabilecekleri ayrıca güvende olabilecekleri birer konut elde etmektir. Durum böyle olunca da şehir merkezine yakın arazilere aşırı yüklenme sonucu şehrin merkezinde bugün bir sıkışıklık ve görüntü kirliliği meydana gelmiştir. O dönemki konutlara bakıldığında özellikle gecekondu diye tabir ettiğimiz evlerde herhangi bir mimar ya da mühendisin onayıyla veya çizimiyle değil, insanlar kendileri aile bireylerinin yardımıyla ya da ülkemizde artık alışlagelmiş olan Karadenizli inşaat ustaları aracılığı ile bu konutlar yapılmıştır. Yani genel olarak bu konutların planlamasında resmi mimar ya da mühendisler değil gayri resmi olarak adlandırabileceğimiz inşaat ustaları görev almıştır. Bu vahşi konutlaşmanın önüne geçilmek için yerel birimler tarafından bazı uygulamalar yapılmıştır ancak istenen başarı sağlanamamıştır. Bu hususta, “1976 Nazım Planı ve 1977'de Ova Koruma Protokolü imzalanmışsa da yasadışı konutların ve sanayi atölyelerinin oluşumu engellenememiştir. 1978'de 1/5000 ölçekte Bursa Arkeolojik, Doğal ve Tarihi Sit Alanları Koruma ve Geliştirme Planı hazırlanmış; ancak bu tarihe kadar özellikle 1965'te çıkan Kat Mülkiyeti kanunu sonrası apartmanlaşmaya maruz kalan sivil mimari örnekleri ve yol çalışmalarıyla tahrip olan anıt yapılar korunamamıştır” (Dostoglu'ndan aktaran İlhan ve Ediz, 2019, s. 123). Ülkemizde iyileştirme, ortadan kaldırma ve önleme amaçlarıyla çıkarılan 775 sayılı gecekondu yasının ardından dönemselsel olarak 1976, 1983, 1984, 1986, 1987, 1988, 1989 yıllarında çıkarılan imar afları (Tercan, 2018, s. 22-23) ile bu gecekondu ve diğer sağlıksız yapılar devlet tarafından yasallaştırılmış ve bir nevi güvence altına alınmışlardır.

4.2. Yanlış Proje Tercihi: Doğanbey Toplu Konutları

Büyükşehirlerdeki aşırı gecekondulaşma ve buna bağlı oluşan sağlıksız çevreden dolayı, planlı kentleşme ihtiyacı doğmuştur. 1980'li yıllara kadar sosyal devlet anlayışı kapsamında toplu konut denemeleri yapılmış fakat planlı kentleşme anlamında istenen başarı sağlanamamıştır. Bu bağlamda 1984 yılında dar gelirli ailelere konut sağlamak ve planlı bir kentleşme sağlamak için Turgut Özal döneminde, 1982 anayasasının 56. Ve 57. Maddelerinde ki çevre ve konut hakkına dayanarak TOKİ (Toplu Konut ve Kamu İdaresi Ortaklığı Başkanlığı) kurulmuştur (İlgın Bahçeci, 2018, s. 142). Ancak çözüm üretmesi gereken TOKİ halk tarafından tepkiyle karşılanan bazı yanlış projelere imza atmıştır. Bunlardan birisi Bursa'da yapılan Doğanbey Toplu Konutları'dır. Bursa'da sadece kaçak yapılaşma veya gecekondu alanları şehrin dokusuna zarar vermemiştir. Maalesef yapılmış olan bazı yanlış projelerde Bursa'nın konutlaşma ve kentsel yapı kültürüne açıkça zarar vermiştir. Bu projelerin başında şüphesiz 2011 yılında yapımı tamamlanan 'Doğanbey Toplu Konutları' gelmektedir. Bursa'nın merkezine inşa edilen bu yüksek katlı binalar görsel bozukluğa yol açmış hem Bursa'nın silüetine ve dokusuna hem de bulunduğu çevrenin sosyal yapısına zarar vermiştir. Ayrıca bu binalar kamuoyu tarafından büyük tepki görmüş ancak yerel birimler tarafından henüz bir müdahale yapılamamıştır. Uludağ'ın eteklerine kurulan bu konutlar merkez Osmangazi ilçesinde, Kiremitçi, Kırcaali, Tayakadın ve Doğanbey mahalleleri üzerine yaklaşık 3 bin 200 hane olarak kurulmuştur. Bloklardan 24 tanesi 22'şer katlıdır. Proje hak sahiplerine ilk açıklandığında ise binaların 13 katlı olacağı söylenmiştir (Yazan, 2019, para. 3). Kentsel dönüşüm kapsamında yapılan bu konutlar, eski köhne sağlıksız yapıların yerine yapılmıştır ancak maddi kaygılar sebebiyle az arazi üzerine çok kat mantığı ile inşa edilen bu konutlar bugün Bursa'da en çok şikâyet edilen konulardan birisidir. Kar odaklı kentsel yapıların inşasında çok sık gördüğümüz bu durum maalesef günümüzde bazı çalışmalar yapılsa da şimdilik önüne geçilemeyen bir durum olmuştur. Kısıtlı arazinin üzerine çıkabilecekleri kadar kat çıkmak isteyen proje sahipleri kentlerimizi daha da kötüleştirme yolunda hızla ilerlemektedir.



Kaynak: Erdal Yavuzak. (2011)

Resim 6: Doğanbey Toplu Konutları Görünümü, Bursa.

“Türkiye’de özellikle 2000’li yıllarda başlayan kentsel dönüşüm uygulamaları Bursa’da da yoğun olarak yaşanmaktadır. Sadece Bursa’da değil, Türkiye ölçeğinde kentsel

dönüşümün belediyeler tarafından genellikle fiziksel boyutuyla algılandığını görüyoruz. Oysa kentsel dönüşümün fiziksel, sosyal, ekonomik ve yasal olmak üzere birbirleriyle ilişkili dört boyutu bulunmaktadır. Dönüşecek alanlarda yaşayacak kullanıcıların farklı istekleri, farklı yaşam biçimleri, alışkanlıkları bulunmaktadır. Bunları analiz etmeden tek tip bir model uygulandığında buralarda yaşayan insanlar açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Aslında konuya sadece kentsel dönüşüm yapılan alanlara yerleşecek kişiler açısından bakmak da doğru değildir; konunun kentin bütünü açısından da değerlendirilmesi gerekmektedir” (Dostoğlu, t.y. s. 30). Bugün kentsel dönüşüm yapılan alanlara bakıldığında, toplumun kültürel ve inanç esaslı değerleri geri plana atıldığı görülmektedir. Bu süreçte yine ön plana çıkan ise maddi kazanç olmuştur. Estetikten uzak, herhangi bir farklı kılıcı özelliği olmayan, ait olduğu şehre has bir nitelik taşımayan ‘kopyala-yapıştır’ diye tabir edebileceğimiz tarzda binalar maalesef her şehrimizde yaygınlaşmış durumdadır. Oysa günümüzde imrenerek baktığımız ve bize emanet edilen farklı mimari özelliklere sahip evlerimiz vardır. Mardin Evleri, Kastamonu Evleri, Safranbolu Evleri, Muğla Evleri, Bursa Evleri, Eskişehir Odunpazarı Evleri bunlardan sadece bir kısmıdır. Ve bu evleri bir başkasının değil yine bizim geçmiş nesillerimizin yaptığını görmekteyiz. Bu evler buldukları şehirlere farklı birer kimlik kazandırmış ve her kente has bir ev tipi ortaya konulmuştur. Çeşitlilik ve yöreye özgülük bu evlerin temel özelliklerindedir, Mardin evlerinin ayrı bir kimliği varken, Safranbolu evlerinin de başka bir kimliği vardır. Ancak küreselleşen dünya ve maddi kazanç hırsı bugün ki çirkin, yüksek, doğayı ve sosyal yapıyı tahrip edici, basit konutları ortaya çıkarmıştır.

5. SONUÇ

Bursa’da tarihi dokuya sahip belli yerler koruma altına alınmış, bazı yerler ise dokusuna uygun halde restore edilip korunmaya başlanmıştır. Ancak Bursa şehrinin yapısı incelendiğinde özellikle merkez Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde gecekondulaşma ve sağlıksız, sıkışık yapılaşma çokça görülmektedir. Büyük bir alana hâkim olan bu kötü yapılaşma şehrin ve insanların hareket alanını kısıtlamaktadır. Kentteki olası afetlerde de meydana gelebilecek olumsuzluklara zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda bu düzensiz yapılaşma insanın sosyalleşme alanlarını kısıtlamakta ve insanların dış mekânda yani evlerinin çevresinde eş, dost, komşusuyla vakit geçirme dolayısı ile sosyalleşmesine izin vermemektedir. Burada ise park ve bahçelerin insanlar için ne kadar değerli olduğu ortaya çıkmaktadır. Her mahalle de bir yeşil alan ve park oluşturulması, eğer var ise bu alanların genişletilmesi en azından insanları kısa vadede rahatlatacaktır ve onlara dış mekânda vakit geçirme imkânı sağlayacaktır. Sokakların daha geniş ve ferah tutulması ise kentsel dönüşümün maliyeti esas alındığında yerel yönetimleri zor duruma düşürse de en azından sokakların çevresinde belli mesafedeki evlerin dönüşüm kapsamına sokularak bu sokakların genişletilmesi olası afet durumlarında erken müdahaleye fırsat verecektir. Günümüzde büyükşehirler başta olmak üzere birçok şehirde gördüğümüzde yüksek katlı binalar insanlar arası ilişkileri koparmakta ve geçmişte Türk kültürünün önemli bir parçası olan komşuluk ve mahalle kültürünü bitirmektedir. Toplumda sürekli karşılaşılan alt komşusunu veya üst komşusunu tanımama durumu dikey kentleşme sürecinin en net sonuçlarından biridir. Dikey kentleşmeye bir sınır konulması ve yatay mimariye yönelme hem kentlerin görünümünü hem de toplumsal ilişkiler açısından fayda sağlayacaktır. Aynı zamanda yeni yapılacak olan konutlarda belli temel özelliklerin esas alınması (kültürel mimari doku özellikleri, yeşillendirme, otopark) sağlanırsa insana huzur veren, insanın mahalle ve konutuna bakış açısını değiştiren, şehirdeki tarihi dokunun zaman içinde kaybolmasını ve sağlıksız konutlaşmayı önleyen projeler yapılmış olacak, Bursa’nın tarihsel kimliğine uygun bir kentleşme imkânı sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- Aytaç, Ö. (2018). Kentleşme ve normatif çöküş: Enformelleşme ve illegaliteye kayışın toplumsal temeli, *Birey ve Toplum Dergisi*, 8(15): 5-29.
- Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, *Bursa ekonomisine genel bakış*, <http://www.btso.org.tr/?page=bursaconomy/bursaconomy.asp>, (Erişim tarihi: 15.10.2019)
- Bursaplatformu (2019). *Bursa'yı Bursa yapan değerler*, http://www.bursaplatformu.org.tr/icerik/124/bursayi_bursa_yapan_degerler.html, (Erişim tarihi: 13.11.2019)
- Cansever, T. (2013). *Kubbeyi yere koymamak*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Cansever, T. (2014). *İslam'da şehir ve mimari*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çalışkan, V. ve Akbulak, C. (2010). Bursa kentine yönelik göçlerin gecekondulaşmaya etkileri: Uludağ yamaçlarında ki gecekondu, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(12): 116-122.
- Çerçi, S. (2012). Geçmişten günümüze çevresel kalite değişiminin çeşitli parametrelerle irdelenmesi, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 1(2): 66-74.
- Çoban, O. (2007). Türk otomotiv sanayiinde endüstriyel verimlilik ve etkinlik, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(29): 17-36.
- Dostoğlu, N. (t.y.) Bursa'da geçmişten günümüze kentsel ve mimari değişim, *Osmangazi Belediyesi Hisar Dergisi*, 'Eskinin Bursa'sı' sayısı: 20-31. <https://docplayer.biz.tr/4086324-Bursa-da-gecmisten-gunumuze-kentsel-ve-mimari-degisim.html>, (Erişim tarihi: 23.10.2019)
- Ertürk, H. ve Karakurt Tosun, E. (2009). Küreselleşme sürecinde kentlerde mekânsal, sosyal ve kültürel değişim: Bursa örneği, *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(16): 37-53.
- Gezimanya, *Bursa'nın şirin beldeleri Cumalıkız ve Triye*, <https://gezimanya.com/GeziNotlari/bursanin-sirin-beldeleri-cumalikizik-ve-tirilye>, (Erişim tarihi:10.10.2019)
- İlgın Bahçeci, H. (2018). Toki'nin kent mekânının kullanımına ilişkin kamusal yetkilerinin yerel demokrasi kavramı çerçevesinde incelenmesi, *Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi*, 1(1): 135-150.
- İlhan, C. ve Ediz, Ö. (2019). Kent dokusu morfolojik değişiminin fraktal geometri aracılığıyla hesaplanması: Bursa örneği, *Mimarlık ve Yaşam Dergisi*, 4(1): 117-140.
- Kaplanoğlu, R. (2014). Göçlerle kurulan şehir, *Bursa'da Zaman Dergisi*, <http://bursadazamandergisi.com/makaleler/goclerle-kurulan-sehir-2748.html>, (Erişim tarihi: 20.10.2019)
- Kaplanoğlu, R. *Seyyahların gözüyle Bursa*, http://www.bursadakultur.org/seyyah_bursa.htm, (Erişim tarihi: 20.10.2019)
- Kolaylı, H. G. (27.04.2017). *Göçlerin şehri bursa*, *Yeni Dönem Gazetesi*, <http://www.yenidonem.com.tr/yazarlar/h-gul-kolayli-55/goclerin-sehri-bursa-5584.html>, (Erişim tarihi: 18.10.2019)

- Olay Gazetesi, (12.05.2019). *Bursa'da bulunan toplam hane sayısı belli oldu*, <https://www.olay.com.tr/bursada-bulunan-toplam-hane-sayisi-belli-oldu-194438h.htm>, (Erişim tarihi:18.10.2019)
- T.C. Bursa Valiliği (2019). *Bursa ekonomik ve sosyal göstergeler raporu 2019*, http://www.bursa.gov.tr/kurumlar/bursa.gov.tr/Bursa.gov/dosyalar/2019-ekonomik_gosterge.pdf, (Erişim tarihi: 20.11.2019)
- T.C. Bursa Valiliği (2019). *Tarihçe*, <http://www.bursa.gov.tr/tarihce>, (Erişim tarihi: 20.09.2019)
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, *Gezilecek yerler: Cumalıkızık Evleri*, <https://tanitma.ktb.gov.tr/TR-22598/gezilecek-yerler.html>,(Erişim tarihi: 08.12.2019)
- Tekeli, İ. (2009). *Sanayi toplumu için sanayi yazıları*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Tercan, B. (2018). 1948'den bugüne imar afları, *Mimarlık Dergisi*, Sayı: 403: 20-26.
- Tümertekin, E. (1997). *İstanbul insan ve mekân*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Ulu, A. ve Karakoç, İ. (2004). Kentsel değişimin kent kimliğine etkisi, *Planlama Dergisi*, 3(29): 59-66.
- Uludağ İhracatçılar Birlikleri Genel Sekreterliği Ar-Ge Şubesi (Ocak, 2019), *Bursa İli 2018 Yılı Dış Ticaret Değerlendirme Raporu*, <http://www.uib.org.tr/tr/kbfile/bursa-ili-2018-yl-ds-ticaret-raporu>, (Erişim tarihi: 22.11.2019)
- Yazan, A. (21.03.2019). BBC Türkçe, *Bursa'nın 'istenmeyen konutlarında' yaşamak: 'Doğanbey TOKİ'de yaşadığımı çekinerek söylüyorum*, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-47658368>, (Erişim tarihi: 21.10.2019)

MEDIATING ROLE OF PERSON-ORGANIZATION FIT IN PERSON-JOB FIT'S EFFECT ON JOB SATISFACTION

Geliş Tarihi: 25.11.2019

Dr.Öğr.Üyesi Hüseyin ASLAN¹

Kabul Tarihi: 05.12.2019

Makale Türü: Alan Araştırması

Abstract

The aim of this study is to investigate how person-job fit affects person-organization fit and job satisfaction and whether person-organization fit has a mediating role in this process. For this purpose, data were collected from 282 participants working in banks. Confirmatory factor analysis was performed in the analysis of the data, correlations between the variables were determined, and the structural equation and goodness of fit tests of the model and regression analysis were performed. In the analyses, it was determined that person-job fit had a significant positive effect on person-organization fit and job satisfaction. Person-organization fit was found to have a significant positive effect on job satisfaction. As a result of mediating analysis, person-organization fit found to have a partial mediator role in the relationship between person-job fit and job satisfaction.

Key Words: Person-job fit, Person-organization fit, Job satisfaction.

Jel Codes: M1, M10.

KİŞİ-İŞ UYUMUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACI ROLÜ

Özet

Bu çalışmanın amacı kişi-iş uyumunun kişi örgüt ve iş tatmini nasıl etkilediği ve bu süreçte kişi-örgüt uyumunun bir aracılık rolü olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla banka çalışanı 282 katılımcıdan anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiş ve yapısal eşitlik modeli ile modelin uyum iyiliği testleri ve regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerde kişi-iş uyumunun kişi-örgüt uyumunu ve iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumunun da iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Aracılık analizi neticesinde ise kişi-örgüt uyumunun kişi-iş uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-iş uyumu, Kişi-örgüt uyumu, İş tatmini.

Jel Kodları: M1, M10.

¹ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, huseyinaslan111@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-0547-1317

1. INTRODUCTION

In work life, there are many organizational variables directing attitudes and behaviors of employees. The changing and developing technology can lead to transformations in work life as in all areas of the life. In this context, a large number of organizational variables should be coordinated harmoniously to achieve a sustainable competitive advantage by obtaining the expected efficiency from labor force, one of the critical factors of organizational success (Turunc and Celik, 2012). In this respect, the effect of employee-job and -organization fit on employees' attitudes and behaviors comes to the forefront as an important variable in increasing the productivity of labor force. In fact, Sekiguchi and Huber (2011) argue that person-job fit and person-organization fit play an important role even in recruitment process. The present study focuses on the mediating effect of person-organization fit on the effect of person-job fit on job satisfaction. In the literature, there are studies of the effect of person-job fit on job satisfaction (Gul et al., 2018; Kristof-Brown et al., 2015; Warr and Inceoglu, 2012; Erdogan and Bauer, 2005) and the effect of person-organization fit on job satisfaction (Nguyen and Borteyrou, 2016; Gul et al., 2018; Alniaçik et al., 2013; Song and Chathoth, 2011; Risman et al., 2016). However, up to our knowledge, there is no study of the mediating effect of person-organization fit on the effect of person-job fit on job satisfaction, which increases the importance of this study. In this respect, this study will contribute to the literature.

