



HAZİRAN 2020
Cilt: 1 Sayı: 1

İLETİŞİM

Yazışma Adresi / Correspondence

Kırklareli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Müdürlüğü
Kavaklı Yerleşkesi
Merkez / Kırklareli

WEB SİTE:
<http://sbmyo.klu.edu.tr/>

E-POSTA:
esra.bozkanat@klu.edu.tr

KAPAK TASARIMI/COVER DESIGN

Öğr. Gör. Kürşad ERKAL

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ

Sahibi / Owner

Prof. Dr. Bülent ŞENGÖRÜR

Editör / Editor

Dr. Öğr. Üyesi Esra BOZKANAT (Editor)

Editör Yardımcıları /Co-editors

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Oğuz AKGÜNEŞ (Co-editor)

Dr. Öğr. Üyesi Furkan YILDIZ (Co-editor)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ / Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Ayla OKAY / İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR / Kırklareli Üniversitesi

Prof. Dr. İlhan Eroğlu / Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Prof. Dr. Ender GEREDE / Eskişehir Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Fatma LORCU / Trakya Üniversitesi

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Managing Editor

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Dergi Sekreteryası ve Dizgi / Secretariat of Journal and Typesetting

Dr. Öğr. Üyesi Esra BOZKANAT

İÇİNDEKİLER

YAZAR	MAKALE	SAYFA NO
SİNAN GÜLENÇER	TÜRKİYE'DEKİ MEVDUAT BANKALARININ TOPSIS VE VIKOR YÖNTEMLERİYLE ANALİZİ	1-22
NESRİN BALKAN	YOKSULLUĞUN KADIN HALİ: KIRKLARELİ ROMANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	23-39
ONUR SARUHAN	KURUMSAL YÖNETİM VE ÇALIŞANLARIN DURUMU: BİST ŞİRKETLERİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA	40-48
BİLAL DURSUN	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ÖRGÜTSEL PERFORMANS VE JENERİK REKABET STRATEJİLERİNİN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KIRKLARELİ İLİ ÖRNEĞİ	49-65
YASEMİN AKMAN, YELİZ MERCAN	MOBİL SAĞLIK UYGULAMALARI VE SAĞLIK AMAÇLI İNTERNET KULLANIMI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	66- 76

*Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi'*ne gönderilen makalelerin bilimsel sorumluluğu yazarlarına, çeviri ve aktarma yazıların hukuki sorumluluğu çevirmenlerine aittir. Gönderilen her yazının yayım aşamasında esasa yönelik olmayan küçük düzeltmeleri dergimizin yazı işleri sorumluları tarafından yapılır. Yayınlanan yazıların her türlü telif hakkı Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'na aittir.

TÜRKİYE’DEKİ MEVDUAT BANKALARININ TOPSIS VE VIKOR YÖNTEMLERİYLE ANALİZİ

Sinan GÜLENÇER¹

ÖZ

Çalışmanın amacı, Türkiye’deki aktif büyüklüğü bakımından ilk 10 sırada yer alan mevduat bankalarının TOPSIS ve VIKOR yöntemleriyle finansal performanslarını analiz etmektir. TOPSIS ve VIKOR analiz verileri kullanılarak Temel Bileşen Analizi (PCA-Principal Component Analysis) gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında yer alan bankaların sektör içindeki payının %84 olması nedeniyle örneklem kümesinin sektörü temsil gücünün yüksek olduğu düşünülmektedir. Söz konusu bankaların 2013-2017 yılları arasındaki finansal verileri Kamu Aydınlatma Platformu (KAP) kullanılarak elde edilmiştir. Çalışma sonucu elde edilen bulgularda her iki analiz yönteminde de kamu bankalarına göre özel bankaların daha iyi performans sergiledikleri görülmektedir. Kamu bankaları arasında Ziraat Bankası ve Halk Bankasının benzer sonuçlar ile en zayıf performansa sahip bankalar arasında yer aldığı iki analiz yönteminde de görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çok Kriterli Karar Verme, TOPSIS Yöntemi, VIKOR Yöntemi, Bankacılık Performansı, Temel Bileşen Analizi

ANALYSIS OF DEPOSIT BANKS WITH TOPSIS AND VIKOR METHODS IN TURKEY

ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze the financial performance of the top 10 commercial banks in Turkey by TOPSIS and VIKOR methods. Principal Component Analysis (PCA) was performed by using TOPSIS and VIKOR analysis data. Since the share of banks within the scope of this study is 84% in the sector, the representative power of the sample set is considered to be high. Financial data of the mentioned banks between 2013-2017 were obtained by using the public disclosure platform. According to the results obtained in the study, it was determined that private banks performed better performance than public banks in both analysis methods. It is determined that the Ziraat and Halkbank are the banks with the weakest performance among the public banks according to both analysis methods.

Keywords: Multiple Criteria Decision Making, TOPSIS Method, VIKOR Method Banking Performance, Principal Component Analysis

¹ Öğr. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, sinang@ogu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7406-1023

Atıf/Citation: Gülençer, S. (2020). Türkiye’deki Mevduat Bankalarının Topsis ve Vikor Yöntemleriyle Analizi, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 1-22.

GİRİŞ

Finansal sistem içerisinde bankacılık sektörü, gücü ve büyüklüğü açısından çok önemli bir yer tutmaktadır. Bankacılık sistemi, içinde bulunduğu ekonomik yapının istikrarlı bir şekilde hem büyümesine katkı sağlamakta hem de oluşabilecek iç ve dış etkenli finansal risklere karşı dayanıklılığı arttırmaktadır. Bankacılık sektörünün sağlıklı işleyişi fon dağılımının güvenliği ve ulaşılabilirliğini sağlaması açısından, ekonomik sistemin işleyişini kolaylaştırmaktadır. Ekonomik gelişimin sağlıklı gelişimi, istikrarlı ve güvenilir büyümenin de en önemli aktörleri arasında bankacılık sektörü yer almaktadır.

Ekonomik istikrarı koruyabilmek için bankacılık sistemi güvenilir stratejilere, güçlü ekonomik kaynaklara ve sağlam altyapıya ihtiyaç duymaktadır. Özellikle ekonomik dalgalanmalar sırasında güçlü bir bankacılık sistemi volatilitenin yaratacağı risklere karşı koruyucu görevini üstlenmektedir. Bankacılık sisteminin uyguladığı stratejiler arasında özellikle risklere karşı duyarlılık, erken risk tespiti ve karşı enstrümanların öncesinde belirli strateji planları üzerinde belirlenmesi ve bunu güçlü bilişsel ve ekonomik altyapıyı kullanarak krizlere karşı daha dayanıklı bir ekonomik yapı oluşturmak için kullanılması hayati önem taşımaktadır.

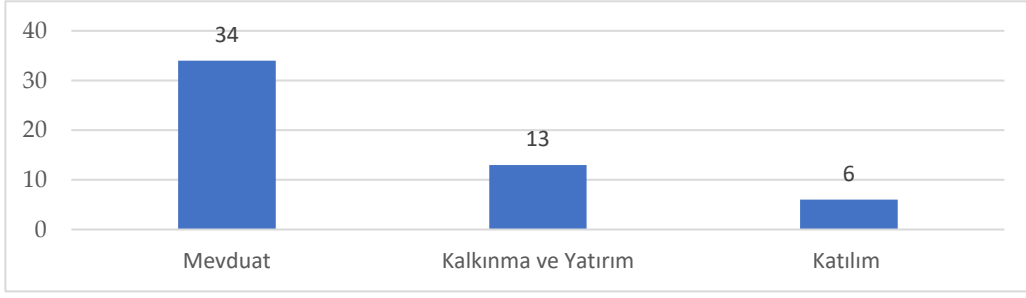
Bankacılık sektöründe meydana gelebilecek zayıflıklar ve kırılımlar ülke ekonomisi içinde derin finansal sorunlara, adaletsizliklere yol açabilir ve aynı zamanda küresel finansal krizlerde daha fazla zarar görülmesine sebebiyet verebilir. Bankacılık sisteminin finansal sistem için stratejik ve hassas konumu özellikle sektörün göz önünde tutulması, risk yönetimini de sadece sektör için değil ülke ekonomisi içinde stratejik hale getirmektedir. Bir ülkenin bankacılık sisteminin ekonomik ve teknolojik gücü ve büyüklüğü ekonomik dalgalanmalara karşı dayanıklılığını arttırmasının yanında sermayeye kolay ulaşımı sağlayabilmektedir.

Türkiye gibi ekonomik dalgalanmaların yoğun olduğu ve sermayeye ulaşımının zor olduğu ülkeler için bankacılık sisteminin gücü ve büyüklüğü finansal istikrarın savunulmasında büyük rolü bulunmaktadır.

Ülkelerin ve yatırımcıların finansal güven noktası etkileşiminde ülkelerin sahip oldukları finansal yapı içerisinde özellikle bankacılık sektörünün gücü, büyüklüğü ve istikrarı büyük önem taşımaktadır. Türkiye güçlü bankacılık sistemi sayesinde küresel piyasalarda daha kolay faaliyet gösterebilmekte sermaye akışı açısından pozitif bir perspektif oluşturmaktadır.

Türk bankacılık sektörü ile ilgili genel bilgiler “*Türkiye Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri Eylül 2019*” raporunda sunulmaktadır. Sektöre ait genel bilgiler şekil 1-2-3 ve Tablo 1 ile gösterilmektedir.

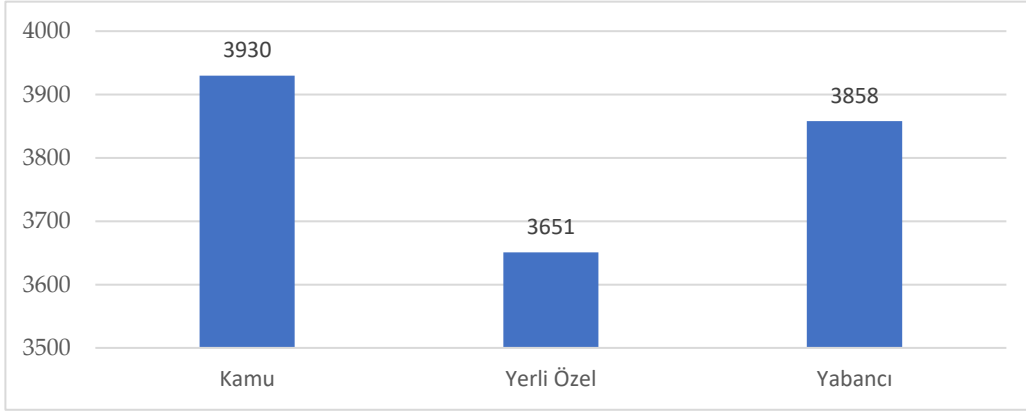
Şekil 1: Banka sayıları



Kaynak: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)

Türkiye’deki bankacılık sisteminin mevduat bankacılığında yoğunlaştığı görülmektedir. Katılım bankacılığının sayısı kamu sermayesine girmesi ile 6’ya ulaşmıştır.

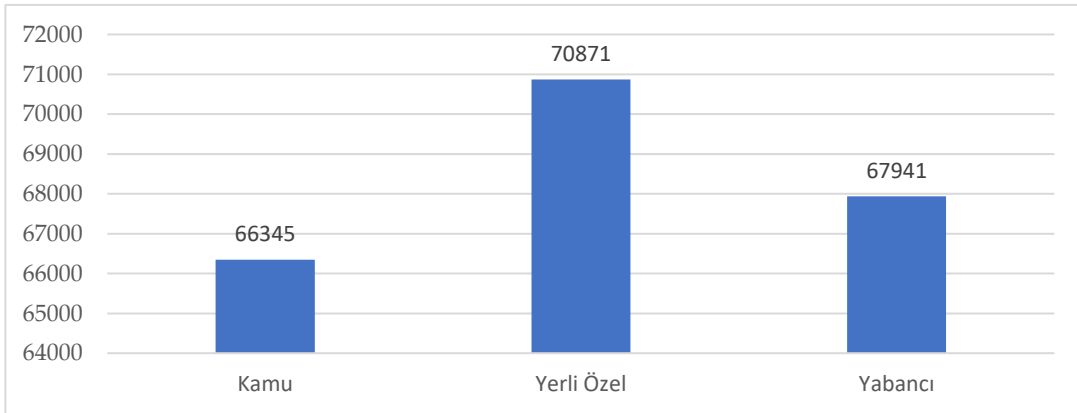
Şekil 2: Banka şube sayıları



Kaynak: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)

Bankaların şube sayıları incelendiğinde kamu sermayeli bankaların sayısının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Kamu bankalarını yabancı sermayeli bankalar ve yerli özel bankalar takip etmektedir.

Şekil 3: Banka personel sayıları



Kaynak: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)

Banka personel sayıları incelendiğinde şube sayılarının aksine en çok personel sayısı yerli özel bankalarda görülmektedir. Yerli özel bankaları yabancı bankalar ve kamu bankaları takip etmektedir.

Tablo 1: Türk Bankacılık Sektörü Göstergeleri (Milyar TL)

VARLIKLAR	TUTAR	Değişim (%)	
		Bir Önceki Yılın Çeyreğine Göre	Bir Önceki Yıl Sonuna Göre
Nakit ve Nakit Benzeri Kalemler	441	1	6,9
Zorunlu Karşılıklar	188	-5,4	18,3
Kredi	2.532	-0,3	5,8
Takip Alacakları (Brüt)	133	14,1	37,2
Menkul Değerler	608	3,8	27,3
Diğer Aktifler	504	6,5	18,8
Toplam Aktifler	4.273	0,9	10,5
Yükümlülükler			
Mevduat	2.362	3,9	16
Bankalara Borçlar	524	-7,2	-6,8
Repo	144	-10,8	49,1
Menkul Kıymet İhraçları	193	-5,4	10,9
Özkaynak	466	3,7	10,4
Diğer Yükümlülükler	584	0,4	1,3
Toplam Yükümlülükler	4.273	0,9	10,5

Kaynak: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)

Türkiye’deki Bankacılık Sektörü Eylül 2019’un önceki çeyreğinde aktif büyüklüğü açısından %0,9 artış göstererek 4.273 milyar TL olmuştur. Türk bankacılık sektör büyüklüğü ve gücü ülke ekonomisi için bir sigorta ve büyüme katalizörü değeri taşımaktadır. Ayrıca ekonomik gelişmelere stratejik katkıları ile ülke gelişiminde büyük rol almaktadır. İç ve dış ekonomik dalgalanmalarda kırılabilirliği azaltacaktır. Bankacılık sektörünün büyüklüğü ve ekonomik regülasyon görevleri nedeniyle daima kontrol, denetim mekanizmalarının etkin çalıştığı ve risklere karşı erken sinyal sistemleri, iç denetim sistemleri ile karşılaşılabilir olacak olumsuzlukları minimize edebilmek için stratejilerini doğru belirlemelidirler.

Türk bankacılık sisteminin finansal ve yönetsel açıdan değerlendirilmesi ve sürdürülebilirliğini koruyabilmesi tüm ekonomik faaliyetler açısından önemli bir konudur. Bankacılık sisteminin Bankacılık sektörünün büyüklüğü, altyapısının sağlam ekonomik ve teknolojik temellere dayandırılması gerekmektedir. Sektörün özellikle uluslararası finansal yapıya uyumunu sağlayacak objektif ve etkin bir şekilde denetime sahip olması gerekmektedir.

Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemleri içerisinde literatürde kullanılan

VIKOR ve TOPSIS yöntemleri asıl itibariyle alternatifler arasında en iyi seçeneğe ulaşmaya çalışmaktadır. VIKOR yöntemi farklı kriterler ile alternatifler arasında bir sıralama ve en iyi olanı seçme amacını taşımaktadır. TOPSIS yöntemi az sayıda kriter ile en ideal sonuca ulaşımı sağlayabilmek amacıyla, seçilen alternatifler arasında kullanılan kriterler ile ideal çözüme en yakın ve ideal çözüme en uzak şeklinde bir sıralama gerçekleştirir. Diğer bir deyişle alternatifler arasındaki belirlenen kriterler açısından en iyi performans gösteren ile daha zayıf performans gösterene doğru bir sıralama, seçim tekniğidir.

Çalışmada Türkiye ekonomisi için büyük öneme sahip bankacılık sisteminin finansal analizlerini yapabilmek ve analiz sonuçlarını değerlendirebilmek için Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankaları içerisinde aktif büyüklüğü açısından ilk 10 bankaya yer verilmiştir. Türk bankacılık sistemi içerisindeki payı %84’e ulaşmış olan çalışma konusu 10 mevduat bankasının finansal analizi aynı zamanda finansal sistem ve ekonomik dalgalanmalara karşı da dayanıklılık durumunu da yorumlamaya yardımcı olabilir. Literatür incelemelerinde birçok farklı yöntem kullanılarak finansal performans analizi yapıldığı görülmektedir. Çalışmada VIKOR ve TOPSIS analiz yöntemleri kullanılmaktadır.

Çalışma, mevduat bankalarının finansal verileri kullanılarak performans analizleri, bankaların finansal açıdan değerlendirilmesi ve güçlü, zayıf yönlerini ortaya koyabilmek için belirlenen kriterler aracılığı ile VIKOR ve TOPSIS analiz yöntemleri kullanılmaktadır. Belirlenen kriterler aracılığı ve kullanılan analiz yöntemleri ile Türk bankacılık sisteminin yorumlanabilmesi amaçlanmaktadır.

1. Literatür Taraması

Yurdakul ve İç (2003) Türkiye’deki 5 otomotiv şirketi üzerine 1998-2001 yılları için TOPSIS analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilerin firmaların hisse değer artışları ile yakın sonuçlar içerdiğini göstermiştir.

Ertuğrul ve Karakaşoğlu (2008), bankaların varlıklarını etkin şekilde kullanılmasında banka şubelerinin önemine değinmiştir. Ege bölgesinde yer alan ve en az iki yıldan uzun süreli faaliyet gösteren 18 banka şubesinin VIKOR yöntemi kullanılarak analizini gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçları banka yönetimlerine sunulmuştur. Banka şubelerinin benzer performans sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Şubeler arasında VIKOR analizi ile bir sıralama gerçekleştirilmiştir.

Demireli (2010), Kamu sermayeli bankalar üzerine 10 kriter kullanılarak TOPSIS yöntemi ile performans analizi yapmıştır. Yapılan analiz sonucu performans değerlerinin değişiklik gösterdiği, bu değişimin nedeni olarak bankaların yerel ve global ekonomik

dalgalanmalardan etkilendiği belirtilmiştir.

Wang, Chang, Anh ve Chang (2010), Vietnam’da yapılan çalışma ile 13 işletmenin üzerinde Vietnam borsasındaki finansal performansını ölçmeye çalışmış ve yatırım kararları alınırken yapılan analiz sonuçlarının değerlendirilmesinin yararlı olacağını belirlemiştir.

Akyüz, Bozdoğan ve Hantekin (2011) tarafından yapılan çalışmada TOPSIS yöntemi ile İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB) içerisinde işlem gören bir seramik fabrikasının 10 yıllık performans analizi TOPSIS yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmaya konu işletmenin 1999-2008 yılları arasında performans çıktılarının farklılık gösterdiği belirtilmiştir. İşletmenin yıllar içindeki farklı performans değerlerinin meydana gelmesinin nedeni olarak ekonomik koşulların değişimi gösterilmiştir.

Dinçer ve Görener (2011), Türk bankacılık sektörünü kamu, özel ve yabancı sermayeli bankalar olarak gruplandırmıştır. Finansal performans analizi için kullanılacak kriterlerin ağırlıklarını analitik hiyerarşi süreci (AHP) ile gerçekleştirmiş ve VIKOR analizi ile bankaların performans ölçümlemesini yapmıştır. Çalışma ile sermayelerine göre bankaların performansları değerlendirilmiş, 2002-2003 yılları için yabancı sermayeli, 2004-2007 yılları için ise kamu sermayeli bankalar daha iyi performans göstermiştir.

Yayar ve Baykara (2012), Türkiye’deki katılım bankalarının 2005-2011 yılları arasındaki finansal performans analizini TOPSIS yönetimi ile gerçekleştirmiştir. Analiz sonuçlarında katılım bankaları arasında en etkin banka Albaraka Türk bankasının ön plana çıktığı görülmektedir.

Kandemir ve Karataş (2016), Türk Bankacılık sektöründe yer alan 12 mevduat bankasının 2004-2014 yılları arasındaki performans analizi için VIKOR ve TOPSIS yöntemlerinden faydalanarak sonuçları karşılaştırma yoluyla analiz etmiştir. Çalışma ile Vakıfbank, Halkbank ve Denizbank’ın performansları ile ön plana çıktıkları görülmüştür.

Tunay ve Akhisar (2015), Türkiye’deki 21 özel bankanın 2009-2013 yılları arasında performans analizi TOPSIS yöntemi ile yapılmıştır. Deutsche Bank, Turkish Bank, Arap Türk Bankası performans analizi sonuçları bakımından ön plana çıktıkları görülmektedir.

Tezergil (2016), Türkiye’deki 28 mevduat bankasının 2009-2013 yılları arasında finansal performanslarının ölçülmesi için VIKOR analizi kullanmıştır. Çalışma ile elde edilen sonuçlara göre 2009-2010 yılında Akbank, 2011-2012 yıllarında Ziraat bankası ve 2013 yılında Citibank en iyi performansı göstermektedir.

Orçun ve Eren (2017), 2010-2015 yılları arasında Borsa İstanbul içerisinde işlem

görmekte olan teknoloji firmaları üzerinde TOPSIS yöntemi ile finansal performans analizi yapılmıştır. Çalışma sonucuna en başarılı şirketler ASELS, LINK, ARMDA, INDES ve DGATE şeklinde sıralanmıştır.

Bozdoğan, Ersoy ve Kaygusuz (2018)'un çalışmalarında Türkiye'deki katılım bankalarının finansal performansını TOPSIS yöntemi ile gerçekleştirmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre, Finans Katılım Bankası daha başarılı performans göstermiştir.

2. Yöntem

Çalışma ile Türkiye'de aktif büyüklüğü bakımından ilk 10 mevduat bankasının finansal performans analizi VIKOR ve TOPSIS ile değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın veri seti oluşturulurken Gülençer ve Hazar'ın (2019) "*Türkiye'deki Mevduat Bankalarının Camels Analizi ve Değerlendirilmesi*" çalışmasından faydalanılmıştır. Veri seti ve ağırlıklandırmaları Tablo 2'de gösterilmektedir. Veri seti 6 ana kriter ve 23 rasyodan oluşmaktadır (Gülençer ve Hazar 2019:252). Bu veri setinin kullanılmasının bir diğer amacı ÇKKV yöntemleri arasında finansal performans analizlerinde kullanılmakta olan CAMELS, VIKOR, TOPSIS analiz yöntemlerinin sonuçlarını karşılaştırabilmek ve kaynaklanan farklılıkları yorumlayabilmektir. Kriter ve ağırlıklandırmaların oluşturulmasında literatür taraması ve bankacılık sektörü açısından güncel finansal göstergelerinden faydalanılmıştır (Gülençer ve Hazar, 2019:252).

TOPSIS ve VIKOR yöntemleri ile gerçekleştirilen analiz sonuçlarından faydalanılarak Temel Bileşen Analizi (PCA- Principal Component Analysis) gerçekleştirilmiştir. Temel Bileşen Analizi tanıma, sınıflandırma gibi alanlarda kullanılmaktadır. Temel bileşen analizi değişkenlerin varyans-kovaryans yapısını, değişkenlerin doğrusal birleşimlerini kullanarak yorumlanmasını sağlamaktadır. Çalışma konusu bankaların TOPSIS ve VIKOR yöntemleri ile yapılan analiz verileri kullanılarak bankaların benzer finansal analiz hareketleri Temel Bileşen Analizi (PCA) ile değerlendirilmektedir (Yıldız vd.2010:210)

Tablo 1: Şirket Analiz Kriter ve Rasyo Değerleri

Değişkenler	Değerleri	Ağırlıkları
C-(Capital) Sermaye Yeterliliği		0,2
Özkaynak / Toplam.Aktif	+	0.40
Özkaynak- Duran Aktifler / Toplam Aktif	+	0.30
Özkaynak + Kar / (Mevduat + Mevduat Dışı Kaynak)	+	0.30
A-(Asset) Aktif Kalitesi		0,2
T.Krediler / T.Aktifler	+	0.25
Duran Aktifler / T.Aktifler	-	0.25
Takipteki Krediler (Brüt) / T.Krediler	-	0.25
Toplam Krediler / Toplam Mevduat	+	0.25

M-(Management) Yönetim Yeterliliği		0,1
Şube Başına Net Kar	+	0.25
Personel Başına Net Kar	+	0.25
Faaliyet Gideri/ Toplam Aktif	-	0.25
Faiz Dışı Gelirler / Faiz Dışı Giderler	+	0.25
E-(Earnings) Karlılık		0,15
Net Kar / Toplam Aktifler	+	0,25
Net Kar / Özkaynaklar	+	0,25
Faiz Getirili Aktif / Toplam Aktif	+	0,25
Toplam Gelir/Toplam Gider	+	0,25
L-(Liquidity) Likidite Durumu		0,25
Likit Aktif / Toplam Aktif	+	0.20
Likit Aktif / (Mevduat + Mevduat Dışı Kaynaklar)	+	0.20
Likit Aktif / Kısa Vadeli Yükümlülükler	+	0.20
Vadesiz Mevduat +Repo / Toplam Aktifler	-	0.20
Likidite Karşılama Oranı	+	0.20
S-(Sensitivity To Market Risk) Piyasa Riskine Duyarlılık		0.10
Yeniden Fiyatlamaya Kalan Süre Farkı	-	0.30
Döviz Pozisyonu / Özkaynaklar	-	0.30
Yp Aktifler / Yp Pasifler	-	0.40

2.1.TOPSIS Yöntemi

Mevcut çalışmada literatürde birçok araştırmaya konu olan Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinde TOPSIS analiz yöntemi kullanılmıştır. TOPSIS yöntemi az sayıda parametre ile hedeflenen analiz çıktıların kolayca alınabilmesidir. TOPSIS yönteminde karar verilebilmesi için alternatifler arasından ideal çözüm tarafına en yakın olan ve ideal olmayan çözüm (negatif ideal) tarafına en uzak olan tercih edilir. Analiz ile getirinin en yüksek olduğu firmanın seçimi ideal çözüm tarafına en yakın olan firma olarak kabul edilir. Negatif ideal çözüme uzaklık ise maliyetlerin minimize edilmesi anlamına gelecektir. Seçim yaparken ana amaç ideal hedefe yaklaşması, negatif ideal hedeften uzaklaşması istenmektedir. Bir başka ifade ile TOPSIS ile alternatifler arasında ideal çözüme en yakın olan, negatif ideal çözüme uzak olan tercih edilmesi beklenir (Yıldırım ve Önder 2018:134). Ağırlıklandırma “w” ile gösterilen esas skalaya göre yapılır ve 1’e eşittir ($\sum w_j = 1$).

