

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

GİRİŞİMCİLİK DERGİSİ

TURKISH JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP

e-ISSN: 2717-7416



GİRİŞİMCİLİK

ENTREPRENEURSHIP

Cilt/Volume: 7 Sayı/Issue:14 Yıl/Year: Bahar/ Autumn 2024

e-ISSN: 2717-7416

GİRİŞİMCİLİK DERGİSİ
TURKISH JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP

Cilt / Volume: 7

Sayı / Issue:14

Yıl / Year: Bahar / Autumn 2024



İstanbul Ticaret Üniversitesi Adına Sahibi <i>Owner on behalf of İstanbul Commerce University</i>	Prof. Dr. Abdülhamit AVŞAR İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörü
Editör <i>Editor</i>	Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet SAĞLAM
Yönetim Yeri <i>Head Office</i>	İstanbul Ticaret Üniversitesi, Girişimcilik Dergisi
Yazışma Adresi <i>Corresponding Address</i>	İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi Sütlüce Yerleşkesi, Örnektepe Mah. İmrahor Cad. No: 88/2, Beyoğlu 34445, İstanbul
İnternet Adresi ve Çevrimiçi Yayın <i>Web Site & Online Publishing</i>	https://dergipark.org.tr/tr/pub/tje
Yazı İşleri Müdürü <i>Publishing Manager</i>	Engin ÇETİN Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
Yayın Türü <i>Publication Type</i>	Yerel Süreli / <i>Periodical</i> Yılda iki sayı yayımlanır: Bahar ve Güz <i>Two issues per year: Spring and Fall</i> ISSN: 2536-4456 / e-ISSN: 2717-7416
Yayın Tarihi <i>Publication Date</i>	28.05.2024

YAYIN KURULU DANIŞMA KURULU	Prof. Dr. Cemal ZEHİR	Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Prof. Dr. Ekrem TATOĞLU	İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Prof. Dr. Meriç KESKİNEL	West Los Angeles College, Los Angeles, ABD
	Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Türkiye
	Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Prof. Dr. Umut TÜRKŞEN	Coventry Law School, Coventry, İngiltere
	İsmail ERTÜRK	The University of Manchester, İngiltere
	İbrahim ELBAŞI	Bilgiyi Ticarileştirme Merkezi, İstanbul, Türkiye
	Cem DURAN	Boğaziçi Üniversitesi Teknopark, İstanbul, Türkiye
	Prof. Dr. Shaker A. Zahra	University of Minnesota, ABD
	Prof. Dr. Yanqing Duan	University of Bedfordshire, Luton, United Kingdom
	Prof. Dr. (Emeritus) Micheal A Hitt	Texas A&M University, ABD
	Prof. Dr. N. Öykü İYİGÜN	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Prof. Dr. Elçin AYKAÇ ALP	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Prof. Dr. Figen YILDIRIM	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Doç. Dr. Ömer Erdem KOÇAK	İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SAĞLAM	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Dr. Öğr. Üyesi Nihan YAVUZ AKSAKAL	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
	Dr. Öğr. Üyesi. Ahmet ERKASAP	İstanbul Gedik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Araş. Gör. Hümeysra Nur HATİPOĞLU	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye	
Araş. Gör. Merdan UÇUM	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye	
Araş. Gör. Merve ÇELİK	İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye	

DERGİNİN BU SAYISINA KATKIDA BULUNAN HAKEM LİSTESİ	
Doç. Dr. Canan Yıldırım	Karabük Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Özcan	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Nihan Yavuz Aksakal	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Alev Özer Torgalöz	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Lütfü Çakır	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan Sipahi	Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Yılmaz Seçgin	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Ahmet Erkasap	İstanbul Gedik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Sertaç Ercan	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Dr. Araş. Gör. Burcu Bilir Koca	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

EDİTÖRDEN

“İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi” “girişimcilik” yazınına ulusal ve uluslararası anlamda katkıda bulunmak ve iş dünyası ile akademik dünya arasında köprü oluşturabilmek amacıyla 2017 yılından bu yana yayın hayatındadır.

Yılda iki kez yayınlanan hakemli dergi olan İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik dergisi, **on dördüncü sayısı olan 2024 (Bahar) sayısı** ile akademisyenlerin, uzmanların değerli çalışmalarını yayımlayarak bilim hayatına ve bu konuda çalışma yapan iş dünyası ve sektör uzmanlarına destek vermeye devam etmektedir.

Bu sayıda yer alan çalışmalar şu şekilde okuyuculara sunulmuştur. “**Endüstri 4.0 Perspektifinde Yapay Zekanın Eğitimde Uygulanabilirliği İle İlgili Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi**” başlıklı makaleleri ile Gizem Yıldız Baklavacı ve Münevver Çetin, “**Yeşil İnovasyon Uygulamaları Açısından Bankacılık Sektörü**” isimli çalışma ile Filiz Yılmaz, “**Sınıf Öğretmenlerinin Bakış Açısından İlkokul Düzeyinde Girişimcilik Potansiyelinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Değerlendirme**” çalışması ile Hacı Mehmet Yıldırım ve Nihal Yüksel, “**Girişimcilik Finansmanında Ahlaki Tehlike: Genel Bir Bakış**” isimli çalışma ile Göktürk Kalkan, “**İşyeri Ruhsallığı ve İş Tatmini Arasındaki Bağlantının Keşfedilmesi ve Gelecek Araştırma Önerileri**”, çalışmaları ile Müzeyyen Algül, Yahya Fidan ve Selahaddin Şamil Fidan katkı sunmuşlardır.

Bu sayıda yer alan değerli araştırmacılara çalışmalarından ve katkılarından dolayı teşekkür ederiz. Ayrıca tüm bilimsel çalışmalarda olduğu gibi bu sayıda da değerlendirme sürecinde yar alan, kıymetli zamanlarını ayırarak çalışmalarını değerlendiren, eleştiri, öneri ve yönlendirmeleri ile yayınlara katkı sağlayan sayı hakemlerine teşekkür ederiz.

Editör
Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet Sağlam

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Münevver Çetin, Gizem Yıldız Baklavacı, Endüstri 4.0 Perspektifinde Yapay Zekanın Eğitimde Uygulanabilirliği İle İlgili Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi <i>Investigation of Teachers' Opinions on the Applicability of Artificial Intelligence in</i> <i>Education in the Perspective of Industry 4.0</i>	1-21
Filiz Yılmaz, Yeşil İnovasyon Uygulamaları Açısından Bankacılık Sektörü <i>Banking Sector in Terms of Green Innovation Practices</i>	22-50
Nihal Yüksel, Hacı Mehmet Yıldırım, Sınıf Öğretmenlerinin Bakış Açısından İlkokul Düzeyinde Girişimcilik Potansiyelinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Değerlendirme <i>An Evaluation on the Development of Entrepreneurship Potential at the Primary</i> <i>School Level From the Primary School Teachers' Perspective</i>	51-68
Göktürk Kalkan, Girişimcilik Finansmanında Ahlaki Tehlike: Genel Bir Bakış <i>Moral Hazard in</i> <i>Entrepreneurial Finance: An Overview</i>	69-83
Müzeyyen Algül, Yahya Fidan ve Selahaddin Şamil Fidan, İşyeri Ruhsallığı ve İş Tatmini Arasındaki Bağlantının Keşfedilmesi ve Gelecek Araştırma Önerileri, <i>Exploring the Connection Between Workplace Spirituality and Job Satisfaction and</i> <i>Suggestions for Future Research</i>	84-96

ENDÜSTRİ 4.0 PERSPEKTİFİNDE YAPAY ZEKANIN EĞİTİMDE UYGULANABİLİRLİĞİ İLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Prof. Dr. Münevver Çetin

Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul/Türkiye
mcetin@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1203-9098

Gizem Yıldız Baklavacı

*Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı*
gizemyildizbaklavaci@gmail.com, ORCID: 0009-0005-6815-2646

ÖZ

Bu çalışmada Endüstri 4.0 perspektifinde yapay zekanın eğitimde uygulanabilirliği ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseninde olup verilerin toplanması için araştırmacılar tarafından alanyazına dayalı olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu lisansüstü eğitim almış veya almakta olan 15 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin Endüstri 4.0 perspektifinde yapay zekanın eğitimde kullanılmasına hazırlıklı olunabilmesi için stratejik planlarda yer verilmesinin gerekli olduğunu düşündükleri ve endüstri 4.0 ve yapay zekâ ile ilgili eğitim almaya istekli oldukları görülmüştür. Öğretmenler yapay zekâ teknolojilerinin ve endüstri 4.0 araçlarının eğitime entegre edilmesinin öğrenciler için zengin öğretim materyali sağlayacağını, kişiye göre öğrenmenin önünü açacağını, öğretmenin üzerindeki öğretim faaliyetleri dışındaki iş yükünü hafifleteceğini düşünmektedirler. Ayrıca eğitimde yapay zekâ kullanımının öğrencileri tembelleştirebileceği ve veri güvenliği gibi endişeler taşımaktadırlar. Öğretmenler sosyal-duygusal öğrenme noktasında insan öğretmenlere hep ihtiyaç olacağını düşünmekte ve bu konudaki yerlerini yapay zekaya kaptırmayacaklarından emin görünmektedirler.

Anahtar kelimeler: Endüstri 4.0, eğitimde yapay zekâ, eğitim 4.0

Araştırma Alanı: Eğitim Yönetimi

Araştırma Türü: Araştırma

JEL Kodları: I20, I21, I29

Gönderim Tarihi:13 Aralık 2023; Kabul Tarihi:6 Mart 2024
Copyright © İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi

INVESTIGATION OF TEACHERS' OPINIONS ON THE APPLICABILITY OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN EDUCATION IN THE PERSPECTIVE OF INDUSTRY 4.0

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the opinions of teachers about the applicability of artificial intelligence in education in the perspective of Industry 4.0. The research is based on one of the qualitative research methods, a phenomenological design, and a semi-structured interview form prepared by the researchers based on the literature was used to collect the data. The study group of the study consists of 15 teachers who have received or are currently receiving postgraduate education. As a result of the research, it was found that teachers think that it is necessary to include artificial intelligence in strategic plans in order to be prepared for the use of artificial intelligence in education from the perspective of Industry 4.0 and are willing to receive training related to industry 4.0 and artificial

intelligence. Teachers believe that the integration of artificial intelligence technologies and industry 4.0 tools into education will provide rich teaching materials for students, pave the way for learning according to the individual, and ease the workload of the teacher outside of teaching activities. In addition, they have concerns such as that the use of artificial intelligence in education may make students lazy and data security. Teachers think that there will always be a need for human teachers at the point of social-emotional learning and they seem confident that they will not lose their place to artificial intelligence in this regard.

Keywords: Industry 4.0, artificial intelligence in education, education 4.0

Research Field: Education Management

Research Type: Research

JEL Codes: I20, I21, I29

1. GİRİŞ

Dördüncü sanayi devrimi ülkelerin, sektörlerin, toplumların tamamının sistemsel olarak bütünsel değişimini içeren bir kavramdır (Schwab, 2016). Endüstri 4.0 makineler arası iletişim ve insan-makine etkileşimi gibi akıllı ve işletimsel sistemlerin kurulmasına odaklanmaktadır (Salkin, 2018). Endüstri kavramı günümüz seviyesine yani 4.0 noktasına gelene kadar 3 önemli devrim yaşamış olup, bu aşamalar ilk olarak 18. yüzyılda buhar gücünün fark edilmesiyle başlayan ve üretimin sistematik olarak çoğalması anlamına gelen Birinci Sanayi Devrimi (Endüstri 1.0), özellikle 20. yüzyılın başında üretimin çoğalmasıyla seri üretime geçiş olarak meydana gelen ve elektriğin icadı ile bu kaynağın faydalı bir şekilde kullanılmasının önünü açan İkinci Endüstri Devrimi (Endüstri 2.0) ve sonrası ise üretim sistemlerinde dijital sistemlerin sanayide yer aldığı Üçüncü Endüstri Devrimi (Endüstri 3.0) ile devam etmiştir (Yüksel ve Genç, 2018). Endüstri 4.0'ın arkasındaki fikirler, yukarıda bahsedilen üç teknik atılım kadar biçimlendirici olma potansiyeline sahiptir (Darth ve Horch, 2014).

1.1. ENDÜSTRİ 4.0 VE EĞİTİM 4.0

Endüstri 4.0'ın en basit tanımını "makinelerin, bilgisayarların, insanların ve nesnelerin interneti" olarak ifade etmek mümkündür (Evans ve Annunziata, 2012). Bu yeni süreç sanayileşmenin dördüncü aşaması olarak kabul edilmektedir. Bu dönem Almanca literatürde "Endüstri 4.0", İngilizce literatürde ise "Endüstriyel İnternet" olarak isimlendirmektedir. Aksoy (2017) Endüstri 4.0'ı internet aracılığıyla makineler arası iletişimin kurularak "akıllı" üretimin sağlanması şeklinde tanımlamaktadır. Endüstri 4.0, daha yüksek verimlilik ve üretkenlik elde etmek ve hükümetin yüksek teknoloji stratejisi olarak Almanya'nın küresel pazardaki rekabet gücünü artırmak için teknoloji odaklı bir devrim olarak kabul edilmektedir (Xu vd., 2021). Endüstri 4.0, sağlık yönetimi ve iş organizasyonu, yaşam boyu öğrenme ve kariyer yolu modelleri, ekip yapıları ve bilgi yönetimi gibi işyerinin farklı yönlerini dönüştürerek yeni sosyo-tekni altyapıları teşvik etmektedir. Bu, Endüstri 4.0 girişiminin insan-teknoloji ve insan-çevre etkileşimlerinde paradigma değişikliğine yol açan sosyo-tekni bir yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Kagermann, 2013).