This study aims to examine the mediating effect of person-organization fit on the effect of person-job fit on job satisfaction. The research questions are listed below:

- Does person-job fit affect person-organization fit and job satisfaction?
- Does person-organization fit affect job satisfaction?
- Does person-organization fit have a mediating effect on the effect of person-job fit on job satisfaction?

In the study, firstly, a literature review of the relationships between variables was presented. Then, the study universe and sample, the scales, the analysis, and the research results were mentioned in the method section. Finally, the results were discussed in the conclusion and implications section to provide an insight to practitioners and further studies.

2. LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES DEVELOPMENT

A wide range of studies has been examined in the field of organizational behavior within the scope of person-environment fit, including person-job fit, person-organization fit, person-group fit, and person-vocation fit (Risman et al., 2016).

The concept of person-environment fit is generally defined as the compatibility between an individual's characteristics and work environment (Nguyen and Borteyrou, 2016). In the literature, person-job fit and person-organization fit are the most frequently examined concepts to better understand the concept of person-environment fit (Kristof-Brown et al., 2005). Person-job fit is defined as the compatibility between an employee's personal information, skills, abilities and job requirements or the compatibility between a person's demands and job specifications (Deniz et al., 2015). Person-job fit takes place in two different ways. The first is demands-abilities (DA) fit, which describes the extent to which a person's knowledge, skills and abilities are sufficient to meet job demands. The second is needs-supplies (NS) fit, which describes the extent to which job specifications and benefits meet individual needs and preferences (Hecht and Allen, 2005; Chen et al., 2014). Person-job fit focuses on both individual demands, psychological needs, interests and values, and also general job characteristics and other qualities (Cetinkaya and Kurnaz, 2017). In general, if

individuals have necessary skills to fulfill the responsibilities of a specific job, they are considered to have high person-job fit (Yucel and Kocak, 2018).

The concept of person-organization fit, which deals with the compatibility between an employee's perceived personal values and organizational values (Farooqui & Nagendra, 2014), is defined in different ways within the scope of values-fit, goals-fit, needs-supplies fit and demands-abilities fit (Turunc and Celik, 2012). This definition refers to a compatibility based on the value between the employee and the organization. Person-organization fit deals with how an employee's values match organizational values, goals and mission (Alniachik et al., 2013). Person-organization fit is based on Schneider's (1987) Attraction-Selection-Attrition model. According to the model, employees consider organizations as entities chosen by themselves; and when they choose to be a part of an organization, they prefer to stay in the organization if they are compatible with the organization, or they prefer to leave the organization if they are not compatible with the organization (Farooqui and Nagendra, 2014).

Employees state that one of the most important factors taken into consideration while looking for jobs is the gain to be obtained by joining a particular organization (Deniz et al., 2015). In this respect, employees' feelings about job and organization will affect their attitudes and behaviors, including job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, performance and intention to quit (Farooqui and Nagendra, 2014; Deniz et al., 2015; Ozcelik and Findikli, 2014). Polatci et al. (2015) suggest that employees with compatibility between job and personality traits can easily be successful because of having necessary skills and abilities for the job, which makes them have high job satisfaction. Nguyen and Borteyrou (2016) argue that considering job satisfaction as a result of an individual's job perception, employees with person-job fit will have higher job satisfaction. In fact, studies report a positive relationship between person-job fit and job satisfaction (Gul et al., 2018; Kristof-Brown et al., 2015; Warr and Inceoglu, 2012; Erdogan and Bauer, 2005). Job satisfaction, which is both an important antecedent and a vital successor of employees' attitudes and behaviors, is a kind of reaction of individuals to their jobs (Turunc and Celik, 2012). Person-organization fit focuses on the compatibility between individual and organizational values. This compatibility can be explained by the fact that an employee adds similar skills, values and perspectives to an organization (a complementary fit), or that an employee brings new and unique skills, values and perspectives to an organization (Choi et al., 2017). Alniacik et al. (2013) argue that a high degree of person-organization fit is associated with high organizational commitment, high productivity and low intention to quit. Kristof (1996) and Jung et al. (2010) suggest that person-organization fit is among the antecedents of job satisfaction. In fact, studies report a positive relationship between person-organization fit and job satisfaction (Nguyen and Borteyrou, 2016; Gul et al., 2018; Alniacik et al., 2013; Song and Chathoth, 2011; Risman et al., 2016). In this regard, the following hypotheses were established;

H1. Person-job fit significantly positively affects job satisfaction.

H2. Person-organization fit significantly positively affects job satisfaction.

Kristof (1996) suggests that many job requirements should reflect organizational features, implying an interdependence between perceived person-job fit and person-organization fit. In addition, Lauver and Kristof-Brown (2001) and Gul et al. (2018) reported a positive relationship between person-job fit and person-organization fit. Based on the fact that the job cannot be independent from the organization, person-organization fit is considered to have an increasing mediating effect on the effect of person-job fit on job satisfaction. In this respect, the following hypotheses were established;

H3. Person-job fit significantly positively affects person-organization fit.

H4. Person-organization fit has a mediating effect on the relationship between person-job fit and job satisfaction.

3. METHOD

In this study, which aims to determine the mediating role of person-organization fit in the effect of person-job fit on job satisfaction, firstly, information about samples and scales is given. Then, the model was analyzed in the light of the data obtained from the sample. In this context, factor analysis was carried out, then correlations between variables were determined, and the structural equation model related to the current model and the goodness of fit of the model were tested. While the goodness of fit tests were conducted, regression analysis results and hypothesis test results were also presented.

Within the scope of the research, the model shown in Figure 1 was created in order to reveal the relationships between variables.

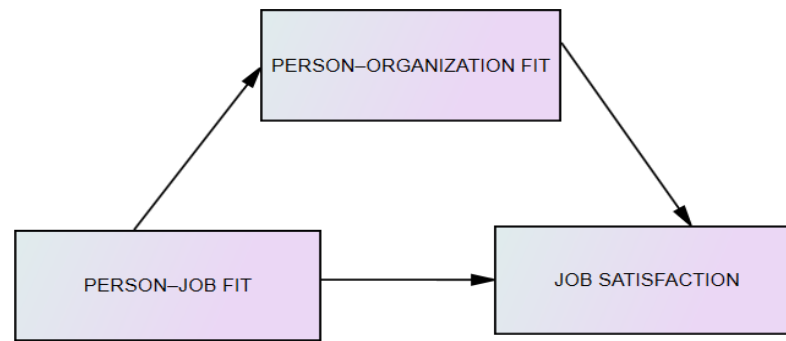


Figure 1: Research model

3.1. Universe and Sample

The universe of this research consists of service companies. The sample consists of banks in Adana province which are selected via convenience sampling. Due to time and cost constraints, a survey was planned for 300 people in 20 randomly selected banks. 11 questionnaires were not answered and 7 questionnaires were incomplete. Therefore, the sample of the study was determined as 282. Of the participants, 108 were female and 174 were male. 64 of the participants were between 18-25 y/o, 178 were between 26-40 y/o, and 40 were 41 and over. 84 of the participants have 1-5 years' experience, 137 have 6-10 years' experience and 61 have 11 years and more experience working in the banks.

3.2. The Research Scales

Person-Job Fit Scale: In the research, a scale developed by Brkich vd. (2002) was used. Keser (2018) for Turkish version used the scale consisting of a single dimension and nine expressions, and the reliability of the scale was reported as 0.91. The first level confirmatory factor analysis was conducted for the scale and the goodness of fit values of the scale were presented in Table 1 together with the other scales. As a result of the reliability analysis, the Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale was found to be 0.94.

Person-Organization Fit Scale: The scale, which was developed by Neteyemer vd.(1997) was used in the study. Turunç and Çelik (2012) for Turkish version used the scale consisting of a single dimension and four expressions, and the reliability of the scale was reported as 0.88. The first level confirmatory factor analysis was conducted for the scale and the goodness of fit values of the scale were presented in Table 1 together with the other

scales. As a result of the reliability analysis, the Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale was found to be 0.92.

Job Satisfaction Scale: The scale, which was developed by Chen vd. (2009) was used in the study. Turunç and Çelik (2012) for Turkish version used the scale consisting of a single dimension and four expressions, and the reliability of the scale was reported as 0.90. The first level confirmatory factor analysis was conducted for the scale and the goodness of fit values of the scale were presented in Table 1 together with the other scales. As a result of the reliability analysis, the Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale was found to be 0.94.

In the study, all measurements were performed with a 5-point Likert-type scale (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree).

4. FINDINGS

According to the goodness of fit values obtained and presented in Table 1, the scales and the research model were found to be good fit with the data (Meydan & Şeşen, 2015; Gürbüz & Şahin, 2016). SPSS 21 and Amos program were used for analysis. Confirmatory factor analysis was conducted to examine the scales and the structural validity of the measurement model.

Table 1. Goodness of fit statistics of scales and research model

Goodness of Fit Values	χ^2	df	CMIN /DF	SRMR	IFI	CFI	TLI	RMSEA
Person-Job Fit	59.02	23	2.566	.012	.990	.990	.984	.072
Person-Organization Fit	6.03	2	3.016	.004	.998	.998	.984	.078
Job Satisfaction	12.16	5	2.433	.011	.995	.995	.991	.069
Scaling Model	267.378	132	2.026	.018	.982	.982	.979	.058

As a result of the CFA, it is seen that the scales provide good fit values and show good fit.

The means, standard deviations and correlation values obtained as a result of the analysis are given in Table 2. As kurtosis and skewness values were found in the range of -2 to +2, data distribution was accepted as normal. Furthermore, significant relations were found between all dependent and independent variables in the study. Therefore, it is possible to predict important interactions between variables.

Table 2. Descriptive statistics and correlation coefficients of variables

	Mean	SD	Skewness	Kurtosis	Person-Job Fit	Person-Organization Fit	Job Satisfaction
Person-Job Fit	3.27	1.38	-.40	-1.45	(.94)		
Person-Organization Fit	3.61	1.53	-.71	-1.27	.529**	(.92)	
Job Satisfaction	3.48	1.21	-.71	-.76	.586**	.636**	(.94)

** p < .001, n = 282, the Cronbach's Alpha reliability values are shown in parentheses.

In order to investigate the causal relationships and mediating effect in line with the hypotheses of the study, the causal structural equation model presented in Figure 2 was analyzed. In order to test the mediating role, the significance of indirect effects was examined using the bootstrap method. The highest likelihood method was used in the 95% confidence interval of 5000 samples and the monte carlo parametric bootstrap option was selected. Bootstrap confidence interval lower bounds and confidence interval upper bounds, bootstrap standardized effects indirect effects data are presented in Table 3.

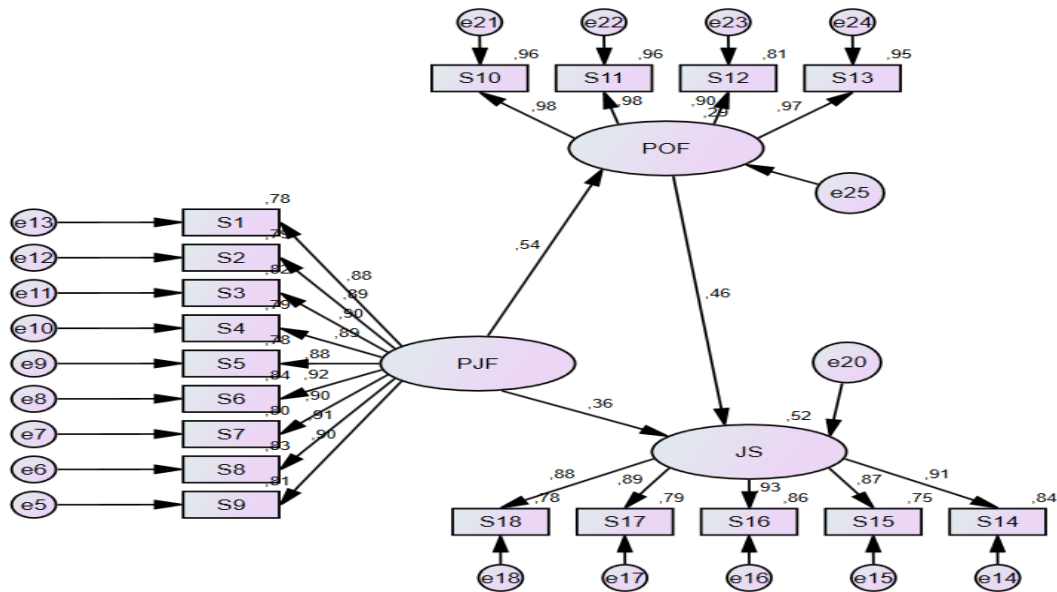


Figure 2: Structural equation modelling

The research hypotheses were tested on the structural model with latent variables. The research model provides goodness of fit values. ($\chi^2/df=2.02$; SRMR= 0.18 ; IFI=0.98; TLI =0.98; CFI =0.98; RMSEA=0.06). As a result of the analysis, person-job fit has a total ($\beta = .540, p<.001, \%95 \text{ CI } [.51, .69]$) and direct ($\beta = .357, p<.001, \%95 \text{ CI } [.27, .47]$) significant positive effect on job satisfaction. In this case, the H1 hypothesis is supported. In addition, person-job fit has a positive effect on person-organization fit ($\beta = .540, p<.001, \%95 \text{ CI } [.43, .63]$). In this case, the H2 hypothesis is supported. Person-organization fit, which is a mediating variable, has a significant positive effect on job satisfaction ($\beta = .464, p<.001, \%95 \text{ CI } [.35, .59]$). In this case, the H3 hypothesis is supported. Person-job fit was found to have a significant indirect effect ($\beta = .250, p<.001, \%95 \text{ CI } [.17, .34]$) on the job satisfaction. In this case, the H4 hypothesis is supported. According to these findings, person-organization fit has

a partial mediating role in the impact of person-job fit on job satisfaction. Because Bootstrap confidence interval values obtained do not include 0 (zero) value.

Tablo 3. Mediating analysis

Test Edilen Yol			β	SE	BC %95 CI	
					LB	B
Person-Organization Fit	<---	Person-Job Fit	0,540***	0,51	.43	.63
Job Satisfaction	<---	Person-Organization Fit	0,464***	0,61	.35	.59
Job Satisfaction	<---	Transformational leadership				
Total Effect (c)			0,607	0,46	.51	.69
Direct Effect (c')			0,357***	-	.22	.47
Indirect Effect (axb)			0,250***	-	.17	.34
Note: n= 282 (5.000 Bootstrap sample), YD %95 BC = Bias corrected %95 Confidence interval, X= Person-Job Fit, Y= Job Satisfaction, M= Person-Organization Fit, a= the effect of X on M, b= the effect of M on Y, c= the total effect of X on Y, c'= the effect of X on Y. ***p<.001						

5. RESULT

The aim of this study is to investigate whether person-organization fit has a mediating role in the impact of person-job fit on job satisfaction. For this purpose, the data collected from 282 people were analyzed.

As a result of the analysis, it is seen that person-job fit has a positive effect on job satisfaction and person-organization fit. These findings are consistent with the results of the study examining the relationship between person-job fit and job satisfaction (Gul et al., 2018; Kristof-Brown et al., 2015; Warr & Inceoglu, 2012; Erdogan & Bauer, 2005) and person-job fit and person-organization fit (Lauver and Kristof-Brown, 2001; Gul et al., 2018). These findings show that person-job fit increases the job satisfaction and person-organization fit. In the analysis conducted to determine the relationship between person-organization fit and job satisfaction it was seen that person-organization fit positively affected job satisfaction. These findings are consistent with the results of the study examining the relationship between person-organization fit and job satisfaction (Nguyen & Borteyrou, 2016; Gul et al., 2018; Alniaçik et al., 2013; Song & Chathoth, 2011; Risman et al., 2016). These findings show that person-organization fit increases the job satisfaction.

In the mediating analysis conducted to determine the mediating role of person-organization fit in the effect of person-job fit on job satisfaction it was found that person-organization fit had a partial mediating role in the effect of person-job fit on job satisfaction. This finding shows that person-organization has both a direct and an indirect effect on the impact of person-job fit on job satisfaction.

In this context, in order to increase the job satisfaction of the employees, it is necessary to employee's values match and the general characteristics of the job, and in this process there must be a harmony between the values of the employees and the values of the organization. . However, all findings should be evaluated within the framework of the selected sample, preferred questionnaire method, and cross-sectional research limitations.

REFERENCES

- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., and Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99: 274-281.
- Brkich, M., Jeffs, D., and Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit, *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1): 43-51.
- Chen, C. Y., Yen, C. H., and Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit, *International Journal of Hospitality Management*, 37: 21-28.
- Chen, F. C., Ku, E. Shyr, Y. H., Chen, F. H., and Chou, S. S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships: The moderating effect of social support, *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(10): 1429-1440.
- Choi, H. M., Kim, W. G., and McGinley, S. (2017). The extension of the theory of person-organization fit toward hospitality migrant worker, *International Journal of Hospitality Management*, 62: 53-66.
- Çetinkaya, A. Ş. ve Kurnaz, G. (2017). Kişi-iş uyumunun performans değerlemeye etkisi: Konya tekstil işletmeleri araştırması, *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3): 747-764.
- Deniz, N., Noyan, A. and Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207: 369-376.
- Erdogan, B. and Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations, *Personnel Psychology*, 58(4): 859-891.
- Farooqui, M. S. and Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees, *Procedia Economics and Finance*, 11: 122-129.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., and Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan, *Future Business Journal*, 4(1): 68-83.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, (3.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hecht, T. D. and Allen, N. J. (2005). Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person-job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing at a time?, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2): 155-178.

- Jung, H. S., Namkung, Y. and Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry, *International Journal of Hospitality Management*, 29(3): 538-546.
- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: "I am compatible with my work because I can make changes in my work", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (4): 941-958.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organisation fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49: 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. and Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals'fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- Lauver, K. J. and Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 454-470.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları, (2.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., and McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context, *Journal of marketing*, 61(3): 85-98.
- Nguyen, N. and Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person-environment fit and job satisfaction among laboratory technicians, *Personality and Individual Differences*, 99: 89-93.
- Özçelik, G. and Fındıklı, M. A. (2014). The relationship between internal branding and organizational citizenship behaviour: The mediating role of person-organization fit, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 1120-1128.
- Polatçı, S., Sobacı, F., ve Kaban, İ. (2015). Beş faktör kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: taşeron firma elemanları üzerine bir araştırma. <https://www.researchgate.net/publication/325273293>
- Risman, K. L., Erickson, R. J., and Diefendorff, J. M. (2016). The impact of person-organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality, *Applied Nursing Research*, 31: 121-125.
- Schneider, B. (1987). The people make the place, *Personnel Psychology* 40, 437-453.
- Sekiguchi, T. and Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2): 203-216.
- Song, Z. and Chathoth, P. K. (2011). Intern newcomers' global self-esteem, overall job satisfaction, and choice intention: Person-organization fit as a mediator, *International Journal of Hospitality Management*, 30(1): 119-128.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2): 57-78.