Kriterlerin ölçü birimleri arasında farklılıklar olabilir ya da farklılaştırılabilir. Kriterler aynı ölçekte değerlendirilecek şekilde düzenlenmelidir.

ÇKKV yöntemlerinden biri olan TOPSIS yöntemi alternatifler arasında belirlenen kriterler doğrultusunda alabileceği maksimum ve minimum değer sonuçlarına göre en ideal çözüme ulaşmayı amaçlamaktadır. Karar matrisinin oluşturulma şekli satırlar bölümlerinde alternatifler sütunlar bölümlerinde ise değerlendirme kriterlerine yer verilmektedir (Rao, 2008).

Tablo 2: Karar Matrisi

Alternatifler	Kriterler			
	Y1	Y2	Yk
A1	y11	y12	y1k
A2	y21	y22	y2k
A3	y31	y33
....
An	yn1	yn3

TOPSIS Yönteminin ilk basamağı için Tablo 3’de karar matrisinde gösterildiği gibi sütunlarda kriterler (y1,y2...yn) ve satırlarda alternatifler (A1,A2...An) şeklinde karar matrisi oluşturulur (Yurdakul ve İç, 2003:11-12).

TOPSIS analiz yönteminin hesaplama adımları aşağıda anlatılmaktadır (Yurdakul ve İç, 2003:12-13);

1.Aşama: İlk adım olarak karar matrisindeki kriterlerin kareleri toplamalarının karekökü alınarak normalize edilir (0-1 arası değerler).

$$Z_{ij} = \frac{y_{ij}}{\sqrt{\sum y_{ij}^2}}, i = 1, \dots, n; j = 1, \dots, k \quad (1)$$

$$Z_{ij} = \frac{y_{ij}}{\sqrt{\sum y_{ij}^2}}$$

2.Aşama: “Normal hale gelmiş karar matrisinde kriterler pozitif veya negatif doğrultulu farklılıklar arz ediyorsa (1-y_{ij}) dönüşümü ile hepsi aynı doğrultuya dönüştürülür. Son hali ile oluşan karar matrisinin elemanları kriterlere verilen ağırlık vektörü doğrultusunda ağırlıklandırılır.” (Yurdakul ve İç, 2003:11-12).

$$X_{ij} = W_j \cdot Z_{ij} \quad i = 1, \dots, n; j = 1, \dots, k \quad (w_j; \text{her bir } j. \text{ kriter ağırlık}) \quad (2)$$

3.Aşama: a* ve a- ideal noktaları ağırlıklı matris bölümünde maksimum ve minimum değerleri tespit edilir.

$$a^* = \{x_1^*, x_2^*, \dots, x_k^*\} \quad (\text{maksimum değerler})$$

$$a^- = \{x_1^-, x_2^-, \dots, x_k^-\} \quad (\text{minimum değerler})$$

(3)

4.Aşama: Pozitif ideal çözüme olan uzaklık aşağıdaki formülle hesaplanır.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - x_j^*)^2} \quad i = \underline{1, \dots, n} \quad (4)$$

5.Aşama: Negatif ideal çözüme olan uzaklık ise aşağıdaki formülle hesaplanır (Mahmoodzadeh vd., 2007).

$$S_i = \sqrt{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - x_j^-)^2} \quad i = \underline{1, \dots, n} \quad (5)$$

6.Aşama: Her bir alternatifin göreceli sıralaması ve puanı da alttaki formül kullanılarak bulunur (Olson, 2004).

$$C_i^* = S_i^- / S_i^* \quad 0 \leq C_i^* \leq 1, \quad i=1, \dots, n \quad (6)$$

2.2.VIKOR Yöntemi

VIKOR yöntemi ilk kez Opricovic ve Tzeng (2004) tarafından ÇKKV problemleri için kullanılmış birden çok kriter ile değerlendirerek ideal çözüm noktasına en yakın olabilecek çözümleri ortaya koymaktadır.

“VIKOR (*Vise Kriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje*) yöntemi Çok kriterli karmaşık sistemlerin optimizasyonu için geliştirilmiş bir tekniktir. VIKOR tekniği uzlaşık sıralama listesine, uzlaşık çözüme karar verir ve verilen ağırlıklarla uzlaşık çözümün tercih kararı için ağırlıklandırılmış karar aralıkları elde edilir. Buradaki uzlaşık tabiri, bir alternatif üzerinde ortak bir kabul ile anlaşmaya varıldığı anlamındadır. VIKOR yöntemi birbiri ile çelişen kriterler olduğunda seçenekler arasından seçim ve sıralama yapmaya odaklanmıştır. Yöntemin ana amacı ideal çözüme yakınlık ölçümüne dayanan çok kriterli karar sıralaması indeksi olarak da tanıtılır” (Yıldırım ve Önder 2018:134).

VIKOR yöntemi alternatifler arasında sıralama yaparak en iyi olanı ve en iyi alternatifleri ortaya koymaya çalışmaktadır. Literatürde daha çok finansal performans ölçümlerinin yanı sıra bir ürün, hizmet alımında, işletmelerin yer seçiminde, yatırım araçları arasında tercih yapılırken kullanılmaktadır. VIKOR yönteminin aşamaları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

1.Aşama: “VIKOR analizinde her bir kriter için en iyi (f_i^*) ve en kötü (f_i^-) değerler belirlenmektedir. Analizde i kriteri değerlendirme açısından “fayda” anlamında bir kriter

ise, $i = 1, 2, \dots, n$ için;" (Lixin vd., 2008; Wu vd., 2010'dan Aktaran Dinçer ve Görener, 2011:249).

$$f_i^* = \max_j f_{ij} \quad f_i^- = \min_j f_{ij} \quad i = 1, 2, \dots, n$$

2.Aşama: Her bir değerlendirme birimi için S_j ve R_j değerleri hesaplanır. w_i , kriter ağırlıklarını temsil etmektedir (Dinçer ve Görener, 2011: 249)

$$S_j = \sum_{i=1}^n w_i (f_i^* - f_{ij}) / (f_i^* - f_i^-) \quad (3)$$

$$R_j = \max_i [w_i (f_i^* - f_{ij}) / (f_i^* - f_i^-)] \quad (4)$$

3.Aşama: Her bir değerlendirme birimi için Q_j değerleri hesaplanır. (Dinçer ve Görener, 2011: 249)

$$Q_j = v(S_j - S^*) / (S^- - S^*) + (1-v)(R_j - R^*) / (R^- - R^*)$$

" $S^* = \min_j S_j$; $S^- = \max_j S_j$; $R^* = \min_j R_j$; $R^- = \max_j R_j$ değerlerini ifade etmektedir. v değeri, maksimum grup faydasını sağlayan strateji için ağırlığı ifade ederken, $(1-v)$ değeri karşıt görüştekilerin minimum pişmanlığının ağırlığını ifade etmektedir (Opricovic ve Tzeng, 2004). Genellikle $v = 0,5$ kullanılır" (Lixin vd., 2008; Wu vd., 2010'dan Aktaran Dinçer ve Görener, 2011:249).

4.Aşama: Q_j, S_j, R_j değerleri belirlenir ve en küçük Q_j değeri alternatifler arasındaki en iyi seçenek olarak gösterilir.

Geçerli sonuca ulaşmak için iki koşul gereklidir. Koşullar gerçekleştiğinde minimum Q değerini gösteren alternatif en iyi seçenek olarak ifade edilir.

Koşul 1 (C1) - Kabul edilebilir avantaj: Bu seçenek En iyi ve ona en yakın seçenek arasında önemli fark olduğunu ifade eder.

$$Q(P2) - Q(P1) \geq D(Q) \quad (8)$$

"Bu eşitsizlikte $P1$, en düşük Q değerine sahip olan birinci en iyi alternatif, $P2$ ise en iyi ikinci alternatiftir. $D(Q) = 1/(j-1)$ şeklinde ifade edilmektedir. j , değerlendirme birimi

sayısını göstermektedir. Değerlendirme birimi sayısı 4’ten küçükse $D(Q) = 0,25$ alınır” (Chen ve Wang, 2009’dan Aktaran Dinçer ve Görener, 2011:253).

Koşul 2 (C2) - Kabul edilebilir istikrar: Alternatiflerden Q değerinde en iyiye ulaşan P1 alternatifi S ve R değerlerinin ikisi ya da bir tanesi için en iyi değeri elde etmesi gerekir. Eğer iki koşul arasından biri gerçekleşmez ise uzlaşık çözüm kümesi şu şekilde gösterilebilir:

“-2.Koşul sağlanmıyorsa P1 ve P2 alternatifleri,

-1.Koşul sağlanmıyorsa P1, P2,, PM alternatifleri $Q(PM) - Q(P1) \geq D(Q)$ eşitsizliği dikkate alınarak ifade edilir. Bu koşulun sağlanamaması bazı alternatifler arasında belirgin bir fark olmadığını göstermektedir” (Opricovic ve Tzeng, 2004’dan Aktaran Dinçer ve Görener,2011).

3. Bulgular

Aktif büyüklüğü bakımından 10 mevduat bankasına ait 2013-2017 yılları içeren veri seti ile TOPSIS analizi kullanarak elde edilen analiz sonuçları C_i +değerlerine göre;

Tablo 3: TOPSIS C_i + Değerleri

	2013	2014	2015	2016	2017
Akbank	0,482379	0,450685	0,43379	0,622681	0,565116
Türkiye İş Bankası	0,571923	0,362919	0,542928	0,614331	0,584753
Yapı Kredi Bankası	0,351675	0,471967	0,586193	0,757158	0,534644
Ziraat Bankası	0,599833	0,44124	0,503188	0,531722	0,52208
Halk Bankası	0,324654	0,559563	0,294236	0,756713	0,499213
Vakıfbank	0,314112	0,403737	0,551206	0,658894	0,74429
Garanti Bankası	0,468769	0,465698	0,508492	0,693335	0,55988
QNB Finansbank A.Ş.	0,384405	0,594601	0,608559	0,568592	0,612382
Denizbank A.Ş.	0,601092	0,461781	0,473032	0,529589	0,639937
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	0,628559	0,797109	0,461867	0,26649	0,472481

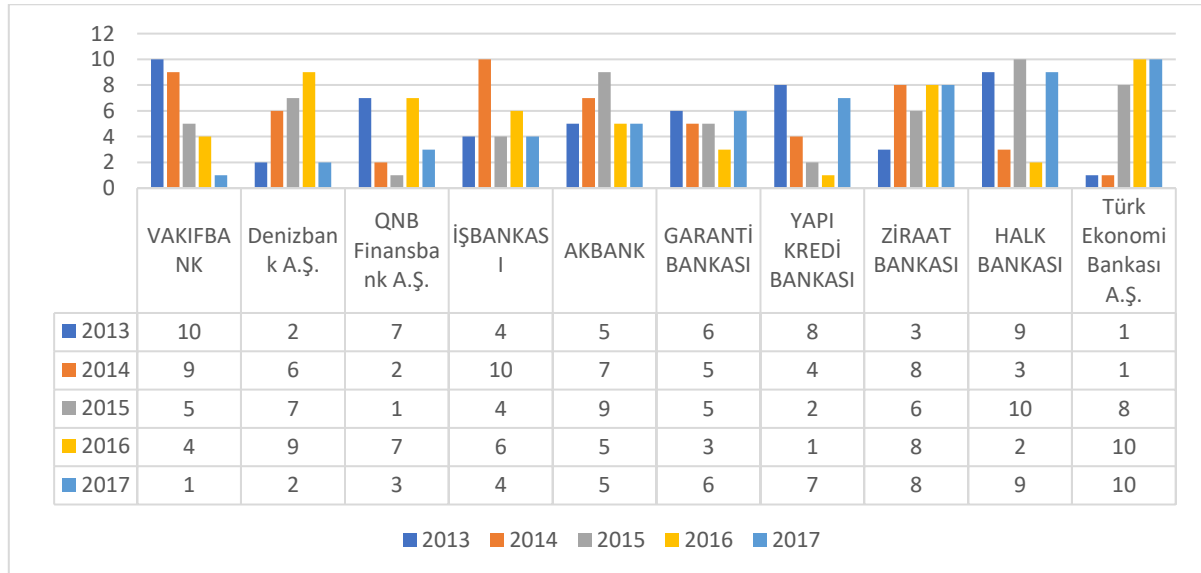
Tablo 4 ile 2013-2017 yılları arasında çalışma konusu bankaların TOPSIS analiz yöntemi ile elde edilen C_i^+ değerleri görülmektedir. Bankaların elde ettikleri C_i^+ değeri 1’e en yakın ilgili yılın en iyi performans sergileyen banka olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5: TOPSIS Ci+ Değerlerinin Yıllara Göre Sıralanması

Banka Adı	2013	2014	2015	2016	2017	Ortalama
QNB Finansbank A.Ş.	7	2	1	7	3	4
Yapı Kredi Bankası	8	4	2	1	7	4,4
Garanti Bankası	6	5	5	3	6	5
Denizbank A.Ş.	2	6	7	9	2	5,2
İş Bankası	4	10	4	6	4	5,6
Vakıfbank	10	9	5	4	1	5,8
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	1	1	8	10	10	6
Akbank	5	7	9	5	5	6,2
Ziraat Bankası	3	8	6	8	8	6,6
Halk Bankası	9	3	10	2	9	6,6

Tablo 5 ile bankaların elde ettikleri Ci+ değerlerine göre ilgili yıl için sıralaması gösterilmiştir. Sıralamalar incelendiğinde özel bankaların kamu bankalara göre daha iyi performans gösterdiği görülmektedir. Özellikle kamu bankaları olan Ziraat bankası ve Halk bankası yakın değer göstermekte ve 2013-2017 yılları içinde en alt sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Şekil 4: TOPSIS verileri



TOPSIS veri sonuçları değerlendirildiği çalışma konusu bankaların sıralamalarını 2013-2017 yılları arasında devamlı değiştiği genel itibariyle bir sen sıralamaların düzenli artış azalış şekliyle değil bir yıl diğer yıla göre daha iyi ya da daha kötü bir sıralama sonucu ile gerçekleştiği

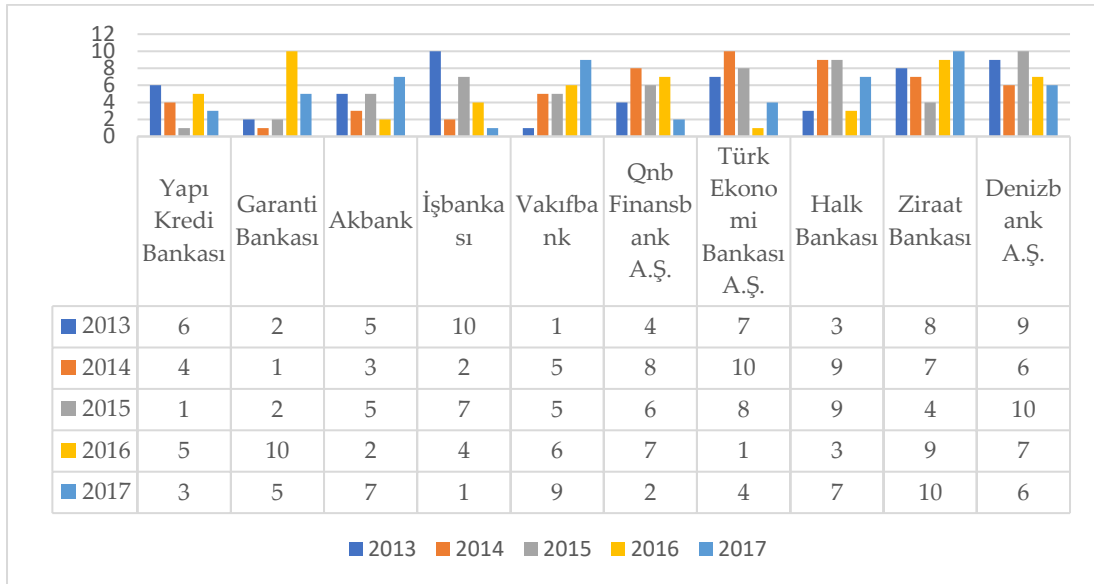
görülmüştür. Bankaların varlıklarını finansal dalgalanmalarına karşı sabit tutamadıkları rekabet koşullarına ve finansal stratejilerini belirlerken yönettikleri varlık kalitesi risk iştahı ve vizyonlarındaki ani gerçekleşen ya da tam tersi istikamette finansal dalgalanmalara karşı aldıkları kararlarda geç kaldıklarını gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4:VIKOR Verilerine Göre Banka Sıralamaları

Banka Adı	2013	2014	2015	2016	2017	Ortalama
Yapı Kredi Bankası	6	4	1	5	3	3,8
Garanti Bankası	2	1	2	10	5	4
Akbank	5	3	5	2	7	4,4
İşbankası	10	2	7	4	1	4,8
Vakıfbank	1	5	5	6	9	5,2
Qnb Finansbank A.Ş.	4	8	6	7	2	5,4
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	7	10	8	1	4	6
Halk Bankası	3	9	9	3	7	6,2
Ziraat Bankası	8	7	4	9	10	7,6
Denizbank A.Ş.	9	6	10	7	6	7,6

Tablo 6 ile görülmekte olan 2013-2017 yılları arasında çalışma konusu mevduat bankalara ait VIKOR analiz yöntemi ile elde edilen sıralamaları ilgili yıllara göre dağılımı görülmektedir. TOPSIS gibi VIKOR yöntemleri ile elde edilen sonuçlara göre özel sektör bankalarının kamu bankalarına göre daha başarılı olduğu görülmektedir. Kamu bankaları Ziraat ve Halk bank TOPSIS verilerine benzer şekilde listenin alt sıralarında yer aldığı görülmektedir.

Şekil 5: VIKOR verilerine göre sıralama



VIKOR yöntemi ile çalışma konusu bankaların verilerinden elde edilen sonuçlara göre TOPSIS benzeri sıralamalarda bir dağınıklık görülmekle beraber bankaların 2013-2017 yılları arasında sıralama değişimlerinde negatif ya da pozitif yöne doğru istikrarlı bir yön

anlaşılammaktadır. Bankaların sıralamaları her yıl bir önceki yıla göre pozitif ya da negatif yönde değişmeler göstermektedir. Bu sonuçlar TOPSIS benzeri analizde bir yön göstermemekte, bankaların varlık yönetim stratejilerindeki hızlı değişimi ya da oluşan yerel ve küresel finansal dalgalanmalarda karar verme süreçlerini risk kontrol enstrümanlarının kullanımında geç kaldıkları düşünülmektedir.

3.1.TOPSIS ve VIKOR Karşılaştırması

Literatürde Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri arasında olan TOPSIS ve VIKOR analiz yöntemlerinin beraber kullanıldığı çalışmalar mevcuttur. Tzeng vd. (2005) TOPSIS ve VIKOR yöntemlerini toplu taşıma sektöründe kullanmıştır. Chu vd. (2007) SAW, TOPSIS ve VIKOR yöntemlerin çalışmalarında kullanmış ve TOPSIS ve VIKOR analiz yöntemlerinin daha iyi sonuç verdiği görülmektedir.

Çalışma için tercih edilen analiz yöntemleri VIKOR ve TOPSIS yöntemleri karar alma süreçlerinde en çok kullanılan yöntemler arasındadır. Yapılan analiz sonucu çalışmanın konusu bankalar içerisinde yakın değerlerin çıktığı görülmesinin yanında farklılaşmalarında olduğu ortaya çıkmaktadır.

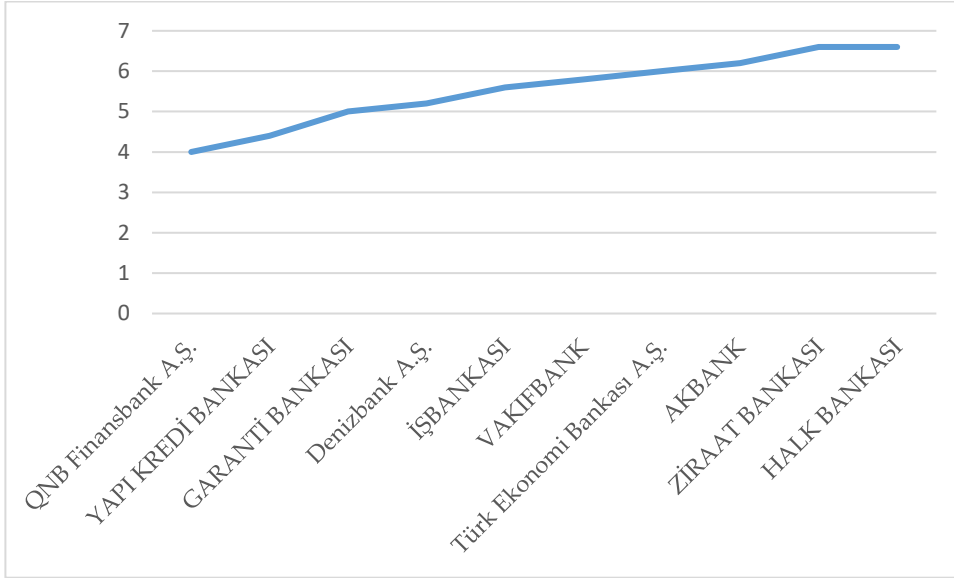
ÇKKV yöntemleri arasında VIKOR yöntemi ile TOPSIS, PROMETHEE ve ELECTRE yöntemlerini Opricovic ve Tzeng (2007) karşılaştırmıştır. Karşılaştırma analizinde TOPSIS yöntemine göre VIKOR yönteminin daha fazla alternatif sunabildiğini belirtmiştir. TOPSIS ve VIKOR arasında en önemli farklılık normalizasyon aşamasında görülmektedir. TOPSIS yöntemi normalizasyon adımımda vektör normalizasyon yöntemi ile iki referans noktası belirlendiği ve işlemlerin bu referans noktaları arasında oluşturmaktadır. Belirlenen noktalara olan uzaklığın oluşturduğu durumların önemine değinilmemiştir. VIKOR yöntemi doğrusal normalizasyon yöntemini kullanarak ideal çözüm kümesini oluşturmaya çalışmaktadır. Kısaca VIKOR yöntemi toplama fonksiyonunu kullanarak ideal çözüm kümesine ulaşmayı hedeflerken, TOPSIS vektör normalizasyonunu kullanarak iki referans tanımlayarak pozitif ve negatif ideal çözüm noktalarını oluşturmaktadır. (Ertuğrul ve Karakaşoğlu, 2008;21, Dinçer ve Görener, 2011:248)

Yöntem farklılıkları doğrusunda mevcut banka ve veri setleri dahilinde yakın ve farklı değerler sonuç matrislerinde görülmektedir. Şekil 7 ve 8 incelendiğinde yöntem farklılıklarına rağmen Ziraat ve Halk Bankasının iki analiz yönteminde de kötü sonuçlar aldığı ve seçim matrisinde de benzer değerler ile birbirlerini takip ettikleri görülmektedir. TOPSIS ve VIKOR yöntemlerinin en iyi kararı verme arayışı olduğuna göre bu analiz yöntemleri yatırımcı

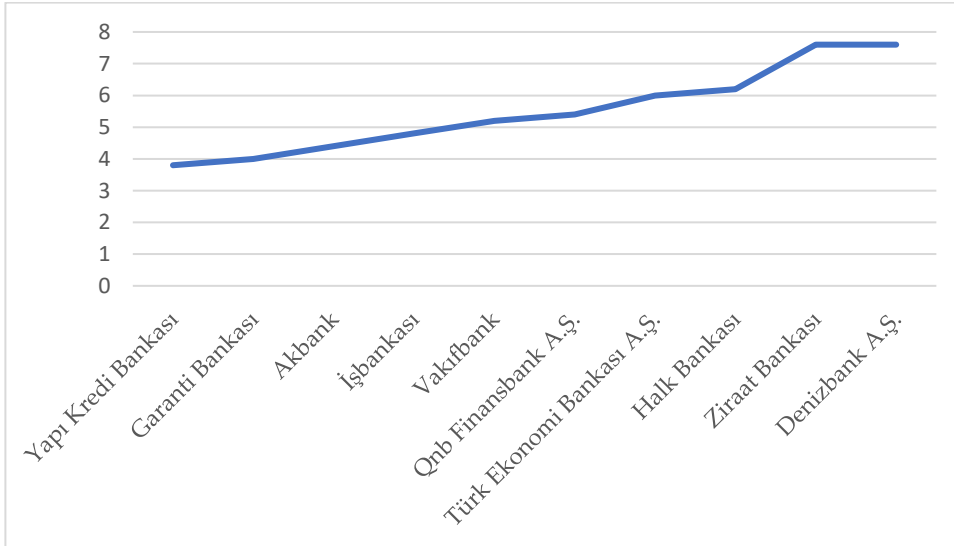
gözünden bakılacak olunursa özel bankaların kamu bankalarına göre tercih edilmesi gerektiği iki yöntemde de açıkça görülmektedir. Kamu bankaları arasında Vakıfbank diğer kamu bankalarına göre ayrılmaktadır.

Yöntemler arasında sıralamalar değişmesine karşın ortalamalara bakıldığında özel bankaların 4-6 sıralarında sıkıştığı görülmektedir. Yöntemler arasında farklılıklar olsa da bankaların yıllara içerisindeki sıralamasında agresif değişimler görülmekte ancak 5 yıl analizin ortalamaları alındığında özel bankaların daha iyi olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Bankaların agresif verilerin hangi kriterler altında oluşan değerler sonucu oluştuğunun incelenmesi bankaların stratejik kararlar alırken zayıf kaldıkları risklerin tespiti için önemli olduğu vurgulanabilir.