Endüstri 4.0'ın beş ana özelliği şu şekilde belirtilebilir (Lu, 2017):

1. Üretimin dijitalleştirilmesi, optimizasyonu ve özelleştirilmesi
2. Otomasyon ve adaptasyon
3. İnsan makine etkileşimi,
4. Katma değerli hizmetler ve işletmeler
5. Otomatik veri alışverişi ve iletişim

Getirdiği yenilikler ve uygulamaları da içine alacak şekilde yapılmış olan yaygın bir sınıflamaya göre Endüstri 4.0 dokuz bileşenden oluşmaktadır (Dalenogare vd., 2018; Gönen vd., 2021; Petekçi, 2021) ve bunlar: özerk robotlar, simülasyon teknolojileri, sistem entegrasyonu, nesnelere interneti, bulut bilişim, katkı üretimi, artırılmış gerçeklik, büyük veri ve siber güvenlidir.

Bugün Endüstri 4.0, yaşamın her alanını olduğu gibi eğitimi de etkilemekte ve eğitimde yeni teknolojilerin kullanılması kaçınılmaz hale gelmektedir. Endüstri 4.0'ın eğitim alanına yansımaları Eğitim 4.0 olup (Çetin ve Aktaş, 2021) bu süreçte üst düzey düşünme becerileri gelişmiş, dijital teknolojiden yararlanan, kişiselleştirilmiş veri, açık kaynak içeriği kullanan, küresel anlamda bağlantılı olan teknolojik dünyanın ihtiyaçlarına cevap verebilen nitelikte, bilgiyi üreten ve transfer edebilen, tasarımcı bireyler ve organizasyonlar gelişmektedir.

Eğitim 4.0, yeni olasılıkları mümkün kılmak için insan ve teknolojinin uyumlu hale getirildiği Endüstri 4.0'ın ihtiyaçlarına eğitim sektöründen bir yanıtıdır (Hussin, 2018). Eğitim 4.0, sınıfta düşünmeyi geliştirmenin ötesine geçerek eğitici robotik ve programlamayı kullanarak bilişimsel düşünmeye geçmeyi, öğrencilerin sosyal becerilerini duygusal yönetim yoluyla geliştirmeyi ve ahlaki ikilemler yaratmayı önermektedir (Alamo Venegas vd., 2021). Eğitim 4.0 için öğretmenler yaratıcı düşünme, inovasyon becerilerini geliştirmeye yönelik tasarım odaklı düşünme, kullanıcı merkezli tasarım, empati, iş birliği, iyimserlik, deney yapma, süreç farkındalığı gibi becerilere sahip olmalıdır (Noh ve Karim, 2021).

Eğitimin çeşitli hedeflerini Endüstri 4.0'ın gerektirdiği sosyal ve teknik yeterliliklerle dengelemek, böylece öğrencilerin yeteneklerini kapsamlı bir şekilde belirlemelerini sağlamak için müfredatların bütünsel olarak analiz edilmesi de Eğitim 4.0 için gereklilik olarak görülmektedir (Gonzalez-Salamanca vd., 2020).

Fisk (2017), Eğitim 4.0'ı şu şekilde tanımlamaktadır:

- Yeni olasılıkları mümkün kılmak için insan ve makinenin hizalandığı endüstri 4.0'ın ihtiyaçlarına cevap verir.
- Dijital teknolojilerin potansiyelinden, kişiselleştirilmiş verilerden, açık kaynaklı içerikten ve küresel olarak bağlantılı, teknolojiyle beslenen bu dünyanın yeni insanlığından yararlanır.
- Çocukluk çağı eğitiminden işyerinde sürekli öğrenmeye, toplumda daha iyi bir rol oynamayı öğrenmeye kadar, öğrenmenin geleceği için yaşam boyu öğrenme için bir plan oluşturur.

1.2. ENDÜSTRİ 4.0 PERSPEKTİFİNDE EĞİTİMDE YAPAY ZEKÂ

Endüstri 4.0 içinde tanımlanan önemli bir kavram da yapay zekâdır. Yapay zekâ "*Makinelerin, bir insaninkine benzer seçimler yapmak için verilerle algoritmalar kullanma kapasitesi*" (Yao vd., 2018) olarak tanımlanabilir.

Endüstri 4.0'la birlikte gelişmekte olan yapay zekâ makinelerinin; bir organizasyonun yönetim kurulunun bir parçası olmasının, liderlik rollerini üstlenmesinin ve bu nedenle algoritmaların bu şekilde değişmesinin beklendiği bir gelecek, eğitime yeni yaklaşımları zorunlu kılmaktadır. Diğer sektörlerle karşılaştırıldığında yapay zekânın eğitime entegrasyonunun henüz düşük seviyede olduğu ancak alandaki gelişimin hızı düşünüldüğünde yakın gelecekte eğitimi oluşturan ana paydaşları etkileyeceği öngörülmektedir (Çetin ve Aktaş, 2021).

Yapay zekâ genel olarak eğitim sektörünü ve özellikle de belirli eğitim kurumlarındaki uygulamaları büyük ölçüde etkilemektedir. Yapay zekâ kullanan

veya yapay zekadan yararlanan öğretmenler veya eğitimciler, gözden geçirme, not verme ve gönderilen ödevler hakkında öğrencilere geri bildirim sağlama gibi idari görevlerin tamamlanması da dahil olmak üzere farklı görevlerin performansında daha fazla verimlilik ve etkililik elde edebilir (Chen, 2020). Yapay zekâ, çağımızın yeni gereksinimlerini karşılamak için eğitim sistemlerini yeniden yapılandıracak ve öğretim içeriklerini sürekli olarak yenileyecektir. Yapay zekâ çağında, insanlar bilgi işlemenin ilke ve yöntemlerini anlamada inisiyatif almalı, yapay zekâ ürün ve hizmetlerini yakalamalı ve benimsemeli, bilimsel ilerlemenin getirdiği avantajlardan yararlanmalı ve yaklaşan fırsatlar ve zorluklarla aktif olarak başa çıkmalıdırlar (Wang vd., 2018)

Yapay zekâ öğrenimi şu anda erken aşamada eğitim asistanı olarak kabul edilirken, yapay zekâ destekli eğitim, öğrenme gereksinimleri değiştiğinde daha önemli bir rol oynayacaktır. Öğrenci analitiği, makine öğrenimi ve veri madenciliği ile desteklenen yapay zekâ sistemleri, öğretmenlere ve öğrencilere yüksek kaliteli içerikler sağlayacak, hem öğretmeyi hem de öğrenmeyi destekleyecek ve tüm süreci ölçülebilir kılacaktır. Yapay zekâ sistemlerinin eğitimde daha yaygın olarak kullanılması muhtemeldir ve yapay zekanın öğrencilerin yalnızca belirli bilgileri anlamasına yardımcı olması değil; kişisel beceri, bilgi ustalığı, öğrenme yeteneği ve kariyer gelişimi gibi tüm yönleriyle gelişmelerine destek olması beklenmektedir. (Chen, 2020).

Yapay zekâ ile ilgili son yıllarda yaşanan gelişmelerle birlikte yapay zekaya yoğun ilgi olduğu söylenebilir. Eğitimde yapay zekâ ile ilgili olarak öğretimi daha etkili ve verimli hale getirmesi gibi takdir edilen yönlerinin olmasının yanı sıra aşırı ve kötü amaçlı kullanımıyla ilgili endişelerin varlığının da yok sayılmaması gerekir. Chen ve Lin (2023) eğitimde yapay zekâyı iki ucu keskin bir kılıç olarak tanımlamakta ve yapay zekâ kullanımının faydalarını en üst düzeye çıkarmak ve dezavantajlarını en aza indirmek için POWER (amaçlı, optimal, bilge, etik, sorumlu) dedikleri ilkeleri uygulamayı önermektedirler.

Endüstri 4.0 ve yapay zekâ uygulamaları baş döndürücü bir hızla gelişmekte ve eğitimde yapay zekâ uygulamaları ile yapılabilecek araştırmalara konu olmaktadır (Çetin ve Aktaş, 2021; Küçükali ve Coşkun, 2021; Jones, 2018; Kolbjørnsrud vd., 2016; Smith ve Green, 2018; Hussin, 2018; Popenicci ve Kerr, 2017; Chen, 2020; Wang, 2021). Eğitimde Endüstri 4.0 perspektifinden yapay zekâ uygulamaları ile ilgili yoğun ilgi ve tartışmaların sürdüğüne tanık olmaktadır. Bir yandan kolaylık, hız, etkili öğrenme gibi kavramlarla eğitime entegre edilmeye başlanan yapay zekâ, diğer yanda yanlış kullanımın getirebileceği olumsuz sonuçlar varken ülkemizde öğretmenlerin bu konularla ilgili görüşlerinin derinlemesine bir incelemesinin olmadığı görülmektedir. Okulları etkilemekte olan bu gelişmelerle ilgili eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerin ne düşünmekte olduğu, bu gelişmelere nereden baktıklarının bilinmiyor olması bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Ayrıca yurtiçi alanyazında Endüstri 4.0 perspektifi ve boyutlarından yararlanılarak Endüstri 4.0 teknolojilerinin eğitime etkilerine yönelik öğretmen görüşleri üzerinde duran bir çalışmaya rastlanmamış olması nedeniyle bu çalışmanın bu yöndeki bir boşluğu doldurmaya hizmet etmesi umulmaktadır. Endüstri 4.0'ın eğitime yansması kabul edilen Eğitim 4.0 (Çetin ve Aktaş, 2021) perspektifinde yapay zekâ teknolojilerinin eğitimde kullanılması konusunda öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi bu açılarından önemli görülmektedir.

1.3. AMAÇ

Bu çalışmada Endüstri 4.0 perspektifinde yapay zekanın eğitimde uygulanabilirliği ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu temel amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin okullarında Endüstri 4.0 ile ilgili stratejik plan bulunması konusundaki görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenler Endüstri 4.0 teknolojilerinin eğitimde kullanılması konusunda neler düşünmektedir?
3. Öğretmenlerin Endüstri 4.0'ın eğitim-öğretim süreçlerine yansımaları konusunda düşünceleri nelerdir?
4. Endüstri 4.0'ın okullara yansımalarının öğrenci ve öğretmenler açısından etkileri konusunda öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenlere göre eğitimde yapay zekâ kullanımının olumlu yanları nelerdir?
6. Öğretmenlere göre eğitimde yapay zekâ kullanımının olumsuz yanları nelerdir?
7. Öğretmenlerin yapay zekaya devretmek istediği roller/görevler nelerdir?
8. Öğretmenlerin yapay zekaya devretmek istemediği roller/görevler nelerdir?

2. YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni ile yürütülmektedir. Fenomenoloji çalışmaları bireylerin zihinlerinde oluşan deneyimleri, algıları ve kavramları, bu algı, kavram ve deneyimlere nasıl tepkiler verdiklerini ve bunlar arasında potansiyel ilişkileri araştırır (Yılmaz vd. 2017). Bu çalışmada Endüstri 4.0 bakış açısıyla eğitimde yapay zekâ olgusu, katılımcıların derinlemesine görüşleri alınarak, öğretmenlerin zihinlerinde oluşan deneyim, algı ve kavramlar yoluyla incelenmiştir.

2.2. ÇALIŞMA GRUBU

Bu çalışmada çalışma grubu “amaçlı örnekleme yöntemi” ile oluşturulmuştur. Amaçlı örnekleme yönteminde araştırmacılar ana olgu hakkında bilgi edinmek veya onu anlamak için çalışma grubunu oluşturan bireyleri maksatlı bir biçimde seçerler (Creswell, 2017). Derinlemesine görüşmelerde gerekli deneyimleri aktarabilecek potansiyel katılımcılara ulaşmak gereklidir. Bu amaçla bu çalışmada görüşülen öğretmenler lisansüstü eğitim yapmış veya yapmakta olan öğretmenlerden seçilmiştir. Çünkü her ne kadar yapay zekâ konusu son zamanlarda çok popüler hale gelmiş olsa da lisansüstü eğitim yapmış veya yapmakta olan öğretmenlerin akademik makaleler, konferanslar ve seminerler aracılığıyla yapay zekâ ile ilgili güncel gelişmelerden daha haberdar olabilecekleri düşünülmüştür. Ayrıca lisansüstü eğitimin potansiyel bir katkısı da veri yorumlama ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmektir. Bu yüzden bu şekilde seçilen katılımcı öğretmenlerin yapay zekanın eğitimde uygulanabilirliği ile ilgili daha doyurucu bilgi verebilecekleri varsayılmıştır. Ayrıca “maksimum çeşitlilik örnekleme” hedeflenerek farklı branşlardan, farklı mesleki kıdeme ve farklı öğrenim durumuna sahip katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların maksimum çeşitleme örnekleme kullanılarak belirlenmesindeki amaç görece olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Patton, 1987; Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Çalışma grubu ile ilgili demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcı	Cinsiyet	Eğitim D.	Kıdem Yılı	Okul Türü	Alan
K1	Kadın	YL	14	Ortaokul	Matematik
K2	Kadın	Dr. Öğr.	15	Lise	Radyo Tv
K3	Kadın	YL Öğr.	11	Ortaokul	Türkçe
K4	Kadın	YL	15	Ortaokul	PDR
K5	Kadın	YL Öğr.	14	Ortaokul	Bilişim T.
K6	Kadın	Dr. Öğr.	15	İlkokul	Sınıf
K7	Kadın	Dr. Öğr.	6	Ortaokul	İngilizce
K8	Erkek	Dr. Öğr.	13	Ortaokul	Matematik
K9	Kadın	Dr. Öğr.	13	Ortaokul	Matematik
K10	Erkek	YL Öğr.	15	Ortaokul	Sosyal B.
K11	Kadın	Dr. Öğr.	12	Ortaokul	Matematik
K12	Kadın	Dr. Öğr.	10	Lise	İngilizce
K13	Erkek	YL Öğr.	6	Lise	Bilişim
K14	Erkek	YL	20	Ortaokul	İngilizce
K15	Kadın	YL	10	Ortaokul	Fen Bilgisi

2.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından ilgili literatüre bağlı olarak geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığı ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları, olgubilim araştırmaları için başlıca veri toplama aracıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Görüşme formları demografik bilgiler ve araştırma konusundaki sorulardan oluşmaktadır. Araştırma konusu ile ilgili sorular Endüstri 4.0 ve Yapay Zekâ konuları ile ilgili alanyazına dayanarak oluşturulmuş toplam 10 sorudan oluşmaktadır. Trotta ve Garengo (2019) tarafından geliştirilen “Endüstri 4.0 Olgunluk Ölçeği”nde yer alan “Strateji”, “Teknoloji”, “Üretim”, “Ürün” ve “İnsan” boyutları eğitime uyarlanarak Strateji, Teknoloji, Eğitim-Öğretim Süreçleri ve İnsan boyutları göz önünde bulundurularak sorular hazırlanmıştır. Ayrıca Schephan ve Rodway (2023) tarafından geliştirilen “Yapay Zekaya Yönelik Genel Tutumlar Ölçeği”nin toplumsal ve kişisel fayda ile ilgili “olumlu genel tutumlar” ve kaygılar ile ilgili “olumsuz genel tutumlar” alt boyutlarından oluştuğu dikkate alınarak hazırlanan yapay zekâ ile ilgili açık uçlu sorular da görüşme formuna eklenmiştir. Veri toplama aracı için kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla uzman görüşü alınmış ve görüşme formuna son hali verilmiştir. Görüşmelerde sorulara geçmeden önce Endüstri 4.0 ve yapay zekâ tanımları nesnel bir şekilde verilmiştir.