- Warr, P. and Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit, *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2): 129.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2018). Öz yeterlilik ile duygusal emek ilişkisinde kişi iş uyumunun aracı etkisinin incelenmesi: otel çalışanları üzerinde bir uygulama, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2): 74-89.

TEDARİK ZİNCİRİ PERSPEKTİFİNDEN YENİLENEBİLİR ENERJİ KAYNAKLARI YÖNETİM STRATEJİLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME¹

Geliş Tarihi : 21.10.2019

Doç. Dr. Mutlu Yüksel AVCILAR²

Kabul Tarihi : 30.12.2019

Arş. Gör. Mehmet Fatih AÇAR³

Makale Türü : Alan Araştırması

Özet

Küresel enerji tüketiminin artan bir şekilde yükselmesi önemli problemleri beraberinde getirmektedir. Petrol, kömür doğal gaz gibi geleneksel enerji kaynaklarının azalması, dünya genelinde bu kaynakların daha verimli kullanılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bununla beraber fosil yakıt tüketimi, hava kirliliği ve sera gazı salınımı gibi birçok çevresel soruna da yol açmaktadır. Bu problemlerle baş etmenin en önemli yollarından biri yenilenebilir ve temiz enerji kaynaklarının tedarikinin geliştirilmesi olarak görülmektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları sürdürülebilir olmasının yanında dünyanın her yerinde bulunabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Günümüzde çevresel kaynakları korumak ve yaşam kalitesini iyileştirmek adına geleneksel kaynaklara alternatif olarak çeşitli yenilenebilir enerji kaynakları kullanılmaktadır. Yenilenebilir enerji için artan talep ve tedarik sistemlerinin karmaşıklığı, kapsamlı yenilenebilir enerji tedarik zinciri yönetimi yaklaşımlarına olan ihtiyacı artırmaktadır. Bu çalışmada yenilenebilir enerji kaynaklarının tedarik zinciri perspektifinden değerlendirilmesi ve yenilenebilir enerji kaynakları tedarik zincirinin performans, engeller ve geliştirme stratejileri bileşenlerine odaklanarak incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması sonucunda, yenilenebilir enerji tedarik sürecinde karşılaşılan engeller dönüşüm maliyetleri, konum kısıtlamaları ve karmaşık dağıtım ağları olarak tespit edilmiştir. Bu engellere bağlı olarak yenilenebilir enerji değeri hakkında farkındalık oluşturulması, dağıtım ağlarının geliştirilmesi ve depolama teknolojisinin ilerletilmesi stratejilerinin uygulanabileceği belirlenmiştir. Çalışmanın yönetici ve araştırmacılara yenilenebilir enerji tedariki konusunda anlayış geliştirmeleri açısından katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yenilenebilir Enerji Tedarik Zinciri, Biyokütle Enerjisi, Hidroelektrik Enerjisi, Jeotermal Enerji, Güneş Enerjisi.

Jel Kodları: Q42, Q49.

A REVIEW ON RENEWABLE ENERGY RESOURCES MANAGEMENT STRATEGIES FROM SUPPLY CHAIN PERSPECTIVE

Abstract

Rise of the global energy consumption increasingly brings with significant problems. Reduction of conventional energy sources such as oil, coal and natural gas reveals the necessity of using these resources more efficiently across the world. Moreover, fossil fuel consumption causes many environmental problems like air pollution and greenhouse gas emission. It is suggested that one of the most important ways to deal with these problems is to improve the supply of renewable and clean energy resources. Renewable energy sources are very important not only because they are sustainable but also

¹ Bu makale, 25-27 Nisan 2019 tarihleri arasında Niğde’de düzenlenen 8. Ulusal Lojistik ve Tedarik Zinciri Kongresi’nde sunulan bildirinin öneriler dikkate alınarak geliştirilmiş şeklidir.

² Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, myukselavcilar@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5621-2377

³ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mfatihacar@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5459-093X

they can be found all over the world. Nowadays, various renewable energy sources are used as an alternative to traditional resources to protect environmental resources and improve the quality of life. The increasing demand for renewable energy and the complexity of supply systems increases the need for comprehensive renewable energy supply chain management approaches. In this context, the aim of this study is to evaluate the renewable energy sources from the supply chain perspective and to examine the renewable energy resources supply chain by focusing on the components of performance, barriers, and development strategies. Results show that the barriers encountered during the renewable energy supply process are conversion costs, location restrictions, and complex distribution networks. In order to overcome these barriers, some strategies, which are raising awareness about renewable energy value, development of distribution networks and improvement of storage technology, are suggested. The practical implications of this study is thought to be that it will contribute to understanding of managers and researchers about renewable energy supply.

Keywords: Renewable Energy Supply Chain, Biomass Energy, Hydroelectric Energy, Geothermal Energy, Solar Energy.

Jel Codes: Q42, Q49.

1. GİRİŞ

Küresel enerji tüketiminin artan bir şekilde yükselmesi önemli problemleri beraberinde getirmektedir. Petrol rezervlerinin büyük bir kısmı dünyanın üçte birini oluşturan ülkelerde yer almakta ve petrol tedarikinin yakın gelecekte son bulması beklenmektedir. Bununla beraber fosil yakıt tüketimi, hava kirliliği sera gazı salınımı gibi birçok çevresel soruna yol açmaktadır. Bu problemlerle baş etmenin en önemli yollarından biri yenilenebilir ve temiz enerji kaynaklarının tedarikinin geliştirilmesi olarak görülmektedir (Hamelinck vd., 2005, s. 115). Yenilenebilir enerji, fosil yakıtlara bağımlılığı azaltmak, enerji verimliliğini artırmak için alternatif enerji olarak kabul edilmektedir (Saavedra vd., 2018, s. 248-249).

Yenilenebilir enerji doğal olarak yenilenebilen, ancak akışı sınırlı kaynaklardan elde edilebilen enerji türüdür. Dünyada yaygın olarak kullanılabilen beş adet yenilenebilir enerji kaynağı bulunmaktadır. Bunlar, biyokütle enerjisi, hidroelektrik enerjisi, jeotermal enerji, rüzgâr enerjisi ve güneş enerjisidir (EIA, 2018). Yenilenebilir Enerji Politikası Ağı verilerine göre 2016 yılı sonu itibarıyla dünya genelinde birincil enerji tüketiminin %10.4'ü yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılanmıştır. Toplam enerjinin %4.1'i biyokütle, güneş ve jeotermal enerjinin ısı enerjisine dönüştürülmesiyle; %3.7'si hidroelektrik enerjisinden elektrik üretilmesiyle; %1.7'si rüzgar, güneş, biyokütle ve jeotermal enerjinin elektrik enerjisine dönüştürülmesiyle ve %0.9'u araçlarda kullanılmak üzere biyoyakıtlardan elde edilmiştir. (REN21, 2018, s. 31). 2015 yılı verilerine göre Türkiye genelinde birincil enerji tüketiminin %11.9'u yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılanmaktadır. Toplam enerjinin %4.5'i hidrolik enerjiden, %3.7'si jeotermal ısı enerjisinden, %2.3'ü biyokütle enerjisinden, %0.8'i rüzgar enerjisinden ve %0.6'sı güneş enerjisinden elde edilmiştir (TMMOB., 2017, s. 10).

Enerji tedarik zinciri yenilenebilir enerji endüstrisinin gelişiminde etkili olacak en önemli unsurlardan biri durumundadır (Saavedra vd., 2018, s. 248-249). Enerji tedarik zinciri enerji üretimi için kullanılacak girdiyi sağlayan üyelerden başlamak üzere geleneksel tedarik zincirine benzer şekilde kullanıcılara kadar uzanan bir zincirdir. Enerji tedarik zincirinin başında birincil kaynaklar bulunmakta, sonraki aşamalarda ise kaynağın enerjiye dönüşmesini sağlayan üretim şirketleri, enerjiyi tüketiciye ulaştıran dağıtım şirketleri ve son olarak enerjinin tüketicileri yer almaktadır (Afşar ve Büyükkeklik 2016, s. 77).

Yenilenebilir enerji tedarik zincirindeki ana görevler enerjinin depolanmasını, dağıtımını ve verimliliğinin artırılmasını kapsamaktadır. Yenilenebilir enerji tedarik süreci

fiziksel, bilgisel ve finansal akış içermekte; endüstrilerin tedarik zinciri performanslarını artırabilmeleri adına yeşil üretim süreçleri, yeşil lojistik ve yeşil ürünler hakkında farkındalık oluşturmaya çalışmaktadır (Saavedra vd., 2018, s. 249). Bu kapsamda bu çalışmada yenilenebilir enerji kaynaklarının tedarik zinciri perspektifinden değerlendirilmesi ve yenilenebilir enerji kaynakları tedarik zincirinin performans, engeller ve geliştirme stratejileri bileşenlerine odaklanarak incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. BİYOKÜTLE ENERJİSİ

Fosil yakıtlara bağımlılığın azaltılması ve fosil yakıtların çevresel etkilerinin hafifletilebilmesi adına yenilenebilir enerji kaynaklarına ilgi artmaktadır. Günümüzde çoğu ülke biyolojik atıklardan elde edilen biyokütle enerjisine önem vermektedir. Biyokütle enerjisinin hammadde olan biyokütle, yaşayan organizmalardan yakın zaman önce elde edilmiş ve enerjiye dönüştürülebilen organik madde olarak tanımlanmaktadır (Mafakheri ve Nasiri, 2014, s. 116). Biyokütle enerjisi tarımdan, ormancılıktan ve endüstriyel bitki bazlı organik atıklardan elde edilmektedir (Wee vd, 2012, s. 5452). Bu atıklar ürün atıkları, orman kalıntıları, odun artıkları, testere tozu, üretim atıkları, hayvan atıkları vb. içerebilmektedir (Khan, 2009, s. 39). Biyokütle materyalleri işlenerek katı, sıvı, gaz yakıtlara dönüştürülmektedir. Dönüşüm sonunda biyodizel, biyogaz, biyoetanol, pirolitik gaz gibi ana ürünlere ek olarak gübre, hidrojen gibi yan ürünler de elde edilmektedir (YEGM, 2018). Türkiye’de biyokütle enerjisi genellikle ısı ve elektrik üretiminde kullanılmaktadır (EİGM, 2016). Biyokütle enerjisi kaynakları, çevrim teknikleri, elde edilen yakıtlar ve bu yakıtların uygulama alanları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Biyokütle Enerjisi Kaynakları, Çevrim Teknikleri, Elde Edilen Yakıtlar ve Bu Yakıtların Uygulama Alanları

Biyokütle	Çevrim Yöntemi	Yakıtlar	Uygulama alanları
Orman atıkları	Havasız çürütme	Biyogaz	Elektrik üretimi, ısınma
Tarım atıkları	Piroliz	Etanol	Isınma, ulaşım araçları
Enerji bitkileri	Doğrudan yakma	Hidrojen	Isınma
Hayvansal atıklar	Fermentasyon, havasız çürütme	Metan	Ulaşım araçları ısınma
Çöpler	Gazlaştırma	Metanol	Uçaklar
Algler	Hidroliz		Sentetik yağ, roketler
Enerji ormanları	Biyofotoliz	Motorin	Ürün kurutma
Bitkisel ve hayvansal yağlar	Esterleşme reaksiyonu	Motorin	Ulaşım araçları, ısınma, seracılık

Kaynak: YEGM, 2018

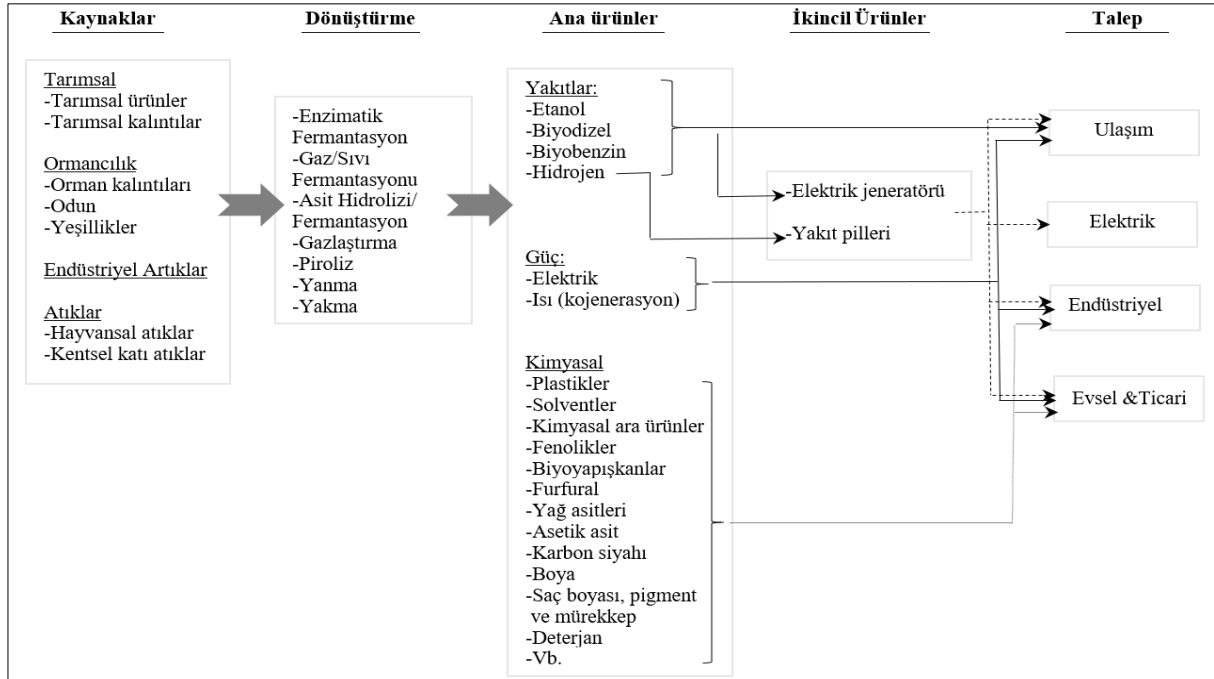
Yenilenebilir Enerji Politikası Ağı 2018 Raporu’na göre 2016 yılında dünya birincil enerji kaynakları üretimi içinde Biyokütle enerjisi yaklaşık %4 paya sahip olmuştur (REN21, 2018, s. 31). Türkiye’de ise bu oran Enerji İşleri Genel Müdürlüğü’nün 2017 Yılı Ulusal Enerji Denge Tablosu’ndan edinilen bilgilere göre yaklaşık %3.04’tür. (EİGM, 2016).

Biyokütle enerjisi sürdürülebilir kalkınmaya katkı açısından önemlidir. Biyokütle enerjisi, hammaddeye ulaşımın kolay olması nedeniyle yüksek sermaye yatırımları olmaksızın ikincil enerji kaynağına dönüştürülebilmektedir. Ayrıca biyokütle enerjisi, toprağa organik madde ekleyerek bozulmuş araziye pozitif etkide bulunabilmektedir. Biyokütle enerjisi, sera gazı emisyonlarının azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü sürdürülebilir bir şekilde üretildiği ve kullanıldığı zaman, biyokütle kullanımı fosil yakıt sera gazı emisyonlarını azaltabilecektir. Bunun yanında biyokütle enerji tesisleri, kalkınmakta olan ülkelerde ve kırsal alanlarda yeni istihdam olanakları yaratabilecek, böylece sürdürülebilirliğin sosyal yönüne de katkıda bulunabilecektir (Hoogwijk, 2003, s. 120).

Tedarik zinciri yönetimi biyoenerji üretim sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Biyokütle tedarik zinciri yönetimi, biyomateryallerin toplanmasından enerji dönüşüm tesislerinde enerjiye dönüştürülmesine ve dağıtımına kadar olan süreci içermektedir. Biyokütle enerji tedarik zinciri sürecinde beş taraf bulunmaktadır. Bu taraflar biyokütle tedarikçisi, taşıyıcı ve dağıtıcılar, enerji üretim tesisi geliştirici ve operatörleri, hükümet ya da diğer teşvik sağlayan kuruluşlar ve son kullanıcılar şeklindedir (Mafakheri ve Nasiri, 2014, s. 117).

Biyokütle enerjisi tedarik zinciri çeşitli yönlerden geleneksel tedarik zincirlerinden ayrılmaktadır. Bu farklılıklar arasında tarımsal biyokütlelerin mevsimsel mevcudiyeti, düşük enerji yoğunluğu, belirsiz enerji üretim performansına bağlı talep değişimleri bulunmaktadır (Mafakheri ve Nasiri, 2014, s. 117). Bu nedenlerle biyoyakıt enerjisi tedarik sürecinde birtakım zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklardan birincisi, biyokütle enerjisi düşük enerji yoğunluğuna ve yüksek nem içeriğine sahiptir, depolama sırasında bozulabilmektedir. İkincisi, büyük biyokütle hammaddeleri (özel enerji bitkileri ve mahsul kalıntıları) sadece belirli mevsimlerde hasat edilebilmektedir, buna karşılık her mevsim talebin karşılanması durumu söz konusudur. Üçüncüsü, biyoyakıt endüstrisinin petrol bazlı yakıtlarla rekabet edebilmesi için en karlı biyoyakıt tedarik zinciri tasarımının belirlenmesi gerekmektedir (An vd., 2011, s. 7861). Bu sorunlara bağlı olarak biyokütle tedarik zinciri yönetiminin ana hedefleri maliyeti ve çevresel etkileri minimize etmek ve sürekli bir emniyet stoku oluşturmaktır (Mafakheri ve Nasiri, 2014, s. 117).

Biyokütle enerjisi üretiminde geri dönüştürülebilir atıkların etanol, biyodizel veya elektrik enerjisine dönüştürülebilmesi için bir dizi teknolojik süreç bulunmaktadır (Wee vd, 2012, s. 5452). Biyokütle enerjisinin hammaddesi olan atıklar bu teknolojik süreçlerden geçerek elektrik üretmek için doğrudan bir güç kaynağına veya bir araca enerji vermek için kullanılan etanol gibi bir yakıtla dönüştürülebilmektedir (Searcy vd., 2007, s. 639). Biyokütle enerjisi tedarik zinciri süreci Şekil 1 de yer almaktadır.