Şekil 7: TOPSIS verilerine göre ortalamalar



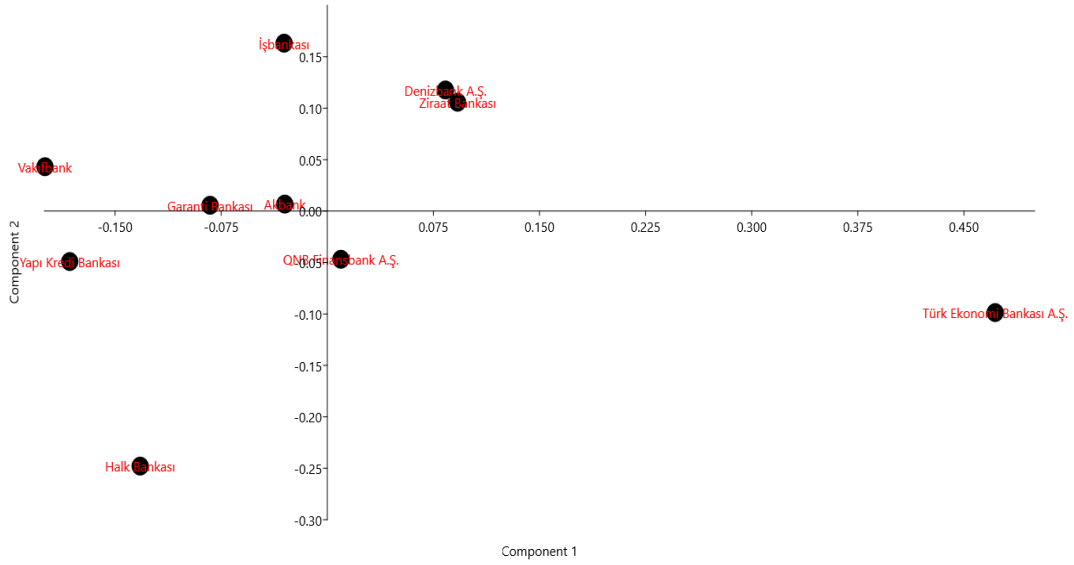
Şekil 8: VIKOR verilerine göre ortalamalar



3.2. Temel Bileşen Analizi (PCA-Principal Component Analysis)

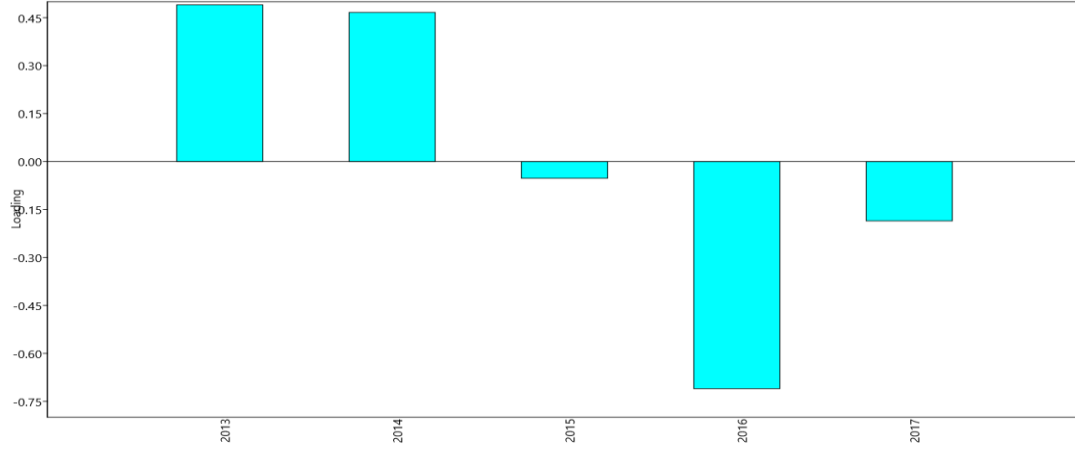
Çalışma konusu TOPSIS ve VIKOR analiz yöntemlerini de karşılaştıracak olursak iki yöntemde en iyi tercihi yapabilmek ve en iyi alternatifi seçebilmek için kullanılmasına karşın aynı veri seti ile farklı sonuçlar ortaya koymuşlardır. Temel Bileşen Analizi (PCA) yöntemi ile bankaların TOPSIS ve VIKOR yöntemleri ile elde edilen verilerin varyans-kovaryans ilişkileri ile aralarında oluşan benzerlikleri değerlendirmektedir.

Şekil 9: TOPSIS Ci+ değerlerinin yıllara göre PCA dağılımı



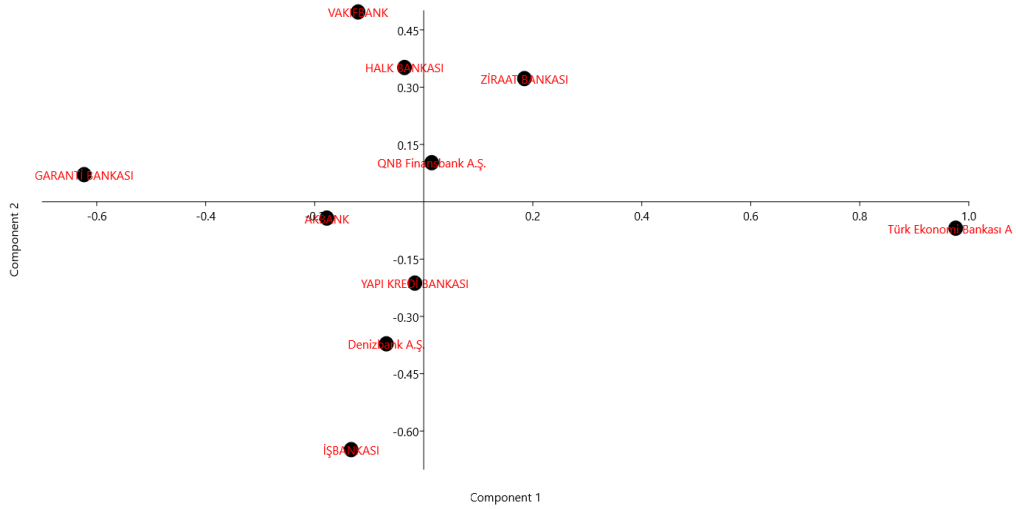
TOPSIS verileri ile oluşturulan Principal Component Analysis (PCA) ile oluşturulan şekil 9 ile gösterilmektedir. Bankaların temel bileşenlerine göre kümeleme yöntemi olan PCA ile değerlendirildiğinde bankaların genel itibariyle farklı değerler taşıdığı en yakın değerleri Denizbank ve Ziraat bankalarında görülmektedir. Türkiye Ekonomi Bankası diğerlerine göre farklılaştığı görülmektedir.

Şekil 10: TOPSIS Ci+ değerlerine göre varyans dağılımı



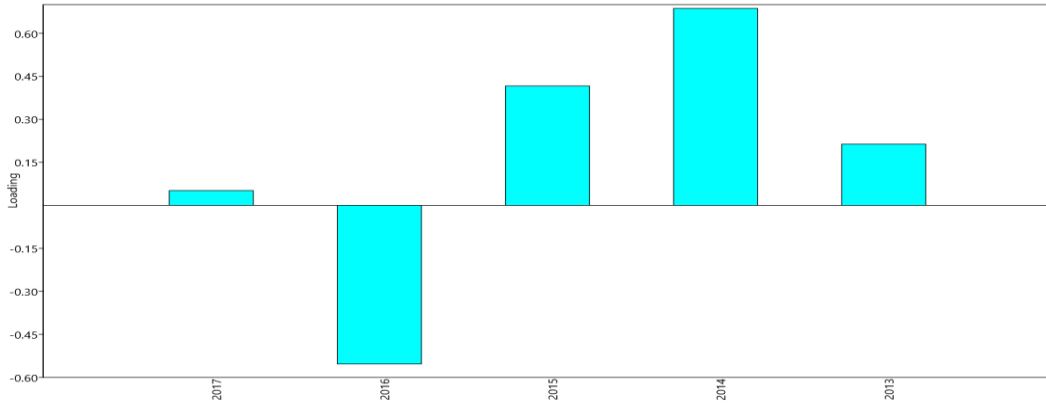
Şekil 10 ile görülmekte olan varyans dağılımının minimum seviyesi 2015 yılı olarak görülmektedir. Çalışmaya konu bankaların en fazla ayrıştığı yıl ise 2016 olarak görülmektedir. 2017 yılında tekrar varyans değerlerinin düştüğü görülmektedir.

Şekil 11: VIKOR verilerine PCA dağılımı



VIKOR verileri ile oluşturulan principal component analysis (PCA) ile oluşturulan şekil 11 ile görülmektedir. TOPSIS yöntemi ile elde edilen değerlerden, VIKOR yöntemi ile elde edilen değerler ayrıştığı görülmektedir. TOPSIS ve VIKOR yöntemlerinde Türkiye Ekonomi Bankasının diğer bankalardan ayrıştığı görülmektedir.

Şekil 12: VIKOR değerlerine göre varyans dağılımı



Şekil 10 ile 12 incelendiğinde ise varyans dağılımlarının da her iki yöntemde varyansın en yüksek ve en düşük yıllar farklı olsa da genel varyans ortalaması 2015 yılı harici uyumlu olduğu söylenebilir. İki yöntem de 2017 yılında varyans dağılımlarında tekrar bir düşüş meydana geldiği 2015 yılına göre 2016 yılında yükselme olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada kullanılan çok kriterli karar verme yöntemleri arasında tercih edilen yöntemlerden TOPSIS ve VIKOR kullanılmıştır. Ayrıca Temel Bileşen Analizi kullanılarak TOPSIS ve VIKOR analizine katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışmada, mevduat bankalarının özellikle performanslarının ölçümü için 6 ana kriter ve 23 rasyo kullanılmıştır (Gülençer ve Hazar, 2019). Çalışma sonucu kullanılan analiz yöntemleri VIKOR ve TOPSIS sonuçları herhangi bir bankanın ele alınan 2013-2017 yılları arasında ön plana çıkmadığı ayrıca yıllara göre tercih sıralamasında marjinal değişimler olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmanın sonuçları bankaların 6 ana kriter ölçüsünde yıllar içerisinde istikrarlı kalamadığı, ülke özelinde gerçekleşen ekonomik dalgalanmalar ile küresel finansal krizlerden etkilendiği ve bu etkilenmenin sonucu olarak çalışma konusu bankaların gösterdiği performans çizgisinin devamlı değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bankaların performans çizgilerindeki değişimler, dönemsel olarak bankaların uyguladıkları stratejiler ya da stratejilerdeki değişimler, risk algıları ve kullandıkları finansal enstrüman çeşitliliğinden etkilendikleri söylenebilir.

Ekonominin istikrarını koruyabilmesi, tasarrufların etkin şekilde kullanılması için kritik önemi olan bankacılık sektörü için performans analiz sonuçları doğrultusunda, sektörün küresel dalgalanmalardan etkilendiği, sektörün farklı derecelerde diğer aktörleri etkilediği görülmektedir. Sermaye yapıları ve risk stratejilerine göre çalışma konusu yıllar içinde

bankaların yüksek oynaklıklara maruz kaldığı görülmektedir. Çalışmada TOPSIS ve VIKOR yöntemlerinin farklılık içermelerine karşı bankacılık sektörü hakkında genel bir görünüş çizgisi sunmaktadır. Bankacılık sektörü ekonominin gelişiminde oynadığı katalizör görevi nedeniyle çalışmada görülmekte olan kırılğanlıklar ve ekonomik dalgalanmalara karşı yeni stratejiler ve yaygın risk ve tasarruf dağılımına önem vermelidirler. Özellikle öncü risk göstergelerini daha etkin kullanmalı ve erken uyarı sistemlerini korunma amaçlı daha etkin kullanmalıdırlar.

Özel sermayeli bankalar ile kamu sermayeli bankaların yapısal farklılıklarından kaynaklı performans değerleri karakteristik olarak hem TOPSIS hem de VIKOR yöntemi ile yapılan analizlerde ön plana çıkmaktadır. Türk bankacılık sektörünün ekonomik dalgalanmalara karşı daha hızlı cevap verebilme kabiliyetinin arttırması hem de finansal enstrüman çeşitliliği ve sermaye yapısını güçlendirmesi analizlerde görülen dalgalanmaları azaltabileceği ve daha istikrarlı bir sektör oluşturabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Y., Bozdoğan, T. ve Hantekin, E. (2011). Topsis Yöntemiyle Finansal Performansın Değerlendirilmesi Ve Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 13, 201.
- Bozdoğan, T., Ersoy, B. ve Kaygusuz, M. (2018). Camels Değerlendirme Sistemiyle Katılım Bankalarının Finansal Performanslarının Topsis Yöntemiyle Analizi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(30). 4309-4323.
- BDDK (2019). Türk Bankacılık Sektörü Genel Göstergeleri, https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/veri_0014_43.pdf, Erişim Tarihi: 05.04.2020.
- Chen, L.Y., Wang T. (2009). Optimizing Partners’ Choice in IS/IT Outsourcing Process: The Strategic Decision of Fuzzy VIKOR, *International Journal of Production Economics*, 120(1), 233-242.
- Chu, M.T., Shyu, J., Tzeng, G.H., Khosla, R. (2007). Comparison Among Three Analytical Methods for Knowledge Communities Group-Decision Analysis, *Expert Systems with Applications*, 33, 1011–1024.
- Demireli, E., (2010). Topsis Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye’deki Kamu Bankaları Üzerine Uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- Dinçer, H., Görener, A., (2011). Analitik Hiyerarşi Süreci ve Vikor Tekniği İle Dinamik Performans Analizi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 10(19), 109-127.
- Ertuğrul., İ, Karakaşoğlu, N., (2008). Banka Şube Performanslarının Vikor Yöntemi İle Değerlendirilmesi. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, YA/EM 2008 Özel Sayısı.
- Gülençer., S. Hazar, A. (2019). “Türkiye’deki Mevduat Bankalarının Camels Analizi İle Değerlendirilmesi”, 23. *Uluslararası Finans Sempozyumu 9 - 12 Ekim 2019*, 247-265.

- Kandemir., T. Karataş, H. (2016). Ticari Bankaların Finansal Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle İncelenmesi: Borsa İstanbul'da İşlem Gören Bankalar Üzerine Bir Uygulama (2004-2014). *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 5(7). 1766-1776.
- Lixin, D., Ying, L., Zhiguang, Z. (2008). Selection Of Logistics Service Provider Based On Analytic Network Process and VIKOR Algorithm, Networking, Sensing and Control, *ICNSC 2008- IEEE International Conference Proceedings*, 1207- 1210.
- Mahmoodzadeh, S. Shahrabi, J., Pariazar, M and Zaeri M. S. (2007). Project Selection by Using Fuzzy AHP and Topsis Technique International, *Journal of Human and Social Sciences*. 1(3). 135-140.
- Olson, D. L. (2004). Comparison of weights in TOPSIS models. *Mathematical and Computer Modelling*, 40(7-8), 721-727.
- Opricovic, S., Tzeng, G.H. (2004). Compromise Solution by MCDM Methods: A Comparative Analysis of VIKOR and TOPSIS. *European Journal of Operational Research*, 156(2), 445-455.
- Opricovic, S. & Tzeng, G.H., "Extended VIKOR Method in Comparison with Other Outranking Methods", *European Journal of Operational Research*, 178(2), 514-529, 2007.
- Orçun, E. ve Eren S.B. (2017). TOPSIS Yöntemi ile Finansal Performans Değerlendirmesi: XUTEK Üzerinde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Özel Sayı-Temmuz. 139-154.
- Rao, R.V.(2008). Evaluation of environmentally conscious manufacturing programs using multiple attribute decision-making methods", *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers - Part B - Engineering Manufacture*,222(3),441-451.
- Tezergil, S. A. (2016). Vikor Yöntemi İle Türk Bankacılık Sektörünün Performans Analizi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(1).
- Tunay, K.B., Akhisar, İ. (2015). Performance Evaluation and Ranking of Turkish Private Banks Using AHP and TOPSIS. *Management International Conference, 28-30 May 2015*, 251-258.
- Tzeng, G.H., Lin, C.W., Opricovic, S. (2005). MultiCriteria Analysis of Alternative-Fuel Buses for Public Transportation. *Energy Policy*, 33, 1373-1383.
- Wang, T., Chang, J., Anh, T. N., & Chang, W. (2010). Applying TOPSIS Method to Evaluate the Business Operation Performance of Vietnam Listing Securities Companies. *International Conference on Computational Aspects of Social Networks.26-28 September 2010. Taiyuan, China, IEE Computer Society*, 273 – 277.
- Wu, H.Y., Chen, J.K., Chen, I.S., (2010). Innovation Capital Indicator Assessment of Taiwanese Universities: A Hybrid Fuzzy Model Application. *Expert Systems with Applications*, 37, 1635-1642.
- Yayar, R. Baykara, H.V., (2012). TOPSIS Yöntemi ile Katılım Bankalarının Etkinliği ve Verimliliği Üzerine Bir Uygulama. *Business and Economics Research Journal*, 3(4):21-42.
- Yıldırım, F, B. Önder E. (2018). *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri*. Dora Kitabevi, Bursa.

- Yıldız, K. Çamurcu, A.Y. Doğan, B. (2010) Veri Madenciliğinde Temel Bileşenler Analizi ve Negatifsiz Matris Çarpanlarına Ayırma Tekniklerinin Karşılaştırmalı Analizi, *Akademik Bilişim'10-XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 10-12 Şubat 2010 Muğla Üniversitesi*
- Yurdakul, M. ve İç, Y. T. (2003). Türk Otomotiv Firmalarının Performans Ölçümü ve Analizine Yönelik TOPSIS Yöntemini Kullanan Bir Örnek Çalışma. *Gazi Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 18(1). 1-18.

YOKSULLUĞUN KADIN HALİ: KIRKLARELİ ROMANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Nesrin BALKAN²

ÖZ

Bu makale kadınların yoksulluk konusundaki düşüncelerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Kırklareli il merkezinde yoksulluk sınırları altında bulunan kadınlar oluşturmaktadır. Kırklareli kent merkezinde bulunan kadınlardan yaklaşık 4.000'inin araştırmanın örneklemine girdiği tespit edilmiştir. Analizler sonucunda, %95 güven düzeyi ve %8 güven aralığı ölçütlerinde yaklaşık 150 kişinin evreni temsil ettiği bulunmuştur. Toplamda 146 bireyle görüşülmesine karşın 21 katılım sağlayan kişi farklı nedenlerle anketi doldurmamış veya eksik olarak doldurmuştur. Buradan hareketle katılım sağlayan 125 kişinin sonuçları değerlendirilmek üzere alınmıştır. Buna göre katılım sağlayan kişilerce yoksulluğa en fazla neden olan 5 madde; işsizliğin yaşanması, bireylere eşit fırsat verilmemesi, vergilerdeki adaletsizlik, yüksek enflasyon ve ekonomik krizler gibi faktörler olmaktadır. Başka bir yönden yoksulluğa minimum derecede neden olan 5 unsurun ise; kırdan kente göç, devletin eğitim ve sağlık harcamalarını azaltması, ailede çalışan sayısının az (tek) olması, geçici işçi statüsündeki işler ve yetersiz sendikalaşma olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yoksulluk, Kadın, Roman Kadınlar, Kırklareli.

WOMEN'S STATE OF POVERTY: A RESEARCH ON KIRKLARELİ GYPSIES

ABSTRACT

This paper aims to investigate the opinions of women about poverty arising from various reasons. As a result of these analyses conducted, it was determined that about 150 people represent the population at the 95% confidence level and the 8% confidence interval. The participants were assured of confidentiality by explaining the importance of the questionnaire and participants were asked to fill out the questionnaire. The results of 125 participants were taken to be evaluated. According to the analysis, it was ascertained that the first 5 factors that cause poverty most for the participants are as follows; unemployment, unequal opportunities, unfair taxation, high inflation and economical crisis in the region. On the other hand, it was identified that the 5 factors that cause poverty least are; migration from rural to urban, decrease of education and health expenditures by the government, small number (only one) of working members in a family, works offering temporary staff status and inadequate unionism.

Keywords: Poverty, Woman, Gypsy Women's, Kırklareli.

¹Bu makale, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2017 yılında kabul edilen "Kadın Yoksulluğu ve Yoksulluğun Kadınlaşması: Kırklareli İlinde Bir Alan Araştırması" başlıklı yüksek lisans tezinin gözden geçirilerek yeniden düzenlenmiş halidir.

² Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat ABD, Yüksek Lisans, nesrinbalkan87@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1089-0444

GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca sosyolojik bir olgu olarak ortaya çıkan yoksulluk hem gelişmiş ve hem de gelişmekte olan ülkelerin yüzleşmek zorunda kaldığı önemli bir sorundur. Küreselleşme ile birlikte üretim faktörleri, teknoloji ve refah düzeyinde ciddi bir artış olmasına rağmen yoksulluk tüm dünyada tartışılan konular arasında yer almaktadır. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından yoksulluk çok ciddi bir sorun olarak hala varlığını korumaktadır. Temelinde yoksulluk bir az gelişmişlik sorunu olup, gelişmiş ülkelerde dahi görülmektedir. Özellikle 1980’li yıllardan sonra sanayileşmenin artmasıyla yoksulluk da ağırlığını göstermiş ve Avrupa’yı tehdit eder hale gelmiştir.

Küreselleşmeyle birlikte üretimin yapısında, teknolojik zenginlikte artış olmasına rağmen, yoksulluk günümüzde önemli sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Yoksullukla mücadelede öncelikle az gelişmiş olan ülkelerin gündemlerini meşgul etmeye ve onlar için ciddi bir sorun olma eğilimini sürdürmektedir. 1980’li yıllar sonrası büyük oranda artan yoksulluk, Avrupa’da toplumsal ve ekonomik birlikteliğe dahi etki eder hale gelmiştir.

Yoksulluğun önemli alt dallarından biri olan ve küresel anlamda da önemli bir yer tutan başlıklardan biri de “kadın yoksulluğu”dur. Küresel olarak kadın çalışanların sayısında bir artma olmasına rağmen, kadın yoksulluğunun artması, konunun önemini vurgular niteliktedir. Nedeni ise yoksulluk sorunu için günümüz sosyolojisine bakıldığında ulusal sınırlarını aşmış ve sınıfsal yapıyla sınırlandırılmaz bir hale gelmiştir. Fakat yoksulluk-cinsiyet ilişkisine ve kadın yoksulluğunun nasıl ortaya çıktığına, bu konuyla alakalı politikaların tartışma haline geldiği şu zamanlarda, kadın yoksulluğunun boyutlarının belirlenmesi zorunluluk haline gelmiştir. Buradan hareketle kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri, aile ve sosyal yaşam hakları ve kaynaklara ulaşmada taşıdıkları farklılaşmalardan dolayı yoksulluk sorunlarının araştırılması kadın yoksulluğunun önemini artırmıştır.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yoksulluk sorununun 1980’li yıllardan itibaren uygulanan neo-liberal yeniden yapılandırma politikaları ile arttığı ve buna bağlı olarak gelir dağılımında adaletsizliğin olduğu ileri sürülebilir. Türkiye’de kadınların yoksullaşması ve bu yoksullaşmanın kadınlar üzerindeki etkileri düşünüldüğünde ise kadınların yeterli eğitimi alamadığı ve pek çoğunun ücretsiz işçi konumunda bulunduğu söylenebilir. Çalışan kadınlar ise ağır çalışma koşullarında ve sağlıksız ortamlarda, son derece düşük ücretlerle çalışmaktadır. Ayrıca kadınlar, işverenler tarafından işten çıkartılacağı düşüncesiyle sigortasız olarak çalışmayı kabul etmekte, uzun çalışma saatleri ve ağır koşullarına tahammül etmektedir. Bu nedenlerden dolayı yoksul kadın sayısında artış yaşanmakta ve toplum

yoksulluktan etkilenen en zayıf halka durumuna gelmektedir. Kadın yoksulluğu ve yoksulluğun kadınlar açısından bir sorun teşkil etmesi incelenirken; erken yaşta evlilikler, aile içi şiddet, mağdur edilen kadınlar, eğitim yetersizliği ve çalışma gibi kadınları yakından ilgilendiren bazı değişkenlere de yer verilmiştir.

Büyük çapta kadın istihdamında bir artış yaşanmasına rağmen, kadın yoksulluğunda da artış olması, bu konuya önem verilmesi gerektiğinin göstergesidir. Bu bağlamda yoksulluğu ortaya çıkaran faktörler, yoksulluk-cinsiyet ilişkisi ve diğer değişkenler ışığında konunun analizi hükümet politikalarınca tartışılmış, konunun önemine binaen kadın yoksulluğunun boyutlarının belirlenmesi bir zorunluluk teşkil etmiştir.

Kadın yoksulluğu sadece kadınları/şahsı etkileyen bir unsur olarak görülmemekte, kadının toplumdaki eğitici rolü sebebiyle aile bireylerini etkileyen bir unsur olarak da görülmektedir. Yoksulluğun bütün hane halkını etkilemesi dolayısıyla kadınların iş yükü daha da ağırlaşmış ve özellikle kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar için durum daha ağırdır. Bu bağlamda kadının yoksulluğu, eğitimde fırsat eşitsizliği, ekonomik fırsatlara ulaşamama, mülkiyet hakkı gibi hukukun tanıdığı olanaklar ve karar alma süreçlerine katılamama ile doğrudan bağlantılıdır. Ayrıca yoksulluğun kadın istismarına yol açan bir etken olarak karşımıza çıkması da olasıdır.