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirliği sağlamak için belirlenen stratejiler inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik şeklinde (Lincoln ve Guba, 1985). Bu çalışmada inandırıcılığın sağlanması için görüşme soruları literatürdeki çalışmalara dayandırılarak hazırlanmış ve uygulanmadan önce uzman görüşüne sunulmuş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Aktarılabirliğin sağlanması için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış ve katılımcı öğretmenlerde yüksek lisans yapmış veya yapmakta olma kriteri aranmıştır. Araştırmanın tutarlılığı için her katılımcı ile aynı şartlarda görüşme yapılmış ve analizler sırasında araştırmacılar arasında görüş birliği sağlanmıştır. Teyit edilebilirlik için ise araştırmada elde edilen veriler kurum ve şahıs isimleri gizli kalacak şekilde saklanmış ve muhafaza edilmiştir. Ayrıca yapılan görüşmeler yazıya döküldükten sonra katılımcılara okutularak onayları alınmış ve verilerin bilimsel amaç dışında kullanılmayacağı konusunda katılımcılara güvence verilmiştir.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Bu çalışmada görüşmeler sonucunda elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin zmlenmesinde, birbirine benzeyen ya da ilişkili olan verileri belirli temalar ve kavramlar çerçevesinde bir araya toplayarak ve bunları düzenleyerek yorumlama özelliğine sahip içerik analizi (Yıldırım ve şimşek, 2011) kullanılmıştır. İçerik analiz yöntemi, sosyal bilimler çalışmalarında yoğun bir şekilde kullanılan bir analiz tekniğidir. Araştırmacılar, içerik analizi kullanarak verileri sistematik bir şekilde kategorize edebilir, temaları belirleyebilir, eğilimleri ortaya çıkarabilir ve içeriğin altında yatanları keşfedebilir (Krippendorff, 2018).

Araştırmada veriler titizlikle zmlenmiş ayrıca içerik analiz programı olarak bilinen MAXQDA 2020 paket programından da yararlanılmıştır. Program üzerinden elde edilen bulgular uzman görüşüne sunulmuş ve mantıksal bir süzgeçten geçirilerek tekrar değerlendirilerek ortaya çıkan frekanslar tablo kullanılarak görselleştirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. ÖĞRETMENLERİN OKULLARINDA ENDÜSTRİ 4.0 İLE İLGİLİ STRATEJİK PLAN BULUNMASI KONUSUNDAKİ GöRüşLERİNE İLİşKİN BULGULAR

Tablo 2. Öğretmenlerin Endüstri 4.0 Bağlamında Stratejik Planda Yapay Zekaya Yer Verilmesine Yönelik Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Stratejik Plan	İşlevsizlik	K4, K5, K9, K13	4
	Farkındalık	K4, K11	2
	Zorunluluk	K2, K3, K5, K8, K11, K12	6
	Hazırlık	K2, K4, K7, K8, K9, K11, K14, K15	8

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcılar Endüstri 4.0 bağlamında yapay zekanın stratejik planda yer almasıyla ilgili farklı görüşler bildirmişlerdir. Stratejik planların işlevsizliğini belirten katılımcıların yanı sıra bunun zorunluluk olacağını, farkındalık oluşturacağını ve geleceğe hazırlık için gerekli olduğunu belirten görüşler olmuştur.

Üzerinde en çok durulan görüşün hazırlık için gerekli olduğu görülmüştür. Öğretmenlerden K11'in görüşleri şu şekildedir:

K11: Farkındalık çalışmaları olabilir en azından. Yapay zekâ nedir, ne değildir bunun tanımı bile yapılması ve öğrencinin fark etmesi. Uygulanabilirlik aşamaları önümüzdeki dört yıl tabii ki belli düzenlemelerden sonra yapılabilir, hani gerçekçi olsun. Tabii ki ben dahil olması gerektiğini düşünüyorum. Artık kaçınılmaz bir yerde.

Stratejik planların işlevsizliğine vurgu yapan K5 ise şöyle demiştir:

K5: Yapay zekayla ilgili kısmı bir yana ben o stratejik planların bir de uygulanmadığını düşünüyorum.

3.2. ÖĞRETMENLERİN ENDÜSTRİ 4.0 TEKNOLOJİLERİNİN EĞİTİMDE KULLANILMASI KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 3. Endüstri 4.0'ın Teknoloji Boyutunun Eğitime Yansıması ile İlgili Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Teknoloji	Kaçınılmazlığı	K1, K8	2
	Gerçek yaşamdan uzaklaştırma	K10, K11, K15	3
	Bütçe dezavantajı	K5, K9, K11, K14	4
	Yararlılık	K2, K3, K4, K7, K9, K11, K12, K13	8

Tablo 3'te görüldüğü gibi katılımcılar endüstri 4.0'ın teknoloji boyutunun eğitime yansıması ile ilgili olarak eğitimde teknoloji kullanılmasının yararlarına, kaçınılmazlığına, gerçek yaşamdan uzaklaştırmasına ve bütçe dezavantajına dikkat çekmişlerdir. En çok üzerinde durulan ve sık tekrar edilen görüş ise endüstri 4.0 araçlarının eğitimde kullanılmasının yararları ile ilgili olmuştur. Endüstri 4.0 araçlarının eğitimde kullanılmasının yararlarından söz eden öğretmenlerden bazılarının görüşleri şu şekildedir:

K3: Artırılmış gerçeklik uygulamaları kesinlikle özellikle mesela atıyorum fen bilimleri dersinde uzayla ilgili bir şeyler anlatıyorsun yakışır çünkü. Uzay sistemiyle ilgili bir şeyler anlatıyorsun yani çok verimli olabilecek bir uygulama olur. Hani o anlamda kullanılması ve hani o evrenin içinde olmak onu deneyimlemek tabii ki hani çok getirisi olacak bir şey. Şu anki kullanım örnekleri beni heyecanlandırıyor yani. 3D yazıcılar öyle yani ben birazcık daha böyle işte tasarım gözüyle bakıyorum.

K7: Öğrenciler kendileri öğrenme gerçekleştirebilir, kendi potansiyellerini ve becerilerini fark edebilirler. Öğrenciler uzaktan öğrenme ile eş zamanlı olarak arkadaşlarıyla öğrenme gerçekleştirebilirler. Zaman yönetimi konusunda hızlıca öğrenme gerçekleştirebilirler. Sanal ve artırılmış gerçeklikle öğrenciler uygulamalı olarak öğrenme deneyimleri gerçekleştirebilirler.

Öğretmenlerden K5 ise bütçe dezavantajına dikkat çekmiş ve şu ifadeleri kullanmıştır:

K5: Bu materyalleri sağlamak için maddi desteğe ihtiyaç var eğer bunlar olmazsa havada kalır diye düşünüyorum.

3.3. ENDÜSTRİ 4.0'IN EĞİTİM-ÖĞRETİM SÜREÇLERİNE YANSIMASI İLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 4. Endüstri 4.0'ın Eğitim-Öğretim Süreçlerine Yönelik Etkileri İle İlgili Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Eğitim-Öğretim Süreçleri	Öğrencilere fayda	K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K11, K12, K14	11
	Uyaran fazlalığı	K3, K4, K5, K9, K10, K11, K15	7
	Eğlenceli hale getirme	K3, K4, K7, K15	4
	Hız	K1, K2, K3, K4, K11, K14	6
	Kişiye göre öğrenme materyali	K7, K9, K11	3
	Kalıcı öğrenme	K1, K2, K4, K7, K9, K11, K13	7
	Öğretmene kolaylık	K2, K3, K10	3

Tablo 4'te görüldüğü gibi katılımcılar Endüstri 4.0'ın eğitim-öğretim süreçlerinde öğrencilere olan faydaları, uyaran fazlalığı, kalıcı öğrenme, hızlı öğrenme, kişiye göre öğrenme materyali sunma, süreci eğlenceli hale getirme ve öğretmene kolaylık sağlama gibi etkileri üzerinde durmuşlardır. En çok tekrar edilen görüş öğrenciler açısından faydalı olduğu olmuştur. Endüstri 4.0'ın eğitim-öğretim süreçlerinde öğrencilere olan faydaları ile ilgili görüş belirten bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

K7: Öğrenciler kendileri öğrenme gerçekleştirebilir, kendi potansiyellerini ve becerilerini fark edebilirler. Öğrenciler uzaktan öğrenme ile eş zamanlı olarak arkadaşlarıyla öğrenme gerçekleştirebilirler.

K14: Öğrenmede öğrenciyi daha aktif kılacağına düşünüyorum. Artırılmış gerçeklik gibi uygulamalar bazı soyut kavramların öğretiminde özellikle faydalı olacaktır. Hayal etmenin zor olduğu şeyleri göstermesi açısından yararlı olabilir. Öğrenciler daha çok katılım gösteriyor bu arada.

Yine en çok üzerinde durulan görüşlerden biri de kalıcı öğrenmeler gerçekleşeceği düşüncesidir. Endüstri 4.0 'ın eğitim-öğretim süreçlerine etkisi ile ilgili olarak kalıcı öğrenmeyi vurgulayan K1'in görüşleri şu şekildedir:

K1: Yaparak yaşayarak öğrenme katkısı olacaktır. Direkt dediğim gibi somut hale geliyor. Somut hale geldiği için de daha kalıcı bir öğrenme ve daha kalıcı bir davranış değişikliği meydana gelir diye düşünüyorum.

3.4. ENDÜSTRİ 4.0'İN OKULLARA YANSIMASININ ÖĞRENCİ VE ÖĞRETMENLER AÇISINDAN ETKİLERİ KONUSUNDA ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 5. Endüstri 4.0'ın Okullara Yansımalarının Öğrenci ve Öğretmenler Açısından Etkileri ile İlgili Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
İnsan	Yaratıcılık	K2, K4, K5, K9, K12	5
	Eğitim ihtiyacı	K1, K2, K4, K6, K8, K9, K14, K15	8
	Eğitimin niteliği	K2, K8, K11	3
	Eğitimin zamanlaması	K5	1
	İnsanın biricikliği	K1, K2	2
	Kendini geliştirme	K1, K2, K7, K12	4
	Direnç	K3, K4, K8, K9, K11	5
	Uzman personel	K1, K2, K4, K6, K7, K9, K10, K11, K12, K13	10
	Kolaya Kaçma	K2, K4, K8, K15	4

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcıların Endüstri 4.0'ın okullara yansımalarının öğrenci ve öğretmenler açısından etkileri ile ilgili en çok değindikleri konu uzman personel ve eğitim ihtiyacı olmuştur. Ayrıca insanlarda görülebilecek direnç, yaratıcılık, kolaya kaçma, kendini gerçekleştirme ve biriciklik gibi kavramların da ifade bulduğu görülmektedir. Uzman personel ihtiyacını belirten öğretmenlerden K6'nın görüşleri şu şekildedir:

K6: Alanla ilgili eğitimcileri bilgilendirmek üzere tüm seviyelerdeki okullarda uzman personeller olmalıdır.

Bu anlamda eğitimin ihtiyaç olduğuna ve bu eğitimin niteliğine aynı zamanda öğretmenlerce dirençle karşılaşma durumuna değinen öğretmen K8'in görüşleri ise aşağıda verilmiştir:

K8: Yeni teknolojiler her zaman heyecan yaratır. Okullar için de bu durum geçerli. Her yenilik büyük bir heyecanla karşılanıyor. Sadece biraz daha kıdemli öğretmenlerde bu konulara karşı direnç görmek mümkün. Pek yatkın olamıyorlar. (...) Mutlaka eğitim gerekli. Öğretmenlerin bu tarz bütün gelişmelerden haberdar olması lazım. Aksi durumda çocuğun dünyasını anlamaktan çok uzak kalıyoruz. Bu durumda öğrenci- öğretmen iletişimini, sınıf yönetimini, derslerin içeriğini vb. olumsuz etkiliyor. Bir çalışan olarak ben bu duruma sıcak bakarım ancak yapmak için yapılmasını isterim. Yani gerçekten ayrılan zamana değecek bir içerikte olmalı.

Endüstri 4.0'ın okullara yansımaları ile ilgili olarak yaratıcılık kavramını vurgulayan K2 "Öğrenci için yaratıcılığa katkısı kesinlikle çok büyük olacaktır. Yani teknolojinin bu imkanlarını kullanmak. Zaten öğrenci orada öyle bir çağa doğdu. Yani bir okula biraz imkanlar sağlamak gerek." derken bu gelişmelerin kolaya kaçmaya neden olacağına değinen öğretmenlerden K8 ise şu ifadede bulunmuştur:

K8: Hazır bilgiye çaba göstermeden ulaşmak da kaliteli öğrenmeyi engelleyebilir.