Kaynak: Wee vd. 2012

Şekil 1. Biyokütle Enerjisi Tedarik Zinciri Süreci

3. HİDROELEKTRİK ENERJİSİ

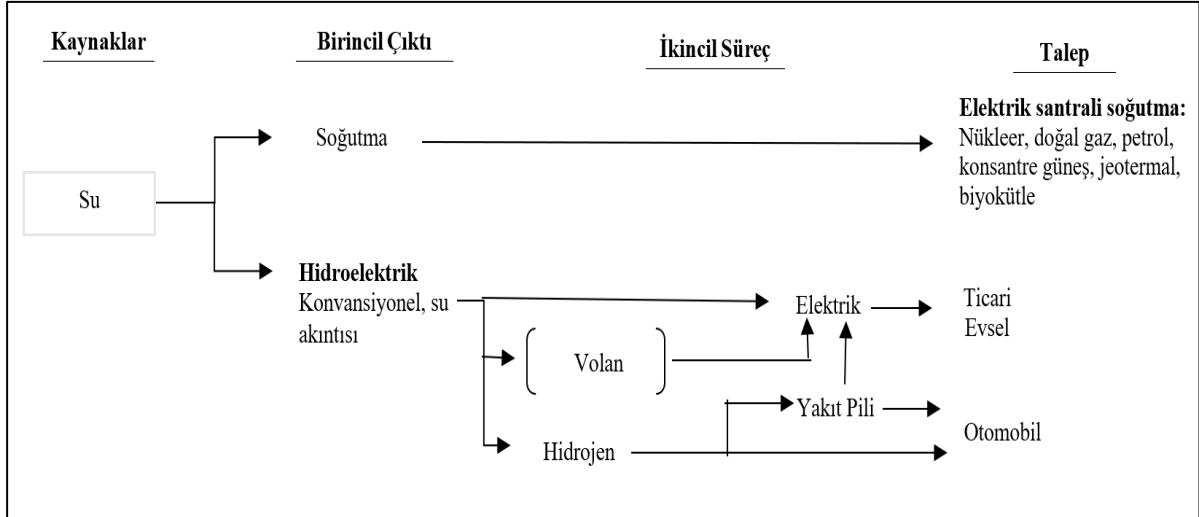
Hidroelektrik enerjisi, üretimi en gelişmiş ve en yaygın kullanılan yenilenebilir enerji teknolojilerinden bir tanesi olarak görülmektedir. Dünya genelinde birçok ülkede şebeke elektriğine en büyük katkıyı hidroelektrik enerjisi üretimi sağlamaktadır. Hidroelektrik santralleri, suyun potansiyel enerjisini elektriğe dönüştürmektedir (Bahadori vd., 2013, s. 565). Türbinler yardımıyla akan suyun gücüne dayalı olarak üretilen hidroelektrik enerjisi sanayi, tarım ve konut uygulamalarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Elektrik üretiminin yanı sıra, hidroelektrik enerji üretiminde kullanılan sudan, enerji santrali operasyonlarında veya hidroelektrik barajlarda soğutma sıvısı olarak yararlanılabilmektedir. Hidroelektrik enerjisi ayrıca denizlerdeki gelgit veya dalga hareketlerinden de üretilmektedir (Wee vd., 2012, s. 5452).

Hidroelektrik enerjisi dünya genelinde yenilenebilir kaynaklar arasında elektrik üretimi açısından lider konumdadır. 2017 yılı verilerine göre tüm kaynaklardan elde edilen elektriğin %16,4'ünü hidroelektrik enerjisi karşılamaktadır (REN21, 2018, s. 41). 2017 yılı verilerine göre Türkiye'de elektrik üretiminde hidroelektrik enerjisinin genel üretimdeki payının %19,6 olduğu tespit edilmiştir (TEİAŞ, 2018a).

Hidroelektrik enerjisinin birtakım avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Düşük işletme bakım giderlerine sahip olması, teknik ömrünün uzun olması, ekonomik olarak bölgesel gelişmeyi desteklemesi, yüksek enerji verimliliği sağlaması, su taşkını koruması sağlaması, düşük sera gazı emisyonuna sahip olması, atık üretmemesi, yenilenebilir olmayan enerji kaynaklarını azaltmaması ve tatlı su ekosistemleri oluşturması başlıca avantajları olarak sayılmaktadır. Yüksek ön yatırım ve uzun vadeli planlama gerektirmesi, yerel arazi kullanım şekillerini değiştirmesi, karasal habitatın su altında kalmasına neden olması, balık göçlerini engellemesi gibi dezavantajları da bulunmaktadır (Yüksel, 2010, s. 463).

Hidroelektrik enerjisi tedarik zinciri nehir sistemini, hidroelektrik tesislerini, su ve enerji talep bölgelerini, kanal veya boru sistemlerinden oluşan hidroelektrik tesislere bağlantıları ve taşkın bölgelerini içermektedir. Elektrik, hidroelektrik tesislerinde üretilmekte, iletim ağı aracılığıyla talep bölgelerini oluşturan şehirlere, endüstriyel ya da ticari bölgelere iletilmektedir. Üretimde kullanılan su ise hidroelektrik tesisler tarafından geri çekilmekte kanal ya da boru sistemleri aracılığıyla su talep bölgelerine dağıtılmaktadır. Son olarak fazla su ise nehir havzalarından taşkın bölgelerine taşmaktadır (Mun, 2016, s. 48).

Hidroelektrik enerjisi tedarik zincirinin doğru bir şekilde geliştirilebilmesi için dikkat edilmesi gereken birtakım unsurlar vardır. Hidroelektrik ağının öncelikle enerji üretme, sulama ve taşkın önleme gibi temel işlevleri yerine getirmesi gerekmektedir. Tesisler, mevsimler boyunca su mevcudiyetinin değişimini yönetebilmelidir. Bu yönetim su depolama, sulama ve taşkın kontrolünü içermektedir. Aynı nehir sistemi üzerindeki ardışık hidroelektrik tesislerin birbirlerini etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü akış kontrol kararları aşağı havzadaki diğer tesisleri etkileyecektir (Mun, 2016, s. 49). Enerji iletimi verimliliğindeki kayıplar göz ardı edilmemeli ve depolanan sudaki buharlaşma kaybı dikkate alınmalıdır (Kessides, 2013, s. 271). Hidroelektrik enerjisi tedarik zinciri süreci Şekil 2'de yer almaktadır.



Kaynak: Wee vd. 2012

Şekil 2. Hidroelektrik Enerjisi Tedarik Zinciri Süreci

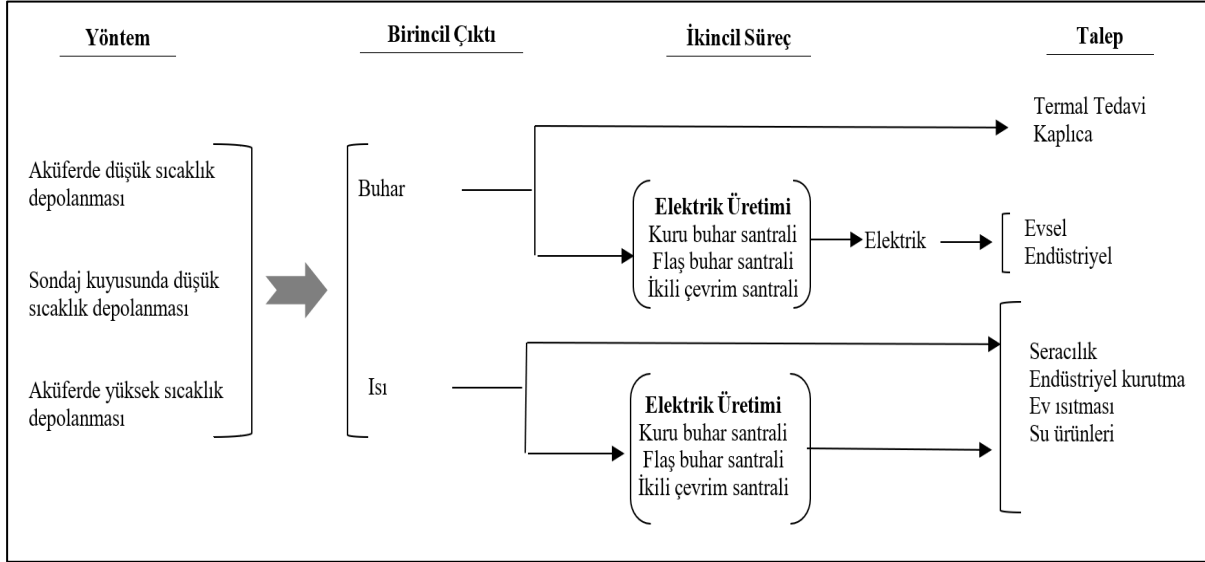
4. JEOTERMAL ENERJİ

Enerji kaynaklarının tükenme tehlikesi ve atmosferi olumsuz etkilediğinin farkına varılmasıyla, asgari çevresel etkiye sahip sürdürülebilir enerji kaynaklarını bulma ve geliştirmeye yönelik ilgi artmıştır. Bu tür kaynaklardan bir diğeri de jeotermal enerjidir (Jassim, 2013, s. 195). Standart bir tanımı olmamakla beraber jeotermal enerji, yeryüzü yüzeyi ile belirli bir derinlik arasında depolanan tüm termal enerjiyi ifade etmektedir. Tarihin en eski zamanlarında bile yeryüzüne kendiliğinden çıkması dolayısıyla insanlar tarafından çeşitli amaçlar için kullanılan jeotermal enerji, günümüzde, enerjinin yüzey göstergelerine yakın bölgelerde kuyular açılarak elde edilmektedir (Wee vd., 2012, s. 5452). Jeotermal enerjiden elektrik üretiminde, ısıtmada, tarım uygulamalarında yararlanılabilmektedir (Jassim, 2013, s. 195). Jeotermal enerjinin ısıtma amaçlı kullanılması binaları ısıtma, seraların ısıtılması, hayvan çiftliklerinin ısıtılması toprak, cadde, havaalanı pistlerinin ısıtılması ve termal turizm faaliyetlerini içermektedir. Endüstriyel olarak ise dokuma ve boyacılıkta, deri kurutma işleme vb. uygulamalarda jeotermal enerjiden yararlanılmaktadır (Akkuş ve Alan, 2016, s. 6).

Dünya genelinde jeotermal enerji birincil enerji tüketiminin küçük bir oranına katkıda bulunmaktadır. Dünya enerji konseyinin 2016 yılı Raporuna göre 2015 yılında jeotermal enerji dünya elektrik üretiminin %1'inden daha azını karşılamıştır (WEC, 2016, s. 2). Dünya genelinde 2015 yılına ait jeotermal enerjinin doğrudan kullanım uygulamaları incelendiğinde en yüksek oranın %55.3'le jeotermal ısı pompası olduğu belirlenmiştir. Jeotermal ısı pompasını, %15'le merkezi ısıtma, %20.3 ile banyo ve yüzme, %15'le merkezi ısıtma, %4.5'la sera ısıtma, %2.3'le su ürünleri havuz ısıtma, %1.78'le endüstriyel kullanım, % 0.44'le soğutma ve kar eritme, 0.35'le tarımsal kurutma, ve %0.25'i ile diğer uygulamalar takip etmiştir (WEC, 2016, s. 11). Aynı raporda Türkiye'nin jeotermal enerjinin doğrudan kullanıldığı ülkeler arasında ikinci sırada olduğu belirtilmektedir. Söz konusu ülkelerin sıralaması Çin, Türkiye, İzlanda, Japan, Macaristan, ABD ve Yeni Zelanda şeklindedir (WEC, 2016, s. 2). 2016 Ocak ayı itibariyle Türkiye'de toplam potansiyelin %20'sinin kullanıldığı belirlenmiştir. Kullanılan kapasitenin %56.9'u konut, sera ve termal tesis ısıtma uygulamalarında, %25.7'si termal tedavi uygulamalarında, %16.2'si elektrik üretiminde, %1.1'i ısı pompası uygulamalarında, %0.03'ü tarımsal kurutmada kullanılmaktadır (Akkuş ve Alan, 2016, s. 34).

Jeotermal ısı pompaları yüksek ve düşük miktardaki talepleri dengeleyerek enerjiyi saklayabilmektedir (Wee vd., 2012, s. 5452). Isı pompaları binaların ısıtılması ve soğutulmasından yüzme havuzlarının ısıtılmasına kadar birçok işlevi yerine getirmektedir. Isı pompası sistemleri sıcaklığı 50-60 fahrenheit düzeylerinde sabit olduğu dünya yüzeyinin altında yer alan borulardan sıcak suyu pompalayarak ısıyı iletmektedir. Kış mevsiminde ısı pompaları sayesinde borularda yer alan su, dünya yüzeyinin altındaki sıcaklığı absorbe ederek ısıyı binalara taşımaktadır. Yaz mevsiminde ise ısı pompaları tersten çalışarak soğutma görevi görebilmektedir. (Jassim 2013, s. 204).

Jeotermal enerjinin birtakım avantajları ve dezavantajları mevcuttur. Jeotermal enerji %80'e varan enerji tasarrufu sağlaması ve az miktarda emisyonunun olması nedeniyle çevre dostudur. Bunun yanında jeotermal enerji rüzgâr enerjisi veya güneş enerjisi gibi kaynaklara göre rüzgâra ya da güneşe bağımlı olmadığı için daha güvenilirdir. Jeotermal ısı pompaları geleneksel sistemlere göre daha az elektrik kullandığı için daha verimlidir. Buna ek olarak ısı pompaları uzun ömürlü ve az bakım gerektirmektedir. Jeotermal kaynaklarının azalabilir nitelikte olması, yatırım maliyetlerinin yüksek olması, kurulduğu yerlerde boş araziye ihtiyaç duyulması jeotermal enerjinin dezavantajları arasında sayılabilmektedir. Büyük şehirlerde boş arazi ihtiyacı sorunu jeotermal enerji tedarikinin önündeki önemli bir engeldir. Bu engel, dikey kapalı döngü sistemi kullanılarak ortadan kaldırılabilir (Greenmatch, 2018). Ayrıca, jeotermal kaynakların, sadece ateş çemberi olarak adlandırılan depremlerin ve volkanik hareketlerin yoğunlaştığı bölgelerde bulunması jeotermal enerji tedarikinde önemli bir kısıttır (Wee vd., 2012, s. 5452). Elektrik enerjisine dönüştürülebilen veya ısı pompalarıyla doğrudan kullanılabilen jeotermal enerjinin tedarik zinciri süreci Şekil 3'te yer almaktadır.



Kaynak: Wee vd. 2012

Şekil 3. Jeotermal Enerji Tedarik Zinciri Süreci

5. RÜZGAR ENERJİSİ

Rüzgâr enerjisi uzun zamandan beri kullanılan bir yenilenebilir enerji kaynağıdır. Günümüzde, rüzgâr türbinleri elektrik enerjisi üretmek için yaygın olarak kullanılan yenilenebilir enerji alternatiflerinden biri haline gelmiştir (Wee vd., 2012, s. 5452). Rüzgâr

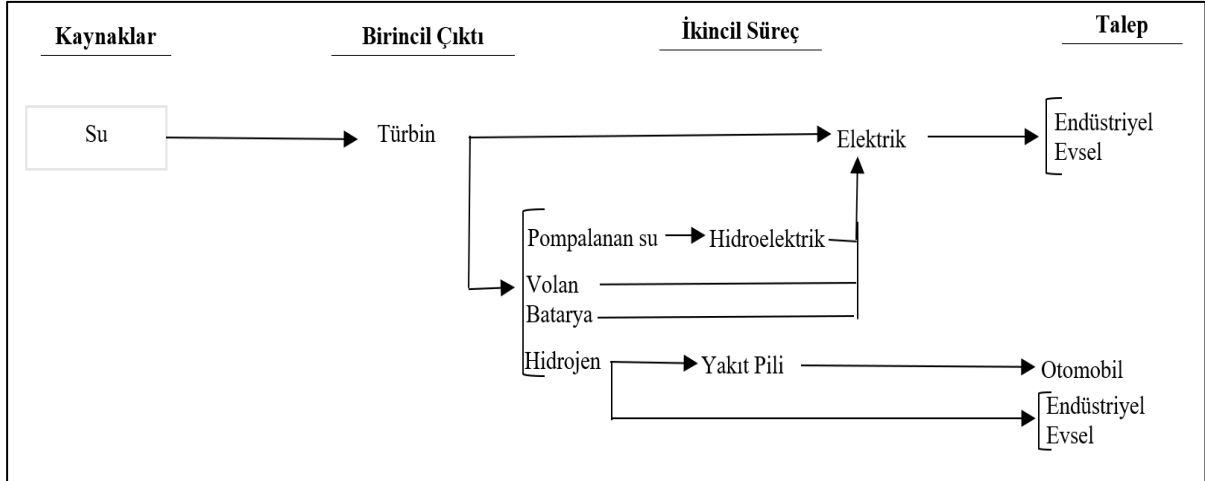
türbinleri, hareket halindeki havanın kinetik enerjisini öncelikle mekanik enerjiye sonrasında elektrik enerjisine dönüştürebilen makinalardır (ETKB, 2018).

Rüzgâr hem değişkenliği yüksek olması hem de coğrafi olarak bölgeler arası taşınamaması nedeniyle diğer enerji kaynaklarında ayrılmaktadır. Belirli bir bölgedeki rüzgâr enerjisi üretiminin gelişimi yüksek kaliteli rüzgâr kaynağının mevcudiyetine bağlıdır (Menz ve Vachon, 2006, s. 1791). Rüzgâr türbinlerinin çoğunluğu, arazi kullanımı üzerindeki çevresel etkileri azaltmak ve daha büyük rüzgâr gücü toplamak için açık denizlere kurulmaktadır (Saavedra vd. 2018, s. 249). Teknolojinin desteği ile kentsel alanlarda enerji üretmek için daha küçük rüzgâr türbinleri de geliştirilmiştir. Ancak rüzgârın gücü tahmin edilemez ve dinamik bir yapıda olduğundan elektrik talep değişimlerini dengelemek için enerjinin depolanması gerekmektedir. Ayrıca rüzgâr enerjisi sabit ve sürekli bir enerji kaynağı olabilmesi için güneş enerjisi veya hidroelektrik enerjisi ile de birleştirilebilmektedir (Wee vd., 2012, s. 5453).