Bu makalede, kadınların yoksul olma nedenlerini neye bağladıkları, yoksulluktan etkilenme durumları, yoksulluğu ne şekilde yaşadıkları, sosyo-ekonomik ve kültürel seviyeleri, mağduriyetleri araştırılmış olup, bu hedef doğrultusunda Kırklareli il merkezinde Yayla Mahallesi'nde anket yöntemiyle bulgulara ulaşılmıştır. Bu verilerden yola çıkarak çalışmanın genel çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile Kırklareli ilinde bulunan yoksul roman kadınların demografik özelliklerinin tespit edilmesi, eşlerinin demografik özelliklerinin araştırılması, kadın yoksulların gelirleri, çalışma istekleri ve kadın erkek eşitlik duygusuna olan inançlarının belirlenmesi ve yoksulluk nedenlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1. Kadın Yoksulluğu ve Kırklareli'nde Roman Kadınlar

Türkiye'deki kadın yoksulluğu ile ilgili literatür incelendiğinde bu konuda pek çok çalışmanın gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların; kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin kadın yoksulluğuna etkilerinin değerlendirilmesi, kalkınma yardımlarının kadın yoksulluğu ile mücadelede bir strateji olarak değerlendirilmesi, kadın yoksulluğunu etkileyen nedenlerin tespit edilmesi, kaynakların hane içerisindeki dağılımının kadın yoksulluğuna etkileri; kadın yoksulluğu ve enformel istihdam ilişkisi ve kadın yoksulluğu ile

mücadelede mikro kredilerin rolü konuları etrafında gruplandığı görülmektedir (Emir, 2009; Yusufoglu, 2010; Korkut 2010; Batur, 2011; Kabakçı, 2012; Gökmen, 2013; Alpaslan, 2015; Aslan, 2015; Bayat, 2015; Kuyu 2017).

Bu çalışma, Kırklareli’nde roman kadın yoksulluğuna odaklanmaktadır. Çalışmanın başlangıcında, araştırmanın evreni olarak; Kırklareli’nde yaşayan ve yoksulluk sınırının altında bulunan kadınlar belirlenmiştir. Araştırmanın evreni olarak Roman kadınlarının belirlenmesinin nedeni; Roman vatandaşların ve de özelinde kadınların, düşük sosyo-ekonomik statüye sahip olduklarının gözlemlenmesidir.

Roman aile hayatında reis kadındır. Özellikle yoksulluk ve şiddetten dolayı boşanma oranlarında artış yaşanması da kadının ev geçindiren sıfatını almasında rol oynamıştır. Roman mahallelerinde suç işleme oranı yüksek olduğundan erkekler hapse girmekte ve kadın evi tek başına geçindirmek durumunda kalmış hatta birçok işte eş zamanlı olarak çalışma hayatına katılmıştır. Dilencilik yapma oranı düşük olup çoğunlukla kâğıt toplayıcılığı, hasta bakıcılığı, balyacılık, ev temizliği, çocuk bakıcılığı, mevsimsel olarak tarımda çalışma, seyyar satıcılık gibi benzeri çalışma alanları bulunmaktadır. Kimi Roman kadınlar da parça başına iş yaparak veya temizlik işine benzer geçici işlerde çalışabilmektedirler. Kadının ev reisi statüsünde olması kadını daha güçlü kılmamakta ve yoksulluğun kadınlaşması kavramıyla örtüşmektedir (Önen, 2011: 473).

İstihdam piyasalarında Romanların sahip oldukları işlerin onlara düzenli bir gelir imkânı sunamaması ve güvencesiz işlerde çalışmaları nedeniyle kadınların yoksulluk sorunuyla boğuşması problemi doğmaktadır. İşsizliğin temel sorun olduğu günümüzde Romanlar her ne kadar istihdam piyasalarında yer alsalar da güvencesiz ve mevsimlik işlerde çalışmaları nedeniyle yoksulluğun başka türü olan çalışan yoksulluğu ile karşılaşmaktadırlar (Akkan vd., 2011: 49).

Romanların kendine özgü mahallelerinde yaşamaları; mekânsal olarak soyutlanmaları, geçici ve sürekliliği olmayan işlerde çalışmaları nedeniyle ekonomik sistemden dışlanmaları, bunun yanı sıra okullarda çocukların gördüğü ayrımcılık neticesinde eğitimden de soyutlanmaları, karşılaştığı ayrımcılıklardan en önemli başlıklardır (Taylan vd., 2015). Yetersiz eğitim almaları, ilerleyen dönemlerde istihdam piyasalarında kendilerine yeterli kazancı sağlayacak işleri bulamamalarına neden olmaktadır. Bu bakımdan Romanlar yoksulluktan kurtulabilmek için mücadele edebilecek güçte olmadıklarından yoksulluk çemberini kırmaları oldukça zor bir ihtimaldir. Bunun yanı sıra şiddet eğilimin fazlalığı nedeniyle suç işleme oranının fazlalığı kadınların tek başına çalışarak para kazanmalarına

sebepe olmaktadır. Kadının ev reisliği durumu da kadını güçlendirmemekte ancak yoksullaştırmaktadır (Önen, 2011: 479).

Türkiye’de ikamet eden Romanlar, sosyo-kültürel bir grup olarak 1920-1930’lu yıllarda Yunanistan’dan Türkiye’ye mübadele yoluyla gelen bir gruptur. Romanların geçmişinin Hindistan’a kadar vardığı bilinmekte olup yaşam tarzlarını koruyan, kültürel değerlerine sadık kalan bir sosyo-kültürel grup olarak ülkemizde birçok fırsattan yararlanamamaktadırlar. Romanların yoğun olarak yaşadıkları yer Trakya ve Marmara bölgesindeki yerleşim yerleridir. Başta Edirne ve Kırklareli olmak üzere bunu İzmir, Bursa, Eskişehir, Muğla ve Ankara gibi kentler izlemektedir (Ünaldı, 2012: 618).

Kırklareli ili sınırları içinde ayrılmış pek çok sayıda Roman birey yaşamaktadır. Merkez ilçede yaşayan Roman nüfusu 10 bin civarındadır. Dolayısıyla toplam nüfusun %13’ünü Romanlar oluşturmaktadır. Romanların büyük bir kesimi Kırklareli merkezindeki Yayla mahallesinde yaşamakta olup bu mahalle yaklaşık 1500 kişilik ayrılmış bir Roman topluluğuna ev sahipliği yapmaktadır (Pirainen, 2016: 12).

Kırklareli ilinde yaşamakta olan Roman bireylerin düşük sosyo-ekonomik statüde oldukları gözlemlenmekte ve özellikle Roman kadınları Kırklareli’nde güvencesiz ve mevsimlik işlerde çalışarak aile ekonomilerine katkıda bulunmaktadır. Romanlara özgü olan ana-erkil aile yapısında, Roman kadını ailesinin refah düzeyini yükseltmeye çaba göstermektedir. Kırklareli’nde pek çok Roman bireyin yaşaması ve anaerkil Roman aile yapısında Roman kadınının emek piyasalarında üstlendiği rolün niteliği; Kırklareli ilindeki kadın yoksulluğuna değişik bir boyut getirmektedir. Türkiye’de Roman vatandaşların yaşamadığı pek çok ilde kadın yoksulluğu aile yoksulluğunu beraberinde getiren bir faktör olarak ortaya çıkmazken; bu durum Kırklareli’nde tersine işlemektedir. Çok sayıda Roman vatandaşın yaşadığı Kırklareli’nde Roman kadınlarının yoksullaşmaları (yukarıda nedenleri belirtildiği üzere) aile yoksullaşmasını da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle Kırklareli ölçeğinde kadının yoksullaşmasının ve kadın yoksulluğunun, salt kadına özgü bir sorun olmaktan çıkıp; aile yoksulluğu ile birlikte düşünülmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu da Kırklareli ölçeğinde kadın yoksulluğu konusunun ve kadın yoksulluğu ile ilgili olarak gerçekleştirilen araştırmaların önemini artırmaktadır. Dolayısıyla, Kırklareli’nde romanlara yönelik yapılan araştırmaların son yıllarda arttığı ve çeşitlendiği de görülmektedir. Bu çerçevede, Sağlık (2019), Kırklareli’nde Roman kadın yoksulluğu ve sosyal dışlanma arasındaki ilişkiyi, Şen ve Alican Şen (2019), Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli’nde Roman kadınların istihdamını, Kaya (2019), Kırklareli’nde yerli romanların sosyal kimlik algılarını,

Gümüş (2020) ise Kırklareli’nde romanların emek piyasasına girişte karşılaştığı engelleri araştırdığı görülmüştür.

2. Yöntem

Araştırma verileri, çalışma kapsamında Roman kadınlarla yüz yüze görüşme sağlanarak anket formu doldurulmuş, bireylerin görüşleri değerlendirilmiştir. Veri toplama aracı olarak ise kapalı uçlu soruların bulunduğu anket formundan yararlanılmıştır. Araştırmada tercih edilen yüz yüze anket yönteminin tercih edilme sebebi ise anketin dönüş oranının diğerlerine göre yüksek olması ve daha çok soru yöneltebilmeye olanak vermesidir. Yapılan anketlerin değerlendirilme işleminde, paket programı olarak SPSS kullanılmıştır.

Kırklareli ili merkez ilçesinde yoksulluk sınırının altında bulunan kadınlar araştırma evrenini oluşturmaktadır. Adrese dayalı nüfus kayıt sistemine bakıldığı zaman, Kırklareli ilinde merkezde 2016 yılı itibariyle; 37.759 erkek ve 37.227 kadın yaşamaktadır, burada yaşayan kişilerin %9,4’ünü Kırklareli ilindeki medyan gelirin %50’sinden daha düşük olanların oluşturduğu görülür (TÜİK, 2016). Buradan yola çıkarak Kırklareli ili kent merkezinde yaşamlarını sürdüren kadınlardan 3.499’unun araştırmanın evrenini oluşturduğu belirlenmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonrası, %95 güven düzeyi ve %8 güven aralığı ölçütlerinde 146 kişinin evreni temsil ettiği bulunmuştur (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>). Katılım sağlayan kişilere öncelikle anketin öneminden bahsedilerek verilen bilgilerin gizli kalacağı konusunda anketi cevaplayan kişilere garanti verilmiş ve katılım sağlayan kişilerin anketi yanıtlaması sağlanmaya çalışılmıştır. Toplamda 146 kişi ile görüşme sağlanmış olmasına rağmen 21 katılımcının farklı nedenler belirtip anketi doldurmak istememiş veya anketi tam olarak doldurmamıştır. Dolayısıyla da araştırmada kullanılan yüz yüze ankette 125 katılımcının sonuçları değerlendirilmiştir.

Araştırmadaki anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılım sağlayan kişilerin demografik özelliklerini (örneğin, yaş, eğitim durumu, vs.) belirleme amaçlı 10 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, katılım sağlayan kişilerin eşlerinin demografik özellikleri (örneğin, eşin çalışma durumu, eşin SGK kaydı, vs.) tespit edilmek istenmektedir bu bölümde toplamda 5 adet soru sorulmaktadır. Üçüncü bölümde katılımcıların gelir düzeyi, çalışma istekleri ve eşitliğe olan inançlarını belirlenmeye yöneliktir (örneğin, gelirin değerlendirilmesi, kadın erkek eşitliğine olan inanç vs.) ve bu bölümde toplamda 7 adet soru bulunmaktadır. Son bölümde ise katılım sağlayan kişilerin yoksulluk nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır ve bu bölümde toplamda 20 adet soru sorulmaktadır. Sorular, İncedal (2013) tarafından hazırlanan “Türkiye’de Yoksulluğun Boyutları: Mücadele

Politikaları ve Müdahale Araçları” adlı Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanlık Tezi esas alınarak oluşturulmuştur ve ölçme işleminde 5’li Likert tipi ile değerlendirme yapılmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum). İncedal (2013) tarafından belirlenen yoksulluğun sebeplerini iş piyasasından doğan sebepler, ekonomik sebepler ve sosyal ve demografik sebepler olarak sınıflandırmak mümkündür.

Buradan hareketle, İncedal (2013) tarafından ileri sürülen yoksulluk sebepleriyle ilgili üç ana maddeyi şöyle sıralamak mümkündür: İşgücü piyasalarından kaynaklanan nedenler, ekonomik nedenler ve sosyo-demografik nedenler. Bu ana maddelerin alt maddeleri araştırmanın ihtiyacına cevap verecek şekilde yeniden şekillendirilmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 1: Yoksulluk Nedenleri

Yoksulluk Nedenleri	Yoksulluk nedenlerinin alt maddeleri
İşgücü piyasalarından kaynaklanan nedenler	İşsizlik yoksulluk yaratır. Yetersiz sendikalaşma yoksulluk yaratır. İmalat ve sanayi gibi işlerin olmaması yoksulluk yaratır. İş güvencesi sunmayan işler yoksulluk yaratır. Geçici işçi statüsü sunan işler yoksulluk yaratır.
Ekonomik nedenler	Ülkedeki ekonomik büyümenin kötü olması yoksulluk yaratır. Gelir dağılımının adaletsiz olması yoksulluk yaratır. Ekonomik krizleryoksulluk yaratır. Yüksek enflasyonyoksulluk yaratır. Vergideki adaletsizlikler yoksulluk yaratır. Devletin borçlarının artması yoksulluk yaratır. Devletin eğitim ve sağlık harcamalarının azalması yoksulluk yaratır.
Sosyal ve demografik nedenler	Hızlı nüfus artışı yoksulluk yaratır. Ailenin kalabalık olması yoksulluk yaratır. Ailede çalışan birey sayısının az (tek) olması yoksulluk yaratır. Eğitim seviyesinin düşük olması yoksulluk yaratır. Bireylere eşit fırsat verilmemesi yoksulluk yaratır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yoksulluk yaratır. Yerleşim yerinin (konutun) kötü olması yoksulluk yaratır. Kırdan kente göç yoksulluk yaratır.

3. Bulgular

Araştırma bağlamında elde edilen sonuçlar üç bölüm olarak değerlendirilmiştir. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiş, ikinci bölümde Gelir, Çalışma İsteği ve Eşitlik İnancına Yönelik Sonuçlara, üçüncü bölümde ise yoksulluğun nedenlerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

3.1. Sosyo-Demografik Özellikler

Katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde (%)
Eğitim durumu		
Okuma yazma yok	31	24,8
Okuma yazma var	13	10,4
İlkokul	29	23,2
Ortaokul	23	18,4
Lise	24	19,2
Üniversite	5	4,0
Medeni durum		
Evli	98	78,4
Bekar	27	21,6
Çalışma durumu		
Evet çalışıyorum	37	29,6
Hayır çalışmıyorum	88	70,4
İş		
Geçici işçi	24	63,2
İşçi	5	13,2
Esnaf	1	2,6
Memur	1	2,6
Temizlik	5	13,2
Emekli	2	5,3
SGK kaydı		
Evet yapıldı	33	26,4
Hayır yapılmadı	92	73,6
Üzerine kayıtlı mülkiyet		
Evet bulunuyor	1	0,8
Hayır bulunmuyor	124	99,2
Evin mülkiyeti		
Ev kendimin	7	5,6
Kiradayım	57	45,6
Anne-babama ait	61	48,8
Toplam	125	100

Yapılan araştırmanın sonrasında katılım sağlamış kişilerin %24,8’inin (31 kişi) okuma ve yazmalarının olmadığı, %10,4’ünün (13 kişi) okuma ve yazma bildiği fakat okullarını tamamlayamadıkları, %23,2’sinin (29 kişi) ilkokul mezunu,%18,5 (23 kişi) ortaokul mezunu, %19,2’sinin (24 kişi) liseden mezun ve %4’ünün (5 kişi) üniversiteden mezun oldukları belirlenmiştir. Katılım sağlamış kişiler medeni hallerine bakılarak incelendiğinde, katılımcıların 98’inin evli ve 27’sinin bekar olduğu öğrenilmiştir. Katılım sağlayanların çalışma durumlarına baktığımızda 37 kişinin çalışmakta olduğu, 88 kişinin ise herhangi bir işte faaliyet göstermediği görülmüştür. Bir işte faaliyet gösteren, işi olan kişilerin işleri incelendiği zaman, 24 kişinin geçici işçi, 5 kişinin işçi, 1 kişinin esnaf, 1 kişinin memur, 5 kişinin temizlik elemanı ve 3 kişinin de emekli olduğu görülmüştür. Çalışan kesimin, çalıştığı yerlerde Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıt durumuna bakarak analiz edildiğinde çalışanların

sadece 33'ünün SGK kayıtlarının olduğu, 92'sinin SGK kayıtlarının bulunmadığı saptanmıştır.

Katılımcı şahısların kendi üzerlerine kayıtlı bulunan mülkleri incelendiğinde, katılımcıların sadece 1'inin üzerine ev, arsa, araba vs. gibi bir mülkiyet olduğu, 124 kişinin ise bir mülkiyetinin olmadığı görülmektedir. Ankete katılım gösterenlerden yaşadıkları evin mülkiyetleri sorulmuş ve yaşamlarını sürdürdükleri evlerin 7'sinin kendisine ait (kendi veya eşinin üzerine) olduğu, 57'sinin kirada oturduğu ve 61'inin annesine veya babasına ait olan evde yaşadıkları saptanmıştır.

Tablo 3: Eşlerin Demografik Özelliklerini Baz Alan Bulgular

Çalışma durumu	Frekans	Yüzde(%)
Evet çalışıyor	60	60,0
Hayır çalışmıyor	40	40,0
İş		
Geçici işçi	38	56,7
İşçi	14	20,9
Esnaf	4	6,0
Temizlik	2	3,0
Çiftçi	1	1,5
Emekli	8	11,9
SGK kaydı		
Evet yapıldı	43	43,0
Hayır yapılmadı	57	57,0
Üzerine kayıtlı mülkiyet		
Evet bulunuyor	11	11,0
Hayır bulunmuyor	89	89,0
Toplam	100	100

Tablo 3; katılımcıların eşlerine ilişkin demografik özelliklerin sonuçlarını göstermektedir. 100 katılımcının eşi olduğu için buradaki sonuçlar 100 katılımcı üzerinden değerlendirilmektedir. Bulgulara bakıldığında katılım gösterenlerin eşlerinin %60'ı çalışmaktayken, %40'ı şuan bir işte çalışmamaktadır. Eşlerden %56,7'si geçici işçi, %20,9'u işçi, %6'sı esnaf, %3'ü temizlik işlerinde, %1,5'i çiftçi ve %11,9'u da emekli olarak yaşamlarını sürdürmektedirler. Katılımcıların eşlerinin %43 'ünün çalıştıkları yerlerde SGK kaydı vardır, %57'sinin kayıt dışı çalışmakta olduğu görülmüştür. Katılım sağlayan kadınların eşlerinin mülkiyet sahipliğine bakıldığında; %11'inin üzerlerine ev, araba, arsa vs. gibi bir mülkün olduğu, %89'unun ise herhangi bir mülkiyetinin olmağı saptanmıştır.

3.2. Gelir, Çalışma İsteği ve Eşitlik İnancına Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların gelir, çalışma isteği ve eşitlik inancına yönelik değerlendirmelere ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Gelir, Çalışma İsteği ve Eşitlik İnancına İlişkin Bulgular

Gelir durumu	Frekans	Yüzde (%)
Çok kötü	57	45,6
Kötü	52	41,6
Orta	16	12,8
Gelirin ev ihtiyaçlarını karşılama durumu		
Çok zor karşılıyor	65	52,0
Zor karşılıyor	46	36,8
Orta düzey karşılıyor	14	11,2
Gelir idaresi		
Hepsini eşim idare eder	22	17,6
Hepsini ben idare ederim	34	27,2
Eşit idare ederiz	56	44,8
Anne-babam idare eder	13	10,4
Kadın – Erkek eşitliği inancı		
Evet inanıyorum	94	75,2
Hayır inanmıyorum	31	24,8
Kadınların çalışmasını destekleme durumu		
Evet kadınlar çalışmalı	121	96,8
Hayır kadınlar çalışmamalı	4	3,2
Eşin çalışma isteğine bakışı		
Eşim çalışmamı destekliyor	100	94,3
Eşim çalışmamı desteklemiyor	6	5,7
Toplam	125	100

Tablo 4; katılım sağlayanların gelir, çalışma isteği ve eşitlik inancına ilişkin elde edilen verilerin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, katılımcılardan %45.6'sının geliri çok kötü, %41.6'sının kötü ve %12.8'inin de orta düzeyde olduğu görülmektedir. Toplam gelire baktığımızda ev ihtiyaçlarını karşılama durumları sorgulandığında ise katılımcılardan %52.0'sinin ev ihtiyaçlarını çok zor bir şekilde karşıladıklarını, %36.8'inin ev ihtiyaçlarını zor karşıladıklarını ve %11.2'sininde ev ihtiyaçlarını orta düzeyde karşıladıkları söylenebilir. Ele geçen gelirin idaresi kimde diye sorulduğunda ise katılım sağlayanların %17.6'sı gelirlerinin eşlerince idare edildiğini, %27.2'si gelirini sadece kendilerinin idare ettiğini, %44.8'i gelirlerini eşleri ile ortak olarak idare ettiğini ve %10.4'ü gelirlerini anneleri veya babalarının idare ettiğini söylemişlerdir.

Katılımcılara eşitlik inancı sorulduğunda, katılımcıların %75.2'si kadın-erkek eşitliğinin olduğuna ve %24.8'inin kadın-erkek eşitliğinin olmadığına inandığı belirlenmiştir. Katılım sağlayanların %96.8'i kadınların çalışmasına destek verirken, katılımcıların %3.2'si kadar küçük bir kısmının kadınların çalışmasına destek vermediği görülmüştür. Son aşamada katılım sağlayan kişilerin eşlerinin çalışma isteklerine bakışları değerlendirmeye alındığında ise, katılımcıların %94.3'ünün eşinin çalışmalarına onay verirken, %5.7'sinin eşlerinin çalışmalarına onay vermediği görülmüştür.

Katılımcıların ön plana çıkan demografik özelliklerine bakıldığında kadın yoksulların, okuma ve yazmalarının olmadığı, evli olduğu ve herhangi bir işte çalışmadıkları, çalıştıkları

sürede ise geçici olan işlerde, güvencesi olmadan çalıştıkları, kendilerine ait herhangi bir kayıtlı mülk bulunmadığı tespit edilmiştir. Eşlerinin bir işte çalıştıkları fakat bu işlerin geçici işler olduğu ve güvence olmadan çalıştıklarını ve eşlerin üzerinde de kayıtlı mülkün olmadığı görülmüştür. Katılımcıların kendi gelir düzeylerini çok kötü olarak değerlendirdikleri ve evin giderlerini çok zor bir şekilde karşılayabildikleri, eve giren paranın idaresini eşleriyle beraber ortak olarak yaptıkları, kadın-erkek eşitliğinin olduğuna inandıkları, kadınların çalışma hayatına katılmaya olumlu baktıkları ve kendilerinin çalışma isteklerinin eşleri tarafından olumlu karşılandığı saptanmıştır.

3.3. Yoksulluğun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların yoksulluk nedenlerine ilişkin görüşleri ve bu bağlamda elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5: Yoksulluk Nedenlerinin Tespit Edilmesine İlişkin Bulgular

Yoksulluk nedenleri	Ortalama
Ekonomik nedenler	4.778±0.41
İşgücü piyasalarından kaynaklanan nedenler	4.770±0.41
Sosyo-demografik nedenler	4.768±0.40

Tablo 5; katılımcıların yoksulluğun sebebi niteliğinde gördükleri faktörlerin tespitiyle ilgili elde edilmiş sonuçları içermektedir. Nedenler arasında en çok öne çıkan unsur olarak ekonomik nedenler (ortalama: 4.778±0.41) görülmüştür. Yoksulluğun ekonomik nedenleri olarak; gelir dağılımdaki adaletsizlik, ekonomik krizlerin yaşanması, yüksek enflasyon, ülkedeki ekonomik büyümenin kötü olması ve vergideki adaletsizlik yer almaktadır.

Yoksulluğun sebebi olan faktörlerde ikinci sırada emek piyasalarıyla alakalı bozukluklar (ortalama: 4.770±0.41) yer almaktadır. Yoksulluğun işgücü piyasasıyla alakalı nedenlerinin arasında, işsizliğin olması, yetersiz sendikalaşma, imalat ve sanayi gibi işlerin olmaması, iş güvencesi bulunmayan işlerde ve geçici işçi statüsü sunan işlerde çalışılması yer almaktadır.

Yoksulluğun sebebi olan faktörlerde üçüncü sırada sosyo-demografik nedenler (ortalama: 4.768±0.40) yer almıştır. Yoksulluğun sosyo-demografik sebepleri arasında, hızlı nüfus artışı, geniş ailelerin olması ve aile bireylerinin çalışanlarının sayıca az olması, eğitim seviyesinin düşük olması, bireylere eşit fırsat verilmemesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık, yerleşim yerinin kötü olması ve kırdan kente göç maddeleri yer alır.

Tablo 6: Yoksulluk Nedenlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Yoksulluk Nedenleri Karşılaştırması	Test tipi	Test Değeri	Olasılık
Ekonomik – Sosyo-demografik	t	2.951	0.52

Bulgulara bakıldığında ön plana çıkan sonuçlardan biri ise, en önemli görülen faktörle, en önemsiz görülen faktörün arasında 0.02'den az bir ortalama farkının bulunmasıdır. Bu da bahsedilen maddelerin tümünün son derece önemli yoksulluk sebepleri olarak değerlendirilmesinin göstergesi niteliğindedir.

Sonuç olarak katılım sağlayanlarca en önemli yoksulluk nedeni olarak nitelendirilen “ekonomik” nedenler ile en önemsiz yoksulluk nedeni olarak nitelendirilen “sosyo-demografik” nedenlerin ortalamalarına baktığımız zaman; ortalamaların istatistik yönünden birbirinden farkı bulunmadığı görülmüştür (t: 2.951, p: 0.52). Buna bakarak bahsedilen en önemli ve en önemsiz unsurların istatistiki yönden birbirinden farkı bulunmayan unsurlar olduğu görülmüştür.