3.5. YAPAY ZEKANIN EĞİTİMDE KULLANILMASININ OLUMLU YANLARINA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 6. Yapay Zekanın Eğitimde Kullanılmasının Olumlu Yanlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Yapay Zeka-Olumlu Yanlar	Farklı bakış açısı	K4, K6, K14	3
	Çok boyutlu düşünme	K5	1
	Yaratıcılık	K2, K5	2
	Üretim	K2, K4	2
	Güvenliğin sağlanması	K10	1
	İşbirliği	K4	1
	Nitelikli geribildirim	K11, K13	2
	Zengin ders materyali	K7, K8, K10, K11, K15	5
	İnsanın yeniden önemsenmesi	K2	1
	Zaman yönetimi	K1, K6, K8	3
Öğrenciye görelilik	K7, K9, K11	3	

Tablo 6'da görüldüğü gibi öğretmenler eğitimde yapay zekayı kullanmanın zengin ders materyali sağlayacağı ve zaman yönetiminde yardımcı olacağı şeklinde görüş belirtmişlerdir. Ayrıca üretim, farklı bakış açısı, çok boyutlu düşünme, iş birliği, güvenlik, nitelikli geri bildirim, insanın önemsenmesi konuları da yapay zekanın olumlu yanları arasında görülmektedir.

Yapay zekanın olumlu yanları ile ilgili görüş belirten katılımcıların görüşlerinden bazıları aşağıda belirtilmiştir.

K2: Belki de daha yaratıcı şeyler peşinde koşmamızı gerektirecek. Şu an sadece içerikler değil, içerikleri sunma şekli de taklit edilmeye başlanıyor. Belki yapay zeka -şu an aklıma geldi- belki bir şey getirecek, yani insanlar biricik olmayı önemsemeye başlayacak.

K4: Mesela şöyle olabilir; çocuklar diyelim ki bir konuyla ilgili araştırma yapıyorken yapay zeka sayesinde farklı bir yolda araştırma yapma fırsatı bulabilir. Aklına gelmeyen bir seçeneğin ona öneriliyor olması ya da bir ürün üretirken o ürünün nasıl daha iyi hale gelebileceğine dair yararlanabilir. Bulutta geçmişte depoladığı, çalıştığı başka ürünleri çekebilir. Bunlar avantaj gibi görünüyor bana. ... Çocuklar belki kolektif bir çalışma yaparken de bu araçları kullanıp beraber bir şey üretebilirler.

K5: Kendi dersim başta ama diğer derslerde de çok ama çok yaratıcı olmalarını sağlayabilir. Kodlama ile ilgili yapılan çalışmalar sadece bilgisayarla ilgili şeyler

değil, çocukların çok boyutlu düşünmesini sağlayan şeyler bunlar. Ben öğrencilerle Tübitak döneminde birkaç öğrenci ile yapay zeka ile bir şeyler yapmaya çalışmıştık. O süreçte bile öğrenciler gerçek anlamda yani farklı bir şey yaptık ve bence çok değerli bir uygulama olmuştur.

K11: Şimdi de sınavlardan nasıl veri geliyor ama o daha çok daha nitelikli düzenlenmiş bir bilgi verir. Bu yönden ciddi anlamda kullanabilirsin.

K15: Öğrencilerin dünyasına girebilir, onları anlayabiliriz. Ders içeriklerini oldukça zengin hale getirebiliriz.

3.6. YAPAY ZEKANIN EĞİTİMDE KULLANILMASININ OLUMSUZ YANLARINA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 7. Yapay Zekanın Eğitimde Kullanılmasının Olumsuz Yanlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Yapay Zeka-Olumsuz Yanlar	Bencilleşme	K1, K13	2
	Öğrenci-öğretmen etkileşimi	K1, K10, K13	3
	Belirsizlik	K3, K10, K14, K15	4
	Öğretmen becerilerinin gerilemesi	K4	1
	İnsanı tembelleştirme	K4, K5, K7, K10, K11	5
	Yaratıcılığın sınırlandırılması	K5, K7, K9, K10, K15	5
	Veri güvenliği riski	K6, K11	2
	Kendi kendine öğrenmesi korkutucu	K10	1
	Gerçek yaşamdan uzaklaşma	K11, K15	2
	İnsanın standartlaşması	K10, K11,	2
	Düşünme becerilerinin gerilemesi	K2, K4, K5, K7, K8, K11, K12, K13	8

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenler eğitimde yapay zekâ kullanmanın olumsuz yanlarının düşünme becerilerinin gerilemesi, tembelleşme, yaratıcılığın sınırlandırılması, gerçek yaşamdan uzaklaşma, standartlaşma, veri güvenliği riski, belirsizlikler, korkutucu olması, bencilleştirme, öğretmen becerilerinin gerilemesi, öğrenci-öğretmen etkileşiminin yerini alması gibi durumlar olabileceği şeklinde görüş belirtmişlerdir. En çok tekrar edilen olumsuz yan düşünme becerilerinin gerilemesi olmuş; onu insanı tembelleştirme ve yaratıcılığın sınırlandırılması ifadeleri takip etmiştir. Eğitimde yapay zekâ kullanımının olumsuz yanlarına ilişkin katılımcıların görüşlerinden bazıları aşağıda belirtilmiştir:

K1: *Pandemide zaten gördük ötekine muhtaç bir varlıyoruz. Okul insan için sadece bilgi değil öğrenme değil bunu anladık. Temasın, iletişimin, ötekine ulaşmanın, farklı olanı görmenin, sosyal ortamının önemli olduğunu gördük. Dolayısıyla*

olumsuz etkisi belki bu: iletişimi azaltması, ötekini görmemeye, anlamamaya, bencilleşmeye zorlaması. Farkındalığı belki azaltabilir ötekine dair. Bunlardan endişe duyuyorum bazen.

K3: Örnek görmek gerekiyor galiba. Ama olacaktır diye düşünüyorum yani içimde -böyle bir herhalde örneğini uygulamasını görmediğim bir konu o yüzden- korkum var biraz.

K10: Kişileri tembelleştirir. İnsani yön ve edimlerimizi standartlaştırabilir. İnsani duyguların ortadan kalmasını her şeyin ve herkesin robot gibi davranmasına yol açabilir. Yaratıcılık yapay zekanın sınırları ile sınırlandırılabilir. Yetenek gerektiren ders ve etkinliklerde farklılık ve yaratıcılığı engelleyebilir. Kendini yenileyebilmesi nedeniyle aynı zamanda korkunç bir geleceğin de insanlığı beklediğini düşünüyorum. Askeri ve savunma sanayilerinde kullanılıyor olmasının insanlık ve dünyanın geleceği açısından oldukça belirsizlik barındırdığını düşünüyorum. ... Ayrıca çocukların yaratıcılığı konusunda yapay zekâ teknolojisinden çok öğretmen-öğrenci etkileşiminin faydalı olabileceğini düşünüyorum.

K15: Yaratıcılık yapay zekanın sınırları ile sınırlandırılabilir. Yetenek gerektiren ders ve etkinliklerde farklılık ve yaratıcılığı engelleyebilir.

3.7. ÖĞRETMENLERİN YAPAY ZEKAYA DEVRETMEK İSTEDİĞİ ROLLER/GÖREVLER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 8. Öğretmenlerin Yapay Zekaya Devretmek İsteddiği Roller/Görevler

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Yapay Zekaya Devretmek İstenen Roller/Görevler	Defter doldurma	K2, K8	2
	Sınavlar/Ölçme değerlendirme	K3, K5, K6, K7, K8, K9, K13, K14	8
	Evrak işleri	K2, K3, K4, K9, K10, K12, K13	7
	“Günlük hayatta ne işe yarayacak” sorusuna yanıt	K1	1
	İhtiyaç belirleme	K1, K9, K11	3
	Ders materyali hazırlama	K7, K8, K12	3
	Yoklama alma	K8, K11	2
	Veri işleme/analiz	K4, K8	2
	Nöbet/güvenlik	K10, K11, K15	3

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yapay zekaya devretmek istediği görevlerden en sık tekrar edilenler sınavlar/ölçme değerlendirme işlemleri ve evrak işleridir. Bununla birlikte defter doldurma, yoklama alma, veri işleme/analiz etme, nöbet/güvenlik, ihtiyaç belirleme, “günlük hayatta ne işe yarayacak” sorusuna yanıt verme görevleri öğretmenlerin yapay zekaya devretmeye hazır oldukları görevlerdir. Katılımcı öğretmenlerin yapay zekaya devretmek istedikleri roller ve görevler ile ilgili görüşlerinden bazıları aşağıda belirtilmiştir:

K1: Mesela matematikte çocuklar “Peki bu ne işimize yarayacak günlük hayatta?” sorusunu sorduğunda böyle tepeden günlük hayattan bir şey çıkıyor olsa, böyle gözle görülür yapay zekanın gösterdiği bir şey olsa çok memnun olurum. Bir de bazen insan olduğumuz için tahammülümüzün azaldığı süreç oluyor. Ortalama bir sınıfta 30 öğrenci var, onların ihtiyaçları var, arzuları, beklentileri var. Göremeyebiliyoruz. Belki o anlamda da yardımcı olabilir. Böyle öğretmene bir ışık yakacak bir yardımcı, öğrencilerin ihtiyacını görecektir bir yardımcı olabilir.

K3: Öğretmenin üzerindeki ekstra o evrak işleri, ölçme değerlendirme yapay zekâ yapsın.

K8: Zaman kaybettiren her ayrıntıyı yapay zekâ yapsın isterim. Örneğin yoklama alma, yazılı hazırlama, yazılı okuma, defter doldurma vb. Ayrıca öğrencilerin verilerinin yazılması, raporlandırılması ve analiz edilmesi gibi önemli konularda da yardımcı olabileceğini düşünüyorum. Ders içerikleri hazırlanırken tavsiye içerikler sunması da güzel olabilir.

K11: Nöbet sevmiyorum gerçi. Şimdi öğrenciyle ilişkiyle geçince güzel oluyor ama hakikaten nöbet görevi neden? Ben yoruluyorum böyle her an tetikte olmaktan. Bir şey olduğunda mesela bana evet haber verebilir, beni çağırırsın memnun olurum. Çok destek isterim mesela.

3.8. ÖĞRETMENLERİN YAPAY ZEKAYA DEVRETMEK İSTEMEDİĞİ ROLLER/GÖREVLER İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 9. Öğretmenlerin Yapay Zekaya Devretmek İstemediği Roller/Görevler

Tema	Kod	Katılımcılar
Yapay Zekaya Devretmek İstenmeyen Roller/Görevler	Bağ kurmak	K1, K4, K6, K9
	Sosyalleşme	K2, K5, K13
	Duygusal ilişki	K3, K4, K5, K7, K8, K9, K10, K12
	İletişim	K3, K5, K8, K10, K13, K14
	Esneklik	K4
	Çok katmanlı problemlerin çözümü	K4
	Fiziksel temas	K1, K2, K6, K12
	Birlikte öğrenmek	K2, K9
	Değerler	K11, K12
	Motive etmek	K11
	Çatışma çözümü	K11, K15

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yapay zekaya devretmek istemediği rollerin başında duygusal ilişkiler gelmektedir. Değinilen diğer konuların iletişim, bağ kurmak, fiziksel temas, birlikte öğrenmek, sosyalleşme, esneklik, çok katmanlı problemlerin çözümü, değerler eğitimi, motive etme, çatışma çözme gibi roller olduğu görülmektedir. Katılımcılardan K2 ve K9’un yapay zekaya devretmek istemedikleri rol ve görevleriyle ilgili görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

K2: Öğretmenlik sadece bilgi aktarmak değil. Yani okula gitmeyi sinema şeyine benzetebiliriz burada. Bir filmi son kalite bir ekrandan izleyebilirsin evde tek başına tüm teknolojiyle ama sinemaya gitmek bir anı deneyimlemektir birçok insanla ve öğretmenlik de böyle. O yüzden zoom işe yaramadı. Çünkü orada nefes alışverişleri duymuyorsun, orada o dokunuşu duymuyorsun çünkü. Yani okul o yüzden çok önemli. Biz orada sosyalleşiyoruz. Göz göze geliyoruz yani aynı ortamı deneyimliyoruz. Deneyim diyoruz yapay zekâ bunu yapamaz işte.

K5: Duygular. Ürkütücü kısmı benim için o zaten. Teknolojide işin içine duyguların gelmesi. Ama bence yine de o kısmı biraz problem. Yani benim yüz yüze olmam, temas edebilmem, gerçek insan olarak iletişim ortamında olmam gerek. Sadece yapay zekaya bıraktığın zaman uzaktan da olur. Okul sosyalleşme bir anlamda. Yani bence sosyalleşme çocuğun hayatında çok önemli. Öğretmen öğrenci iletişimi de bence çok önemli bir şey.

K8: Aklıma ilk gelen iletişim. Öğretmenlik bence sevgi işi gönül işi. Yapay zekaların bundan çok uzak kalacağını düşünüyorum. Samimi, sıcak bir ortam oluşması mümkün değil.

K9: İlişki boyutu. Öğrencilerle ilişki kuran öğretmen olmalı yine. Empati kuramaz diye düşünüyorum. Belki öğrenciyi bizden iyi tanıdığı durumlar olacak ama bizim birbirimizle kurduğumuz bağların yerini alamayacağını düşünüyorum. Bunu işte devretmek istemezdim. İşimizin sadece öğretim olmadığını düşünüyorum. Aslında öğretimi de tamamen yapay zekaya devretmek istemem. Öğrenciyle birlikte öğrenmek onun sürecine dahil olmak değerli çünkü.