Dünya genelinde rüzgâr enerjisi endüstrisinde son 20 yılda büyük bir ilerleme söz konusudur. Rüzgâr enerjisi teknolojisi konusunda sağlam bir teknik fizibilite oluşturulmuştur. Bu nedenle umut vaat eden yenilenebilir enerji kaynaklarından bir tanesi olarak kabul edilmektedir (He ve Chen, 2009, s. 2891). 2007 yılında 94 Gigawatts olan küresel rüzgâr enerjisi kapasitesi 2017 yılında 539 Gigawatts'a yükseltilmiştir (REN21, 2018, s. 109). Türkiye'de ise 2017 yılının sonunda toplam rüzgâr enerjisi kapasitesi yaklaşık 6.52 Gigawatts'tır (TEİAŞ, 2018b). Dünya genelinde 2017 sonuna kadar kurulmuş olan tüm rüzgâr türbinleri küresel elektrik enerjisi talebinin %5'inden fazlasını karşılayabilecek düzeydedir (WWEA, 2018; REN21, 2018, s. 41).

Rüzgâr enerjisi tedarik zinciri, rüzgâr enerjisi üretim endüstrisini geliştirebilmek adına anahtar bir faktördür. Rüzgâr türbini jeneratörü sistemi parçaları ve aksesuarları büyük ve ağırdır. Üretim süreci de oldukça karmaşıktır. Uzun vadeli bir üretim döngüsü gerektirmektedir. Fiyatı pahalı ve arz stoku düşük seviyededir. Bu şartlar altında tüm rüzgâr enerjisi üreticileri için zamanında üretim yapma ve teslim etme etkin bir tedarik zinciri yönetimi ile mümkündür (He ve Chen, 2009, s. 2894).

Rüzgâr enerjisi üretiminde tedarik zincirini geliştirmenin önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Türkiye'de rüzgâr enerjisi tedarik sürecinde gerekli olan bileşenlerin yabancı tedarikçilerden elde edilmesi gerekebilmektedir. Bir diğer engel ise işçilerin rüzgâr enerjisi üretimi hakkında yeterli düzeyde resmi eğitim almaması dolayısıyla işlerin tam olarak yürütülememesidir. İşçilerin yetkin olamaması rüzgâr türbinlerinin kalitesi ve tedarik zinciri gelişiminin önündeki önemli bir engel olabilmektedir. Başka bir engel ise teknolojinin üretim için yeterli düzeyde olmamasından kaynaklanabilmektedir. İleri teknoloji eksikliğinden dolayı üreticiler rüzgâr türbinlerinin önemli bileşenlerini üretememektedirler. Bütün bunlara ek olarak uluslararası kriterlere göre rüzgâr türbinleri en az 20 yıl çalışacak şekilde tasarlanmalıdır. Bir rüzgâr türbini kötü havalarda da çalışabilmelidir. Buna bağlı olarak yapımında soğuk havalara ve asit yağmurlarına dayanabilecek özel malzeme bulunması gerekmektedir (He ve Chen, 2009, s. 2894-2896). Ayrıca rüzgâr türbinleri kuvvetli rüzgâr alabilen yerlere konumlandırılmalıdır (Wee vd., 2012, s. 5452). Rüzgâr enerjisi tedarik zinciri süreci Şekil 4'te yer almaktadır.



Kaynak: Wee vd. 2012

Şekil 4. Rüzgâr Enerjisi Tedarik Zinciri Süreci

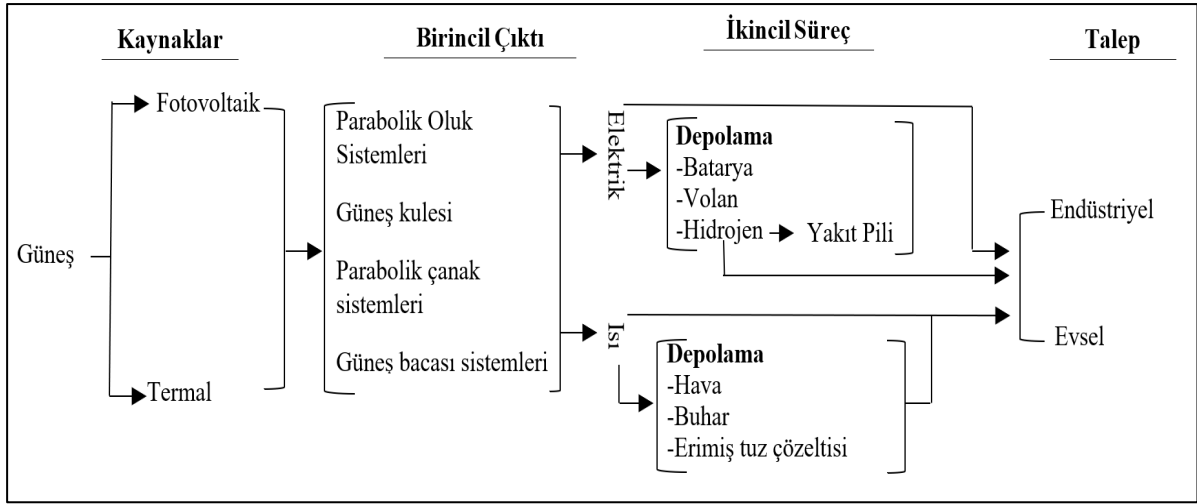
6. GÜNEŞ ENERJİSİ

Güneş enerjisi alternatif yenilenebilir enerji kaynakları arasında kaynağının sınırsız olması yönüyle en iyi seçenek olarak kabul edilmektedir. Diğer kaynaklara göre tükenmemesi ve daha verimli bir çıktı elde edilmesi nedeniyle gelecek vaat eden bir enerji kaynağıdır. Güneş ışınımının yayılımı ve yoğunluğu güneş enerjisi endüstrisinin gelişimini etkileyen iki ana faktördür. Güneş ışınları dünyaya ulaşırken büyük bir kısmı dağılma, yansıma veya bulutlar tarafından emilmesi sonucu kaybolmaktadır. Bu yüzden güneş ışınlarının çoğunluğu boşa harcanmakta ve enerji üretimi için kullanılamamaktadır (Kannan ve Vakeesan, 2016, s. 1031).

Güneş ışınları ve ısı elektrik enerjisine dönüştürülebilmektedir. Elektrik enerjisi üretiminde kullanılmasının yanı sıra birçok kişisel taşınabilir cihaza elektrik gücü sağlamak için yaygın olarak kullanılmaktadır (Wee vd., 2012, s. 5453). Güneş enerjisi alternatiflerine göre daha esnektir ve kurulumu nispeten daha küçük yatırımlar gerektirmektedir. Bununla birlikte, güneş ışığı olmadığında enerji talebini karşılamak için enerji depolanması gerekmektedir. Güneş enerjisi elektrige fotovoltaik (Fotovoltaik cihazları veya güneş pilleri) ve güneş termal enerjisi / elektrik enerji santralleri olmak üzere iki şekilde dönüştürülebilmektedir (Saavedra vd. 2018, s. 250). Güneş enerjisi düşük çevresel zararlar serbestçe temin edilebildiğinden çok çeşitli kullanım alanları vardır. Güneş enerjisi, elektrik üretiminin yanı sıra binaların ısıtılması, binaların soğutulması, endüstriler için ısı üretimi, gıda soğutma, suyun ısıtılması, damıtma, kurutma ve pişirme gibi birçok uygulamanın enerji kaynağı niteliğindedir (Kannan ve Vakeesan, 2016, s. 1101).

Dünya genelinde güneş enerjisi endüstrisinde son 20 yılda büyük bir ilerleme kaydedilmiştir. 2007 yılında 8 Gigawatts olan küresel rüzgâr enerjisi kapasitesi 2017 yılında yaklaşık 402 Gigawatts'a yükseltilmiştir (REN21, 2018, s. 91). Türkiye'nin mevcut coğrafi konumu, güneş enerjisi potansiyeli bakımından çok verimlidir. Güney bölgelerden kuzey bölgelere doğru gidildiğinde güneşlenme potansiyeli azalmaktadır. Karadeniz bölgesi, coğrafi konumu ve güneşli gün sayısı az olması nedeniyle en az ışınım alan bölgedir ve güneşlenme süresi yılda 1971 saattir. İç Anadolu, Doğu Anadolu, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu ise yüksek değerlerde ışınım alan bölgelerimizdir. Güneşlenme süreleri yılda 2628 ile 2993 saat arasında değişmektedir (Özgür, 2018, s. 351). Türkiye'de 2017 yılının sonunda toplam güneş enerjisi kapasitesi yaklaşık 3.42 Gigawatts'tır (Özgür, 2018, s. 359).

Güneş enerjisi endüstrisi hızla gelişmesine rağmen gelişiminin önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Birincisi, güneş fotovoltaik teknolojisi oldukça pahalıdır ve üretim ve kurulum için ileri teknoloji gerektirmektedir. İkincisi güneş panellerinin performansı, özellikle güneş ışığı yoğunluğu, bulutluluk ve rüzgâr hızı gibi çevresel faktörlerden çok etkilenmektedir. Üçüncüsü, diğer alternatif pazarlardaki rekabet güneş enerjisi projelerini etkilemekte, hızlı bir gelişim göstermesinin önüne geçmektedir. Dördüncüsü, güneş enerjisi üretimi her zaman tutarlı olmayabilmektedir. Bu nedenle tutarlı bir tedarik sağlamak için diğer enerji kaynaklarının şebeke ağına entegrasyonu şarttır. Beşincisi enerji üretimindeki çevreye zarar veren durumlar endüstriyi dolaylı yoldan olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin kuşlar ve böcekler güneş kolektörü nedeniyle yoğun güneş ışığına doğru uçarlarken ölebilmektedirler. Bunun yanında güneş pilleri genellikle toksik içeren çeşitli kimyasallardan üretilmektedir ve bunların çevreye atılmaması gerekmektedir. Ayrıca kolektörlerdeki ısı eşanjörleri çevreye toksik sıvılar bırakabilmektedir (Kannan ve Vakeesan, 2016, s. 1102-1103). Güneş enerjisi tedarik zinciri süreci Şekil 5'te yer almaktadır.



Kaynak: Wee vd., 2012

Şekil 5. Güneş Enerjisi Tedarik Zinciri Süreci

Tablo 2'de 2017 yılı itibariyle dünya genelinde ve Türkiye'de yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilebilecek kurulu elektrik enerjisi kapasiteleri ve kaynakların elektrik enerjisi üretimindeki payları yer almaktadır.

Tablo 2. Yenilenebilir Enerji Kaynaklarından Elde Edilen Elektrik Enerjisi Kapasiteleri ve Kaynakların Elektrik Enerjisi Üretimindeki Payları

Enerji Kaynakları	Elektrik Enerjisi Üretim Kapasitesi (GW)		Elektrik Enerjisi Üretimindeki Payı (%)	
	Dünya	Türkiye	Dünya	Türkiye
Hidroelektrik Enerjisi	1114	27,27	16,4	19,6
Rüzgâr Enerjisi	539	6,52	5,6	6
Güneş Enerjisi	402	3,42	1,9	1
Jeotermal Enerji	12,8	1,06	0,4	2,1
Biyokütle Enerjisi	122	0,48	2,2	0,7
TOPLAM	2194,7	38,75		

Kaynaklar: REN21, 2018; TEİAŞ, 2018a; TEİAŞ, 2018b

Tablo incelendiğinde 2017 yılı sonu itibariyle yenilenebilir enerji kaynakları içinde dünyada en yüksek kapasiteye sahip olan kaynağın 1114 GW'la hidroelektrik enerjisi olduğu görülmektedir. Hidroelektrik enerjisini sırasıyla, 539 GW'la rüzgâr enerjisi, 402 GW'la güneş enerjisi, 122 GW'la biyokütle enerjisi, 12.8 GW'la jeotermal enerji takip etmektedir. Dünya genelinde yenilenebilir kaynaklardan elde edilebilecek toplam kurulu elektrik enerjisi üretim kapasitesinin 2194.7 GW olduğu tabloda yer almaktadır. Türkiye'de ise en yüksek elektrik üretim kapasitesine sahip kaynağın kaynağın 27.27 GW'la hidroelektrik enerjisi olduğu görülmektedir. Hidroelektrik enerjisini sırasıyla, 6.52 GW'la rüzgâr enerjisi, 3.42 GW'la güneş enerjisi, 1.06 GW'la jeotermal enerji ve 0.48 GW'la biyokütle enerjisi takip etmektedir. Türkiye'de toplam kapasitenin 38.75 GW olduğu tabloda görülmektedir.

Dünya genelinde yenilenebilir enerji kaynaklarının toplam elektrik üretimindeki payları incelendiğinde en yüksek paya sahip olan kaynağın %16.4'le hidroelektrik enerjisi olduğu görülmektedir. Hidroelektrik enerjisini sırasıyla, %5.6'yla rüzgar enerjisi, %2.2 ile biyokütle enerjisi, %1.9'la güneş enerjisi, %0.4'le jeotermal enerji takip etmektedir. Türkiye'de ise elektrik üretiminde en yüksek paya sahip olan kaynağın %19.6 ile hidroelektrik enerjisi olduğu tabloda yer almaktadır. Hidroelektrik enerjisini sırasıyla, %6'yla rüzgâr enerjisi, %2.1 ile jeotermal enerji, %1'le güneş enerjisi, %0.7 ile biyokütle enerjisi takip etmektedir.

7. SONUÇ

Bu çalışmada yenilenebilir enerji kaynaklarının tedarik zinciri perspektifinden değerlendirilmesi ve yenilenebilir enerji kaynakları tedarik zincirinin performans, engeller ve geliştirme stratejileri bileşenlerine odaklanarak incelenmesi amaçlanmıştır. Küresel enerji tüketiminin artması önemli problemlere neden olmaktadır. Bu problemlerle baş etmede yenilenebilir enerji kaynakları, sürdürülebilir olmasının yanında dünyanın her yerinde bulunabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Yenilenebilir enerji için artan talep ve tedarik sistemlerinin karmaşıklığı, kapsamlı yenilenebilir enerji tedarik zinciri yönetimi yaklaşımlarına olan ihtiyacı artırmaktadır.

Dünyada yaygın olarak kullanılabilen beş adet yenilenebilir enerji kaynağı bulunmaktadır. Bunlar, biyokütle enerjisi, hidroelektrik enerjisi, jeotermal enerji, rüzgâr enerjisi ve güneş enerjisidir. Enerji tedariki yenilenebilir enerji endüstrisinin gelişiminde etkili olacak en önemli unsurlardan biri durumundadır. Yenilenebilir enerji tedarik zincirindeki ana görevler enerjinin depolanmasını, dağıtımını ve verimliliğini içermektedir.

Biyokütle tedarik zinciri, biyomateryallerin toplanmasından enerji dönüşüm tesislerinde enerjiye dönüştürülmesine ve dağıtımına kadar olan süreci kapsamaktadır. Tedarik sürecinde tarımsal biyokütlenin mevsimsel mevcudiyeti, düşük enerji yoğunluğu, belirsiz enerji üretim performansına bağlı talep değişimleri aşılması gereken engeller olarak kabul edilmektedir. Bu sorunlara bağlı olarak biyokütle tedarik zinciri süreci kapsamında, maliyet ve çevresel etkilerin minimize edilmesi ve sürekli bir emniyet stoku oluşturulması gerekmektedir.

Hidroelektrik enerjisi tedarik zinciri nehir sistemi, hidroelektrik tesisleri, su ve enerji talep bölgeleri, kanal veya boru sistemlerinden oluşan hidroelektrik tesislere bağlantıları ve taşkın bölgelerini kapsamaktadır. Hidroelektrik enerjisi tedarik zinciri sürecinde enerji üretme, sulama, taşkın gibi ana işlevler yerine getirilmeli, mevsimler boyunca su mevcudiyeti yönetilebilmelidir. Bu yönetim, depolama, sulama ve taşkın kontrolünü içermektedir. Enerji iletimi verimliliğindeki kayıplar göz ardı edilmemeli ve depolanan sudaki buharlaşma kaybı dikkate alınmalıdır.

Jeotermal enerji tedarik sürecinde, kaynakların azalabilir nitelikte olması, yatırım maliyetlerinin yüksek olması, kurulduğu yerlerde boş araziye ihtiyaç duyulması ve jeotermal kaynakların sadece depremlerin ve volkanik hareketlerin yoğunlaştığı bölgelerde bulunması gibi çeşitli kısıtlar mevcuttur. Buna rağmen, jeotermal enerji rüzgâr enerjisi veya güneş enerjisi gibi kaynaklara göre rüzgâra ya da güneşe bağımlı olmadığı için daha güvenilirdir.

Rüzgâr enerjisi tedariki sürecinde, rüzgâr türbini parçalarının tedarikinin zor olması, işçilerin eğitimli ve yetkin olmalarının gerekmesi, teknolojinin yetersiz kalması ve rüzgâr türbinlerinin uzun süre dayanabilecek nitelikte olması zorunluluğu gibi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bunun yanında, üretim süreci karmaşıktır ve uzun vadeli bir üretim döngüsü gerektirmektedir. Fiyatı pahalı arz stoku düşük seviyededir. Bu koşullar altında üretim yapma ve teslim etme etkin tedarik zinciri yönetimi ile mümkündür.

Güneş enerjisi tedarikinde fotovoltaik teknolojinin pahalı olması, üretim ve kurulum için ileri teknoloji gerekmesi, güneş panellerini performansının güneş ışığı yoğunluğu, bulutluluk ve rüzgâr gibi çevresel koşullardan etkilenmesi, güneş enerjisi üretiminin her zaman tutarlı olmaması gibi çeşitli engeller söz konusudur. Buna bağlı olarak tutarlı bir tedarik sağlamak için diğer enerji kaynaklarının şebeke ağına entegrasyonu şarttır. Ayrıca, enerji üretim ve dağıtımındaki çevreye zarar veren durumlar, endüstriyi dolaylı yoldan etkileyebileceği için, göz ardı edilmemelidir.