Tablo 7: Yoksulluk Nedeni Olarak Görülen Maddelerin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Maddeler	Ortalama
İşsizlik yoksulluk yaratır.	4,792
Bireylere eşit fırsat verilmemesi yoksulluk yaratır.	4,784
Vergilerdeki adaletsizlikler yoksulluk yaratır.	4,784
Yüksek enflasyon yoksulluk yaratır.	4,784
Ekonomik krizler yoksulluk yaratır.	4,784
Gelir dağılımının adaletsiz olması yoksulluk yaratır.	4,784
Ülkedeki ekonomik büyümenin kötü olması yoksulluk yaratır.	4,784
İş güvencesi sunmayan işler yoksulluk yaratır.	4,784
İmalat ve sanayi gibi işlerin olmaması yoksulluk yaratır.	4,784
Devlet borçlarının artması yoksulluk yaratır.	4,776
Hızlı nüfus artışı yoksulluk yaratır.	4,776
Yerleşim yerinin (konutun) kötü olması yoksulluk yaratır.	4,768
Cinsiyete dayalı ayrımcılık yoksulluk yaratır.	4,768
Eğitim düzeyinin düşük olması yoksulluk yaratır.	4,768
Ailenin kalabalık olması yoksulluk yaratır.	4,768
Kırdan kente göç yoksulluk yaratır.	4,760
Devletin eğitim ve sağlık harcamalarının azalması yoksulluk yaratır.	4,752
Ailede çalışan birey sayısının az (tek) olması yoksulluk yaratır.	4,752
Geçici işçi statüsü sunan işler yoksulluk yaratır.	4,744
Yetersiz sendikalaşma yoksulluk yaratır.	4,744

Tablo 7; yoksulluk sebebi olarak görülen maddelerin değerlendirilmesine ilişkin bulguları içermektedir. Buna göre katılımcılar tarafından yoksulluğa en çok neden olan ilk 5 madde; işsizliğin yaşanması (ortalama: 4.792), bireylere eşit fırsat verilmemesi (ortalama: 4.784) vergilerdeki adaletsizlik (ortalama: 4.784), yüksek enflasyon (ortalama: 4.784) ve ekonomik krizler (ortalama: 4.784) şeklinde değerlendirilir. Bir başka açıdan baktığımızda yoksulluğa en az neden olan son 5 madde ise; kırdan kente göç (ortalama: 4.760), devletin eğitim ve sağlık harcamalarının azalması (ortalama: 4,752), ailede çalışan sayısının az (tek)

olması (ortalama: 4,752), geçici işçi statüsündeki işler (ortalama: 4,744) ve yetersiz sendikalaşma (ortalama: 4,744) şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 8: Yoksulluk Nedeni Olarak Görülen Maddelerin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Yoksulluk nedeni olarak görülen maddelerin karşılaştırması	Test Tipi	Test Değeri	Olasılık Değeri
İşsizlik–Yetersiz sendikalaşma	t	1.991	0.057

Tabloya bakıldığında öncelikli olarak söylenebilecek en önemli sonuç, en önemli görülen sebeple, en önemsiz görülen sebebin arasındaki farkın 0.05’den az bir ortalama farkına sahip olmasıdır. Bu durum, bahsedilen sebeplerin tümünün çok önemli yoksulluk sebepleri olduğunun bir göstergesidir. Burada katılım sağlayan kişilerce en önemli olarak bilinen yoksulluk nedeni “işsizlik” ile en önemsiz olarak söylenen yoksulluk nedeni olan “yetersiz sendikalaşma” ortalamalarına baktığımızda ortalama değerlerin istatistiki olarak birbirlerinden bir farkı olmadığı görülmüştür (t: 1.991, p: 0.057). Buna göre bahsedilen maddelerin tümü istatistiksel olarak yoksulluğa sebebiyet vermiş, önem derecelerinin birbirinden farkı bulunmayan nedenlerden oluştuğu görülmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Yoksulluk, hane halkı kaynak tahsislerinde ve karar vermede, kamu politikalarında ve yasal muamelelerde cinsiyet eşitsizliklerinin varlığı ile ilişkilendirilir. Kadınlar, mirasta mülkiyet haklarının olmaması, istihdamın kısıtlı olması, okur-yazar oranlarının düşüklüğü, erken evlilik ve çocuk doğurma, boşanma haklarının yetersizliği, eğitim eksikliği ve düşük ücret nedeniyle yoksulluğa karşı daha savunmasızdırlar. Bu çalışma, neo-liberal ekonomi politikalarının yoksulluğa neden olan durumlarını ayrıca kadınlar ve kız çocukları üzerindeki olumsuz etkilerini doğrulamıştır. Neo-liberal ekonomi politikalarının uygulanması ve yoksulluğun artması da dahil olmak üzere eşitsizliğin artmasına neden olmuştur. Ekonomik değişiklikler, ücretli kadın çalışanlara, küçük yaşta anne olan çocuklara ve aile sorumluluklarına sahip kadınlara ağır bir yük getirmiştir. Bölgeler arasında yoksulluk çok farklı şekillerde yaşanmıştır: mutlak veya görelî, geçici veya kronik, sığ veya derin olabilir. Genel olarak, yoksulluğa en açık olanlar, özellikle kapsamlı bir refah rejimi olmayan ya da geniş bir vergi mükellefi çalışan sınıfında olan ya da yetersiz sosyal olan ülkelerdeki kadın ve erkeklerdir. Paylaşım yeri olan ailede bilgi eksikliği, aile bağının ve yardımlaşmasının zayıflaması, akraba ve komşuluk ilişkilerinin yetersizliği kadın yoksulluğunu derinleştirmiştir.

Özellikle, mülksüz ve çalışan sınıf kadınları yoksullaşmaya karşı en savunmasız durumdadır. Ayrıca kentsel ve kırsal yoksul kadınların yoksulluğu, yoksul erkeklerinkinden

daha uzun sürmektedir. Bu nedenle, dünyadaki yoksulların çoğunun kadın olduğu iddiası desteklenmekle birlikte, kadının dezavantajlı konumu tartışılmazdır. Küresel anlamda, kadınların özellikle yoksulluğun en az üç yoldan şiddetli kurbanı olduğuna karar vermek mümkündür. Birincisi, birçok ülkede toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ayrıca kadın haklarının kısıtlı olması ve yeteneklerinin geliştirilememesi yoksulluk anlamında kadınları belirgin bir yere koymaktadır. İkincisi, üretken faaliyetlerde erkeklerinkinden daha uzun saatler çalışılmasına karşın daha az para kazanılıyor olmasıdır. Üçüncüsü, kendilerini yoksulluktan kurtarma kapasiteleri, toplumsal ve mesleki hareketlilikleri üzerindeki kültürel, hukuksal ve işgücü piyasasındaki kısıtlamalarla sınırlandırılmıştır.

Araştırma sonucunda, katılım sağlayan kişilerin gelirleri, çalışma istekleri ve eşitlik inançlarına bakılarak edinilen bilgiler sonucu katılımcılardan bir kısmı gelirini çok kötü, kötü ve orta olarak değerlendirmiştir. Kısaca kişilerin elde ettikleri gelirler konusunda bir tatminsizlik durumu söz konusudur. Çalışma hayatına katılan kadınların çoğunluğu geçici işlerde çalışmaktadır.

Bundan dolayı yoksulluğa neden olan faktörlerin ilki ekonomik nedenlerden kaynaklanmaktadır. Buna göre gelirleri genele baktığımızda toplumun, özele baktığımızdaysa kadın yoksulluğu ile ilgili önemli bir girdiyi oluşturmuştur. Buradan hareketle ele geçen gelir ile ev ihtiyaçlarını giderme amacına dair olan sorularda katılımcılardan büyük bölümü elde ettikleri gelirle evin giderlerini karşılarken çok zorlandıklarını ve biraz zorlandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların bir önceki bölümde de belirtildiği üzere gelirlerini yeterli görmemeleri dolayısıyla ihtiyaçlarını gidermede güç durumda kaldıkları görülmüştür. Kişisel gelir düzeylerinin belirlenme aşamasında önemli nokta ev ihtiyaçlarını giderecek miktarda olması hususudur. Buna bakarak kişilerin algıladıkları yoksulluk kavramının değiştirilmesi adına ekonomik imkanların iyileştirilmesi gerekir. Yoksulluğun ekonomik nedenleri olan gelir dağılımındaki adaletsizlik, ekonomik krizlerin yaşanması, yüksek enflasyon, ülkedeki ekonomik büyümenin kötü olması ve vergideki adaletsizlik eşit derecede öneme sahiptir.

Katılım sağlayan kişilerden yoksulluk nedeni olarak görülen faktörlerden ikincisi ise emek piyasalarıyla alakalı yaşanan sorunlar olarak belirlenmiştir. Emek piyasalarının yoksulluğa neden olan etkenleri, işsizliğin olması, yetersiz sendikalaşma, imalat ve sanayi gibi işlerin olmaması, iş güvencesi bulunmayan işlerde ve geçici işçi statüsü sunan işlerde çalışılması olarak nitelendirilir.

Yoksulluğun nedenlerinden olan son faktör ise sosyo-demografik nedenler olarak belirlenmektedir. Sosyo-demografik olarak yoksulluk kavramının nedenleri arasında, nüfusun hızlı artışı, ailelerin kalabalık olması ve ailenin çalışan kişi sayısının yeterli olmaması, eğitim

seviyesinin düşük olması, bireylere eşit fırsat verilmemesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık, yerleşim yerinin kötü olması ve kırdan kente göç maddeleri yer alır.

Buradan hareketle önemli nokta kadın yoksulluğunun giderilmesi adına toplumda önemli bir yoksulluk nedeni olarak nitelendirilen işsizliğin azalması, bireylere eşit fırsat verilmesi, vergilerdeki adaletsizliklerin kaldırılması, yüksek enflasyon sorununun çözülmesi ve ekonomik krizlerin önlenmesi gerekir. Bahsedilen yoksulluk nedenlerinin önem derecelerinin üstünlüğü bakımından birbirinden ayrılmaz olduğu, sayılan bu nedenlerin uygulanmak istenen politikaların yerinde olmalarını sağlayacak ve başarılarını artıracak nitelikte olduğu da gözden kaçmamalıdır.

Çalışma sonuçlarına göre, yoksulluğun nedeni niteliğinde değerlendirilen maddelerin incelenmesiyle ilgili bulgular görülmektedir. Buradan hareketle katılımcıların görüşlerine göre yoksulluğa en çok neden olan ilk 5 madde; işsizliğin yaşanması, bireylere eşit fırsat verilmemesi, vergilerdeki adaletsizlik, yüksek enflasyon ve ekonomik krizler olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan yoksulluğa en az neden olan son 5 maddenin ise; kırdan kente göç, devletin eğitim ve sağlık harcamalarının azalması, ailede çalışan sayısının az (tek) olması, geçici işçi statüsündeki işler ve yetersiz sendikalaşma olduğu görülmüştür.

Yoksulluğun ekonomik nedenlerinden gelir dağılımının adaletsiz olması; kalifiye işgücü arzı artırılarak ücretler ve hane halkı gelirleri daha dengeli bir hale getirilebilir. Yoksulluğun ekonomik nedenlerinden bir diğeri vergideki adaletsizlikler; vergi politikaları ve faiz oranları yeniden düzenlenerek vergi dilimlerinin belirlenmesi ve vergi alma uygulamalarında adaletli bir sistem kurulması gerekir.

Yoksulluğun işgücü piyasalarından kaynaklanan nedenlerinden biri olan işsizlik; eğitim ve istihdama yönelik kadınları destekleyen yeni düzenlemeler ve çalışanların vergilerinin bir kısmının devlet tarafından ödenmesi ile önlenebilir.

Yoksulluğun sosyal ve demografik nedenlerinden eğitim seviyesinin düşük olması; kız çocuklarının okuma-yazma oranının yükseltilmesi, kadınlara yönelik genel eğitim ve meslek eğitim imkânlarının artırılmasıyla önlenebilir. Yoksulluğun sosyal ve demografik nedenlerinin bir diğeri cinsiyete dayalı ayrımcılık; karar alma mekanizmalarında cinsiyetler arasındaki dengenin kurulabilmesi, kadınların şiddet ve istismara karşı korunabilmesine yönelik projelerin hayata geçirilmesi ile önlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akkan, B.E., Deniz, M.B. Ve Ertan, M. (2011). *Sosyal Dışlanmanın Roman Halleri*. İstanbul: Anadolu Kültür Yayınevi.
- Alpaslan, C. (2015). *Mikro Kredinin Kadın Yoksulluğunu Azaltmadaki Rolü: Niğde Örneği*, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Aslan, Ö.F. (2015). *Kadın Yoksulluğuyla Mücadelede Mikro kredinin Rolü: Erzurum Üzerine Bir Alan Araştırması*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Batur, E.B. (2011). *Nevşehir’de Kadın Yoksulluğu*, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Bayat, İ. (2015). *Kadın Yoksulluğu-Enformel İstihdam İlişkisi: Uygulamalı Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Emir, İ. (2009). *Van İli Edremit Merkez Sağlık Ocağı Bölgesinde Kadınların Toplumsal Cinsiyeti Nasıl Yasadığı ve Bu Durumun Kadın Yoksulluğuna Etkisinin Değerlendirilmesi*, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Genç, Y., Taylan, H. H. ve Barış, İ. (2015) “Roman Çocuklarının Eğitim Süreci ve Akademik Başarılarında Sosyal Dışlanma Algısının Rolü”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 33, 79-97.
- Gökmen, Ç.E. (2013). *Kaynakların Hane İçerisindeki Dağılımı Açısından Kadın Yoksulluğu: Mardin-Muğla Örneği*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Muğla.
- Gümüş, İ. (2020). “Kırklareli Romanlarının Emek Piyasasına Erişimi ve Sosyal İçerme Politikaları Üzerine Bir Araştırma”, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), s.139-152.
- İncedal, S.(2013). *Türkiye’de Yoksulluğun Boyutları: Mücadele Politikaları ve Müdahale Araçları*, Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanlık Tezi , Ankara.
- Kabakçı, E. (2012). *Mikro Kredinin Kadın Yoksulluğunu Azaltmadaki Rolü ve Eskişehir Uygulaması*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Kaya, F.Ş. (2019). “Kırklareli’nde Yaşayan Yerli Romanların Sosyal Kimlik Algıları ile İlgili Saha Araştırması”, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), s.120-129.
- Korkut, S.E. (2010). *Japonya’nın Resmi Yardım Kurumu (ODA) ’nın Türkiye’de Uyguladığı Kalkınma Yardımlarının Kadın Yoksulluğu ile Mücadelede Bir Strateji Olarak Değerlendirilmesi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kuyu, E. (2017). *Kadın Yoksulluğunun Önlenmesinde Mikro Kredi Projesinin Etkisi- Muğla İli Örneği*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Önen, S. (2011). “Çingenelerin Sosyal Haklara Erişimindeki Zorluklar: Roman ve Dom Toplulukları Karşılaştırması”, 3. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, 25-26 Ekim 2011, Kocaeli.
- Pırainen, T. (2016). “Romanların Türkiye’deki Sosyal Durumu ve Sosyal İçermenin Desteklenmesine Yönelik Kamu Politikaları”, AB Proje Raporu, Ankara.
- Sağlık, B. (2019). *Sosyal Dışlanma ve Kadın Yoksulluğu Arasındaki İlişki: Roman Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli.

- Şen, B. ve ALİCAN ŞEN, A. (2019). *Türkiye’de Roman Kadın İstihdamı: Zorluklar, Dirençler ve Destekler*, Çanakkale: Paradigma Akademi.
- Tüik (2016). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Verileri. <http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 05.01.2017.
- Ünaldı, H.(2012). “Türkiye’de Yaşayan Kültürel Bir Farklılık: Çingeneler”, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), s. 615-626.
- Yusufoğlu, Ö.Ş. (2010). *Kadın Yoksulluğu Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elâzığ Örneği*, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elâzığ.

KURUMSAL YÖNETİM VE ÇALIŞANLARIN DURUMU: BİST ŞİRKETLERİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Onur SARUHAN¹

ÖZ

Kurumsal yönetim hem çalışanlar hem de yatırımcılar için önemli bir parametredir. Bu araştırmanın amacı, Kamu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Saharating'den elde edilen veri seti kapsamında, kurumsal yönetim notunu etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Nihai örneklem büyüklüğü Borsa İstanbul'da işlem gören 35 şirketten oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, kurumsal yönetim derecelendirme notu ile çalışanların yönetime katılması ve kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kurumsal yönetim derecelendirme notu ve çalışanlarla ilgili yargı kararları (işveren aleyhine) arasında görece düşük negatif yönlü ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Çalışanların Durumu, Borsa İstanbul.

CORPORATE GOVERNANCE AND RIGHTS OF EMPLOYEES: AN EMPIRICAL STUDY ON BIST COMPANIES

ABSTRACT

Corporate governance is an important parameter for both employees and investors. The purpose of this research is to analyze the variables affecting the corporate governance rating on the data set obtained from the Public Information Platform (KAP) and Saha Rating. The final sample size consists of 35 companies traded on Borsa İstanbul. According to the results of the research, a positive relationship was determined between the corporate governance rating and the participation of employees in the management and the ratio of women in the board of directors. There is also a relatively low negative relationship between the corporate governance rating and employee judgment.

Keywords: Corporate Management, Employee Status, Borsa İstanbul.

¹ İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Doktora Öğrencisi saruhanonur1@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1431-3564

Atıf/Citation: Saruhan, O. (2020). Kurumsal Yönetim Ve Çalışanların Durumu: Bist Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 40-48.

GİRİŞ

Sermaye piyasalarının ve şirketlerin tüm dünyada faaliyetlerini göstermesi, etkinlik ve sürdürülebilirlik konusunda bazı soru işaretlerinin belirmesine neden olmuştur. Kurumsal yönetim kavramı ilk kez 1992 yılında Adrian Cadbury başkanlığındaki bir komisyon tarafından, “CadburyRaporu” başlığıyla yayınlanmıştır. Öte yandan Türkiye’de kurumsal yönetim kavramının tanıtımı, Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği (TUSİAD) tarafından 2002 yılında yapılmıştır. Ayrıca bu kavram, Sermaye Piyasa Kurulu’nun (SPK) girişimleriyle, 2003 yılında mevzuata girmiştir.

Günümüzde şirketlerin kurumsal ilkelere göre yönetilmesi giderek önem kazanmaktadır. Kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak yönetilen adil, şeffaf, hesap verilebilir ve sorumluk sahibi şirketler çalışanlarıyla daha anlamlı ilişkiler kurmaktadır. Kurumsal yönetim, çalışanlarla menfaat sahiplerinin amaçlarını uyumlaştırmaktadır.

Kurumsal yönetim derecelendirme notu şirketlerin sınıflandırılması veya iyi şirketlerin kötü şirketlerden ayırt edilebilmesi için önemlidir. Farklı bir ifadeyle, şirketlerin paydaşlarına verdikleri öneme, kamuyu aydınlatma faaliyetlerine, menfaat sahipleriyle ilişkilerine ve yönetim kurullarının güvenilirliğine ilişkin görüştür. Bu bağlamda bireyler, yatırımlarını gerçekleştirmeden önce kurumsal yönetim derecelendirme notundan istifade etmektedir.

Diğer taraftan rekabetin giderek yoğunlaştığı piyasalarda, beşeri sermaye stratejik öneme sahiptir. Şirketler en gelişmiş cihazlara sahip olabilirler. Ancak rekabetin kazananını belirleyen ve farklılık yaratan önemli unsurların başında insan faktörü gelmektedir. Öte yandan çalışanlarıyla iyi ilişkiler geliştiren, adil ücret veren, çalışanların hak ve çıkarlarını koruyan şirketler beşeri sermayesini muhafaza edebilmekte veya geliştirebilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, kurumsal yönetim derecelendirme notu ile çalışanların hakları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın temel bulgularını ortaya koymaktadır. Makale bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde literatürdeki araştırmalar özetlenmekte, ikinci bölümde araştırmanın verileri ortaya konulmakta, son bölümde ise bulgular analiz edilmektedir.

1. Literatür Taraması

Araştırmalar kurumsal yönetim üzerinde bazı unsurların etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin 2006 yılında Fauver ve Fuerst tarafından, Almanya’da gerçekleştirilen ‘İyi Kurumsal Yönetişim Çalışanların Temsilini İçerir mi? Alman Şirket Yönetim Kurulları Örneği’ başlıklı araştırmada, şirketlerin hisse değeri ve çalışanların yönetim kurulunda temsil gücü arasında ilişki tespit etmiştir. Araştırmaya göre işçilerin

yönetim kurulunda temsil edilmesi, grev eğilimini azaltan ve işçilerin şirkete olan güvenini arttıran bir faktördür (Fauver ve Fuerst, 2006: 703).

Roberts ve Steen tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırma Alman, ABD ve Japon yönetim modelleri üzerine yoğunlaşmıştır. Araştırmanın sonuçları, çalışanların yönetim kurulunda temsili ile hisse senedi değerleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca şirket çalışanlarının yönetim kurulunda bulunması, şirketin toplu pazarlık gücünü arttıran bir unsur olarak ifade edilmiştir (Roberts ve Steen, 2000: 24).

Jackson tarafından gerçekleştirilen benzer bir araştırmada, 22 OECD ülkesi kurumsal yönetim, sendikacılık ve politik kurumlar başlıkları altında, nicel yöntemlerle karşılaştırmıştır. Sonuçlar, sendikal yoğunluğun yüksek ve toplu pazarlığın var olduğu ülkelerde işçilerin daha fazla yönetim kuruluna katıldığını göstermektedir (Jackson, 2005: 24-25).

Önder ve Kaya tarafından 2018 yılında yayınlanan araştırmada ise, Borsa İstanbul (BİST) şirketlerindeki sosyal sorumluluk uygulamalarının kurumsal yönetime olan etkisini incelemektedir. Araştırmanın bulguları, kurumsal sosyal sorumluluk ve şirket ölçeği arasında pozitif yönlü bir korelasyonun var olduğunu göstermiştir. Ayrıca şirketin halka açıklık oranı ve kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif ilişki tespit etmiştir (Önder ve Kaya, 2018: 165-166).

Bursalı'nın 2018 yılında yayınlanan 'Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk' başlıklı araştırmada BİST 100'de işlem gören şirketlerin, Sermaye Piyasası Kurumu'nun (SPK) yayınladığı 'Etik Kurallar' ve 'Sosyal Sorumluluk' kurumsal yönetim ilkeleri uyumluluğunu içerik analizi yöntemi ile incelemiştir. Araştırma sonucunda, 36 şirketin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin herhangi bir çalışması olmadığı, 57 şirketin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik herhangi bir faaliyet düzenlemediği tespit edilmiştir (Bursalı, 2018: 526).

2. Yöntem

2.1. Veri Seti

Araştırmanın veri seti Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Saharating'den derlenmiştir. Kurumsal yönetim notu Saharating'den; yönetim kurulunda çalışanların temsil edilmesi, çalışan hakları nedeniyle şirket aleyhine açılan davalarda kesinleşen yargı kararı, iş kazası nedeniyle şirket aleyhine verilen yargı kararı sayısı ve yönetim kurulunda kadın üyelerin oranı KAP 'tan temin edilmiştir. Yalnızca erişilen Global Yatırım (2012), Pınar Su (2015) ve Vestel (2020) şirketleri haricindeki bütün veriler 2019 yılına aittir.

Kurumsal yönetim derecelendirme notu, şirket yöneticilerinin sağladığı veya kamunun kullanımına açık erişimi olan 330 alt ölçüt oluşmaktadır. Bazı parametreler evet/hayır

yanıtıyla puanlarınınken, bazıları daha ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır. 330 alt ölçüt SPK'nın kurumsal yönetim ilkelerini esas alarak dört başlıkta toplanmaktadır. Nihayet başlıkların kurumsal yönetim notu derecelendirme notuna etkisi aşağıdaki gibidir (Saharating, 2020):

Tablo 1. Kurumsal Yönetimin Dağılımı

Kurumsal Yönetimin Alt Başlıkları	Yüzde (%)
Pay Sahipleri	25
Kamu Aydınlatma ve Şeffaflık	25
Menfaat Sahipleri	15
Yönetim Kurulu	35

2.2. Örneklem

Örneklem BİST'de işlem gören, YİGYO (Yatırım, İştirak ve Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı), İmalat, Mali Kuruluşlar ve Teknoloji sektöründe faaliyet gösteren 35 şirketten oluşmaktadır.

2.3. Değişkenler

Bu araştırmanın bağımlı değişkeni kurumsal yönetim notudur. Bağımlı değişkenlere ilişkin notlar 0 ile 100 arasında değişmektedir. Örneğin; bir sektördeki şirketlerin tamamı, kurumsal yönetim ilkelerine göre yönetilmesi durumunda, sektörün kurumsal yönetim notu 100 üzerinden 100 olacaktır. Derecelendirme notu, analistlerin direkt olarak şirketlerden ve diğer kaynaklardan elde ettiği bilgiler ışığında verilmektedir. Derecelendirme notlarına ilişkin metodoloji saharating tarafından geliştirilmiştir. Ayrıca metodoloji geliştirilirken Sermaye Piyasası Kurulu'nun yayınladığı "Kurumsal Yönetim İlkeleri" esas alınmıştır.

Bağımsız değişkenler ise çalışan haklarına ilişkin yargı kararları, iş kazalarına ilişkin yargı kararları çalışanların ve kadınların yönetim kurulundaki oranı ve çalışan temsilinden oluşmaktadır. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin veriler, her yıl şirketler tarafından KAP 'a iletilmektedir. Veriler açık erişime sahiptir.

2.4. Araştırma Soruları

Detaylıca yapılan literatür taramasının sonucunda; kurumsal yönetim derecelendirme notu ile çalışanlarla ilgili yargı kararları ve iş kazası ile ilgili yargı kararları arasındaki ilişkinin incelenmediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, hipotez geliştirmek mümkün olmamıştır. Bu nedenle aşağıdaki araştırma soruları ileri sürülmüştür;

Araştırma Sorusu 1: Kurumsal yönetim notu ve çalışanlara ilişkin yargı kararları arasında ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Kurumsal yönetim notu ve iş kazalarına ilişkin yargı kararları arasında ilişki var mıdır?