K11: Motive etme. Direkt öğrencinin düştüğü yerden destek olma. Tabii ki oradaki insani değerler olsun yerime geçebileceğini düşünmüyorum. ... Ya da şöyle bazen öğrencilerin akran zorbalığı oluyor. O çatışmaların çözümünde aslında kalpten kalbe geçen duygularda olmaz.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmada endüstri 4.0 perspektifinde yapay zekanın eğitimde uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen görüşleri incelenmiştir. Eğitimde Endüstri 4.0 ve yapay zekâ ile ilgili öğretmen görüşleri incelenirken stratejik plan, teknoloji, eğitim-öğretim süreçleri ve insan boyutları; ayrıca yapay zekanın eğitimde kullanılmasının olumlu ve olumsuz yanları, öğretmenlerin yapay zekaya devretmek istediği ve istemediği roller/görevler boyutları göz önünde bulundurulmuştur.

Öğretmenlerin görüşlerine göre Endüstri 4.0 bağlamında yapay zekanın stratejik planda yer almasının geleceğe hazırlık ve farkındalık oluşturma açısından gerekli görüldüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin stratejik planların işlevsiz olduğunu düşündükleri de ek bir bulgu olarak ortaya çıkmıştır. Owoc vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada eğitimde yapay zeka uygulamasına ilişkin hedefleri tanımlayan ve bunları yönetmek için bir araç sağlayan bir strateji oluşturmanın önemli olduğu belirtilmiştir. Aynı çalışmada bu tür bir stratejik planın hedeflerin nasıl gerçekleştirileceğini açıklamayı ve hedeflerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini, hangi hedeflerin gerçekleştirildiğini belirlemeyi amaçladığını belirtmişlerdir. Çalışmamızdakine benzer şekilde Çekiç ve Dilber (2020) de hazırlanan stratejik planların çeşitli nedenlerden dolayı çok işlevsel olmadığını fakat stratejik planlamanın kurumun geleceği açısından önemli görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Çetin ve Aktaş (2021) okul müdürlerinin, yapay zekanın okulun tüm süreçlerine entegre edilmesi ile ilgili farkındalıklarını artırmaları ve bu konuda kendilerini geleceğe hazırlamaları gerektiği bulgusuna ulaşmışlardır ki bu

da çalışmamızda katılımcıların ifade ettikleri farkındalık oluşturma ve geleceğe hazırlık bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmamızın bulgularına göre öğretmenler endüstri 4.0 teknolojilerinin eğitimde kullanılmasının yararlı olacağını düşünmektedirler. Bununla birlikte teknoloji boyutunda maddi yönden çekincelerin de dile getirildiği görülmektedir. Eğitimde endüstri 4.0 teknolojilerinin kullanılmasında alt yapı eksikliklerinin giderilmesi Öz (2019) tarafından da ulaşılmış sonuçlardandır. Çoban ve Uzun (2022)'un çalışmasında 3D yazıcılar, sanal gerçeklik, bulut bilişim, yapay zeka, büyük veri ve nesnelerin interneti gibi endüstri 4.0 teknolojilerinin eğitime yansiyabilecek yararları olduğu belirtilmektedir.

Araştırmamızın bir başka sonucu ise öğretmenlerin Endüstri 4.0'ın eğitim-öğretim süreçlerinde öğrenciler açısından uyaran fazlalığı, kalıcı öğrenme, hızlı öğrenme, kişiye göre öğrenme materyali sağlama, süreci eğlenceli hale getirme gibi faydaları olacağını ve öğretmene kolaylık sağlayacağını düşündüklerini ortaya koymuştur. Yani öğretmenler eğitimde Endüstri 4.0'ın hem öğrenciler hem öğretmenler açısından yararlı olacağını düşünmektedirler. Benzer şekilde Nagao (2019) yapay zeka ile geliştirilen teknolojilerin eğitim sistemini öğrencinin özelliklerine göre uyarlayan kişiselleştirilmiş öğrenmeye katkıda bulunacağını vurgulamaktadır. Sheikh (2020) ilgi çekici, esnek ve bireyselleştirilmiş öğrenmeyi iyileştirmek amacıyla yapay zekânın öğretim sürecinde uygulanabileceğini belirtirken; Chaudhry ve Kazım (2022) ise eğitimde yapay zekanın öğretmenlerin iş yükünü azaltma ve öğrencilerin bağlamsal öğrenmelerini sağlama gibi yönlerine dikkat çekmişlerdir. Şanlı vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada da yapay zekanın eğitime katkısı olarak öğretmene kolaylık sağlama, öğrenme yöntemlerinin çeşitlenmesi, kişiselleştirilmiş öğrenme ile kişiye göre öğrenme imkanı sağlanması gibi ortak öğretmen görüşlerine ulaşılmıştır. Yine başka bir çalışmada da öğretmen adaylarının yapay zekanın eğitimde kalıcı öğrenme, dersi eğlenceli hale getirme ve farklı öğretim materyalleri hazırlama amaçlarıyla kullanılabileceğini belirttikleri sonucuna ulaşılmıştır (Çam vd., 2021).

Araştırmamız sonucunda öğretmenlerin endüstri 4.0'ın okula yansımalarının öğrenci ve öğretmenler açısından etkileri ile ilgili en çok değindikleri konu uzman personel ve eğitim ihtiyacı olmuştur. Değinen diğer kavramlar ise insanlarda görülebilecek direnç, yaratıcılık, kolayca kaçma, kendini gerçekleştirme ve insanın biricikliği gibi kavramlardır. Lamas ve Arnab (2021) de öğretmenlerin yapay zekayı eğitimde kullanmak için öngörülen beceri ve yetenekleri geliştirmelerine ve bunlar üzerinde kendi kendilerini yansıtmalarına yardımcı olacak bir çerçevenin önemine değinmişlerdir.

Öğretmenler eğitimde yapay zekanın kullanılmasının pek çok olumlu yanı olduğunu düşünmektedir. Zengin ders materyali sağlanması, zaman yönetiminde yardımcı olması, farklı bakış açıları sunması, çok boyutlu düşünme ve iş birliğine teşvik etmesi, nitelikli geri bildirim sağlanması bunlardan bazılarıdır. Gerçekten de bugün öğrenme analitiği adı verilen bir yapay zekâ teknolojisiyle öğrencinin ihtiyaç ve becerisine göre öğretim içeriği uyarlanmakta ve etkili geribildirimler sunulmaktadır (Chen vd, 2020). Çalışmamızın bulgularına benzer olarak Chen vd. (2020) de eğitimde yapay zekâ kullanımının müfredat ve içerik geliştirmede yararlı olduğunu ve öğrencilerin daha iyi öğrenmesini mümkün kıldığını belirtmektedir. Chassignol vd. (2018)'nin araştırmasına göre de yapay zekâ, müfredat geliştirme ve ders içeriğinin kişiselleştirmesi, öğretim yöntemleri, değerlendirme ve öğretmenler ile öğrenciler arasındaki iletişimde kapsamlı bir şekilde uygulanmaktadır. Yine Rus vd. (2013) yapay zekanın öğrenme üzerindeki etkisini

inceledikleri çalışmalarında yapay zekâ sistemlerinin derin öğrenmeyi teşvik ettiğini gözlemlemişlerdir.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin eğitimde yapay zekâ kullanmanın olumsuz yanlarının düşünme becerilerinin gerilemesi, tembelleşme, yaratıcılığın sınırlanması, gerçek yaşamdan uzaklaşma, veri güvenliği riski, belirsizlikler, korkular, öğrenci-öğretmen etkileşiminin yerini alması gibi durumlar olabileceğini düşündükleri ortaya konulmuştur. Bu araştırmanın sonucuyla benzer olarak Crowe vd. (2017)'nin çalışmasında öğrencilerin yapay zekâ sayesinde kopyalama platformlarına daha kolay erişebileceklerinden ve bunun akademik bütünlüğe ve sahteciliğe yönelik olası risklerinden söz edilmiştir. Chhaya ve Ravindra (2020)'ya göre de yapay zekanın başlıca dezavantajlarından bazıları yaratıcılığın programcıya bağlı olması, geç nesilleri tembelleştirmesi, kötüye kullanılabilmesi, bağımlılığın artması olarak belirtilmiştir. Şanlı vd. (2023)'nin çalışmasında da yapay zekanın çaba harcamadan bilgiye ulaştıracağı endişesi yer bulmuştur. Demir Dülger ve Gümüşeli (2023) de benzer şekilde yapay zekâ sayesinde hazır bilgiye çabuk bir şekilde ulaşan nesillerin tembelleşmesi ve mekanik bir yapıyla iletişim kurmanın duygusal tatmini olumsuz etkileyebileceği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin bazı görevlerini ve rollerini yapay zekâ teknolojilerine devretmeye hazır oldukları anlaşılmaktadır. Bu görevler, sınavlar/ölçme değerlendirme işlemleri ve evrak işleri, nöbet görevi gibi iş ve işlemlerdir. Çalışmamızın sonucunu destekler şekilde Demir Dülger ve Gümüşeli (2023) de yapay zekanın okul müdürleri ve öğretmenlere evrak işleri konusunda yardımcı rolü üstlendiği takdirde faydalı olacağı sonucuna ulaşmışlardır. Yapay zeka sistemleri öğretmenlerin üzerindeki yükü hafifletme konusunda iyi çalışacaktır. Not verme işlerinin otomatikleşmesinin öğretmenlerin öğrencilere daha çok zaman ayırmasının yolunu açacağı, dahası bireysel yetenek ve kariyer yolunu tahmin ederek öğrencilerin seçimlerine de yardım edebiliyor olması (Chen, 2020) öğretmenlerin bazı görevleri yapay zekaya devretmeye olan istekliliğini açıklar niteliktedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yapay zekaya devretmek istemedikleri ve "yapay zeka benim gibi/benim yerime yapamaz" dedikleri bazı görev ve roller de olduğu anlaşılmaktadır. Bunların başında duygusal ilişkiler ve bağ kurmak gelmektedir. Öğretmenler yapay zeka teknolojilerinin birlikte öğrenmek, sosyalleşme, esneklik, çok katmanlı problemlerin çözümü, değerler eğitimi, motive etme, çatışma çözme alanlarında öğretmenin yerini alamayacağını düşünmektedirler. Benzer şekilde Çetin ve Aktaş (2021)'in çalışma sonucuna göre yapay zekânın günümüzdeki mevcut yetenekleri ile sınıfta tek başına öğretmenin yerini alamayacağı ifade edilmektedir. Bunun sebeplerinden bazıları duygu ve empati eksikliği, öğrencilerde motivasyon ve güven duygularının harekete geçirilememesi olarak belirtilmiştir ve bu sonuçlar araştırmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Dreyfus (1999)'a göre öğrenciler fikirlerini önerebilmeli, savunabilmeli, kendilerini aptal yerine koyabilmeli, öğretmenin sosyal onayını ve hesaplaşmasını karşılayabilmelidir. Çevrimiçi bir "beğeni" veya yorum, bu tür bir duygusal yatırıma ve dolayısıyla öğrenmeye yol açmayacaktır (akt. Schiff, 2021). Bu çalışmada öğretmenler tarafından vurgulanan yapay zekaya devredilmesi mümkün görülmeyen roller, öğrencilerin sosyal-duygusal öğrenmelerinin sağlandığı bu alanlardır.

5. SONUÇ

Sonuç olarak Endüstri 4.0 perspektifinde yapay zekanın eğitimde kullanılmasını öğretmenler kaçınılmaz olarak görmekte ve hazırlıklı olunabilmesi için stratejik planlarda yer verilmesini gerekli bulmakta, okullarda endüstri 4.0 ve yapay zeka ile ilgili eğitim almaya istekli olduklarını dile getirmektedirler. Özelde yapay zekâ teknolojilerinin genel anlamda ise endüstri 4.0 araçlarının eğitime entegre edilmesinin öğrenciler açısından zengin ve çeşitli ders materyali sağlayacağını, kalıcı, kişiye göre ve eğlenceli öğrenmenin önünü açacağını, öğretmenin üzerindeki evrak ve nöbet gibi öğretim faaliyetleri dışındaki iş yükünü hafifleteceğini düşünmektedirler. Bununla birlikte eğitimde yapay zekâ kullanımının öğrencileri tembelleştirebileceği, düşünme becerilerini geriletebileceği, veri güvenliğinin tehlike yaratabileceği gibi endişeler taşımaktadırlar. Ayrıca öğretmenler sosyal-duygusal öğrenme noktasında insan öğretmenlere hep ihtiyaç olacağını düşünmekte ve bu konudaki yerlerini yapay zekaya kaptırmayacaklarından emin görünmektedirler.

Öğretmenlerin yapay zekâ ile ilgili bu merakı ve eğitim almaya yönelik isteklerinin politika düzenleyiciler tarafından fırsat olarak görülüp bu potansiyelden yararlanılması önerilebilir. Gelişmelerin gerisinde kalınmadan öğretmenlerin derslerinde kullanabilecekleri yapay zekâ teknolojileriyle tanışmaları ve donanımlı hale gelmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca yapay zekâ araçlarının faydalarını en üst düzeye çıkarmak ve uygun bir şekilde kullanılmasını teşvik etmek için yapay zekanın etik, sorumlu, ilkeli bir şekilde kullanımının eğitime entegrasyonu yönünde çaba sarf edilmelidir. Bütün bunların maddi yönü de değerlendirilmeli ve stratejik planlarda yer verilmelidir. Gelecek araştırmalar için ise eğitimde yapay zekâ uygulamalarının öğrenmeye etkilerinin incelenmesi ve eğitimde yapay zekanın kullanımına yönelik uygulayıcı ve araştırmacı eğilimlerinin neler olduğunun incelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, S. (2017). Değişen teknolojiler ve Endüstri 4.0: Endüstri 4.0'ı anlamaya dair bir giriş. *Katkı 4*, 34-44.
- Álamo Venegas, J.J., Alonso Díaz, L., Yuste Tosina, R., López Ramos, V.M. (2021). La dimensión educativa de la robótica: Del desarrollo del pensamiento al pensamiento computacional en el aula. *Campo Abierto. Rev. de Educ*, 40, 2.
- Chassignol, M., Khoroshavin, A., Klimova A. ve Bilyatdinova, A. (2018). Artificial intelligence trends in education: A narrative overview. *Procedia Comput. Sci.*, 136, 16- 24.
- Chaudhry, M. A. ve Kazım, E. (2022). Artificial intelligence in education (ai-ed): A high-level academic and industry note 2021. *AI Ethics 2*, 157–165.
- Chen, J. J. ve Lin, J. C. (2023). Artificial intelligence as a double-edged sword: Wielding the POWER principles to maximize its positive effects and minimize its negative effects. *Contemporary Issues in Early Childhood*.
- Chen, L., Chen, P. ve Lin, Z. (2020). Artificial intelligence in education: A review. *IEEE Access*, 8, 75264-75278.
- Chhaya A. K. ve Ravindra D. S. (2020). Advantages and disadvantages of artificial intelligence and machine learning: A literature review. *International Journal of Library & Information Science*, 9(1), 30-36.

- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (H. Ekşi, Çev. Ed.). Edam Yayıncılık.
- Crowe, D., LaPierre M. ve Kebritchi, M. (2017). Knowledge based artificial augmentation intelligence technology: Next step in academic instructional tools for distance learning. *TechTrends*, 61(5), 494-506.
- Çam, M. B., Çelik, N. C., Turan Güntepe, E. ve Durukan, Ü. G. (2021). Öğretmen adaylarının yapay zekâ teknolojileri ile ilgili farkındalıklarının belirlenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (48), 263-285.
- Çekiç, O. ve Dilber, Y. (2020). Okul müdür yardımcıları ve stratejik planlama süreci. *International Journal of Innovative Approaches in Education*, 4(3), 82-100.
- Çetin, M. ve Aktaş, A. (2021). Yapay zekâ ve eğitimde gelecek senaryoları. *OPUS International Journal of Society Researches Eğitim Bilimleri Özel Sayısı*, 4225-4268.
- Çoban, E. ve Uzun, H. (2022). Endüstri 4.0'ın eğitim alanına etkileri. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 97-124.
- Dalenogare, L. S., Benitez, G. B., Ayala, N. F., ve Frank, A. G. (2018). The expected contribution of Industry 4.0 technologies for industrial performance. *International Journal of production economics*, 204, 383-394.
- Demir Dülger, E. ve Gümüşeli, A. İ. (2023). Views of school principals and teachers on using artificial intelligence in education. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(1), 133–153.
- Drath R. ve Horch A. (2014). Industrie 4.0 – Hit or hype? *IEEE Industrial Electronics Magazine*, 8(2), 56-58.
- Evans, P. C. ve M. Annunziata. (2012). Industrial internet: pushing the boundaries of minds and machines. Retrieved from http://www.ge.com/docs/chapters/Industrial_Internet.pdf
- Fisk, P. (2017). Education 4.0. <http://www.thegeniusworks.com/2017/01/future-education-young-everyone-taught-together/>
- González-Salamanca, J.C., Agudelo, O.L., Salinas ve J. Key Competencies. (2020). Education for sustainable development and strategies for the development of 21st century skills. a systematic literature review. *Sustainability*, 12, 10366.
- Gönen, S., Yılmaz, E. N., Şanoğlu, S., Karacayılmaz, G. ve Özbirinci, Ö. (2021). Endüstri 4.0'ın gelişim sürecinde unutulmuş bileşen: Siber güvenlik. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 9(2021), 1142-1158.
- Hussin, A. A. (2018). Education 4.0 made simple: Ideas for teaching. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 6(3), 92-98.
- Jones, V. K. (2018). Voice-activated change: Marketing in the age of artificial intelligence and virtual assistants. *Journal of Brand Strategy*, 7(3), 233-245.
- Kagermann, H., Wahlster, W. ve Helbig, J. (2013). Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. *Final report of the Industrie*, 4(0), 82.

- Kolbjørnsrud, V., Amico, R. ve Thomas, R.J. (2016). How artificial intelligence will redefine management. *Harvard Business Review*.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology (4th ed.)*. Sage Publications.
- Küçükali, R., ve Coşkun, H. C. (2021). Eğitimde dijitalleşme ve yapay zekânın okul yöneticiliğindeki yeri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 124-135.
- Lameras, P., Arnab, S. (2022). Power to the teachers: an exploratory review on artificial intelligence in education. *Information* 13, 14.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Lu, Y. (2017). Industry 4.0: A survey on technologies, applications and open research issues. *Journal of Industrial Information Integration*, 6, 1-10.
- Nagao, K. (2019). *Artificial intelligence in education. in: Artificial intelligence accelerates human learning*. Springer.
- Noh, S.C. ve Karim, A.M.A. (2021). Design thinking mindset to enhance education 4.0 competitiveness in Malaysia. *IJERE*, 10, 494.
- Owoc, M.L., Sawicka, A. ve Weichbroth, P. (2021). Artificial intelligence technologies in education: Benefits, challenges and strategies of implementation. In: Owoc, M.L., Pondel, M. (eds) *Artificial intelligence for knowledge management*. AI4KM 2019. IFIP Advances in Information and Communication Technology, 599. Springer.
- Öz, Ö. (2019). *Endüstri 4.0'ın Açık ve Uzaktan Eğitim Sistemine Etkilerine İlişkin Uzman Görüşleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Patton, M. Q. (1987). *Qualitative research & evaluation methods*. Sage Publications.
- Petekçi, A. R. (2021). Endüstri 4.0: Fırsat mı tehlike mi?. *Bilgisayar Bilimleri ve Teknolojileri Dergisi*, 2(1), 7-15.
- Rus, V., D'Mello, S., Hu, X. ve Graesser, A. (2013). Recent advances in conversational intelligent tutoring systems. *AI Mag.*, 34(3), 42-54.
- Salkin, C., Öner, M., Üstündağ, A. ve Çevikcan, E. (2018). A conceptual framework for Industry 4.0. A. Üstündağ ve E. Çevikcan (Ed.), *Industry 4.0: Managing the digital transformation*. (1. Baskı, s. 2-23) içinde. Springer International Publishing.
- Schepman, A. ve Rodway, P. (2023). The general attitudes towards artificial intelligence scale (GAAIS): Confirmatory validation and associations with personality, corporate distrust, and general trust. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 39(13), 2724-2741.
- Schiff, D. (2021). Out of the laboratory and into the classroom: the future of artificial intelligence in education. *AI & Soc*, 36, 331-348.
- Schwab, K. (2016). *Dördüncü sanayi devrimi*. Çeviren: Zülfü Dicleli. Optimist Yayın.
- Sheikh, S. (2020). *Understanding the role of artificial intelligence and its future social impact*. IGI Global.

- Smith, A.M. and Green, M. (2018). Artificial intelligence and the role of leadership. *Journal of Leadership Studies*, 12, 85-87.
- Şanlı, A., Ateş, E., Bayburtlu, N., Bektaş, M. ve Özdemir, K. (2023). Yapay zeka kullanımında öğretmen eğilimleri. *International Journal of Social Science*, 7, 28.
- Tekin, Z. ve Karakuş, K. (2018). Gelenekselden akıllı üretime spor endüstrisi 4.0. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 7(3).
- Trotta, D., ve Garengo, P. (2019, March). Assessing industry 4.0 maturity: An essential scale for SMEs. In *2019 8th International Conference on Industrial Technology and Management (ICITM)* (pp. 69-74).
- Wang, B., Liu, H., An, P., Li, Q., Li, K., Chen, L., Zhang, Q., Zhang, J., Zhang, X. ve Gu, S. (2018). Artificial intelligence and education, *In reconstructing our orders* (Ed. Donghan Jin) içinde, Springer: Singapore ss.129-161.
- Wang, Y. (2021). Artificial intelligence in educational leadership: a symbiotic role of human-artificial intelligence decision-making. *Journal of Educational Administration*. 59(3), 256-270.
- Xu, X., Lu, Y., Vogel-Heuser, B. ve Wang, L. (2021). Industry 4.0 and Industry 5.0—inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems*, 61, 530-535.
- Yao, M., Zhou, A. ve Jia, M. (2018). *Applied artificial intelligence: A handbook for business leaders*. Topbots Inc.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, M. ve Genç, K.Y. (2018). Endüstri 4.0 ve liderlik, *ISAS International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies*, 3, 338-341. <https://www.stendustri.com.tr/endustri-40-uygulamalari/endustri-40-nedir-h95384.html>

YEŞİL İNOVASYON UYGULAMALARI AÇISINDAN BANKACILIK SEKTÖRÜ

Dr. Filiz Yılmaz

Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

filiz.yilmaz@yildiz.edu.tr, filiz.yilmaz@ito.org.tr

ORCID: 0000-0002-2546-6697

ÖZ

Son yıllarda yaşanan, teknolojinin büyük bir hızla gelişmesi, kişilerin bilinçlenmesi ve artan çevre sorunları ile birlikte inovasyon da yeni bir boyut kazanmıştır. Artan bu çevre sorunlarına bir çözüm arayışı sonucu ortaya çıkan ve çevreciliği vurgulayan inovasyon türü, yeşil inovasyon olarak adlandırılmıştır. Yeşil inovasyonun amacı, işletmelerin olumsuz ekolojik etkilerini minimuma indirmektir. Yeşil inovasyon uygulamalarıyla doğal kaynakların korunmasına büyük bir katkı sağlanabilecektir. Bu çalışma, yeşil inovasyon kavramını detaylandırarak, yeşil inovasyon konusundaki literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren bankalar, yeşil inovasyon uygulamaları açısından incelenmiştir. Yeşil inovasyon uygulamalarının hangi düzeylerde ve ne şekillerde ele alındığı çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Çevreye karşı duyarlılıkları, yeşil inovasyona bakış açıları, yeşil inovasyon beklentileri ve uyguladıkları yeşil inovasyon uygulamaları araştırılmıştır. Uygulamadaki benzerlikler ve farklılıklar ortaya konularak, elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: İnovasyon, yeşil inovasyon, bankacılık sektörü.

Araştırma Alanı: İşletme

Araştırma Türü: Araştırma

Jel Kodları: M13, Q01

BANKING SECTOR IN TERMS OF GREEN INNOVATION PRACTICES

ABSTRACT

Innovation has gained a new dimension with the increasing environmental problems with the rapid development of technology and the awareness of people in recent years. The type of innovation that emerges as a result of the search for a solution to these increasing environmental problems and emphasizes environmentalism is called green innovation. The aim of green innovation is to minimize the negative ecological impact of businesses. With green innovation practices, a great contribution can be made to the protection of natural resources. This study aims to contribute to the literature on green innovation by elaborating on the concept of green innovation. In the study, banks operating in Turkey were examined in terms of green innovation practices. How and at what levels the green innovation practices are handled constitute the basis of the research. Environmental awareness, green innovation views, green innovation expectations and green innovation practices were investigated. The results obtained were evaluated by revealing the similarities and differences in the applications.

Keywords: Innovation, green innovation, banking sector.

Research Field: Business

Research Type: Search

JEL Codes: M13, Q01

Gönderim Tarihi: 20 Aralık 2023; Kabul Tarihi: 19 Şubat 2024

Copyright © İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi

1. GİRİŞ

İklim değişikliği nedeniyle doğal kaynakların sürdürülebilirliği tehdit altına girmiştir. İklim değişikliğinin ortaya çıkardığı ekolojik sorunlar, doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı için yeni ve yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir. Dolayısıyla yeşil inovasyon çok önemli bir araç haline gelmiştir. Doğal kaynakların korunması amacıyla, yalnızca üretim sektöründe değil, hizmet sektöründe de yeşil inovasyona yönelik çalışmalar artmıştır.

İnovasyon ile çevre ilişkisini içeren, inovasyon türü olan yeşil inovasyon kavramı literatürde çeşitli kavramlarla ifade edilmektedir (Pichlak ve Szromek, 2021). Çevreci inovasyon, ekolojik inovasyon, sürdürülebilir inovasyon ve yeşil inovasyon kavramlarının literatürde aynı anlamda ve birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir.

Yeşil inovasyon, sera gazı emisyonlarını ve karbon ayak izini azaltmak amacıyla kullanılan yenilikçi uygulamaları ifade etmektedir (Schiederig vd. 2012). Yeşil inovasyon uygulamaları sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya ulaşma konusunda kilit rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle, yeşil inovasyon, ekonomik açıdan başarılı olabilmek için önemli bir araç olarak kabul edilmektedir.

Bu konudaki literatür incelendiğinde, yeşil inovasyon kavramını ele alan çalışmaların olduğu ancak bunların birçoğunun üretim sektöründe yeşil inovasyon uygulamalarını incelediği tespit edilmiştir. Charter ve Clark (2007), sürdürülebilir inovasyonun ekolojik, ekonomik, sosyal ve etik boyutları olduğunu ifade etmiştir. Schiederig vd (2012), sürdürülebilir inovasyonun ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutları olduğunu belirtmiştir. Zhang vd.(2019), yeşil inovasyonun çoğunlukla işletme yönetimi alanında olduğunu açıklamıştır.

Bununla birlikte, Türkiye’de yeşil inovasyon kavramını analiz eden çalışmalar incelendiğinde, konuyla ilgili çalışma sayısının yetersiz olduğu görülmüştür. Sürdürülebilir ekonomik kalkınma açısından büyük önem arz eden hizmet sektöründe yeniliklerin nasıl geliştirildiği ve uygulandığı hususlarının akademik yazında genellikle göz ardı edildiği tespit edilmiştir.