Çalışma kapsamında yapılan literatür taraması sonucuna göre, yenilenebilir enerji değeri hakkında farkındalık oluşturulması, dağıtım ağlarının geliştirilmesi ve depolama teknolojisinin ilerletilmesi yenilenebilir enerji tedarik süreçlerinin geliştirilmesi adına önemli stratejiler olarak belirlenmiştir. Yenilenebilir enerji tedarik sürecinde karşılaşılan diğer engeller dönüşüm maliyetleri, konum kısıtlamaları, karmaşık dağıtım ağları olarak tespit edilmiştir. Çalışmanın, yenilenebilir enerji tedariki ile ilgili yönetsel bilgiler ve gelişiminin önündeki engellerin aşılabilmesi adına öneriler sunması açısından, araştırmacılara ve yöneticilere katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afşar, Y., ve Büyükkeklik, A. (2016). Elektrik enerjisinde tedarik zinciri yönetimi: Türkiye’de kullanıcılara yönelik bilgisayar uygulama önerisi. *Verimlilik Dergisi*, 3, 75-99.
- Akkuş, İ. ve Alan, H. (2016). *Türkiye’nin jeotermal kaynakları, projeksiyonları, sorunlar ve öneriler raporu*, Ankara: TMMOB Jeoleji Mühendisleri Odası.
- An, H., Wilhelm, W. E., ve Searcy, S. W. (2011). A mathematical model to design a lignocellulosic biofuel supply chain system with a case study based on a region in Central Texas. *Bioresource Technology*, 102 (17), 7860-7870.
- Bahadori, A., Zahedi, G., ve Zendejboudi, S. (2013). An overview of Australia's hydropower energy: Status and future prospects. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 20, 565-569.
- EIA. (2018). “What is renewable energy?”. https://www.eia.gov/energyexplained/index.php?page=renewable_home#tab1, (Erişim tarihi: 28.01.2019).
- EİGM. (2018). “2017 Yılı Genel Enerji Denge Tablosu”, <http://www.eigm.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/2017Yili-Ulusal-Enerji-Denge-Tabloları>, (Erişim tarihi: 28.01.2019).

- ETKB. (2018). “Rüzgar”, <http://www.enerji.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Ruzgar>, (Erişim tarihi: 29.01.2019).
- Greenmatch (2018). “Advantages and Disadvantages of Geothermal Energy - The Source of Renewable Heat”, <https://www.greenmatch.co.uk/blog/2014/04/advantages-and-disadvantages-of-geothermal-energy>, (Erişim tarihi: 29.01.2019).
- Hamelinck, C, Suurs, R. A. A. ve Faaij, P.C. (2005). International bioenergy transport costs and energy balance. *Biomass and Bioenergy*, 29, 114-134.
- He, Y., ve Chen, X. (2009). Wind turbine generator systems. The supply chain in China: Status and problems. *Renewable Energy*, 34 (12), 2892-2897.
- Hoogwijk, M., Faaij, A., Broek, R. V. D., Berndes, G., Gielen, D., ve Turkenbur, G. W. (2003). Exploration of the ranges of the global potential of biomass for energy. *Biomass and Bioenergy*, 25 (2), 119-133.
- Jassim, H. (2013). Geothermal energy and possibility use it in Iraq. *The Islamic College University Journal*, 8 (25), 193-213.
- Kannan, N., ve Vakeesan, D. (2016). Solar energy for future world: A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 62, 1092-1105.
- Kessides, I. N. (2013). Chaos in power: Pakistan’s electricity crisis. *Energy Policy*, 55, 271-285.
- Khan, A. A. (2009). Potential to use biomass for bio-energy in Ontario. *Guelph Engineering Journal*, 2, 39-44.
- Mafakheri, F. ve Nasiri, F. (2014). Modeling of biomass-to-energy supply chain operations: Applications, challenges and research directions. *Energy Policy*, 67, 116-126.
- Menz, F. C., ve Vachon, S. (2006). The effectiveness of different policy regimes for promoting wind power: Experiences from the states. *Energy policy*, 34 (14), 1786-1796.
- Mun, K. G. (2016). *Designing Energy and Water Supply Chains for Prosperity*, Doctorate Thesis, The State University of New Jersey, New Jersey.
- Özgür, E. (2018). “Türkiye’de Güneş Enerjisi”, *Türkiye’de Enerji Görünümü 2018*, Ankara: TMMOB
- REN21. (2018). “Renewables 2018 Global Status Report”, Renewable Energy Policy Network for the 21st Century.
- Saavedra, M. R., Fontes, C.H. ve Freires, G. M. (2018). Sustainable and renewable energy supply chain: A system dynamics overview. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 82, 247-259.
- Searcy, E., Flynn, P., Ghafoori, E., ve Kumar, A. (2007). The relative cost of biomass energy transport. *Applied Biochemistry and Biotechnology*, 7/136-140, 639-652.
- TEİAŞ. (2018a). “2017 Yılı Türkiye elektrik enerjisi üretiminin kaynaklara göre dağılımı”, <https://www.teias.gov.tr/tr/iii-elektrik-enerjisi-uretimi-tuketimi-kayıplar-0>, (Erişim tarihi: 28.01.2019).
- TEİAŞ. (2018b). “Türkiye elektrik sistemi kuruluş ve kaynaklara göre kurulu güç”, https://www.teias.gov.tr/sites/default/files/2019-01/kurulu_guc_aralik_2018.pdf, (Erişim tarihi: 28.01.2019).

- TMMOB. (2017). “Türkiye enerji görünümü Eylül 2017”.
https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/TURKIYE%20ENERJ%C4%B0%20G%C3%96R%C3%9CN%C3%9CM%C3%9C_EYL%C3%9CL%202017%20%281%29.pdf, (Erişim tarihi: 29.01.2019).
- WEC. (2016). “World Energy Resources Geothermal 2016”.
<https://www.worldenergy.org/assets/images/imported/2016/10/World-Energy-Resources-Full-report-2016.10.03.pdf>, (Erişim tarihi: 29.01.2019).
- Wee, H. M., Yang, W. H., Chou, C. W., ve Padilan, M. V. (2012). Renewable energy supply chains, performance, application barriers, and strategies for further development. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 16 (8), 5451-5465.
- WWEA. (2018). “Wind power capacity reaches 539 GW, 52,6 GW Added in 2017”,
<http://wwindea.org/blog/2018/02/12/2017-statistics/>, (Erişim tarihi: 29.01.2019).
- YEGM. (2018). “Biyokütle çevrim teknolojileri”,
http://www.yegm.gov.tr/yenilenebilir/biyokutle_cevrim_tekno.aspx, (Erişim tarihi: 28.01.2019).
- Yüksel, I. (2010). Hydropower for sustainable water and energy development, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 14, 462-469.

BÜYÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER İÇİN GETİRİLEN FİNANSAL RAPORLAMA STANDARTLARININ ETKİLERİ

Geliş Tarihi : 30.11.2019

Doç. Dr. Jale SAĞLAR¹

Kabul Tarihi : 30.12.2019

Demet EVER²

Makale Türü : Derleme

Özet

Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından 29 Temmuz 2017 yılında 31038 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Büyük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler için Finansal Raporlama Standartları (BOBİ FRS)”, bağımsız denetime tabi olup, tam set Türkiye Muhasebe Standartları uygulamayan Büyük ve Orta Büyüklükteki işletmeler için zorunlu hale getirilmiştir (KGK, 2019). Söz konusu standartlar, temelde büyük farklılıklar getirmese de özünde tam set finansal raporlama standartlarından ayrılmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma içerisinde yeni bir uygulama alanı olan BOBİ-FRS ile ilgili düzenlemeler ve getirdiği farklılıklar ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında BOBİ FRS ile ilgili yapılan araştırmalar incelenerek bu araştırmalardan çıkan sonuçlar niteliksel özelliklerine göre sınıflandırılmış ve BOBİ-FRS’yi diğer uygulamalar ile karşılaştırmalı bir şekilde ele alan çalışmalar, BOBİ-FRS’yi savunular ve savunmayanlar şeklinde sınıflandırılmıştır. Yapılan içerik analizi sonucunda Türkiye’de BOBİ-FRS’nin işletmelerin sunduğu finansal raporlar açısından faydalı ve gerek duyulan bir uygulama olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: KGK, Türkiye Muhasebe Standartları, BOBİ-FRS.

JEL Kodları: M4

THE IMPACT OF FINANCIAL REPORTING STANDARDS FOR LARGE AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES

Abstract

As promulgated by Public Oversight Accounting and Auditing Standards Agency (POA), on July 29, 2017 (official journal no 31038) "Financial Reporting Standards for Large and Medium Sized Enterprises (FRS for LMEs)", have to be applied for large and medium sized enterprises but not full sets Turkey Accounting Standards (POA, 2019). These standards do not differ in principle but also differ from full set financial reporting standards (IFRS). In this study, the regulations and the differences of FRS for LMEs which is a new field of application are explained. Within the scope of the study, researches about FRS for LMEs were examined. And the results of these researches which are compared FRS for LMEs with other applications were classified according to their qualitative characteristics as defenders and non-defenders of FRS for LMEs. As a result of the content analysis, it has been concluded that FRS for LMEs are useful and necessary application for financial reports presented by enterprises.

Keywords: POA, Turkey Accounting Standards, FRS for LMEs.

JEL Codes: M4.

¹ Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilimdalı, Adana-Türkiye, jsaglar@cu.edu.tr (Sorumlu yazar) (ORCID: 0000-0001-7152-9807).

² Doktora Öğrencisi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilimdalı, Adana-Türkiye, dever@student.cu.edu.tr (ORCID: 0000-0002-9790-3569).

1. GİRİŞ

Dünyada küreselleşmenin de etkisiyle meydana gelen gelişmeler ülkeler arasında ekonomik sınırların kalkmasına neden olmuştur. Küreselleşen dünyada yaşanan bu gelişmeler çerçevesinde uygulanan muhasebe politikalarında gerçeğe uygunluk ilkesine odaklanılmış ve finansal açıdan ortak bir muhasebe ve finansal raporlama diline ihtiyaç duyulmuştur. Ortak dil oluşturulma sürecinde en etkin kurullar ABD merkezli Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB-Financial Accounting Standards Board) ve İngiltere merkezli Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (IASB-International Accounting Standards Board)'dur (Mozeikçi ve Şahinoğlu, 2018, s.39). Bu kurullar tarafından yayınlanan standartlarla birlikte finansal tablolar yeknesak bir şekilde sunulmaya başlanmıştır (Ayboğa, 2003, s.338). Türkiye'de Uluslararası Muhasebe Standartlarına (International Accounting Standard/International Financial Reporting Standards) uygun finansal tablolar sunulmasına 01.01.2005 yılından itibaren (Kocamaz, 2012, s.113) sadece SPK'ya tabi şirketlerle sınırlandırılarak uygulanmaya başlanmıştır. 6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu ile birlikte Uluslararası Muhasebe Standartları'na uygun finansal tablo hazırlayacak şirketlerin kapsamı genişletilmiştir (Tuan, 2013, s.3; Ataman, 2017, s.14). 02.11.2011 tarihinde, 660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile KGK kurulmuş ve uluslararası muhasebe/finansal raporlama standartlarına uygun olacak şekilde Türkiye Muhasebe Standartlarının (TMS/TFRS) oluşturulma yetkisi bu kuruma verilmiştir (Sağlar ve Yüce, 2015, s.47). KGK öncelikle tam set TMS/TFRS'leri yayımlamış ve bu standartlara uyacak şirketleri belirlemiştir. Bu düzenlemelerle beraber bu sınırlı şirketler tarafından gerçeğe uygunluk temelinde yeni standartlara uygun finansal tablolar hazırlanıp sunulmaya başlanmıştır. Böylece Türkiye'de iki farklı yasal düzenlemeye yönelik iki farklı finansal tablo hazırlama gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bunlardan birincisi, Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan Muhasebe Sistemi Uygulamaları Genel Tebliği (MSUGT); ikincisi ise KGK tarafından yayınlanan ve kendi içerisinde şirketlerin özelliklerine göre sınırlı sayıda şirketin uygulaması öngörülen tam set *Türkiye Muhasebe Standartları*'dır.

Birçok işletme, sektör ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar için standartlar ve farklı türde düzenlemeler yapmaya yetkili kuruluş olan KGK, zaman içerisinde birbirinden farklı şirket ihtiyacına uygun farklı muhasebe standartları yayımlamıştır. KGK tarafından yayınlanan ve şuan yürürlükte bulunan muhasebe standartları ile yayımlanmak üzere olan muhasebe standartları aşağıda sıralanmıştır (KGK, 2019);

1. Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TMS/TFRS)-Tam Set
2. Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS)
3. Faizsiz Finans Muhasebe Standardı (FFMS)
4. Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı **Taslak Metni** (KÜMİ FRS)

TMS/TFRS, KGK tarafından yapılan ilk uygulamadır. TMS/TFRS, daha çok halka açık sermaye piyasalarında yer alan işletmeleri de kapsayan Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşların (KAYİK) ihtiyaçlarını karşılamak için hazırlanmış standartlardır (Tunçez, 2018, s.1018). KGK, Bakanlar Kurulu Kararı ile KAYİK olarak nitelendirilen kuruluşların bağımsız denetimi zorunlu olarak getirmiştir (Dinç ve Atasel, 2016, s.274).

BOBİ-FRS, KGK tarafından yayınlanan ikinci uygulamadır. 2017 de getirilen ve 2018 yılı ve sonrası finansal tablolarına uygulanacak olan BOBİ-FRS ise, KAYİK olmayan fakat

bağımsız denetime tâbi olup TMS/TFRS uygulamayan işletmelerin uygulayacakları muhasebe uygulamasıdır (KGK-BOBİ FRS, 2019).

FFMS, KGK'nın üçüncü olarak getirdiği düzenleme olup, 2019 yılında Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu bu uygulama, Katılım Bankaları ve Faizsiz Finans Kuruluşlarının uygulayacakları muhasebe uygulamasıdır (KGK-FFMS, 2019).

KGK tarafından son ve yeni bir düzenleme ise 2019 yılında taslak metin olarak kamuoyuna görüşüne sunulan KÜMİ-FRS'dir. Bu kapsamda; bilanço esasına göre defter tutma hadlerini sağlayan ve bağımsız denetime tabi olmayan işletmelerin finansal tablolarının, gerçeğe ve ihtiyaca uygun ve karşılaştırılabilir finansal bilgi sunmasını teminen KÜMİ-FRS'nin oluşturulmasına karar verilmiştir. Bağımsız denetime tabi olmayan küçük ve mikro işletmeler, KGK tarafından bir belirleme yapıncaya kadar yürürlükteki mevzuatı uygulamaya devam etmektedir. Söz konusu bu düzenlemenin ise 01 Ocak 2021 tarihi ve sonrasında başlayan hesap dönemlerinden itibaren uygulamaya konulması planlanmaktadır (KGK, 2019).

Sonuç olarak KAYİK işletmeleri TMS/TFRS uygulayan ve bağımsız denetime tabi olan; BOBİ-FRS KAYİK'ler dışındaki işletmeler için bağımsız denetime tabi olup TFRS uygulamayan işletmeler; FFMS, katılım bankaları ve faizsiz finans kuruluşlarının uygulayacağı standartlardır. Son olarak bilanço esasına göre defter tutan ve bağımsız denetime tabi olmayan işletmelerin için KÜMİ-FRS düzenlenmiştir. Bu durum Tablo 1 de özetlenmiştir.

Tablo 1. Türkiye muhasebe standartları

	Türkiye Muhasebe Standartları	Uygulayacak İşletmeler	
BAĞIMSIZ DENETİME TABİ OLANLAR	TMS/TFRS (Tam Set)	KAYİK İşletmeleri	
	BOBİ-FRS	KAYİK'ler Dışındaki İşletmeler	Büyük Ölçekli İşletmeler
			Orta Ölçekli İşletmeler
FFMS	Katılım Bankaları ve Faizsiz Finans Kuruluşları		
BAĞIMSIZ DENETİME TABİ OLMAYANLAR	KÜMİ-FRS	Küçük ve Mikro Ölçekli İşletmeler (Bilanço Esasına Göre Defter Tutan İşletmeler)	

BOBİ-FRS'nin getirdiği farklılıkları belirlemeden önce BOBİ-FRS'ye geçiş sürecinin detaylı bir şekilde tartışılması gerekmektedir. Bu nedenle BOBİ-FRS'ye duyulan ihtiyacın önemi ortaya konulmaya çalışılmış ve BOBİ-FRS'yi uygulayacak işletmelerin özelliklerine yer verilmiştir.

2. BOBİ-FRS'YE GEÇİŞ SÜRECİ

AB muhasebe direktifi 1606/2002 sayılı Tüzüğü uyarınca, Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'nın (UFRS) uygulama kapsamı, sadece borsalarda işlem gören şirketler ile sınırlandırılmıştır (Mozeikçi ve Şahinoğlu, 2018, s.39). Türkiye uygulamasında ise UFRS'lerin çevirisi olan TMS/TFRS'leri uygulayacak şirketlerin kapsamına belirli ölçütlerdeki şirketler dahil edilmiş ve zamanla bu ölçütler daha çok şirketi kapsamına alacak şekilde tekrar tekrar düzenlenmiştir. Zamanla tam set TFRS'leri tüm şirket yapılarına uygulanmasını zorunlu kılmak yerine farklı düzenlemelere gidilmiştir. Birçok ülke gibi Türkiye'de de UFRS'lerden hareketle oluşturulan ulusal finansal raporlama çerçeveleri oluşturulmuş (Ataman ve Cavlak,

2017, S.154) ve KAYİK'lerin dışında kalan büyük ve orta ölçekli işletmeler için BOBİ_FRS yayımlanmıştır.

2.1. BOBİ FRS'ye Duyulan İhtiyaç

Türkiye de 6102 sayılı yeni TTK'nın yasallaşması ile birlikte birçok önemli gelişmeler olmuştur. TTK, KGK tarafından düzenlenip uygulamaya konulan Türkiye Muhasebe Standartlarını aynen benimsemiştir (Bilen vd. 2014, s.25). Bu doğrultuda TTK, TMS/TFRS'ye uygun finansal tablo hazırlanmasını ve bu tabloların bağımsız denetimden geçmesini öngörmektedir. Bu süreçte KGK tarafından ilk önce Tam set TMS/TFRS yayımlanmıştır. Bunu uygulayacak olan şirketlere ise sınırlamalar getirilmiştir. Zamanla bu standartların kapsamı genişletilerek sınırlarda genişletilmiş ve daha fazla şirketlerin bu standartlara uyması öngörülmüştür. Ancak zamanla *Tam Set TMS/TFRS'lere* uymak zorunda bırakılan şirketleri tespit etmeye yönelik sınır ölçütler daha aşağıya indirilmiş, bu nedenle büyük hatta orta ölçekteki işletmeler de bu standartlara uymak zorunda bırakılmış ve bu durum bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bunun temel nedeni tam set TMS/TFRS'lerin tüm şirketlerin yapısına ve büyüklüklerine uygun olmamasıdır.