2.5. Araştırmanın Hipotezleri

Yazındaki araştırmalar; kurumsal yönetim ile kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir (Erhardt ve ötekiler, 2003: 102; Huse ve Solberg, 2006: 113; Adams ve Fierreira, 2009: 291; Neilsen ve Huse, 2010: 136; Percheta-Martinez ve Ötekiler, 2016: 363). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 1: Kurumsal yönetim notu ve kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif ilişki vardır.

Yazındaki araştırmalar; kurumsal yönetim ile çalışanların temsil edilmesi arasında ilişki olduğunu ileri sürmektedir (Fauver ve Fuerst, 2006: 674; Bohem ve Storm, 2010: 1284). Farklı ülkelerde gerçekleştirilen bu çalışmalarda, ilişkinin yönü değişiklik göstermektedir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 2: Kurumsal yönetim notu ve çalışanların temsil edilmesi arasında pozitif ilişki vardır.

3. Bulgular

3.1. Veri Analizi

Kruskal-Wallis H ve Mann-Whitney U testleri ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür.

3.2. Normallik Testi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Normallik testi sonucu aylık ücret değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven sınırları içinde olmadığından verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uyum olarak parametrik olmayan (Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve Spearman) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007: 87; Tabachnick ve Fidell, 2013: 130).

3.3. Korelasyon Analizi

Tablo 1’de, araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, bazı bağımlı değişkenler ve bağımsız değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Kurumsal Yönetim Notu	-				
2. Çalışanların Yönetime Katılması	,35*	-			

3. Çalışanlarla İle İlgili Yargı Kararları	-,05*	-,06	-		
4. İş kazası İle İlgili Yargı Kararları	,11	,38*	,23	-	
5. Kadınların Yönetim Kurulundaki Oranı	,36*	,03	-,25	,02	-

Kurumsal yönetim derecelendirme notu ve çalışanların yönetime katılması arasında korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir ($r=,35$). İki değişken arasındaki bu ilişki, pozitif yönlüdür. Bu bulgular ışığında, çalışanların yönetime katıldığı şirketlerde, kurumsal yönetim notunun artma eğiliminde olduğu söylenebilir. Kurumsal yönetim notu ve çalışanlarla ilgili yargı kararları arasında negatif yönlü görece zayıf korelasyon ilişkisi vardır ($r=-,05$). Bir diğer bulgu, kurumsal yönetim notu ve kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif yönlü korelasyon ilişkisi olduğudur ($r=,36$). Bu sonuç, yönetim kurulundaki kadın oranının, şirketlerin kurumsal yönetim notunu yükselttiğine işaret etmektedir.

Tablo 3. Araştırma Sorularının Sonuçları

Araştırma Sorusu	Korelasyon İlişkisi	Yönü
1	Var	Negatif
2	Yok	-

Tablo 4, araştırma sorularının sonuçlarını göstermektedir. Korelasyon analizinin sonuçları; kurumsal yönetim notunun çalışanlarla ilgili yargı kararları ($r=-,05$) ile görece zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. İlişkinin yönü negatiftir. Dolayısıyla kurumsal yönetim notu yükseldikçe çalışanlarla ilgili yargı kararları azalmaktadır. Bu bağlamda, bir şirketin kurumsal yönetim ilkeleri esas olarak yönetilmesi iş barışını sağlayan bir göstergedir. Farklı bir ifadeyle, kurumsal yönetim ilkelerine göre yönetilen şirketlerde işçi ve işveren arasında daha az uyuşmazlığın var olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, kurumsal yönetim notu ve iş kazalarına ilişkin yargı kararları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 4. Araştırma Sorularının Sonuçları

Araştırmanın Hipotezleri	Korelasyon İlişkisi	Yönü
1	Var	Pozitif
2	Var	Pozitif

Tablo 5, hipotezlerin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, kurumsal yönetim notu ile kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif yönlü ilişki vardır ($r=,36$). Bu bulgu, literatürdeki diğer çalışmalarla örtüşmektedir (Erhardt ve ötekiler, 2003: 102; Huse ve Solberg, 2006: 113; Adams ve Fierreira, 2009: 291; Neilsen ve Huse, 2010: 136; Percheta-Martinez ve Ötekiler, 2016: 363).

Kurumsal yönetim notu ile çalışanların temsil edilmesi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (r:0,35) Bazı nitel araştırmalar çalışanların şirket içerisinde temsil edilmesi, motivasyon (Genç, 2010: 1), endüstriyel demokrasinin tesisi (Kağnıcıoğlu, 2011: 295) için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Diğer taraftan Fauver ve Fuerst'in Almanya'da, Bohlen ve Storm'un Nordic ülkelerinde gerçekleştirilen nicel çalışmalarda farklı sonuçlar tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgusu, Fauver ve Fuerst ile örtüşürken, Bohlen ve Storum'un bulgularıyla ayrılmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öncelikle kurumsal yönetimin giderek önem kazandığını ve gelişmeye devam ettiğini vurgulamak gerekmektedir. Diğer taraftan araştırmalar kurumsal yönetimi daha ölçülebilir hale getirmeye çalışmaktadır. Nitekim kurumsal yönetim derecelendirme notları şirketler hakkında birçok ipucu barındırmaktadır. Dolayısıyla yatırım işlemleri için hayati bir parametredir. Buna karşılık, literatürde kurumsal yönetim ve çalışan hakları veya durumu ile ilgili araştırmaların sayısı sınırlıdır. Araştırmanın amacı, kurumsal yönetim notu ve çalışma hayatına ilişkin bazı parametreleri analiz etmektir.

Elde edilen tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, kadınların yönetime katılması, çalışanların temsili ve çalışanlarla ilgili yargı kararlarının kurumsal yönetim derecelendirme notu ile ilişkili olması, işgücü piyasalarına yönelik bazı ipuçları vermektedir. Bilhassa kadınların yönetim kurulunda daha aktif rol alması hem kurumsal yönetim hem de işgücü piyasalarında cinsiyet eşitliği için elzemdir. Diğer taraftan çalışanların temsil edilmesi çalışma barışı ve kurumsal yönetim için önemli bir değişkendir. Son olarak kurumsal yönetim, işveren aleyhine sonuçlanan çalışanlara ilişkin yargı kararlarını azalmak isteyen şirketler için anlamlı bir parametredir.

KAYNAKÇA

- Adams, R. B. Ve FERREIRA, D. (2009). Women In The Boardroom And Their Impact Of Governance And Performance, *Journal of Financial Economics*, 94 (2), s. 291–309.
- Bøhren, Y. ve Strøm, R. Ø. (2010). Governance and Politics: Regulating Independence and Diversity in the Board Room. *Journal of Business Finance & Accounting*, 37 (9-10), s. 1281–1308.
- Deery, S. Ve Wash, J. (1999). The Dicipline of Collectivism? A Comparative Study of White-Collar Employees in Britain and Australia, *British Journal of Industrial Relations*, Sayı: 37, s. 245-269.

- Erhardt, N., Werbel, J. ve Shrader, C. (2003). Board Of Director Diversity And Firm Financial Performance. *Corporate Governance, An International Review*, Sayı: 11 (2), s. 102–110.
- Eymen U. (2020). SPSS 15 Veri Analiz Yöntemleri, http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2009/bby606/SPSS_15.0_ile_Veri_Analizi.pdf, Erişim Tarihi: 10.03.2020
- Fauver, L. ve Fuerst, M. (2006). Does Good Corporate Governance Include Employee Representation? Evidence From German Corporate Boards, *Journal of Financial Economics*, 82, 673-710.
- Genç, N. (2010). Yönetime Katılma ve Çalışma Açısından Motivasyon, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8, 3-4.
- Huse, M. Ve Solberg, A. G. (2006). Gender-related Boardroom Dynamics: How Scandinavian Women Make And Can Make Contributions On Corporate Boards, *Female in Management Review*, Sayı: 21 (2), s. 113–130.
- Jackson, G. (2020). Employee Representation in the Board Compared: A Fuzzy Sets Analysis of Corporate Governance, Unionism, and Political Institutions. *Industrielle Beziehungen*, https://www.researchgate.net/publication/228238142_Employee_Representation_in_the_Board_Compared_A_Fuzzy_Sets_Analysis_of_Corporate_Governance_Unionism_and_Political_Institutions, Erişim Tarihi: 16.03.2020
- Jones, R. (2000). Shareholder Interests, Human Capital Investment and Corporate Governance Working Paper 1631, <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/working-papers/shareholder-interests-human-capital-investment-corporate-governance>, Erişim Tarihi: 15.04.2020.
- Kağnıcıoğlu, D. (2011). Avrupa Sosyal Modeli Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1) , 271-296.
- Karataş, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 1-16.
- Mohan, B. Y. (2018). Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Etik Kurullar ve Sosyal Sorumluluk, *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 32 (2), 505-531.

- Önder Ş. Ve Kaya, E. (2018). İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarında Kurumsal Yönetim Yapılarının Etkisi: BİST 100 Üzerine Bir Uygulama, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 78, 155-170.
- Pucheta-Martinez M. C., BEL-OMS, I., ve OLCINA-SEMPERE, G. (2016). Corporate Governance, Female Directors and Quality of Financial Information. *Business Ethics: A European Review*, 25 (4), s. 363–385.
- Saharating (2020). Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu, <http://www.saharating.com/~saharati/kurumsal-yonetim-derecelendirmesi>, Erişim Tarihi: 5.04.2020.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ÖRGÜTSEL PERFORMANS VE JENERİK REKABET STRATEJİLERİNİN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KIRKLARELİ İLİ ÖRNEĞİ

Bilal DURSUN¹

ÖZ

İnsan kaynakları yönetimi, günümüzde, klasik bakış açısının dışına çıkarak farklı disiplinlerin de inceleme konusu haline gelen, önemli rekabet kaynaklarından biri haline gelmiştir. Rekabetin sürdürülebilir bir avantaja dönüştürülerek, örgütsel performansın artırılmasına katkı sağlayıp sağlayamayacağı bu çalışmanın temel araştırma konusunu teşkil etmektedir. Bu amaçla Kırklareli İl’inde tarım endüstrisinde faaliyet gösteren bir kamu işletmesi çalışanlarının katılımıyla insan kaynakları yönetimi uygulamalarında örgütsel performans ve rekabet stratejilerinin etkisi incelenmiştir. Bu araştırma Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı için hazırlanan tezsiz yüksek lisans projesinden üretilmiş bir araştırmadır. Bu kapsamda tarım endüstrisinde faaliyet gösteren bir kamu işletmesinde çalışan 42 katılımcıya yüz yüze görüşme yöntemiyle anket soru formu uygulanmıştır. Katılımcılarda toplanan cevaplar SPSS 23 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Veriler regresyon analizi ile değerlendirildiğinde; rekabet stratejilerinden, farklılaştırma stratejisinin hem örgütsel performans hem de İKY stratejileri üzerinde etkisi olduğu hipotezi desteklenirken, odaklanma ve maliyet liderliği stratejilerinin etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Jenerik Rekabet Stratejileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Performans.

A RESEARCH ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND GENERIC COMPETITION STRATEGIES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: THE CASE OF KIRKLARELİ PROVINCE ABSTRACT

Out of the classical point of view, human resources management has become one of the important competitive sources that have become the subject of examination of different disciplines. The main topic of this research is to determine whether it can contribute to increasing organizational performance by transforming competition into a sustainable advantage. For this purpose, the effects of competition strategies in human resource management and the competitiveness strategies of human resources management were examined with the participation of employees of a public enterprise in Kırklareli province. This research was produced from a master's project without thesis prepared for the Kırklareli University Institute of Social Sciences, Department of Labor Economics and Industrial

¹ Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, bilal.dursun@tmo.gov.tr, ORCID: 0000-0002-2986-7826

Atf/Citation: Dursun, B. (2020). İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Performans Ve Jenerik Rekabet Stratejilerinin Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Kırklareli İli Örneği, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 49-65

Relations, Human Resources Management Program. In this context, a questionnaire questionnaire was applied to 42 participants working in a public enterprise operating in the agricultural industry by face-to-face interview method. The responses collected from the participants were analyzed with SPSS 23 statistics program. When the data are evaluated by regression analysis; While supporting the hypothesis that differentiation strategy has an impact on both organizational performance and HRM strategies, it is determined that focus and cost leadership strategies have no effect.

Keywords: Generic Competition Strategies, Human Resources Management, Organizational Performance.

GİRİŞ

Küreselleşme ile beraber artan rekabet malzeme, sermaye, teknoloji alanlarında olduğu gibi pazarın ve insan kaynakları uygulamalarında da etkisini göstermektedir (Yamin vd., 1999). Bu etki, işletmeler arasındaki ticari ilişkileri ve işletmelerin uyguladıkları politikaları etkilediği gibi hükümetler arasında da dinamik ortaklığın ve bağın oluşmasına katkı sağlamaktadır (Yaşar, 2010). Küreselleşmenin daha yoğun yaşanmasına neden olduğu rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi için uyguladıkları yöntemlerden bir tanesi Porter'ın rekabet stratejileridir. Porter'ın rekabet stratejilerinin performansına etkisini ölçme konusunda ulusal ve uluslararası alanda çok sayıda çalışma yapılmıştır. İşletme performans araçları ve sürekli rekabet avantajı kaynakları yıllardır stratejik yönetim alanında yer alan araştırmaların merkezini oluşturmakla birlikte henüz literatürde bir türlü fikir birliğine varılamamıştır (Sahn, Al-A'Ali ve Yacout, 2013). Porter'ın rekabet stratejileri (maliyet liderliği, farklılaştırma ve odaklanma stratejileri), günümüze kadar yapılan literatür çalışmalarında işletmelerin pazar performanslarının ölçülmesi konusunda, zaman zaman eleştirilere maruz kalsa da, genel kabul görmüş stratejiler arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada, Porter tarafından geliştirilen ve literatürde genel kabul gören Jenerik Stratejilerin işletme performansına etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ele alınan kavramlardan ilki, Jenerik Stratejileri, maliyet liderliği, farklılaştırma ve odaklanma olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Porter, üç stratejiyi birlikte kullanmanın işletmeleri belirledikleri hedeflere ulaştırmayacağını, farklı stratejilerden, bulunulan sektörün durum ve yapısına göre, seçilen bir stratejinin ön plana çıkartılarak o alanda uzmanlaşmaları gerektiği üzerinde durmaktadır. Ele alınan ikinci kavram ise performanstır ve bir işin yerine getirilme düzeyi olarak tanımlanmaktadır. İşletme performansı; verimlilik, etkinlik, üretkenlik ve karlılık gibi nesnel ölçütlerin yanı sıra, finansal bilgilerini paylaşmak istememeleri halinde öznel olarak da değerlendirilebilmektedir (Peker vd, 2016: 11).

1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kavramsal Çerçevesi

İşletmeler açısından insan kaynakları yönetimi konusundaki bakış açısı ve yaklaşımlar 1980'lerden sonra hızlı bir değişime uğramıştır. Demografik değişimler, artan rekabet gücü, değişen iş modelleri, işgören ihtiyaçları ve daha karmaşık teknolojilerin insan kaynakları açısından önemli sonuçları vardır (Genç, 2009: 15).

Meydana gelen bu değişim süreci, insan kaynakları yönetiminde geçmiş 20-30 yıllık periyotta ekonomi, istihdam, nüfus ve çalışma hayatında ortaya çıkan profili kabullenebilecek yapıdaki örgütlerde istihdam edilen işgörenlerle ilgili çalışmalarını içine alan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde insan kaynakları yönetimi, pazar ekonomilerinde en çok dile getirilen öncelikli konularından biri haline gelmiştir. Bu haliyle stratejik anlamda insan kaynakları yönetimi, geleneksel personel yönetimi yapısından farklı kavramları içeren bir kavram haline dönüşmektedir (İnce, 2005: 328).

Bir işletmenin en önemli kaynağı, sahip olduğu insan gücüdür. İnsan kaynağı; yönetilmesi zor, ancak eğitildiği, geliştirildiği ve yönetilebildiği sürece işletmenin diğer işletmeler ile olan rekabetlerinde avantaj elde etmesini sağlayan temel unsurdur.

İşletmeler açısından, genellikle 5M denilen girdilerden söz edilir ve bunların arasında insan girdisinin önemi, diğerlerinden çok farklı bir konuma ve değere sahiptir (Sabuncuoğlu, 2011: 2). İşletmelerde İKY ile ilgili faaliyetler, personel seçimi, eğitimi, performansların değerlendirilmesi, ödüllendirme, maaş ve ücret yönetimi teknikleri gibi çalışmaları kapsamaktadır. Üretim faktörleri içinde farklılığı yaratan “insan” unsurunun niteliksel (kalitatif) özellikleridir. İKY ile ilgili faaliyetler tasarlanırken, her işletmede çalışanların daha etkili ve verimli olmalarına yönelik planlamalar yapılır (Mirze & Ülgen, 2007: 124).

İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri, insan kaynağının ve dolayısıyla örgütün etkinliği ve verimliliğini arttırmaya yönelik faaliyetlerin bütünü olarak değerlendirildiğinde; bu faaliyetlerin belli başlıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Öğüt, Akgemci, & Demirsel, 2004: 280-281):

- İş tanımları ve ihtiyaçları için iş analizlerinin yapılması,

- Amaca ulaşmak için gerekli olan işgören profilinin belirlenmesi, seçimi ve yerleştirilmesi,
- Kariyer planlaması yapılması,
- Performans yönetimi ve ölçümü,
- Ücret planlaması,
- Ödüllendirmek ve motivasyon kriterlerinin belirlenmesi,
- Stratejik insan kaynağının planlanması,
- Hızlı teknolojik gelişme ve enformasyona uyum sağlayamama sonucu oluşabilecek öğrenme platosunu önlemek ve çalışanların kişisel gelişimlerinin sağlanması,
- Örgüt kültürünün ve ikliminin oluşmasının sağlanması ve bu yolla işgörenler arasındaki bağlılığın geliştirilmesi,
- İnsan odaklı faaliyetleri ve işgören ilişkilerinin yönetilmesi,
- İnsan ilişkilerini birey değil, bütün olarak incelenmesi,
- İnsan odaklı yönetim yaklaşımı sayesinde ile örgütsel gelişimin sağlanması,
- Etkin bir örgütsel iletişim için gereken enformasyon sürecinin düzenlenmesi,
- İnsan kaynaklarını içsel müşteri bağlamında değerlendirilmesi,
- İşgörenlerin en uygun performans seviyesine ulaşmasının sağlanması,

2. İnsan Kaynakları Yönetimi, İşletme Çevresi ve Performans Yönetimi

İKY, sürekli veri toplayan, oluşturan, bunları kullana ve aktaran bir süreç olarak dinamik yapıya sahiptir. Planlanma süreci, organizasyon içinden ve dışından kontrol edilebilir ve edilemez nitelikli birçok faktörün etkisi altındadır. İKY'nin uygulanabilirliği; tahminlerin isabetine, değişim karşısında revize edilebilme becerisine, yönetim için yol gösterici olma niteliğine, bununla birlikte de planların gerçekleşme imkanına etki etmekte hatta belirleyici bir rol üstlenmektedir (Sabuncuoğlu, 2011: 36)

Dinamik planlama sisteminin ilk adımı olan çevre analizlerinde, kuruluşu çevreleyen ekonomik, politik, sosyal, psikolojik ve teknolojik sorunlara ilişkin bilgiler derlenir, ayıklanır, saklanır ve değerlendirilir. Bu çok değişik nicelik ve nitelikteki bilgilerin değerlendirilmesinde;

varsayımların belirlenmesine, amaç politika, hedef ve stratejilerin saptanmasına, proje ve programların yapılmasına rehberlik eder. İşletme yöneticileri, çevre analizi aracını kullanarak, işletmelerini ilgilendiren gelişmelerin hızını ve doğrultusunu kestirerek geleceğe yönelik kararlar üretir, bu kararları uygulamaya koyarlar (Akat, 2009: 13).

İşletmeler bakımından insan kaynaklarının önemli ve belirleyici bileşenlerinden biri de performans yönetim ve değerlemesi olarak görülmektedir. Performans yönetiminin en önemli aracı işletmedeki çalışan personelleri performans değerlendirme yöntemleri ile değerlendirebilmektir. Yani işgörenlerin işletme içindeki yetenek, yetkinlik, performans, davranış ve buna ek olarak başarılarının ölçülerek çalışan için olumlu ve olumsuz geri dönüşlerin (mesleki ilerleme, prim, eğitim, işten çıkarma) doğru yöntemle işletilmesi ile işletmedeki işgücünün doğru yönlendirilip işletme için en yüksek verimliliğin sağlanması bakımından performans değerlendirme süreci büyük öneme sahiptir.

İşgörenlerin işe ilişkin yeteneklerini ve davranışlarını objektif olarak inceleyen bir değerlendirme çalışmasının son derece duyarlı bir nitelik taşıması gerektiğinden uygulama sırasında, çok titiz davranma, ölçülü ve tarafsız bir değerlemeye özen gösterme, performans değerlemesinde ve uygulamasında göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu gerekliliklere uygun bir değerlendirme yöntemi seçmek ve uygulamak oldukça zor bir iştir. Uygulamada pek çok performans değerlendirme yöntemi bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2011: 199).

3. Jenerik Rekabet Stratejileri

Rekabet, bir pazarda tüketicilerin ilgisini kazanmak için işletmelerin birbiri ile yarıştıkları mücadele olarak ifade edilebilir. Rekabette birçok rakibin, kıt kaynaklar, güç, bağımlılık ya da diğer işletme amaçları doğrultusunda, aktif olarak yarıştıkları parkurlar tanımlamasını kullanmak da mümkündür (İslamoğlu, 2013: 252). İşletmenin sadece varlığını sürdürebilecek seviyede faaliyette bulunması, adaptasyon (uyum) yaklaşımlarına uygun olarak çevresel etki ve tüketici beklentilerine kulak vermemesi gibi hususlar ve gelişmeleri yakından takip edemeyen yönetici/yönetim düşünce sistemleri ve benzerleri, modernist stratejik yönetim düşüncesine ters düşmektedir.

İşletmeler için en temel stratejik sorun yaşama ve varlığını sürdürme sorunudur. Her işletme Yaşamak ve varlığını sürdürebilmek için beşeri ve fiziksel kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. Nitelikli insan faaliyeti olmaması halinde, işletmeler mevcut hayat seyrini sürdüremez. Üretim faktörlerinin diğer unsurları ile kıyaslanınca, insanın dolayısıyla emeğin

değeri anlaşılmakta ve insan kaynağının vazgeçilemeyecek kadar değerli varlık olduğu görülmektedir (Bal, 2012: 49).

İKY'nin rekabet stratejisi ile ilişkilendirilmesinin temelinde, kaynak temelli yaklaşımın önem kazanması yatmaktadır. Bu alana verilen önem giderek artması, insan kaynaklarının stratejik bir faktör olarak görülmesiyle yakından ilgili olup, sadece yönetsel stratejinin uygulamaya konulmasındaki rolü değil, aynı zamanda sürdürülebilir rekabetçi avantajın bir kaynağı olma potansiyeli taşıması da etkili olmuştur. Böylece, doğru şekilde uygulanan İKY stratejisinin örgüt performansını önemli ölçüde arttırabileceği yönünde giderek güçlenen bir kanaat oluşmuştur (Alayoğlu, 2010: 33).

Stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı açısından işletmelerin bütün insan kaynakları faaliyetlerini ve fonksiyonlarını, izledikleri stratejiler tabanında tasarlamalarının gereklilik taşıdığı anlaşılmaktadır. İşletmelerin yönetim felsefeleri ve stratejilerine uygun biçimde tasarlanacak insan kaynakları uygulamaları, nitelik ve yetkinlik bakımından ideal profildeki kişilerin işe alınmasında ve elde tutulmasında büyük önem taşımaktadır (Bal, 2012: 49).

4. Yöntem

Araştırma kapsamında toplanan anket formları parçalı 4 farklı ölçek bir araya getirilerek analiz edilmiştir. Kullanılan anket formlarında, birinci kısımda; çalışmanın katılımcılarının tanımlandığı demografik faktörler yer almaktadır. İkinci kısımda Gürbüz ve Mert (2011) tarafından düzenlenen Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ölçeği, üçüncü kısımda Hatipoğlu'nun (2011) M. Porter tarafından geliştirilen Jenerik Rekabet stratejilerini ölçümlemek amacıyla geliştirdiği ölçek ve dördüncü kısımda ise Genç (2009) tarafından hazırlanmış olan Örgütsel Performans Ölçeği yer almaktadır.

Ölçeklere ilişkin değerlendirmeler beşli Likert Tipi ölçekle gerçekleştirilmiştir. Buna göre anketi yanıtlayanlar 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum ifadeleriyle maddeleri değerlendirmiştir.

4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmada değerlendirmeye alınan örneklem Kırklareli İl'inde, tarım endüstrisinde faaliyet gösteren bir kamu işletmesi çalışanlarından tesadüfi olarak seçilmiş ve 42 katılımcıya yüz yüze görüşme yöntemiyle anket formu uygulanmıştır.

5. Bulgular

5.1. Demografik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde anket maddelerini yanıtlayan katılımcılar, cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süreleri ve üstlendikleri görevler bakımından incelenerek frekans dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	8	19,0
Erkek	34	81,0
Toplam	42	100,0

Anketi yanıtlayan katılımcıların cinsiyet durumlarına göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların %19’ unu kadınlar %81’ ini erkekler oluşturduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları

Yaş grupları	Frekans	%
18-25	2	4,8
26-33	17	40,5
34-41	11	26,2
42-49	2	4,8
50 ve üzeri	10	23,8
Toplam	42	100,0

Anketi yanıtlayan katılımcıların yaş durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, Tablo 2’de, katılımcıların çoğunluğunun 26-33 yaş aralığında yoğunlaştığı ve bunun toplam katılımcıların %40,5’ ini oluşturduğu belirlenmiştir. Bu grubu 11 kişi ile 34-41 yaş aralığı (%26.2), 10 kişi ile 50 ve üzeri yaş aralığı (%23,8) ve 2 şer kişi ile de 18-25 ve 42-49 yaş aralığı (%4,8) izlemektedir.