Bankacılık sektörü, finansal hizmet sektörü olarak, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi açısından önemli bir role sahiptir. Bankaların ekolojik etkisi, yalnızca bankacılık faaliyetleriyle ilgili değil, müşterilerin faaliyetleriyle de ilgilidir. Örneğin bankalar kredi kullanırken ekolojik açıdan belirleyici olmaktadır. Faaliyetleri çevreye karşı duyarlı olan işletmelere verilen krediler, kaynakların sürdürülebilirliğine katkı sağlarken, çevreye karşı duyarlı olmayan faaliyetler yürüten işletmelere verilen krediler, ekolojik kirliliğe sebep olmaktadır. Ayrıca bu durum bankalar açısından finansal risk de oluşturmaktadır. Bunun nedeni, günümüzde işletmeleri ekolojik olarak duyarlı olmaya zorlayan birçok düzenleme bulunmasıdır.

Yeşil inovasyon kavramı, Türkiye’de teorik açıdan son dönemde gündeme gelen konular arasında yer almaktadır. Hizmet sektöründe yeşil inovasyon uygulamalarının gelişen bir alan olması dolayısıyla çalışmanın literatürde özgün bir değere sahip olacağı düşünülmektedir.

2. YEŞİL İNOVASYON

İklim değişikliğinin ekolojik etkisinin artması, Kovid-19 salgını gibi bulaşıcı hastalıkların ekolojik sisteme etkileri, müşteri beklentilerinin değişmesi

gibi unsurlar, işletmelerin ekolojik değer yaratmaya yönelik yenilikler geliştirme konusunda farkındalığının artmasına neden olmuştur. Yeşil yenilikler olarak nitelendirilebilecek bu yenilikler, yeşil inovasyon kavramını ortaya çıkarmıştır. Yeşil inovasyon sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın sağlanmasında önemli bir kavram ve yaklaşımdır.

İnovasyon kavramının tanımlanmasında en temel referans olarak, Joseph Schumpeter'in 1911'de yaptığı tanım kabul edilmektedir. İnovasyon kavramı, rekabet avantajı kazanmak için ürünlerin, hizmetlerin, süreçlerin ve örgüt yapılarının geliştirilmesini ifade etmektedir.

Uluslararası Standartlar Kurumu (ISO), inovasyonu "değeri gerçekleştiren veya yeniden dağıtan yeni veya değiştirilmiş bir varlık" olarak tanımlamaktadır (ISO, 2023).

İnovasyonun tanımı konusunda, uluslararası düzeyde kabul gören kaynakların başında OECD ile Avrupa İstatistik Kurumu'nun birlikte yayınladığı "Oslo Kılavuzu" gelmektedir. Kılavuza göre, inovasyon, yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş ürün (ürün veya hizmet) veya sürecin; yeni bir pazarlama yönteminin veya iş uygulamalarında, iş yeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni bir organizasyonel yöntemin uygulanmasıdır (OECD ve EUROSTAT, 2005).

İnovasyon, çevresel zararı azaltmanın veya önlemenin önemli bir yolu olarak kabul edilmektedir. Çevresel zararı azaltmayı veya önlemeyi amaçlayan inovasyonun alt boyutu da yeşil inovasyon olarak ifade edilmektedir.

Yeşil inovasyon kavramına ilk olarak Fussler ve James 1996'da yazdıkları kitapta yer vermiştir. Yazarlara göre, yeni ürün ve süreçler müşteri ve işletme açısından bir değer sağlarken, olumsuz ekolojik etkileri önemli ölçüde azaltmaktadır (Fussler ve James 1996).

Schiederig vd. tarafından 2012 yılında yapılan çalışmada, yeşil inovasyon, çevreyi düzenleme amacıyla geliştirilmeyen fakat doğası gereği çevreye olumlu yönde etki yapan inovasyon olarak tanımlanmıştır (Schiederig vd. 2012).

Yeşil inovasyon kavramı, süreçlere odaklanan, yeni teknolojileri amaçlayan tasarım, donanım ve yazılım içeren sürdürülebilir inovasyonu ifade etmektedir (Leenders, ve Chandra 2013).

Yeşil inovasyon kavramı, karbon ayak izinin azaltılması amacıyla gerçekleştirilen uygulamaları içermektedir. Yeşil inovasyon uygulamaları, doğal kaynakların doğru ve etkin şekilde yönetilmesini kapsamaktadır. Bu nedenle, uzun vadeli sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı sağlamak için büyük öneme sahiptir. Zira, sürdürülebilir kalkınma, gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmanın yanı sıra, sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlanması açısından da önemli bir unsurdur.

Salt büyüme odaklı anlayışın yerini sürdürülebilir kalkınma anlayışına bırakmasıyla "BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" (SKA) toplumlara ve işletmelere rehberlik etmeye başlamıştır. 17 temel amacı içeren SKA, yeşil inovasyonun benimsenmesinde de öncü rol oynamaktadır.

Yeşil inovasyon, üretim ve tüketim faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz ekolojik etkileri en aza indirmeyi hedeflemektedir. Yeşil inovasyon, genel inovasyon kavramından farklı şekilde, işletmelerin rekabet gücünü artırırken, gelecek nesiller için çevrenin ve doğal kaynakların korunmasını

da hedeflemektedir. Yeşil inovasyon, mevzuata daha fazla tabi olduğundan, benimsenmesi için daha fazla düzenleme ve politika değişiklikleri gerektirmektedir.

Yeşil inovasyonda, yeşil Ar-GE yatırımları, iş yapma şekillerinin yeniden şekillendirilmesi, müşteri ihtiyaç ve beklentilerinin sürdürülebilirliği önem arz etmektedir. Bir başka deyişle, yeşil inovasyon uygulamaları sürdürülebilir üretim modelini ifade etmektedir.

Yeşil inovasyon yalnızca ürün değil, hizmet üreten sektörlerde de gerçekleşmektedir. Ancak son yıllara kadar hizmet sektörlerinde yeşil inovasyon uygulamaları göz ardı edilmiştir. Hizmet sektörleri de sürdürülebilir ekonomik kalkınma açısından önemli etkiye sahiptir.

3. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE YEŞİL İNOVASYON UYGULAMALARI

Bankalar, finansal sistem içerisinde ekonomik sürdürülebilirlik açısından önemli bir role sahip olduğu gibi, ekolojik ve sosyal sürdürülebilirlik açısından da yatırımlara öncülük etmede kritik bir rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle bankalar, sundukları finansal hizmetlerin ekonomik sonuçları yanında ekolojik ve sosyal sonuçları ile de ilgilenmektedir. Geleneksel finans hizmetleri finansal getiriye odaklanırken, sürdürülebilir finans hizmetleri, ekonomik, ekolojik ve sosyal getirileri bir arada değerlendirmektedir.

Bankacılık sektörünün çevreye verdiği zarar diğer sektörlerle göre daha az olsa da, yeşil inovasyon uygulamalarıyla sürdürülebilirliğe katkı sağlamaya çalışmaktadır. Bu çerçevede bankalar internet bankacılığı ve mobil bankacılık kullanımını artırmayı hedeflerken, yeşil krediler, yeşil tahvil, yeşil sukuk, yeşil sigorta gibi uygulamaları da ortaya koymaktadır.

Finansal kuruluşlar özelinde bankaların hem kendi işlemlerinde hem de aracılık ettikleri işlemlerde olumsuz ekolojik etkileri bulunmaktadır. Finansal kuruluşların, yatırım yapan işletmelere veya müşterilere yardımcı olmak için karar verirken ekolojik performansı dikkate almaları esastır (Bihari ve Pandey, 2015).

Ekonomik ve finansal kararlarda ekolojik etkilerin yanı sıra, riskler ve fırsatlar da dikkate alınmaktadır. Ekolojik etkilerin risk parametrelerine dahil edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, aşağıda yer alan risk ve fırsatlar etkin şekilde değerlendirilmelidir (BDDK Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, 2021).

Fiziksel riskler:

- Fiziki varlıkların zarar görmesi / operasyonların kesintiye uğraması
- Müşterilerin geri ödeme kapasitesinin zayıflaması
- Teminatların zarar görmesi
- Tazminat taleplerinin artması

Sürdürülebilir Ekonomiye Geçiş Riskleri:

- Müşterilerin geri ödeme kapasitesinin zayıflaması
- Varlık ve teminatların değer kaybetmesi
- Lisans iptalleri
- Kota ve sınırlamalar
- Vergi düzenlemeleri
- Tüketicilerin ve yatırımcıların tercihlerinin değişmesi

İtibar kaybı:

- Çevreye zarar veren projelere sağlanan finansman nedeniyle oluşan kamuoyu tepkisi

Fırsatlar:

- 2030 yılına kadar her yıl yaklaşık 7 trilyon ABD doları tutarında ilave yatırım ihtiyacı
- Dönüşüm sürecinde ortaya çıkacak yeni ticari faaliyetlere (Örn: karbon emisyon ticareti) dayalı yeni finansal ürünler, pazarlar ve fırsatlar
- Çevresel ve sosyal duyarlılığa sahip kesimlerden fon temin edilmesi
- Kamusal ve uluslararası fonlara aracılık imkanı
- İmaj yönetimi
- Yeşil/sosyal tahvil ihracı veya yeşil kredilerin menkul kıymetleştirilmesi yoluyla yurtdışı piyasalardan uzun vadeli ve makul maliyetle sağlanabilecek kaynaklar
- Kamu tarafından verilecek destekler (sermaye yeterliliği, karşılıklar, teminat değerleri, aracılık maliyetleri vb.)

Risk ve fırsatlar çerçevesinde, yeşil finansmanın (yeşil aktif rasyosu vb.) teşvik edilmesi önem arz etmektedir. Finansal ürün ve hizmetlere yönelik çevre etiketi uygulamasının da desteklenmesi gerekmektedir. Evrensel düzeyde uygulanan gönüllü bir çevresel performans belgelendirme ve etiketleme yöntemi olan çevre etiketinin desteklenmesi önemlidir.

Sürdürülebilir ekonomik kalkınma amacıyla gerçekleştirilen uygulamalardaki uluslararası standartlar da önemlidir. LMA Yeşil/Sürdürülebilirlik Kredi Prensipleri ve ICMA Yeşil/Sosyal/Sürdürülebilirlik Tahvil Prensipleri başlıca uluslararası standartlardır. Bu çerçevede Uluslararası Sürdürülebilir Finans Standartları'na Resim 1'de yer verilmektedir:

Resim 1: Uluslararası Sürdürülebilir Finans Standartları



Kaynak: ISO Yeşil Bülten, 2023.

Bankacılık sektöründe yeşil inovasyon uygulamalarının arkasındaki anahtar fikir, doğal kaynaklarının korunması ve sürdürülebilirliğinin artırılmasıdır. Yeşil inovasyon uygulamaları, ekonomik, ekolojik ve sosyal faktörleri göz önünde bulunduran ve bankacılık süreçlerini, çevre

üzerindeki etkisini en aza indirerek kullanmayı amaçlayan uygulamaları ifade etmektedir. Bankalar, yeşil inovasyon uygulamalarıyla, çevre dostu projeleri destekleme ve karbon ayak izini azaltma konularında öncülük etmektedir.

Bankaların kendi yaptıkları işler açısından sürdürülebilir olmak yanında tüm sektörlerle olan ilişkilerinden kaynaklanan rolleri de yeşil inovasyon uygulamaları açısından önemlidir. Bankalar, yeşil inovasyon uygulamaları ile ilişki kurdukları tüm kurum ve kuruluşları da sürdürülebilir olma konusunda teşvik etmektedir. Bu çerçevede, yeşil finansal ürün ve hizmetler sunmaktadırlar. Bu ürün ve hizmetler Resim 2'de gösterilmektedir: (Sakinç, 2020).

Resim 2: Bankalarda Yeşil İnovasyon Uygulamaları



Kaynak: Sakinç, 2020, s.7

Yeşil finansman araçları olarak tanımlanan ürün ve hizmetler, iklim değişikliğinden kaynaklanan risklerin yönetilmesinde bir potansiyel olarak görülmektedir.

Yeşil finansal ürün ve hizmetlerden en çok kullanılanı yeşil krediler olmaktadır. Yeşil krediler, çevreye duyarlı projelere fon sağlamak amacıyla kullanılan kredilerdir. Düşük faiz oranları, uzun vade tarihleri, ödemelerin belli bir süre sonra başlaması gibi özelliklerinden dolayı büyük olanaklar sağlamakta ve işletmelerin ilgisini çekmektedir. Yeşil kredi veren bankalar da borçluları temerrüde düşmedikçe istikrarlı bir nakit akışı sağlamakta, çevreye duyarlı projeleri finanse etmelerinden dolayı kamuoyu nezdinde güven kazanmakta ve sürdürülebilir bir ekonomi yaratmaya katkıda bulunmaktadır.

Yeşil krediler dışında, yeşil tahviller de çevreye duyarlı projeleri finanse eden bir araçtır. Yeşil tahviller, dünyada ilk kez 2007 yılında Avrupa Yatırım Bankası tarafından ihraç edilmiştir. Yeşil tahviller, diğer tahvillerin birçok temel özelliğini bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin, diğer tahvillerde olduğu gibi dönemsel faiz ödemeleri, faiz ödemelerinin vergi matrahından düşürülebilmesi, uzun vade gibi özellikler yeşil tahviller için de geçerlidir. Yeşil tahvilleri diğer tahvillerden ayıran en temel özelliği,

tahvil gelirlerinin çevreye duyarlı projelerde kullanılmasıdır. (Escarus, 2016).

Yeşil tahviller, çevreye duyarlı projeleri sermaye piyasaları ve yatırımcılarla birleştirmek ve sermayeyi sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya yönlendirmek için bağlantı kuran en önemli araçlardan biridir (Orado, 2021).

Ülkemizde bankacılık sektörü genel olarak yenilikçi uygulamaları takip etmektedir. Yeşil inovasyon uygulamaları açısından her bankanın kendi işleyişine yönelik düzenlemelere gittiği görülmektedir.