01 Ocak 2005'ten 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu (TKK)'nun yürürlüğe girmesine kadarki sürede sadece Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) mevzuatına bağlı şirketler tam set TMS'lere göre finansal tablo hazırlamak zorundaydı ve bu finansal tablolar bağımsız denetimden geçmekteydi (Memiş ve Güner, 2011, s.153-154). 6102 Sayılı yeni TTK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte TMS'lere göre finansal tablo hazırlayacak ve bu tabloları bağımsız denetimden geçirilecek şirketlerin kapsamı genişletilmiştir (Gökçen ve Ataman, 2018, s.124). Ancak zaman içerisinde bu koşullar bir birbirinden ayrılmış ve bağımsız denetime tabi olacak işletmelere ilişkin kriterler Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmiş (Gökçen ve Ataman, 2018, s.124) ve KGK, TFRS uygulama kapsamını bağımsız denetim kapsamından ayırarak KAYİK'ler ile sınırlandırmıştır. Bu durum beraberinde KAYİK olmayan fakat bağımsız denetime tabi olup, TMS/TFRS uygulamayan işletmelerin finansal tablolarını hangi standarda göre hazırlayacakları sorununu getirmiştir (Yıldırım, 2019, s.430). Böylelikle 29 Aralık 2014 tarihinde KGK, bağımsız denetime tabi olup, TMS uygulamayan şirketlerden MSUGT ile "TMS'leri Uygulamayan Şirketlerin Finansal Tablolarının Hazırlanmasında Uygulanacak İlave Hususlarının birlikte uygulanarak raporlama yapılması istemiştir. Söz konusu bu ilave hususlar, yeni bir standart setinin oluşturulması sürecinde geçici bir çözüm için tasarlanmıştır. Amaç, MSUGT'lerde yer almayan veya tercihe bırakılan durumlarla ilgili temel kuralların getirilmesidir (Mozeikçi ve Şahinoğlu, 2018, s.40). Bu TMS uygulamayan şirketler için 2015 yılında Yerel Finansal Raporlama Çerçevesi (YFRÇ) adı altında taslak bir metin kamuoyuna sunulmuştur (Dinç ve Atasel, 2016, s.274). Fakat BOBİ FRS'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte bu uygulama mevzuattan kaldırılmıştır (Tüm, 2018, s.50).

Bütün bu gelişmeler doğrultusunda, KGK tarafından BOBİ-FRS, 29 Temmuz 2017 Resmi Gazete de yayınlanarak, 1 Ocak 2018 tarihi ve sonrasındaki hesap dönemlerinde uygulanmaya başlanmıştır (KGK-BOBİ FRS, 2019). BOBİ FRS, KAYİK olmayan fakat bağımsız denetime tabi olup, TFRS uygulamayan işletmelerin uluslararası standart raporlamalara göre raporlama yapma olanağı sağlamıştır (Yıldırım, 2019, s.430). Bu doğrultuda BOBİ FRS'ye, TMS/TFRS uygulama zorunluluğu olmayan işletmelerin finansal raporlarının niteliğini yükseltmek ve finansal tablo kullanıcılarına fayda sağlamayı arttırmak amacıyla ihtiyaç duyulduğu öngörülmektedir (Yıldırım, 2019, s.430). Ayrıca standardın, *BOBİ* olarak sınıflandırılmış olması, sınırlanan işletmelerin kapsamının daha da genişletilmesine neden olmuş ve böylece faydalı finansal bilginin muhasebe standartlarına göre oluşturulması sağlanmıştır. Standardın "Kavramsal Çerçeve Ve Finansal Tablolar" adlı bölümünde, faydalı

finansal bilginin niteliksel özellikleri açıklanmıştır. Bunlar; ihtiyaca uygunluk, gerçeğe uygun sunum, anlaşılabilirlik, zamanında sunum ve karşılaştırılabilirliktir.

Tam Set TMS/TFRS'lerin çok detaylı olması, anlaşılabilirliği ve uygulamasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca söz konusu bu standartların orta büyüklükteki işletmeler için ihtiyaçtan fazla hükümler içermesi, ölçüm ve hesaplamaların karmaşıklığı, söz konusu bu işletmelerin sıkıntı yaşamalarına sebep olmaktadır (Aracı ve Bekçi, 2019, s.881). Bu yönüyle BOBİ-FRS, tam set TMS/TFRS'ye göre daha sade ve uygulama kolaylığı getirmektedir. Bu durumda, TMS/TFRS'ye uygun bir şekilde raporlama yapılmasını sağlanacağından, bütün işletmelerin tam set finansal tablolara geçiş sürecinde kolaylık getireceği öngörülmektedir (Yıldırım, 2019, s.430). Ayrıca, Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan MSUGT'ta vergisel açıdan önemli olan reeskont ve karşılıklar gibi çoğu değerlendirme hükümlerinin eksik olması veya ihtiyari bırakılması, hatta ilgili açıklayıcı bilgilerin yer almaması da finansal bilgide ihtiyaca uygun sunum, gerçeğe uygun sunum ve karşılaştırılabilirlikten uzaklaşılmasına neden olmuştur (Aracı ve Bekçi, 2019, s.881). Bu durumda tam set finansal tablolara uymak zorunda olmayan ancak bağımsız denetime tabi olan şirketler için BOBİ-FRS bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

2.2. BOBİ-FRS'Yİ Uygulayacak Olan İşletmeler

BOBİ-FRS, bağımsız denetime tabi olup, TFRS uygulamayan işletmelerin kullanacağı kayıt ve finansal raporlama çerçevesini sunmaktadır. Söz konusu bu işletmelerin, bireysel ve konsolide finansal tablolarını hazırlarken BOBİ-FRS'lere uyma zorunluluğu getirilmiştir (KGK-BOBİ FRS, 2019; Mozeikçi ve Şahinoğlu, 2018, s.40). BOBİ-FRS "Büyük İşletme" ve "Orta Büyüklükteki işletme" kapsamına giren şirketleri kapsamaktadır. Aşağıda sayılan üç ölçütten en az iki ölçütün eşik değerini, varsa bağlı ortaklıklarıyla birlikte, art arda iki raporlama döneminde aşan işletmeler müteakip raporlama döneminde büyük işletme olarak değerlendirilmektedir: (KGK-BOBİ-FRS, 2019, md.6)

- Aktif toplamı 75 milyon TL ve üstü
- Yıllık net satış hasılatı 150 milyon TL ve üstü
- Ortalama çalışan sayısı 250 ve üstü olan işletmeler

Bu ölçütlerin altında kalan ancak küçük işletme olarak sayılmayan ve denetime tabi olma koşullarını karşılayan işletmeler ise, standartta orta boy işletmelerin uyması gereken kurallara göre finansal raporlamaya tabi olacaklardır (Gençoğlu, 2017, s.2). Memiş, (2019, s.243), Orta büyüklükteki işletmelerin kriterleri şu şekilde açıklanmıştır;

- Aktif toplamı 35 milyon TL ve üstü,
- Yıllık net satış hasılatı 70 milyon TL ve üstü,
- Ortalama çalışan sayısı ise en az 175 kişi olan işletmeler

Bu ölçütlerden en az ikisini üst üste iki hesap dönemi karşılayan işletmeler muhasebeleştirme ve sunum işlemlerini BOBİ-FRS çerçevesinde yapacaklardır. Bu kriterleri karşılamayan işletmeler ise Türkiye Muhasebe Standartları'na tabi olmayıp maliye bakanlığının yayımladığı MSUGT'lere göre finansal tablolarını hazırlayacaklardır (Memiş, 2019, s.243). BOBİ-FRS'yi uygulayan işletmeler iki yıl geçmedikçe isteğe bağlı olarak TMS/TFRS'yi uygulayamazlar. Diğer taraftan isteğe bağlı olarak TMS/TFRS'yi uygulayan işletmelerin BOBİ-FRS'yi uygulayabilmeleri için en az iki yıl TMS/TFRS'yi uygulamış olması zorunlu tutulmaktadır (KGK-BOBİ FRS, 2019).

BOBİ-FRS'nin amacı, KAYİK'ler dışındaki bağımsız denetime tabi olup Türkiye Finansal Raporlama Standartlarını uygulamayan BOBİ FRS'lerin, münferit ve konsolide finansal tablolarının gerçeğe uygun, ihtiyaca uygun ve karşılaştırılabilir bir şekilde sunulmasını sağlamaktır (KGK-BOBİ FFRS, 2019, md.1).

KGK verilerine göre, 2016 yılında bağımsız denetim sözleşmesi imzalayan 6.250 işletme bulunmaktadır. Söz konusu bu işletmelerden KAYİK işletmeleri olarak adlandırılan 1.550 işletme TMS/TFRS'leri uygulamakta olup, kalan 4.700 işletme ise 01 Ocak 2018 tarihinden itibaren BOBİ-FRS'yi uygulamak durumunda kalacaktır. Bağımsız denetime tâbi olup TMS/TFRS uygulamayan işletmelerin, uygulayacakları finansal raporlama çerçevesinin sınırları çizilmiştir. Böylelikle büyük ve orta ölçekli işletmelerin yararlanacağı tek bir finansal raporlama rehberi oluşturulmuştur (KGK, 2019).

3. BOBİ-FRS'İN FARKLILIKLARI

BOBİ-FRS'lerin en önemli faydası, şüphesiz ki standarda tabi olan işletmeler tarafından daha nitelikli ve daha faydalı finansal bilgiler içeren tek tip finansal raporların ortaya konulmasıdır (Öztürk, Gökçen ve Güleç, 2018, s.455). Bu doğrultuda BOBİ-FRS'ye uygun hazırlanan finansal durum tablosunda gerekli kalemler kullanılmıştır. Stokların, maddi ve maddi olmayan duran varlıkların, diğer alacaklar ve borçların daha detaylı bir şekilde sınıflandırılması ayrı bir rehber niteliği sağlamanın yanında ülkemizde tek tip finansal tablo kullanımını da yaygınlaştıracığı öngörülmektedir (Gençoğlu, 2017, s.22).

BOBİ-FRS biri kavramsal çerçeveyi de içermek üzere toplam 27 bölüm ve 9 Ek'ten oluşmaktadır. Standart, bütün işletmelerin yararlanabileceği şekilde tüm muhasebe işlemlerinin esaslarını belirlemektedir. Bu nedenle de başka bir standart setine ihtiyaç duyulmaksızın raporlama yapılmasına imkân vermektedir (BOBİ FRS, 2019, md.2). BOBİ-FRS'de büyük işletmeler kavramına yer verilerek, büyük işletmelere yönelik ilave yükümlülükler getirilmiştir. Orta ölçekteki işletmeler için ise, genellikle maliyet esaslı bir finansal raporlama öngörülmüştür (Gençoğlu ve Kurt, 2019, s.347). KGK tarafından yayımlanan bu standarda göre temel finansal tablolar; Finansal Durum Tablosu, Kâr veya Zarar Tablosu, Nakit Akış Tablosu, Özkaynak Değişim Tablosu, Dipnotlar ve Açıklamalar'dan oluşmaktadır (BOBİ FFRS, 2019, s.1.3). TMS/TFRS'de iki bölüm halinde yayınlanan Kar veya Zarar Tablosu ile Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu'nun Diğer Kapsamlı Gelir kısmına BOBİ-FRS'de yer verilmemiştir. BOBİ-FRS'de Kar veya zarar tablosunda esas ve diğer faaliyetlerden gelir ve giderlerin sınıflandırılması daha nettir. Bu durum kar ya da zarar tablosunun daha kolay bir şekilde uygulanacağına fayda sağlamaktadır. Standartta Kapsamlı gelir bölümünün kaldırılmasının işletmenin finansal performansının net bir şekilde görülmesini engellemektedir. Örneğin TMS/TFRS'ye göre, işletmelerin maddi duran varlıklarında meydana gelen değer farklarının, Kar ya da zarar tablosunda Kapsamlı Gelir bölümünde ayrı bir şekilde sunulması işletmenin finansal performansının gerçekleşmiş karlardan ayrı bir şekilde sınıflandırılmasını sağlamaktadır (Şen ve Özbirecikli, 2018, s.482). Diğer yandan Sürdürülen faaliyetler ile durdurulan faaliyetlerin sınıflandırma ayrımının ortadan kalkmış olduğu görülmektedir. Bu durum finansal tablo kullanıcılarının, işletmenlerin süreklilik arz edebilecek kar ya da zararları hakkında bilgi edinmemesine neden olacaktır (Mozeikçi ve Şahinoğlu, 2018, s.42; Şen ve Özbirecikli, 2018, s.482).

Düşük veya atıl kapasite nedeniyle dağıtılmayan sabit genel üretim giderlerinin izlendiği hesaplar TMS ile BOBİ-FRS arasında farklılık göstermektedir. TMS-2 Stoklar Standardında bu tür giderler Kar veya Zarar Tablosunda gider olarak gösterilirken, BOBİ-FRS'de ise gerçekleştiği dönemde "Satışların Maliyeti" hesabında gösterilmektedir (Gökçen ve

Öztürk, 2017, s.110). Diğer bir farklılık ise dönüştürme maliyetlerinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerde ortaya çıkmıştır. TMS-2 stoklar standardı dönüştürme maliyetlerinin belirlenmesinde yalnızca normal maliyet yönteminin kullanılmasını mümkün kılarken, BOBİ FRS ise normal maliyet yöntemine alternatif bir yöntem olarak tam maliyet yönteminin de kullanılabileceğini mümkün kılmaktadır. Söz konusu bu iki yöntem arasında sabit genel üretim giderlerinin stok maliyetine dağıtılması sırasında farklar oluşmaktadır. İki yöntem arasında ortaya çıkan bu farklar, üretilen ve satılan mamullerin maliyetini etkilemektedir. Çünkü tam maliyet sistemine göre sabit genel üretim maliyetlerinin tamamı stok maliyetlerine eklenirken, normal maliyet yönteminde sabit genel üretim giderleri kapasite kullanım oranına bağlı olarak stok maliyetine eklenmektedir (Kaya, 2018, s.281).

Ertelenmiş vergi uygulamaları, BOBİ-FRS'ye göre, büyük işletmeler için zorunlu olup orta büyüklükte işletmeler için zorunlu olmamaktadır. VUK ve BOBİ-FRS arasında ortaya çıkan zamanlama farklarından kaynaklanan yükümlülüklerin daha gerçekçi bir şekilde gösterilmesini sağlayan bu uygulamanın orta büyüklükte işletmeler için zorunlu tutulmamasının faydalı finansal raporlama açısından eksik bilgi içereceği düşünülmektedir (Şen ve Özbirecikli, 2018, s.482-483).

BOBİ-FRS'de "Özellikli Varlık" terimi kullanılmamaktadır. Bu terim yerine "İnşası Normal Şartlar Altında Bir Yıldan Uzun Süren Varlık" kullanılmaktadır. Böylelikle hangi varlıkların özellikli varlık olarak kabul edilip bu varlıkların elde edilmesi ile doğrudan ilgili olan borçlanma maliyetlerinin ilgili varlığın maliyetine ekleneceği konusunda tereddüt olmayacaktır (Şen ve Özbirecikli, 2018, s.483). Ayrıca "Stoklar" için finansman giderlerinin maliyete eklenmesi konusunda "TMS-23 Borçlanma Maliyetleri" standardına göre, "özellikli varlık niteliğinde olan ve satılabilir duruma getirilmesi uzun bir süreyi gerektiren stoklar için katlanılan borçlanma maliyetleri" hariç olmak üzere stoklarla ilgili borçlanma maliyetleri döneme doğrudan gider yazılmalıdır. Şöyle ki standartlara göre, faiz ve kur farkları stokların maliyetine eklenmez. BOBİ-FRS ile bu durum uyumludur fakat tek fark, tam set standartların "uzun bir süre" kavramını kullanırken BOBİ-FRS'de bir yıllık kesin bir sürenin belirtilmesidir. Dolayısıyla BOBİ-FRS daha net ve daha açık olduğu ve uygulanabilirlik açısından daha kolay olduğu ortadadır (Selvi ve Ercan, 2018, s.50).

BOBİ-FRS'de vadeli satışlarda ve mal alışlarında vade farklarının ayrıştırılmasına, bir yıllık süre sınırı getirilmiştir. Bu durumun, muhasebe uygulaması açısından daha kolaylık sağlayacağı aşikârdır (Şen ve Özbirecikli, 2018, s.482).

BOBİ-FRS'de Maddi Duran Varlıklarda (MDV) önemli farklılıklar bulunmaktadır. Getirilen bu önemli farklılıklardan birincisi Tam set finansal standartlara göre Satış Amaçlı Elde Tutulan MDV ve durdurulan faaliyetlere yöneliktir. BOBİ-FRS 'de kapsamlı gelir tablosuna yer verilmediğinden dolayı, maddi duran varlıklarda böyle bir sınıflandırmaya gidilmemiştir. İkincisi ise MDV'nin vadeli bir şekilde satın alınmasına yöneliktir. BOBİ-FRS'ye göre MDV bir yıldan daha kısa vadeli bir ödeme karşılığında satın alınan MDV'nin muhasebeleştirilmesinde, TMS 16 standardından farklı olarak vade farkı ayrıştırmaya gerek yoktur. Büyük ve orta boy işletmelerin sıklıkla karşılaştığı MDV alım sürecinde vade farkının ayrıştırılmaması uygulayıcılara finansal tablolara aktarmada kolaylık sağlayacaktır (Güleç, 2018, s.917).

BOBİ FRS'de Maddi olmayan duran varlıklar, tam set standartlara göre farklı olarak sadece maliyet bedeli ile ölçülmektedir. Yani BOBİ-FRS'de maddi olmayan duran varlıklar için yeniden değerlendirme modeli kullanılmamaktadır (Gökçen vd., 2018, s.442). Maddi olmayan duran varlıklardan faydalı ömrü belirsiz olan maddi olmayan duran varlıklar 5 yıldan az, 10

yıldan fazla olmayacak şekilde itfa edilmektedir (Gençoğlu, 2017, s.18). Bu uygulama standardın daha açık ve daha kolay uygulandığını göstermektedir. Örneğin TMS’de maddi olmayan duran varlıklar için “Faydalı ömrü belirsiz olan maddi olmayan duran varlıklar itfa edilmeyip, her dönem sonunda faydalı ömre sahip olup olmadıkları gözden geçirilir” ifadesi yer almaktadır (Şen ve Özbirecikli, 2018, s.483).

BOBİ-FRS’de önemli bir farklılıkta şerefiyelerde görülmektedir. Tam set standartlar göre, şerefiyeler için amortisman hesaplanmamakta ve değer düşüklüğü testi uygulanmaktadır. BOBİ-FRS ’de ise değer düşüklüğü testi uygulanmamakta ve amortisman hesaplanmaktadır. Şerefiyenin faydalı ömrü eğer güvenilir bir şekilde ölçülemezse 10 yıl esas alınmakta ve bu süre içerisinde itfa edilmektedir (Güleç, 2018, s.917). Şerefiyeleri, BOBİ-FRS’de itfa edilmesi ve değer düşüklüğü testine tabi tutulmaması, işletme yöneticilerine kolaylık sağlayacak ve muhtemel subjektif değerlendirme kararlarının olumsuz etkilenmemesini sağlayacaktır (Şen ve Özbirecikli, 2018, s.483).