Tablo 3. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları

Eğitim Durumu	Frekans	%
İlköğretim	5	11,9
Lise	8	19,0
Üniversite	26	61,9
Lisansüstü	3	7,1
Toplam	42	100,0

Anketi yanıtlayan katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların 26' sının üniversite mezunu olduğu ve bunun toplam katılımcıların %61,9'unu oluşturduğu belirlenmiştir. Bu grubu 8 kişi ile lise mezunları (%19), 5 kişi ile ilköğretim mezunları (%11,9) ve 3 kişi ile lisansüstü mezunları (%7,1) izlemektedir.

Tablo 4. Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımları

Görevler	Frekans	%
Memur	4	9,5
Güvenlik Görevlisi	4	9,5
Muhasebeci	5	11,9
Tartı Memuru	2	4,8
Ajans Müdürü	2	4,8
Şef	5	11,9
Teknisyen	6	14,3
Temizlik Personeli	6	14,3
Eksper	4	9,5
Ambar Memuru	1	2,4
Tekniker	2	4,8
Müdür Yardımcısı	1	2,4
Toplam	42	100,0

Tablo 4'te ankete katılanların çalıştıkları pozisyonlara göre dağılımları gösterilmektedir. Katılımcıların %14,3 oranında teknisyenlik ve temizlik personeli, %11,9 oranında ise muhasebe ve şef görev tanımlarında yoğunlaştığını söylemek mümkündür.

Tablo 5. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Çalışma Süresi	Frekans	%
0-4	10	23,8
5-9	13	31,0
10-14	11	26,2
15 ve üzeri	8	19,1
Toplam	42	100,0

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların %31'i 13 kişi olup kurumlarında 5-9 yıldan beri görev yapmaktadır. 10-14 yıl arası görev süresine sahip olan 11 kişi (%26,2), 0-4 yıl arasında 10 kişi (%23,8) ve 15 yıldan uzun süredir görev yapan 8 kişi (%19,1) olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde, SPSS 23 istatistik programıyla analiz edilen verilere ilişkin bulgular değerlendirilmektedir. Buna göre veriler ilk önce faktör analizine tabi tutulmuş daha sonra güvenilirlik testi yapılmış ardından da regresyon analizi yapılarak ara değişken olarak rekabetin etkisi ortaya konmak istenmiştir.

5.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, bir faktörleştirme ya da ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak tanımlanabilir. İyi bir faktörleştirme ya da faktör çıkartmada, a) değişken azaltma olmalı, b) üretilen yeni değişken ya da faktörler arasında ilişkisizlik sağlanmalı ve c) ulaşılan sonuçlar, yani elde edilen faktörler anlamlı olmalıdır (Büyüköztürk, 2002: 474).

Faktör analizinde yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az 0.10 olması tercih edilmektedir. Çok faktörlü bir yapıda, birden çok faktörde yüksek yük değeri veren madde, binişik bir madde olarak tanımlanır ve ölçekten çıkarılması düşünülebilir (Yıldırım, 2014).

Tablo 6. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği İçin Faktör Analizi Matrisi

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
s7	,831	,338	,243		
s6	,786	,182	,269	,183	,173
s4	,782	,479			
k5	,704	,144	,490	,263	
g2	,601	,175		,172	,312
s8	,590	,315	,109	,377	,374
g1	,479*	,463*	-,315	,428	,114
s2	,231	,802	,321	,139	,155
s1	,292	,765	,267		,299
s5	,297	,748	,110	,129	
s3	,208	,655	,236		,273
k4	,345	,573*	,541*	,185	
k2	,115	,290	,793		,156
g3	,228	,208	,704	,159	,275

**İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Performans ve Jenerik Rekabet Stratejilerinin Etkisi
Üzerine Bir Araştırma: Kırklareli İli Örneği**

g5	,292	,302	,551	,417	-,517*
k3			,186	,895	,130
g4	,359	,414	,277	,525	
s9	,207	,242	,304	,265	,689
k1	,453*	,407	,248		,457*
Açıklanan varyans %	49,08	8,12	6,61	6,38	5,31
Toplam varyans %	75,51				
KMO	0,810				
Bartlett's Testi	575,844				
	(p<0,001)				

Tablo 6'ya göre uygulanan anket maddeleri 5 boyuta ayrılmaktadır. Yapılan faktör analizinde binişik maddeler bulunduğu ve bunların ayıklanması gerektiği tespit edilmiş ve bu anket maddeleri çıkarıldıktan sonra yeni bir faktör analizi yapılmıştır. Stratejik insan kaynakları ölçeğinde yer alan k1, k4, g1 ve g5 maddeleri çıkartıldıktan sonra kalan 15 madde ile yeniden faktör analizi yapılmış, yeni faktör analizi, araştırmanın 3 boyut altında toplandığını göstermiştir. Ancak g3 maddesinin binişikliği nedeniyle faktörler yeniden analize tabi tutulmuştur. Bunun sonucuna göre ise g4 maddesinin de analizden çıkartılması uygun görülmüş ve final matrisi Tablo 7'deki şekilde düzenlenmiştir.

Tablo 7. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği İçin Final Faktör Analizi Matrisi

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
s7	,873	,320	
s4	,822	,385	-,146
s6	,821	,222	,315
k5	,722	,255	,316
s8	,656	,285	,399
g2	,559	,258	,284
s1	,345	,846	,150
s2	,310	,831	,157
s3	,245	,753	,165
s5	,362	,656	
k2	,151	,580	,433
k3			,857
s9	,242	,392	,625
Açıklanan varyans %	51,36	10,07	8,18
Toplam varyans %	70,21		
KMO	0,856		

Bartlett's Testi **333,287**
(p<0,001)

Tablo 7’de boyutlar yeni faktör grupları altında yeniden yapılandırılmıştır. Bulgulara göre; üç faktörün ölçeği açıklama derecesi %70,21 olarak hesaplanmıştır. Birinci boyutun varyansı %51,36, ikinci boyutun varyansı %10,07 ve üçüncü boyutun varyansı %8,78’dir. Boyutlar soruların yoğunlaştıkları boyutlara göre yeniden adlandırılmıştır. Buna göre stratejik insan kaynaklarının personel yönetimi ve yönetim stratejilerine ağırlık veren soruları içermesi nedeniyle birinci boyut “İKY Strateji Boyutu”, ikinci faktör uygulamaların uygunluğu ve çalışan uyumunu ele alan sorulardan oluşması nedeniyle “İKY Uyumluluk Boyutu” ve üçüncü faktör ise “Değer Boyutu” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 8. Rekabet Ölçeği İçin Faktör Analizi Matrisi

	Maliyet	Farklılaştırma	Odaklanma
m4	,924	,137	
m1	,865	,127	
m2	,861		-,103
m6	,832		
m5	,797		
m3	,773	,155	
f3	,173	,875	
f1	,206	,865	-,179
f4		,822	-,100
f2	,206	,822	
f6		,790	-,104
f5		,770	-,133
o4			,857
o3	-,166	-,158	,854
o1			,851
o2		-,116	,823
Açıklanan varyans %	35,19	21,66	15,54
Toplam varyans %	72,39		
KMO	0,691		
Bartlett's Testi	518,887		
	(p<0,001)		

Tablo 8’de rekabet stratejilerine yönelik anket maddelerinin faktör analizi gösterilmektedir. Analize göre rekabet stratejilerinin üç boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Maliyet boyutundaki maddelerin ortak varyansı 0,924 -0,773, farklılaştırma boyutundaki maddelerin ortak varyansı 0,875-0,770 ve odaklanma boyutundaki maddelerin ortak varyansı ise 0,857-0823 değerleri arasındadır.

Tablo 9. Örgütsel Performans Ölçeği İçin Faktör Analizi Matrisi

	Örgütsel Performans
p8	,814
p4	,773
p6	,771
p2	,732
p3	,720
p1	,627
p7	,517
Toplam varyans %	50,998
KMO	0,803
Bartlett’s Testi	98,023 (p<0,001)

Tablo 9’da ele alınan örgütsel performansa ilişkin anket maddeleri il faktör analizi değerlendirmesinde; p9’un iki boyutta birden yüksek yük değeri alması nedeniyle analizden çıkartılması, ikinci faktör analizi neticesinde de göre p5 ikinci faktör boyutu altında kalan tek madde olması ve bir doyutu temsil etmiyor olması nedeniyle analizden çıkartılması gerektiği belirlenmiş ve yeni faktör analizi matrisi tek boyut ve 7 madde üzerinden değerlendirilmiştir.

Ölçeklere ilişkin boyutların güvenilirlikleri incelendiğinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi %91,7, Rekabet %79,1 ve Örgütsel Performans %83,5 olarak hesaplandığı ve toplamının güvenilirliğinin % 92,7 olarak bulunduğu gözlemlenmektedir. Bulunan alfa değerleri 1’e çok yakın olduğundan; maddelerin tutarlı ve güvenilir nitelik taşıdığı ifade edilebilir. Maddeler uygunluğu bakımından olumlu sonuç vermektedir.

Gözlem sayısı 50’den küçük olan analizlerde Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları yerine Shapiro-Wilk testi sonuçları incelenir (Lorcu, 2015: 103). Stratejik insan kaynakları ölçeği değerlendirmesine ilişkin dağılım analizinde; Shapiro Wilks testine göre; $P= 0,226 > 0,01$ olduğundan H_0 kabul edilmektedir. Bir başka ifadeyle Stratejik İKY ölçeği normal dağılım göstermektedir. Skewness ve Kurtosis değerleri de 0’a çok yakın olduğundan serinin simetrik bir dağılım gösterdiği ifade edilebilir.

Rekabet ölçeği değerlendirmesinde de, Shapiro Wilks testine göre; $P= 0,819 > 0,01$ olduğundan H_0 kabul edilmektedir. Bu sonuca göre, rekabet ölçeği normal dağılım gösterdiği

anlaşılmaktadır. Skewness ve Kurtosis değerleri de 0'a çok yakın olduğundan serinin simetrik bir dağılım gösterdiği ifade edilebilir.

Örgütsel performans ölçeği değerlendirmesinde de benzer bir sonuca ulaşılmış ve $p=0,311 > 0,01$ olarak bulunmuştur ve H_0 kabul edilmiştir. Buna göre Örgütsel performans ölçeği de normal dağılım göstermektedir. Skewness ve Kurtosis değerlerine göre seri simetrik bir dağılım göstermektedir.

Tablo 10. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler		Ort.	St.Sap.	İkystr.	Uyum.	Değer	Perfor.	Mali.	Farkl	Odak
İkystrateji	Pearson	2,9960	1,00101	1						
	Correlation									
Uyumluluk	p									
	Pearson	2,8381	,92893	,685**	1					
Değer	Correlation									
	p			,000						
Performans	Pearson	3,4762	,89000	,456**	,491**	1				
	Correlation									
Maliyet	p			,002	,001					
	Pearson	2,6939	,86786	,765**	,775**	,518**	1			
Liderliği	Correlation									
	p			,000	,000	,000				
Farklılaştırma	Pearson	3,6310	,93236	,103	,166	-,241	,021	1		
	Correlation									
Odaklanma	p			,517	,294	,124	,893			
	Pearson	3,2738	,90827	,657**	,590**	,302	,617**	,228	1	
Odaklanma	Correlation									
	p			,000	,000	,052	,000	,147		
Odaklanma	Pearson	2,5952	1,08194	,083	,153	,164	,244	-,113	-,256	1
	Correlation									
	p			,602	,334	,300	,119	,475	,102	

H_0 : Değişkenler arasında ilişki yoktur

H_1 : Değişkenler arasında ilişki vardır

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 10'da gösterilmektedir. Buna göre %5 önem seviyesinde 0,05'ten küçük değerler H_0 hipotezinin reddedilmesine 0,05'ten büyük değerler değişkenler arasında ilişkinin varlığını bir başka ifadeyle H_1 hipotezinin kabul edildiği anlamına gelir. Tablo 10'da yer alan en güçlü korelasyon 0,775 değeriyle örgütsel performans ve uyumluluk boyutunda gerçekleşmektedir.

Tablo 11. Stratejik İnsan Kaynakları ile Örgütsel Performans Arasındaki İlişkide Rekabet Stratejilerinin Rolüne Yönelik Basit Regresyon Analizi

**İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Performans ve Jenerik Rekabet Stratejilerinin Etkisi
Üzerine Bir Araştırma: Kırklareli İli Örneği**

MODEL	F	R ²	β	t	p
İKY Stratejileri – Örgütsel Performans	56,544	0,575	0,765	7,520	0,000
İKY Stratejileri – Maliyet Liderliği	0,428	-0,014	0,103	0,654	0,517
İKY Stratejileri – Farklılaştırma	30,376	0,417	0,657	5,511	0,000
İKY Stratejileri – Odaklanma	0,277	-0,018	0,083	0,526	0,602
Uyumluluk – Örgütsel Performans	60,013	0,590	0,775	7,747	0,000
Uyumluluk – Maliyet Liderliği	1,132	0,003	0,116	1,064	0,294
Uyumluluk – Farklılaştırma	21,313	0,331	0,590	4,617	0,000
Uyumluluk – Odaklanma	0,957	-0,001	0,153	0,978	0,334
Değer – Örgütsel Performans	14,679	0,250	0,518	3,831	0,000
Değer – Maliyet Liderliği	2,469	0,035	-0,241	-1,571	0,124
Değer – Farklılaştırma	4,027	0,069	0,302	2,007	0,052
Değer – Odaklanma	1,104	0,003	0,164	1,051	0,300
Maliyet Liderliği – Örgütsel Performans	0,018	-0,025	0,021	0,135	0,893
Farklılaştırma – Örgütsel Performans	24,622	0,366	0,617	4,962	0,000
Odaklanma – Örgütsel Performans	2,538	0,036	0,244	1,593	0,119

Tablo 11’de de görüldüğü gibi 15 modelin 6’sında $p = 0,000 < 0,05$ olarak hesaplanmıştır. Kalan 9 modelde ise p değeri 0,05’ten büyüktür. Tabloda değerlendirmeye alınan R2 değerleri her bir modelin açıklanma derecelerini göstermektedir. Tabloya ilişkin açıklamalar hipotez sonuçlarıyla birlikte açıklanmıştır. Tablo 11 incelendiğinde β katsayısının 0,021 ile 0,775 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 12. Kabul / Reddedilme Durumlarına Göre Araştırmanın Hipotezleri

HİPOTEZ	K / R
1 H₀ : “İKY stratejilerinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “İKY stratejilerinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₁: Kabul
2 H₀ : “İKY stratejilerinin maliyet liderliği stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “İKY stratejilerinin maliyet liderliği stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” H₀ : “İKY stratejilerinin farklılaştırma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.”	H₀: Kabul
3 H₁ : “İKY stratejilerinin farklılaştırma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₁: Kabul
4 H₀ : “İKY stratejilerinin odaklanma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “İKY stratejilerinin odaklanma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul
5 H₀ : “Uyumluluğun örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Uyumluluğun örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₁: Kabul
6 H₀ : “Uyumluluğun maliyet liderliği stratejisi anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Uyumluluğun maliyet liderliği stratejisi anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul

7	H₀ : “Uyumluluğun farklılaştırma stratejisi anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Uyumluluğun farklılaştırma stratejisi anlamlı bir etkisi vardır.”	H₁: Kabul
8	H₀ : “Uyumluluğun odaklanma stratejisi anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Uyumluluğun odaklanma stratejisi anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul
9	H₀ : “Değerin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Değerin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₁: Kabul
10	H₀ : “Değerin maliyet liderliği stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Değerin maliyet liderliği stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul
11	H₀ : “Değerin farklılaştırma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Değerin farklılaştırma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul
12	H₀ : “Değerin odaklanma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Değerin odaklanma stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul
13	H₀ : “Maliyet liderliği stratejisinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Maliyet liderliği stratejisinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul
14	H₀ : “Farklılaştırma stratejisinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Farklılaştırma stratejisinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₁: Kabul
15	H₀ : “Odaklanma stratejisinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.” H₁ : “Odaklanma stratejisinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”	H₀: Kabul

Tablo 11’de ele alınan regresyon analizi incelendiğinde, Hipotez 1 için elde edilen bulgular, İKY stratejilerinin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle $p < 0,05$ olduğundan H_0 reddedilmiştir. Bu sonuca göre örgütsel performans %1 anlamlılık düzeyinde bile İKY stratejilerine bağımlıdır. $R^2 = 0,575$ olarak hesaplanmıştır ve bu da örgütsel performansın İKY stratejileri alt boyutunu %57,5 oranında açıkladığını göstermektedir. Bununla birlikte β katsayısına bakıldığında örgütsel performansta sağlanacak bir birimlik artış İKY stratejilerinde 0,765 birimlik artış sağlayacaktır.

Benzer tespitler, Hipotez 3, Hipotez 5, Hipotez 7, Hipotez 9 ve Hipotez 14’te de gözlemlenmektedir. Hipotez 3’te İKY stratejileri ve farklılaştırma stratejisi değerlendirilmiş ve $R^2 = 0,417$ olduğundan bu da farklılaştırma stratejilerinin İKY stratejileri alt boyutunu %41,7 oranında açıkladığı belirlenmiştir. $\beta = 0,657$ olduğundan farklılaştırma stratejilerinde sağlanacak 1 birimlik artışın İKY stratejisi alt boyutunda 0,657’lik artış sağlayacağı söylenebilir. Bulgulara göre H_0 reddedilirken İKY stratejilerinin rekabet stratejilerinden farklılaştırmaya bağımlı olduğu söylenebilir.

Hipotez 5’te $R^2 = 0,590$ olarak hesaplanmıştır ve %59 ile en yüksek açıklama değerine sahiptir. Uyumluluk ve örgütsel performansın değerlendirildiği bu hipotez $\beta = 0,775$ katsayısıyla modele en büyük katkıyı sağlamaktadır. Bu sonuç Tablo 21 de ele alınan korelasyon sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Uyumluluk ve örgütsel performans arasında kuvvetli bir korelasyon bulunmaktadır.

Hipotez 7’de uyumluluk ve farklılaştırma stratejisi ele alınmış ve sonucun istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre farklılaştırma stratejilerinde ortaya çıkacak bir birimlik artış uyumluluk alt boyutunda 0,590 birimlik artışı beraberinde getirecektir. H1 kabul edilmektedir yani uyumluluk ve farklılaştırma stratejilerine bağlıdır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İnsan kaynakları yönetiminin artan stratejik rol ve önemi, hem örgütsel performans açısından daha dikkatle incelenmesine hem de rekabet açısından değerli bir silah olduğunun anlaşılmasına yol açmıştır. İş dünyasında insan kaynakları yönetimine yönelik çalışmaların sayısındaki artış da bu konuya ilişkin bakış açısını güçlendirmektedir. Yapılan çoğu araştırma (Düzgün & Çetin, 2017), bu bakış açısına açıklık getirmeyi hedeflemekte ve bu çalışmaya da dayanak teşkil etmektedir.

İnsan kaynaklarının stratejik rolü esasında iş dünyası için en önemli rekabet aracı olarak konumlanmasında da belirleyici bir konumda yer almaktadır. Örgütsel performansın arttırılması açısından da stratejik insan kaynakları yönetimi düzenleyici, motive edici, koordinasyon sağlama misyonuna sahip ve bu doğrultuda verimliliği ateşleyen bir tetik niteliği taşımaktadır.

Bu araştırmada, artan önemi bakımından İKY’nin örgütsel performansı arttırıcı etkisine ve bu etkisinin bir parçası olarak Porter’ın Jenerik Rekabet Stratejilerinin aracı rolüne açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde rekabet stratejilerinden farklılaştırma stratejisi, örgütsel performans ve stratejik insan kaynakları ölçekleriyle uyumlu ve anlamlı sonuçlar vermiştir. Ancak maliyet liderliği ve odaklanma stratejileri örgütsel performans ve stratejik insan kaynakları ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamsız sonuç vermiş ve değişkenlerle büyük oranda ilişkilendirilememiştir. Başka bir ifadeyle; farklılaştırma stratejisinin hem İKY stratejileri hem de örgütsel performans üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. İşletmenin bir kamu işletmesi olması ve fiyatlar üzerinde tek başına karar veremiyor olması, aynı zamanda devlet tarafından belirlenen tavan ve taban fiyat uygulamalarına tabi olmaları nedeniyle maliyet liderliği stratejisinin etkisinin olmayışı sonucunu açıklamaktadır. Odaklanma stratejisi ise; benzer bağımsız karar verme noksanlığı noktasında etkisiz kalırken bunun nedenleri arasında tarım endüstrisinin mevsimsellik etkisinin de açıklayıcı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenlerle odaklanma ve farklılaştırma stratejileri örgütsel performans ve İKY stratejilerine doğrudan etki etmemektedir.

KAYNAKÇA

- Akat, Ö. (2009). *Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama*. Bursa: Dora Yayın Basım Ltd. Şti.
- Alayoğlu, N. (2010). Rekabet Üstünlüğü Sağlamada İnsan Kaynakları ve Rekabet Stratejileri Uyumunun Önemi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(17), 27-49.
- Bal, Y. (2012). Rekabet Stratejilerinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkisi ve Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*(72), 48-76.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi, Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, sayı: 32 ss.470-483, Güz: 2002.
- Genç, K. Y. (2009). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi - Örgütsel Performans İlişkisi ve Türkiye'nin Büyük İşletmelerinde Yapılan Bir Uygulama*, 15. Trabzon.
- İnce, M. (2005). Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 319-339.
- İslamoğlu, A. H. (2013). *Pazarlama Yönetimi (Stratejik Yaklaşım)*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Lorcu , F. (2015). Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı, Detay Yayıncılık, Ankara Nisan-2015.
- Mirze, S. K., & Ülgen, H. (2007). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Has Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
- Öğüt, A., Akgemci, T., & Demirel, M. T. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(12), 277-290.
- Peker, A., Özdemir, Ş , Kerse, G , Arsu, T . (2016). Porter'in Jenerik Rekabet Stratejileri ve Performans İlişkisi; Aksaray İli Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 5 (5) , 11-22 .
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Sahn, M. F., Al-A'Ali, E., & Yacout, O. M. (2013). Matching Competitive Strategy To Performance: An Exploratory Investigation In The Emerging Economy Of Bahrain. *Journal of Global Strategic Management*(13), 64-78.
- Yamin, S., Gunasekaran, A., & Mavondo, F. T. (1999). Relationship between generic strategies, competitive advantage and organizational performance: an empirical analysis. *Technovation*(19), 507-518.

Yaşar, F. (2010). Competitive Strategies And Firm Performance: Case Study On Gaziantep Carpeting Sector. Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute, 7(14), 309-324.

Yıldırım, Ç. (2014). TEB 2014, Faktör Analizi Notları
https://www.academia.edu/5680238/Fakt%C3%B6r_Analizi

SAĞLIK AMAÇLI İNTERNET KULLANIMI VE MOBİL SAĞLIK UYGULAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Yasemin AKMAN²

Yeliz MERCAN³

ÖZ

Bilgi teknolojisindeki hızlı büyüme ve gelişme, diğer alanlarda olduğu gibi sağlık teknolojileri alanında da hastalar, doktorlar ve sağlık kuruluşları açısından hızlı bir değişim göstermektedir. Dünya Sağlık Örgütü, sağlık hedeflerine ulaşılması için sağlık hizmet sunumunda mobil ve kablosuz teknolojilerin kullanılmasını desteklemektedir. Bu teknolojilerden biri olan mobil sağlık (m-Sağlık) akıllı telefon, tablet bilgisayar ve diğer mobil iletişim araçlarının sağlık bilgisi iletmek ve sağlık hizmeti sunumunu desteklemek için kullanılmasıdır. Bu çalışmada Sağlık Yüksekokulu birinci sınıf öğrencilerinin sağlık amaçlı internet kullanım düzeyi ve kullanılan m-Sağlık uygulamaları anket tekniği kullanılarak incelenmeye çalışılmıştır. Yaklaşık her on öğrenciden altısının sağlık amacıyla interneti kullandığı ve çoğunlukla interneti hastalandığında çözüm üretme amacıyla kullandığı saptanmıştır. İnternette en fazla sağlık/hastalıklar ile ilgili bilgi almak için yararlandıkları gözlenmiştir. Yaklaşık her on öğrenciden yedisinin ise m-Sağlık uygulamalarını kullandığı belirlenmiştir. En fazla kullanılan m-Sağlık uygulamaları arasında MHRS, ilaç takibi ve diyet ve zayıflama ile ilgili uygulamalar olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık 4.0, Dijitalleşme, Sağlık amaçlı internet kullanımı, Mobil Sağlık Uygulamaları, m-Sağlık, Öğrenci.

A RESEARCH ON INTERNET USE IN HEALTH-PURPOSES AND MOBILE HEALTH APPLICATIONS

ABSTRACT

Rapid growth and development in information technology, as in other fields, is rapidly changing in terms of patients, doctors and healthcare institutions. The World Health Organization supports the use of mobile and wireless

¹ Bu araştırma 11-13 Mayıs 2018 tarihlerinde Antalya’da düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi (SOSCON)’nde sözlü sunum olarak sunulmuştur.

²Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Dr. Öğr. Üyesi Yasemin AKMAN, yasemin.bilir@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2112-0645

³ Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Dr. Öğr. Üyesi Yeliz MERCAN, mercan.yeliz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7099-4543

Atıf/Citation: Akman, Y. ve Mercan, Y. (2020). Sağlık Amaçlı İnternet Kullanımı Ve Mobil Sağlık Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 66-76.

technologies in healthcare delivery to achieve health goals. One of these technologies, mobile health (m-Health), is the use of smart phones, tablet computers and other mobile communication tools to transmit health information and support healthcare delivery. In this study, the internet usage level of the first-grade students of the Health School and the m-Health applications used have been tried to be examined by using the questionnaire technique. It was determined that approximately six out of ten students use the internet for health purposes. It has been found that students mostly use the internet to find solutions when sick. It has been observed that they use the internet mostly to get information about health / diseases. It is determined that seven out of every ten students use m-Health applications. It has been observed that the most used m-Health applications are MHRS, drug monitoring and diet and slimming applications.