Özkaynak araçlarındaki yatırımlar “Borsada İşlem Görenler” ve “Borsada İşlem Görmeyenler” olarak ikiye ayrılmıştır. Bu durum uygulama açısından kolaylık sağlamıştır. Şöyle ki; borsada işlem görenler gerçeğe uygun değeriyle, borsada işlem görmeyenler ise maliyet bedeli ile değerlendirilecektir. Böylelikle standart, borsada işlem görmeyen finansal araçların gerçeğe uygun değerinin tespit edilme külfetini ortadan kaldırmıştır (Şen ve Özbirecikli, 2018, s.483).

Türkiye’de vergi odaklı muhasebe uygulamalarıyla birlikte Türkiye Muhasebe Standartları daha fazla sorgulanır olmuştur. Bu doğrultuda şeffaf ve gerçeğe uygun sunum odaklı hazırlanan BOBİ-FRS ile vergi kanunlarındaki ticari kar ile mali kar arasındaki farkın azalacağı öngörülmektedir (Ataman, 2017, s.22). BOBİ-FRS, Ticari karın tespiti için finansal raporlama standartlarına kıyasla daha sade, açık ve kolay uygulanabilir olduğundan, uluslararası standartların da daha net anlaşılması ve doğru uygulanmasına fayda sağlayacaktır. Gençoğlu (2017, s.22), bu durumun vergi için muhasebe yaklaşımından, bilgi için muhasebe yaklaşımına geçişte atılan önemli bir adım olduğunu öngörmektedir.

BOBİ-FRS uygulayan işletmelerin için TDHP’nın (Tek Düzen Hesap Planı) yeni raporlama standardındaki belirli hesap gruplarında yetersiz olmaktadır. Örneğin, Gönen (2019), yapmış olduğu çalışmada değer düşüklüğünün kayda alınmasında yeni hesaplara ihtiyaç duyulduğu görülmüştür. Aynı zamanda işletmelerin varlık ve kaynaklarındaki değişimler ile vade farkı, kuruluş ve örgütlenme gideri gibi TDHP’de aktifleştirilen birçok hesap kalemi kar ya da zarar tablosunda direk giderleştirilmesi işletmenin karlarında düşüşe neden olacağını açıklamıştır (s.15).

Öztürk vd. (2018), TMS/TFRS ile BOBİ-FRS arasındaki önemli farklılıkları ele aldıkları makalelerinde finansal tablolarda sunulan finansal bilgileri niteliksel açıdan karşılaştırmak istemişler ve bunları örnekler yardımıyla ele alarak açıklamaya çalışmışlardır. Yapılan bu çalışma sonucunda iki temel farklılık olduğunu ifade etmişlerdir. Bu farklılıklardan birincisi; BOBİ-FRS’nin ilk muhasebeleştirme ve sonraki ölçümlerle ilgili olarak gerçeğe uygun değer ölçümünden ziyade tarihi maliyet bakış açısı ile uyumlu ölçümleme esasları sunuyor olmasıdır. Bu kapsamda, BOBİ-FRS’ deki gerçeğe uygun değer ölçümünün yalnızca canlı varlıkların ilk muhasebeleştirilmesi ve maddi duran varlıkların yeniden değerlemesi düzenlemelerinin TMS/TFRS ile uyumlu olduğu görülmektedir. Sözü edilen farklılıklardan ikincisi ise, BOBİ-FRS’ de karşılaşılan işlem ve muhasebeleştirme yoğunluğunun TFRS’ den çok daha az olmasıdır. BOBİ-FRS’ de vadeli alım ve satımlardaki vade farklarının yalnızca bir yılı aşan vadelerde finansman unsuru olarak ayrıştırılıyor olması, TMS/TFRS’de belirtilen aktüeryal hesaplamalara yer verilmemiş olması, değerlendirme farklarının genellikle kar veya

zarara aktarılarak kapatılması vb., düzenlemeler, BOBİ-FRS'nin TMS/TFRS'den daha kolay ve pratik olduğunu gösteren çarpıcı örneklerdir (s.455). BOBİ-FRS'lerin TMS/TFRS'lere göre daha sade ve daha anlaşılır olması; uygulayan işletmeler ve bilgi kullanıcıları açısından faydalı olmaktadır (Memiş, 2019, s.249). Ancak, aynı muhasebe standartlarına uyması beklenen büyük ve orta büyüklükteki işletmeler arasında farklılıkların olması nedeniyle, özellikle orta büyüklükteki işletmelerin sunduğu finansal tabloların finansal bilgi kullanıcıları açısından istenen bilgi ihtiyacını karşılayamamasına sebep olabileceği öngörülmektedir (Şen ve Özbilecikli, 2018, s.482-483).

4. LİTERATÜRDE BOBİ-FRS

Yapılan literatür araştırması sonucunda, 2017 yılında yürürlüğe girerek 2018 yılından itibaren uygulanması zorunlu hale getirilen BOBİ-FRS konusunda birçok ve farklı türde çalışmalar yapıldığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmaların detaylı bir şekilde incelenmesi amacıyla çalışmalar, niteliksel özelliklerine göre; *hesap kalemleri açısından, karşılaştırma yapanlar açısından, muhasebe meslek mensupları açısından ve teorik ve diğer çalışmalar* olmak üzere dört ana kategoriye ayrılarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmadan hareketle, BOBİ-FRS'yi TMS/TFRS ve diğer uygulamalar ile karşılaştırmalı şekilde ele alan çalışmalar detaylı bir şekilde incelenerek, *BOBİ-FRS'nin faydalı olduğunu savunanlar, faydalı olmadığını savunanlar ve hem faydalı hem faydasız yönleriyle ele alan çalışmalar* tespit edilmiştir. Böylelikle ulusal ölçekte yapılan birçok çalışmanın incelenmesi ve BOBİ-FRS'nin olumlu ve olumsuz tüm yönlerinin bir bütün halinde ortaya konması amaçlanmıştır. Bu çerçevede “Google Akademik”, “Dergipak” ve “EBSCOhost” veri tabanları kullanılmıştır.

Genel itibariyle BOBİ-FRS'nin faydalı olduğunu veya olmadığını savunanlar ise şu şekilde kendi içerisinde ayrılmaktadır;

- Vergi Kanunları Açısından
- Temel Muhasebe Hesapları Açısından,
- Finansal Bilginin Niteliksel Özellikleri (Gerçeğe Ve İhtiyaca Uygun Sunum) Açısından
- Raporlama Dili ve Uygulanabilirlik Açısından Faydalı Olduğunu Savunanlar

Vergi Kanunları Açısından; Ataman (2017), BOBİ-FRS'nin faydalı olacağını savunmuş, aynı zamanda BOBİ FRS'nin sade ve anlaşılabilirlik yönünden daha uygun olduğunu vurgulamıştır. Ataman ve Cavlak, (2017), BOBİ-FRS uygulanmasının, vergi odaklı mevcut düzenlemelerin gerçeğe uygun ve şeffaf sunum odaklı hale getirilmesi ile bu alandaki ilerlemeyi hızlandıracağını öngörmektedirler. Aynı zamanda Gençoğlu (2017) ile Tunçez (2018), vergi için muhasebe anlayışından, bilgi için muhasebe anlayışına geçişte önemli bir adım olacağı konusunda hemfikir olmaktadır.

Temel Muhasebe Hesapları Açısından; Gençoğlu, (2017) ile Şen ve Özbirecikli (2018), temel muhasebe hesapları açısından BOBİ-FRS'nin önceki uygulamalara göre daha faydalı olacağını savunmuşlardır. Karaömer ve Özbirecikli, (2019), Muhasebe hesaplarından hareketle BOBİ FRS ile MSUGT ve VUK arasındaki farkların finansal (mali) yapıyla ilgili oran analizinden hareketle, işletmelerin finansal tablolarını karar alma amaçları açısından analiz ederken, BOBİ-FRS'nin daha makul ve mantıklı bir seçim olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Finansal Bilginin Niteliksel Özellikleri Açısından; Doğan (2018), Finansal tablo kullanıcıları ve hazırlayanlar açısından daha güvenilir olduğunu ifade ederek, gerçeğe uygun sunum ve ihtiyaca uygun bilgi sağladığı yönünde savunmuştur. Gökçen, vd. (2018), BOBİ-FRS kapsamında sunulan finansal raporların, uygulamada pratiklik kazandırmasına rağmen gerçeğe uygun nitelikte finansal bilgi sunum da yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Aracı ve Bekçi, (2019),

gerçeğe uygun sunum noktasında BOBİ-FRS'nin eksikliğe neden olacağını ifade etmiştir. Akdoğan, (2019), BOBİ-FRS'yi ihtiyaca uygun sunum açısından daha faydalı olduğunu öngörerek, ortak bir dil oluşturulması için bakanlığın KGK'nın yanında yer alınmasını savunmuştur.

Raporlama Dili ve Uygulanabilirlik Açısından; Tunçez 2018, BOBİ FRS'nin sade ve kolay uygulanabilirliği; Aracı ve Bekçi, (2019), sade ve anlaşılabilir bir raporlama dili olduğunu; Gökçen Öztürk ve Güleç, (2019), BOBİ-FRS'nin sade ve kolay uygulanabilirliğini savunmuşlardır. Ayrıca Aracı ve Bekçi (2019), çalışmalarında, BOBİ-FRS'nin sade ve anlaşılabilir bir raporlama dili oluşturduğunu savunmuş, ancak gerçeğe uygun sunum noktasında eksikliğe sebep olacağını ifade ederek BOBİ-FRS'yi hem faydalı hem faydasız yönleriyle ele almışlardır.

Sonuç olarak BOBİ-FRS ile TMS/TFRS karşılaştırılmasına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, BOBİ-FRS'nin TMS/TFRS'ye göre daha kolay, sade ve anlaşılır olması uygulanabilirlik açısından BOBİ FRS'nin gerçeğe uygun, şeffaf ve anlaşılabilir bir sunum sağladığını destekler niteliktedir. Ancak, BOBİ-FRS'nin tam set muhasebe standartlarının savunduğu görüşlerden ayrılmaktadır.

5. SONUÇ

Bu çalışmayla öncelikle söz konusu bu standartlara neden ihtiyaç duyulduğu ve BOBİ-FRS'ye geçiş süreci açıklanmıştır. BOBİ-FRS'lerin olumlu ve olumsuz yanlarının ayrı bir şekilde ele alınması gerekliliğinin hem literatür hem de söz konusu standarttaki eksikliklerin giderilmesi amacıyla bir bütün olarak ortaya konmuş ve yapılan literatür taramasından hareketle, daha çok BOBİ-FRS'nin TMS/TFRS, VUK veya MSUGT ile karşılaştırması üzerine çalışmalar yapıldığı gözlemlenmiş olup buradan hareketle BOBİ-FRS'nin, TMS/TFRS'ye uygulamayan işletmeler için kılavuz olduğu ve daha sade, anlaşılır olmasından dolayı tam set muhasebe standartlarına geçişte kolaylık sağlayacağı anlaşılmıştır. Ayrıca ticari kar ile mali karın doğru bir şekilde hesaplanarak vergisel açıdan kolaylık sağlayacağı görüşü yapılan bu uygulamanın önemini arttırmaktadır. Her ne kadar BOBİ-FRS'nin gerçeğe uyum sunum konusunda tam set TMS/TFRS'den ayrılması ve işletme büyüklükleri açısından kapsam ve içerik farklılıklarının olması endişeler yaratsa da tam set muhasebe standartlarına geçişte daha kolay bir uyum süreci geçirileceğinden BOBİ-FRS'nin faydalı olduğunu savunanlar yadsınmaz bir boyuttadır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, N. (2019). Finansal Raporlama Standartlarıyla Uyumlu Olması Amacıyla Tekdüzen Hesap Planının Güncellenmesine Yönelik KGK Tarafından Yayımlanan Taslak Metnin Değerlendirilmesi. *Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(3), 745-785.
- Aracı, Ö. N., ve Bekçi, İ. (2019). MSUGT, TMS/TFRS Ve BOBİ FRS Açısından Kavramsal Çerçeve Ve Finansal Tabloların Sunuluşu Standartlarının Değerlendirilmesi. *Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisi (MUVU)/Jurnal Of Accounting & Takatin Studies (JATS)*, 12(3). 857-884.
- Ataman, B. (2017). TFRS Tam Set İle BOBİ FRS'lerine Genel Bakış Ve Değerlendirme. *Muhasebe Finans Ve Denetimde Güncel Konular 2017, 2.Uluslararası Trakya Muhasebe Finans Ve Denetim Sempozyumu*, no:191, 9-33.
- Ataman, ve Cavlak. (2017). Büyük Ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) İle Tam Set Türkiye Muhasebe ve Türkiye Finansal Raporlama

- Standartlarının (TMS/IFRS) Karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 2 (3), 153-168.
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme sürecinde ülkemizde muhasebe mesleği ve meslek mensuplarının eğitimi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(1), 327-359.
- Bilen, A., Solmaz, H., ve Çevik, S. (2014). Yeni Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Muhasebe Ve Finansal Tablolarda Oluşan Değişiklikler. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(6), 15-42.
- Dinç, E., ve Atasel, O. Y. (2016). Türkiye'deki Muhasebe Anlayışının Gelişim Süreci ve Mevcut Durumun İncelenmesi. *KTÜ 268 Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi* 6(12). 267-283.
- Doğan, A. (2018). Büyük Ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı İle VUK/MSUGT Karşılaştırması. *Muhasebe ve Finans Dergisi (MUFAD)*, (80), 115-131.
- Gençoğlu, G.Ü. (2017). Temel Konularda BOBİ FRS ve TMS/IFRS Karşılaştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim, 1-23.
- Gençoğlu, G.Ü., ve Kurt, Y. (2019). Türkiye'de Büyük Ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standartlarına Göre İhtiyatlılık İlkesinin Uygulanması. *Journal of Accounting & Finance*. 345-354
- Gökçen, G. P., ve Ataman, B. (2018, October). IFRS ve BOBİ FRS'ye Göre Düzenlenen Finansal Tabloların Karşılaştırılması. In *3rd International Trakya Accounting Finance And Auditing Symposium* (P. 120-139).
- Gökçen, G., Öztürk, E. ve Güleç, Ö. F. (2018). BOBİ FRS ve IFRS'nin Finansal Raporlara Etkileri Açısından Karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 437-457
- Gökçen, G., ve Öztürk, E. (2017). Tam Maliyet ve Normal Maliyet Yöntemlerinin IFRS (IFRS) ve BOBİ FRS'deki Düzenlemeler Çerçevesinde İncelenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 2(2), 105-114.
- Gönen, S. (2019). Satışların Maliyetinin BOBİ FRS Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Örnek Olay Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 12-22.
- Güleç, Ö. F. (2018). Maddi ve Maddi Olmayan Duran Varlıkların BOBİ FRS ve IFRS Açısından Değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 901-921.
- Karaömer, Y., ve Özbirecikli M. (2019). Effects Of Financial Reporting Differences In Between BOBİ FRS And MSUGT On Financial Statement Analysis: An Investigation On Financial Structure Ratios. *Muhasebe ve Finans Dergisi (MUFAD)*, (84), 233-250.
- Kaya, H. P. (2018). Stoklara İlişkin TMS 2 ve BOBİ FRS Karşılaştırması. *World Of Accounting Science*, 20(2).
- Kocamaz, H. (2012). Uluslararası Muhasebe Standartlarının Dünyada ve Türkiye'de Oluşum Ve Gelişim Süreci. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 105-120.
- Memiş, M. Ü. (2019). Hasılatların Muhasebeleştirilmesinde MSUGT-TMS/IFRS-BOBİ FRS Karşılaştırması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 236-249.

- Memiş, M. Ü., ve Güner, M. F. (2011). Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Sürecinde Muhasebe ve Denetim Alanında Yapılan Düzenlemeler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 149-163.
- Mozeikçi, A. A., ve Şahinoğlu, K. T. (2018). BOBİ FRS'nin Getirdiği Değişikliklerin Uygulayıcılar Tarafından Algılanma Düzeyi: Kırklareli İlinde Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 38-49.
- Öztürk, E., Gökçen, G., ve Güleç, Ö. F. (2018). BOBİ FRS Ve TFRS'nin Finansal Raporlara Etkileri Açısından Karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 3(2), 437-457.
- Öztürk, E., Gökçen, G., ve Güleç, Ö. F. (2019). KÜMİ FRS Seti Taslağı, BOBİ FRS Seti Ve Tam Set TMS/TFRS'nin Temel Konular Açısından Karşılaştırılması. *Finans Ekonomi Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 4(3), 413-430.
- Sağlar, J., ve Yüce, D. (2015). Bağımsız Denetimde Kamu Gözetim Kurumunun Rolü Ve Kurumdan Beklentilerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 45-57.
- Selvi, Y., ve Ercan, M. (2018). BOBİ FRS Kapsamında “Stoklar”. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 16(59), 47-57.
- Şen, İ.K. ve Özbirecikli, M. (2018). “BOBİ FRS'nin Muhasebe Uygulamalarına Getirdiği Değişiklikler: BOBİ FRS, TMS/TFRS ve Mevcut Muhasebe Sistemi Çerçevesinde Bir İnceleme”, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, (Özel Sayı), 462 – 484.
- Tuan, K. (2013). 6335 Sayılı Kanun Değişikliği Sonrası Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Ticari Defterlerin Yeni Düzeni Ve Finansal Raporlama. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(6), 1-14.
- Tunçez, H. A. (2018). Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) İle Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) Arasındaki Temel Farklılıklar. *Journal Of International Social Research*, 11(61).
- Tüm, K., (2018). Raporlama Döneminden Sonraki Olayların Bağımsız Denetim Standartları (BDS 560) ve Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) Kapsamında İncelenmesi. *Journal of Politics Economy and Management*, 1(1), 49-61.
- Yıldırım, G. (2019). BOBİ FRS Karşılıklar Standardı ve Uygulaması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 421-431.
- KGK, (2019). Kamu Gözetimi, Muhasebe Ve Denetim Standartları Kurumu, Erişim: www.kgk.gov.tr
- KGK-BOBİ FRS, (2019). Büyük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Genel Tebliğ BOBİ FRS. Erişim: www.kgk.gov.tr
- KGK-FFMS, (2019). Faizsiz Finans Muhasebe Standardı, 2019, Erişim: www.kgk.gov.tr

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Karacaoğlan Yerleşkesi, Fakuşağı Mah., 80000, Osmaniye / Türkiye
<http://dergipark.gov.tr/oskaiibfd>
iibfdergi@osmaniye.edu.tr
+90 328 827 10 00