Key Words: Health 4.0, Digitalization, Internet use for health purposes, Mobile Health Applications, m-Health,

GİRİŞ

Teknolojinin hızla insan hayatına girmesi, internetin yaygınlaşması, mobil cihaz ve sosyal medya kullanıcılarının yaygınlaşması ile sistemler gibi bireysel aktivitelerden de büyük veri elde edilebilmektedir. Bireylerin üretmiş oldukları veri günümüz koşullarında daha kolay saklanmakta ve analiz edilerek kullanışlı veri tabanlarına dönüştürülebilmektedir. Değerli hale getirilen verilerin işletmeler için getirilerini fark eden yöneticiler iş süreçlerini ve üretim yöntemlerini dijitalle dönüştürme gayretine yönelmektedir. Dijital Dönüşüm (Dijital Transformation) olarak isimlendirilen bu süreç teknolojinin işletmelerde etkin kullanımı olarak görünse bile bir işletmede teknolojinin kullanılması tamamen dijitalleşmeye karşılık gelmediği bir gerçektir. İşletme çalışanlarının sürece dâhil edilmesi, sistemi kullanabilecek yetenekleri edinmeleri ve işletmenin faaliyetlerini etkileyecek biçimde dönüşüm sürecini yönetebilmesini sağlamaktadır (Kurtulmuş Kosif, 2019: 4).

Dijital sağlık programları yerel boyutta olduğu gibi uluslararası boyutta da çeşitli düzeylerde benimsenebilir. Genellikle inisiyatif kullanabilecek yerel yönetimlerin desteğiyle geliştirilen pilot uygulamalar yanında uluslararası her tür sağlık programı, (Diğer ülke sağlık kuruluşları ile işbirlikleri, sağlık hizmetleri veya temel bakım sağlayan merkezler vb.) bölgesel, ulusal ya da orta ölçekli olarak dizayn edilmektedir (WHO, 2016: 37).

Teknik ya da teknolojik değişiklik ve gelişmeler bu deyimden bahsi geçen beklentileri ve hedefleri doğası gereği etkilemektedir. Bu bağlamda kamu sağlık hizmetlerinde artan dijitalleşme çabaları alanın yönetiminde çeşitli bilgi sistemlerinin kullanılmasını sağlamaktadır. Sağlık hizmetlerinde dijitalleşme hareketi işletme hedeflerini oluşturma ve politika belirleme sürecine katılım açısından kamu işletmelerinin senkronize halde çalışmasını hızlandırmaktadır. Sürecin bir yandan kamusal sağlık hizmetlerinde etkin kaynak kullanımına diğer yandan özel sektörün

sağlık hizmet sunumuna etkileri bulunmaktadır. Sağlıkta dijitalleşme çerçevesinde Türkiye’de sağlık reformları ile eksik bilginin tamamlanmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Söz konusu uygulamalar işletmeler için strateji belirleme ve sektöre yatırım yapılması için gerekli verilerin toplanmasını kolaylaştırmaktadır (Avaner ve Fedai, 2017: 1535-1536).

İnsan ve toplumun geri döndürülemez, sonucu ölüm, sakatlık ya da kalıcı hasarlar olabilecek en büyük sorunu sağlık sorunudur. Sağlık ve sağlıkla ilgili sorunların çözümü için teknoloji, insan kaynağı, teknik alt yapı, teçhizat, fiziksel ortam gibi pek çok girdiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kaynaklara duyulan ihtiyaç değişmemekle birlikte, yaşanan teknolojik değişimin bir sonucu olarak; kullanıcıların hizmete bakış açısı ve yararlanma koşulları günden güne farklılaşmaktadır (Soyluoğlu ve Başak, 2003). Geçmişten günümüze geleneksel anlayışta hastalıkların tedavisi, hastaya hizmet, belirli sorunlara ağırlık, uzman kullanımına ağırlık, hekim ağırlıklı hizmet, yalnızca sağlık sektörü pasif toplum iken modern sağlık anlayışında sağlığın korunup geliştirilmesi, herkese sürekli hizmet, geniş boyutlu hizmet, genel pratisyenlere ağırlık, ekip anlayışı sektörler arası işbirliği, toplum katılımı olarak değişmiştir (Öztek, 2018: 15).

1. Mobil Sağlık Uygulamaları

Mobil sağlık, e-Sağlığın bir bileşenidir. Bugüne kadar, mobil sağlığın standartlaştırılmış bir tanımı oluşturulmamıştır. Mobil Sağlık tanımı içinde ele alınan tüm uygulamalar Dünya Sağlık Örgütü tarafından “cep telefonları, hasta görüntüleme cihazları, kişisel dijital asistanlar ve diğer kablosuz cihazlar gibi mobil cihazlar tarafından tıbbi işlemler ve halk sağlığı konusunda desteklenir” şeklinde ifade edilmektedir (Kopmaz ve Arslanoğlu, 2018: 252, WHO, 2011: 6). Mobil sağlık uygulamalarının ilk örneği ise 1920’lerde ‘Radio News Magazine’ dergisinden bir yazarın radyo kullanarak bir doktorun hastasını uzaktan muayene edebileceğini yazmasıyla ilk kez dille getirilmiştir. Profesyonel anlamdaki ilk uzaktan uygulamalar ise 1960’lı yıllarda astronotların uzaydaki yaşamsal verilerinin dünyadan kaydedilmesi ile gerçekleştirilmiştir (Tezcan, 2016: 31).

Sağlık hizmetlerine olan talebin fazlalığı nedeniyle, hizmete ihtiyaç duyanların ihtiyaçlarına çoğu zaman cevap verilememesi sağlık sisteminin paydaşlarını sorunu çözmek için alternatif yol ve yöntemler geliştirmeye sevk etmektedir. Dünyada ve Türkiye’de kronik hastalıkların artış göstermesi, yaşlı nüfusun artışı gibi nedenlerle sağlık hizmetine ihtiyaç duyan insan sayısı artmış ve sağlık hizmetlerinin sunumuna yönelik yeni modellerin geliştirilmesi zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenlerle mobil sağlık uygulamaları sağlık sisteminin ve

işletmelerinin karşı karşıya kaldığı pek çok soruna çözüm getirecek bir yol olarak görülmektedir. Sağlık yöneticilerinin yaklaşık %80'i mobil iletişim teknolojilerinin sağlık hizmetlerinin sunumu için potansiyel bir araç olduğunu kabul etmektedir. Ayakta ve yatarak tedavi alan hastaların uzaktan izlenmesi, hayati bulgularının izlenmesi, hastaneye iletilmesi ve sağlık çalışanları ile zamanında paylaşılması gerek sağlık çalışanları gerekse de hastalar açısından oldukça büyük bir öneme sahiptir (Demir ve Arslan, 2017: 71).

Mobil teknolojilerin sağladığı imkânlar dikkate alındığında mobil sağlık uygulamaları sayesinde; kalitesi yüksek, maliyeti düşük, şartlara uyum sağlama kabiliyeti açısından esnek ve yüksek fayda yaratan hizmetlerin sunulduğunu söylemek mümkündür. Mobil Sağlık hizmetleriyle sağlık / hastalık durumları uzaktan izlenebilir, herhangi bir yerden herhangi bir zamanda erişilebilir şekle gelmiştir. Taşınabilir, mobil cihazların kullanımının artmasıyla birlikte bu cihazlar için geliştirilen mobil uygulamaların sayısı da artmıştır (Güler, 2015: 85). Bunun sadece teknolojiyi geliştirmek değil aynı zamanda takip ve veri depolama kolaylığı sağması bakımından da büyük öneme sahip olduğu söylenebilir. Mobil sağlık uygulamalarını kullanılması yoluyla sağlanacak sağlık işletmelerinde kullanılabilirliği, teknolojiyi kullanan doktorun verimliliği, hasta ve hasta yakınlarının memnuniyet ve sağlık bilgisi düzeyinin artması sağlanacağı gibi, sağlık hizmetlerinde maliyetlerin azaltılması da sağlanabilir. Ek olarak gizlilik, güvenlik ve mahremiyetin sağlanması, bununla ilgili kalıcı çözümlerin elde edilmesi de diğer yararlarından biridir (Demir ve Arslan, 2017: 73).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Yaygınlaşan mobil uygulama kullanımıyla birlikte kişisel hizmetlerin pek çoğu online olarak gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu çalışmada hem internet hem de mobil araçların sağlık amacıyla kullanım düzeyini ve yaygınlığını belirlemek amacıyla hareket edilmiştir. Gelecekte sağlık sektöründe faaliyet gösterecek önemli aktörler olmaları nedeniyle, sağlık çalışanı adaylarında yürütülecek bu çalışmada Sağlık Yüksekokulu birinci sınıf öğrencilerinin sağlık amaçlı internet kullanım düzeyini saptamak ve kullanılan mobil sağlık (m-sağlık) uygulamalarını belirlemek amaçlanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma 2017-2018 öğretim yılında Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulunda yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini Sağlık Yüksekokulunda öğrenim gören birinci sınıf öğrencisi oluşturmuştur (n=609). Araştırmada örnek seçimi yapılmamış 18 yaş ve üzeri, araştırmaya katılmayı kabul eden 354 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Uygulama

Araştırmacılar tarafından literatüre dayalı olarak hazırlanan Anket Formu yardımıyla veriler toplanmıştır. Veri toplama öncesinde kurum izni alınan çalışmada, anket formları, ders saati öncesinde ilgili ders hocasından izin alınarak sınıflarda gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze görüşme yöntemi uygulanan anket formlarının doldurulması yaklaşık 15 dakika sürmüştür. Öğrencilerden yazılı ve sözlü onam alınmıştır. Araştırma için öğrencilere sadece bir kez ulaşılmaya çalışılmıştır. Herhangi bir nedenle okula devamsızlık yapan öğrencilere ulaşılamamış olması ve sadece birinci sınıf öğrencileri ile yürütülmüş olması araştırmanın sınırlıklarındadır.

2.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada yaş, cinsiyet, öğrenim gördüğü bölüm, sağlık amaçlı internet kullanımı ve m-SAĞLIK uygulamalarına ilişkin bazı özellikleri belirleyen sorular bulunmaktadır.

2.5. Verilerin Analizi

Çözümlemede tanımlayıcı istatistiklerden sayı (n), yüzde (%), ortalama (ort) ve standart sapmadan (ss) yararlanılmıştır. Veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde 354 katılımcıya ait demografik bilgiler ve internet kullanımı ile mobil sağlık uygulamaları konusunda verdikleri yanıtlar analiz edilerek elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	%
Yaş ort±ss: 20,41±3,36 (min:18, maks:42)		
Kadın	292	82,5
Erkek	62	17,5
Toplam	354	100

Araştırma grubunun yaş ortalaması 20,4±3,3 (18-42)'dir. Grubun %82,5'ini kadınlar, %17,5'ini erkekler oluşturmaktadır. Bu farkın nedeni bölümleri tercih eden öğrencilerin oransal olarak kadınların erkeklerden fazla olmasından meydana gelmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Eğitim Aldıkları Bölümlere Göre Dağılımları

Bölümü	Frekans	%
Ebelik	62	17,5
Hemşirelik	67	18,9
Beslenme	30	8,5
Sağlık yönetimi	92	26,0
Çocuk gelişimi	103	29,1
Toplam	354	100

Araştırmaya katılanların eğitim aldıkları bölümlere göre analizine bakıldığında en büyük katılımcı grubunun %29,1 ile çocuk gelişimi bölümü öğrencileri oluşturduğu görülmektedir. Tablo 2’de gösterildiği haliyle çocuk gelişimi bölümünü %26 ile sağlık yönetimi, %18,9 ile hemşirelik, %17,5 ile ebelik ve %8,5 oranı ile beslenme bölümleri izlemektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Sağlıkla İlgili Bilgi Edinmek İçin Kullandıkları Kaynaklara İlişkin Bulgular

Bilgi Kaynağı	Frekans	%
İnternet	216	61,0
Hastane	107	30,2
Yakınlarım	18	5,1
Bilgiye ihtiyaç duymam	11	3,1
Diğer	2	,6
Toplam	354	100

Katılımcılara sağlık konularında bilgi almak için hangi kaynağı kullandıklarına ilişkin anket maddesine ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir. Buna göre sağlık amaçlı internet kullanım düzeyi %61’dir ikinci sırada hastanelerden edinilen bilgiler yer almaktadır ve oranı %30,2’dir. Yakınlarından bilgi aldığını belirtenler %5,1 iken bilgi ihtiyacı bulunmadığını belirtenlerin oranı %3,1’dir. Diğer başlığı altında değerlendirilen yanıtların (%0,6) reklam ya da tesadüfi olarak edindikleri bilgiler ışığında hareket ettikleri belirlenmiştir.

Tablo 4. Sağlık Amaçlı İnternet Kullanımında Tercih Edilen Araçlara İlişkin Bulgular

Kullanılan Araç / Aygıt	Frekans	%
Bilgisayar	31	8,8
Telefon	319	90,1
Tablet	2	,6
Akıllı saat	1	,3
Diğer	1	,3
Toplam	354	100

Katılımcıların sağlık amacıyla hangi araçları kullanarak mobil sistemleri veya interneti kullandıkları sorusuna ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir. Katılımcıların %90,1’i akıllı telefonları kullandıklarını belirtirken, %8,8’i bilgisayarı tercih etmektedir. Tablet kullananların

oranı %0,6 ve akıllı saat ile diğer aygıtları kullananların oranı frekansı eşittir ve her ikisi de %0,3 oranıyla araştırmada yer almıştır.

Tablo 5. Sağlıkla İlgili Konularda İnternet Kullanım Sıklığına İlişkin Bulgular

Kullanım Sıklığı	Frekans	%
Ayda 2-3 kez ve daha az	126	35,6
Haftada 2-3 kez ve daha fazla	104	29,4
Hastalandığım zaman	118	33,3
Sağlıkla ilgili konularda internet kullanmam	6	1,7
Toplam	354	100

Araştırmaya dahil olan katılımcıların internet kullanım sıklıkları Tablo 5’de gösterilmektedir. Katılımcıların %35,6’sı ayda iki ya da üç kez ve altı sıklıkla sağlık konularında interneti kullanmaktadır ve toplam frekansları 126’dır. Haftada iki ya da üç kez ve üstü sıklıkla kullananların oranı %29,4 iken toplam frekansı 104 kişidir. Hastalandığı zaman internet kullananların oranı %33,3 iken sağlık/hastalık söz konusu olduğunda internete başvurmayan katılımcı oranı ise %1,7 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 6. İnternetin Hastane Seçiminde Öneminin Bulunup Bulunmamasına İlişkin Bulgular

Önem Derecesi	Frekans	%
Çok	156	44,4
Orta	129	36,8
Az	66	18,8
Toplam	354	100

Tablo 6’da hastane seçimi kriterlerinin internetten yapılmasına ilişkin önem dereceleri değerlendirmeye alınmış olup, katılımcıların %44,4’ünün çok önemli olduğu görüşünü belirttikleri, %36’sının orta seviyede ve %18,8’inin ise az ya da düşük önem derecesinde olduğunu belirttikleri gözlemlenmiştir.

Tablo 7. İnternetin Doktor Seçiminde Öneminin Bulunup Bulunmamasına İlişkin Bulgular

Önem Derecesi	Frekans	%
Çok	151	42,9
Orta	129	36,6
Az	72	20,5
Toplam	354	100

İnternet kullanılarak doktor seçimi kriteri açısından katılımcıların bakış açılarına ilişkin dağılım ve bulgular Tablo 7’de sunulmuştur. Katılımcıların %42,9’u çok önemli diye

derecelendirirken, %36,6'sı için orta seviyede, %20,5'i için ise düşük seviyede önem taşıdığı sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 8. Sağlıkla İlgili İnternette Bilgi Alınan Araştırma Konularına Göre Elde Edilen Bulgular

Konular	Frekans	%
Doktor randevuları	110	31,1
Doktor seçimi	21	5,9
Verilen sağlık hizmetleri ile ilgili	21	5,9
Sağlık hastalıklar ile ilgili	198	55,9
İlaçlar ile ilgili	89	25,1

Katılımcıların çoktan seçmeli olarak sorulan sağlıkla ilgili hangi bilgileri internette araştırdıklarına yönelik anket maddesine ilişkin bulgular Tablo 8'de gösterilmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların en sık bilgi aldığı konular %55,9 oranıyla sağlık ve hastalıkla ilgili konular kapsamında değerlendirilmiştir. İkinci araştırma konusu doktor randevuları olup oranı %31,1'dir. Diğer araştırma ve bilgi toplanan konular ise sırasıyla ilaçlarla ilgili konular %25,1, doktor seçimi ve verilen sağlık hizmetleri ile ilgili araştırmalar %5,9 olarak belirlenmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Kullandıkları Mobil Sağlık Uygulamalarına İlişkin Bulgular

İnternet aracılığıyla kullanılan m-sağlık uygulamaları	n	%
Uygulama kullanmıyor	100	28,2
MHRS(Merkezi Hekim Randevu Sistemi)	181	51,1
İlaç takibi	91	25,7
Diyet ve zayıflama uygulaması	65	18,4
Regl takvimi	30	8,5
Kalori ölçer	27	7,6
Uyku düzeni takibi	24	6,8
Kalori-besin takvimi	23	6,5
Nabız ölçer	16	4,5
Adımsayar	14	4,0
Su içme hatırlatıcısı	11	3,1

Tablo 9'da internet aracılığıyla kullanılan mobil sağlık uygulamaları ve kullanıcıların talep yoğunlukları ele alınmaktadır. Buna göre katılımcılardan 100 kişinin uygulama kullanmadıklarını belirttikleri ve oranlarının %28,2 olduğu belirlenmiştir. geri kalan uygulamalardan bir veya daha fazlasını kullanan katılımcılar dikkate alındığında ise uygulamalardan en yaygın olanın MHRS olduğu ve %51.1 oranında paya sahip olduğu gözlemlenmiştir. En nadir kullanılan uygulama ise %3,1 oranlık payla su içme hatırlatıcısı uygulamasıdır.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Yaklaşık her on öğrenciden altısının sağlık amacıyla interneti kullandığı ve çoğunlukla interneti hastalandığında çözüm üretme amacıyla kullandığı saptanmıştır. Konya’da iki farklı hastanede hastalar ve hekimler ile yürütülen bir araştırmada hastaların yaklaşık dörtte birinin hekim ile iletişim kurmak için, hekimlerin ise tamamına yakının hastalıkla bilgi almak için interneti kullandığı gösterilmiştir (Görkemli, 2017). Muğla’da üniversite öğrencileri ile yürütülen bir araştırmada neredeyse tamamının herhangi bir nedenle internet kullandığı bulunmuş, en fazla sosyal ağlara bağlanma amacıyla (%47) kullanılan internetin, bilgi paylaşımı amacıyla %22 oranında kullanıldığı gösterilmiştir (Yıldız ve Demir, 2016). Öğrencilerin ilgi alanlarının ve eğitim gördüğü alanların ön plana çıktığı bu durumda elde ettiğimiz sonucun literatür ile uyumlu bulunmuştur. Nitekim literatürü destekleyen bir diğer bulgumuzda internetten en fazla sağlık/hastalıklar ile ilgili bilgi almak için yararlandıkları belirlenmiştir. Hastaneye başvuranlar ile yürütülen bir araştırmada hekim dışında bilgi almak için en fazla internetin kullanıldığı gösterilmiştir (Görkemli, 2017). Kayseri’de Eczacılık, Mühendislik ve İlahiyat Fakültelerinde 2013-2016 yılları arasında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyi yükseldikçe interneti daha bilinçli kullandıklarını düşündürmektedir. Ancak interneti kullanım amaçları olarak ilk üç sıra sosyal medya, video izlemek ve amaçsızca dolaşmak olarak yer almıştır (Durmuş vd., 2018).

Yaklaşık her on öğrenciden yedisinin ise m-Sağlık uygulamalarını kullandığı, en fazla kullanılan m-Sağlık uygulamaları arasında MHRS, ilaç takibi ve diyet ve zayıflama ile ilgili uygulamalar olduğu gözlenmiştir. Toplumda günümüzde üreme sağlığı ile ilgili regl takvimi ve gebelik takipçisi, sağlıklı beslenme kapsamında kalori sayacı, yemek zamanı planlayıcısı ve su tüketimi takibi, hastalık takibi kapsamında diyabet günlüğü ve ilaç hatırlatıcı, fiziksel aktivite kapsamında pedometre, kilo verme ve düzenli uyku amaçları ile akıllı sağlık uygulamaları yaygındır. Sağlık Bakanlığınca desteklenen akıllı mobil sağlık uygulamalarından ise MHRS, Formda Kal Türkiye ve E-Nabız diğer bilinen yaygın uygulamalardır (Kopmaz ve Arslanoğlu, 2018). Bu açıdan değerlendirildiğinde bulgumuzun uyumlu olduğu görülmektedir.

Değerlendirme

Özellikle Dünya’da yaşanan COVID-19 salgını sürecinde özellikle ülkemizde Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı “Hayat Eve Sığar” mobil uygulaması sayesinde hasta takibi, hastane, eczane ve marketler için lokasyon bilgileri, riskli kişilerle temas kurulup kurulmadığı

gibi pek çok veriye ulaşma imkânı sağlanmıştır. Benzer biçimde Avustralya da “COVIDSAFE” mobil sağlık uygulaması işleme konduğu süre itibarıyla milyonlarca kişi tarafından mobil cihazlara yüklenmiştir.

Hem Dünya’da hem de Türkiye’de benzer örneklerine sıkça rastlanabilecek mobil sağlık uygulamalarının özellikle kritik sağlık krizlerinde etkili bilgi edinme kaynağı ve korunma yöntemi olarak kabul gördüğünü söylemek mümkündür.

Sağlıkla ilgili bilginin en fazla telefon yoluyla elde edildiği (%90,1) belirlenmiştir. Katılımcılar en fazla hastalandığı zaman (%32,0) interneti sağlık amaçlı kullandığı saptanmıştır. Katılımcılar hastane seçiminde (%44,4) ve doktor seçiminde (%42,7) internet kullanımının çok önemli olduğunu bildirmişlerdir. Katılımcıların%71,8’i mobil sağlık uygulaması kullanmaktadır. İnternet aracılığıyla kullanılan mobil sağlık uygulamaları en fazla MHRS (%51,1), ilaç takibi (%25,7) ve diyet ve zayıflama (%18,4) uygulamalarıdır. Her on katılımcıdan altısının sağlık amaçlı internet kullanmakta olduğu, her on katılımcıdan üçünün ise m-sağlık uygulamalarını kullanmadığı belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Avaner, T., Fedai, R. (2017). Sağlık Hizmetlerinde Dijitalleşme: Sağlık Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Kullanılması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Y.2017. C.22. Kayfor15 Özel Sayısı. s.1533-1542.
- Atar, A. (2020). Tourism Sector from Traditional to Digital. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi. 4(2), 1640-1654.
- Australian Government Department of Health. (2020). COVIDSafe app https://www.health.gov.au/resources/apps-and-tools/covidsafe-app?gclid=Cj0KCQjw0YD4BRD2ARIsAHwmKVkCuwqqqX5qMJ4-CyMC11wSqMYUnAxP4IX37AZFr4fZrcQEw52nYAaAvm EALw_wcB
- Demir, H., ve Arslan, E. T. (2017). Mobil Sağlık Uygulamalarının Hastanelerde Kullanılabilirliği, Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 19 (33), 71-83.
- Durmuş, H., Günay, O., Yıldız, S., Timur, A., Balcı, E., Karaca, S. (2018). Üniversite öğrencilerinde internet bağımlılığı ve üniversite yaşamı boyunca değişimi. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 19(4), 383-389.

- Güler, Ö. (2015). Mobil Sağlık Hizmetlerinde Oyunlaştırma. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi. 1 (2), 82-101.
- Görkemli, N. (2017). Sağlık İletişiminde İnternet Kullanımı Üzerine Bir Araştırma. The Turkish Online Journal Of Design, Art and Communication. 7(1), 122-138.
- Kopmaz, B. ve Arslanoğlu, A. (2018). Mobil Sağlık ve Akıllı Sağlık Uygulamaları. Sağlık Akademisyenleri Dergisi. 5 (4), 251-255.
- Kurtulmuş Kosif, F. (2019). Kurumların Dijital Dönüşüm Süreçlerinin İncelenmesi: Bir Sağlık Kurumu İçin Öneri. İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Enformatik Anabilim Dalı. Enformatik Programı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ağustos, 2019.
- Öztek, Z. (2018). Temel Sağlık Hizmetleri 1978 – 2018. HASUDER Yayın No: 2018-3 ISBN : 978-605-66954-4-5 Basım yeri :Trakya Üniversitesi Matbaası. S.15.
- Sağlık Bakanlığı (SB). (2012). Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu 2003-2011. Erişim tarihi: 02.07.2020.
<https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/SDPturk.pdf>
- Sağlık Bakanlığı (SB). (2020). Hayat Eve Sığar Mobil Uygulaması. Sağlık Bakanlığı Giresun İl Sağlık Müdürlüğü. Erişim tarihi: 02.07.2020.
<https://giresunism.saglik.gov.tr/TR,181641/hayat-eve-sigar-mobil-uygulamasi.html>
- Soyluoğlu, S.Başak (2003). Çağdaş Sağlık Anlayışı. Bilkent Üniversitesi Sağlık Merkezi. Kasım-2003.(bilheal.bilkent.edu.tr). Erişim Tarihi: 30.06.2020.
- Tezcan, C. (2016). Sağlığa Yenilikçi Bir Bakış Açısı: Mobil Sağlık. TÜSİAD. Mart 2016 Yayın No: TÜSİAD-T/2016-03/575. ISBN: 978-605-165-015-9.
- World Health Organization (WHO). (2011). mHealth New Horizons For Health Through Mobile Technologies. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. ISBN 978 92 4 156425 0.
- World Health Organization (WHO). (2016). Global Diffusion of Ehealth: Making Universal Health Coverage Achievable: Report of The Third Global Survey on eHealth. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. ISBN 978-92-4-151178-0.
- Yıldız, A., ve Demir, M.F. (2016). Üniversite Öğrencilerinin İnternet ve Sosyal Medya Kullanım Amaçlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 17 (37): 18-36.