Ülkemizde yeşil banka unvanını alan ilk banka Türkiye İş Bankası'dır. Türkiye İş Bankası'nın İstanbul Levent'teki genel müdürlük binası, Bina Araştırma Kuruluşu (BRE) tarafından verilen ve tüm dünyada çevre dostu binaları belgeleyen Çevresel Değerlendirme Metodu'nun (BREEAM), mevcut (işletimde) binalar için verilen "BREEAM In-Use" sertifikasını "Çok İyi" (VERY GOOD) dereceyle almaya hak kazanmıştır. (İşbank, 2023)

Bankacılık faaliyetleri açısından ilk yeşil inovasyon uygulaması ise Türkiye Sınai Kalkınma Bankası tarafından 2016 yılında çıkarılan yeşil/sürdürülebilir tahvillerin (Green/Sustainable Bonds) ihracıdır. Garanti BBVA'nın 5 yıl vadeli ve 50 milyon dolar yeni nesil yeşil tahvil ihracı, Türkiye'de gerçekleştiren ilk işlem olma özelliğini taşımaktadır. (Şimşek, 2022). Günümüzde, bankacılık sektörü tarafından ihraç edilen yeşil/sürdürülebilir tahvil miktarı 2016'dan bu yana 2,7 milyar dolara ulaşmıştır (Bigpara, 2023).

Türkiye'de UN Global Compact (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) üyesi bankalar, Akbank, Garanti BBVA, ING Bankası, Şekerbank, Türkiye İş Bankası, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası ve Yapı Kredi Bankası'dır. Bu bankalar 2017 yılında Sürdürülebilir Finansman Bildirgesi'ni imzalayarak, hem finans sektörünün hem de reel sektörün dönüşümüne katkı sağlayacak önemli bir adım atmışlardır. Böylece aşağıda yer alan prensipleri benimsemeyi taahhüt etmişlerdir: (Global Compact Türkiye, 2023).

- Yenilikçi sürdürülebilir finans mekanizmalarının geliştirilmesi ve yaygınlaşması için çalışmak,
- Sürdürülebilir iş modelleri geliştirerek ve finans ürünlerinin küresel Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine olan katkısını gözeterek, sürdürülebilir borçlanma piyasasının giderek daha erişilebilir hale getirilmesi için somut aksiyonlar almak,
- Daha sürdürülebilir, yeşil ve dirençli bir ekonominin inşasında, sürdürülebilir finansın getireceği fırsatları ve yükümlülükleri gözetmek,
- Uzun vadede tüm sektörlerle fikir alışverişi ve bilgilendirme desteği sağlayacak, paydaşlar arası iş birliği imkânlarını değerlendirmek,
- Sürdürülebilir finans çalışmaları kapsamına iklimle ilgili risk ve fırsatları entegre ederek paydaşların da bu konuda farkındalığının artmasını sağlamak,
- İklim değişikliği ile mücadele planları kapsamında diğer bankalar ile iş birliği yaparak ve yenilikçi ürünlerle müşterilerinin karbon ayak izinin azaltılmasına aracılık ederken, Türkiye'nin ulusal emisyon azaltım stratejisine destek olmak.

4. YÖNTEM ve BULGULAR

Finansal piyasaların gücü ve yatırımcıların çevreye karşı duyarlı işler yapma taahhüdü, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın finansmanını başarılı kılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada sürdürülebilirliği sağlamak için bankacılık kapsamında uygulanan yeşil inovasyon uygulamaları incelenmiştir.

Türkiye’de UN Global Compact (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) üyesi ve Sürdürülebilir Finansman Bildirgesi’ni imzalamış bankaların yeşil inovasyon uygulamaları incelenmiştir. Araştırmada kamuya açık raporlardan, bankaların internet sitelerinden ve haber kaynaklarından yararlanılmıştır.

Yeşil inovasyon uygulamalarının öncüsü olan bu bankaların sürdürülebilirlik sürecindeki gelişimleri, yayınlamış oldukları sürdürülebilirlik ilkeleri, standartları ve raporları doğrultusunda yeşil inovasyon uygulamalarının sürdürülebilir ekonomik kalkınma üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler ışığında, bankaların yeşil ürün ve hizmetleriyle sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya sağladığı katkılar değerlendirilmiştir.

İncelenen bankalar alfabetik olarak aşağıda yer almaktadır:

Akbank

30 Ocak 1948 yılında özel sermayeli ticaret bankası olarak kurulan Akbank, ülkemizde bankacılık faaliyetlerine devam etmektedir.

Resim 3: Akbank Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

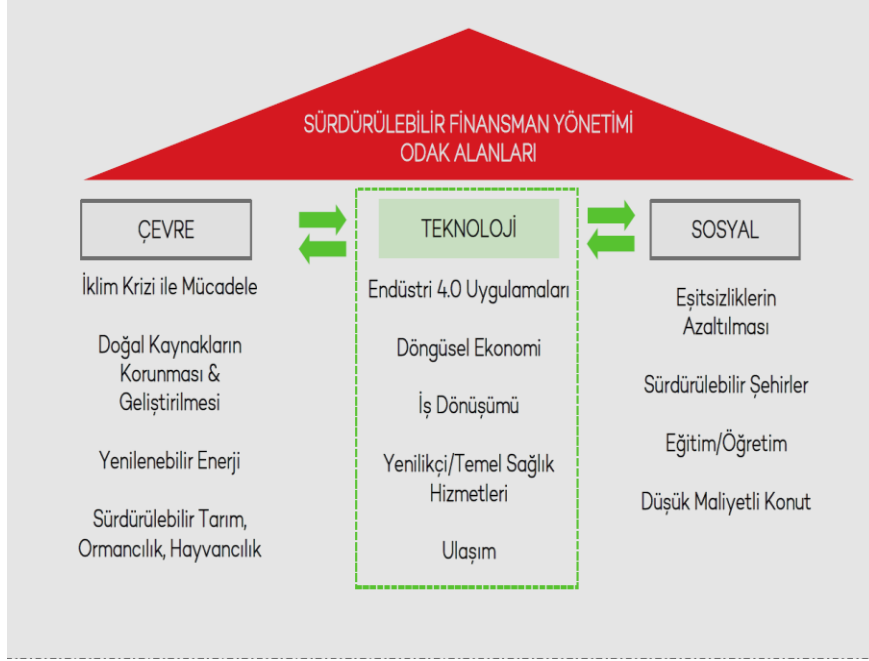


Kaynak: TBB İyi Uygulamalar, AKBANK, Mayıs 2022, s.5

Yukarıdaki şekilde yer alan sürdürülebilir kalkınma amaçlarını gerçekleştirmek üzere kurulmuş Sürdürülebilirlik Komitesi bulunmaktadır. Komite yılda en az 2 kez toplanarak, periyodik olarak sürdürülebilirlik amaçlarını değerlendirmekte ve stratejiler geliştirmektedir.

Sürdürülebilir Finansmana yatırımlar yapılarak ekolojik ve sosyal alana uygun krediler verilmektedir. Bu çerçevede, bankanın sürdürülebilir finansman alanlarında yer alan ürün ve hizmetler aşağıda yer almaktadır:

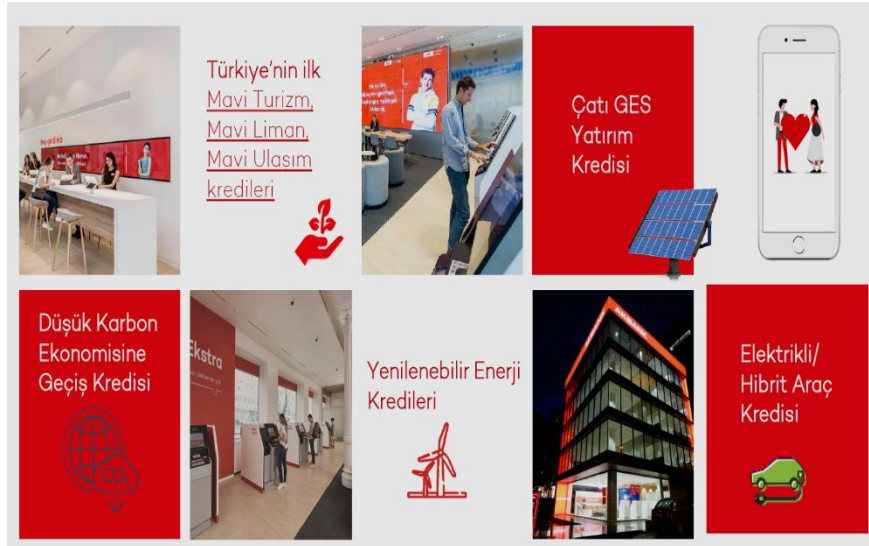
Resim 4: Akbank Sürdürülebilir/Yeşil Finansman Ürün ve Hizmetleri

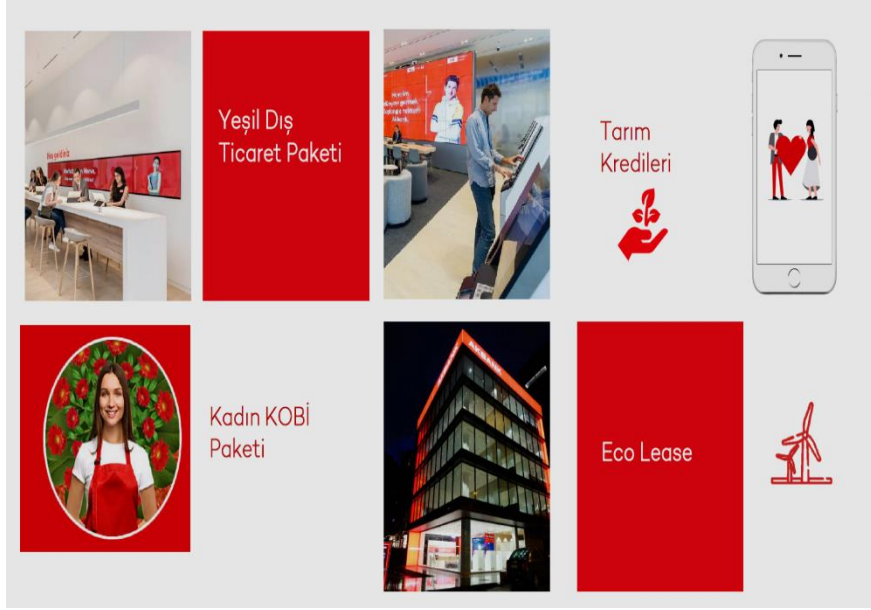


Kaynak: TBB İyi Uygulamalar, AKBANK, Mayıs 2022, s.10

Akbank, Endüstri 4.0 uygulamalarıyla döngüsel ekonomik düzene geçen bir iş modeli dönüşümü gerçekleştirerek, sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda benimsenen yeşil inovasyon uygulamaları da aşağıda yer almaktadır:

Resim 5: Akbank Yeşil İnovasyon Uygulamaları





Kaynak: TBB İyi Uygulamalar, AKBANK, Mayıs 2022, s.13

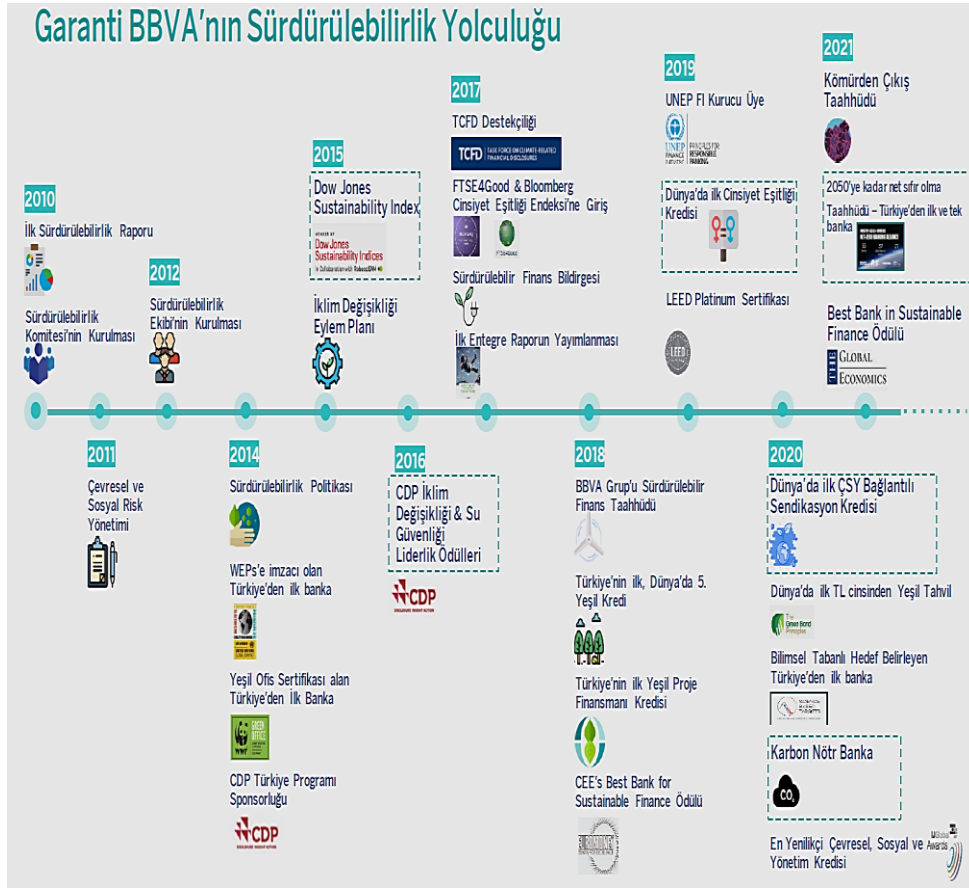
Akbank, sayılan yeşil inovasyon uygulamalarıyla, sürdürülebilir finansmanın çerçevesini genişletip, geliştirmekte, böylece yeşil dönüşüm çalışmalarına katkı sağlamaktadır.

Garanti BBVA

1946 yılında kurulan Garanti BBVA, Türkiye'nin ikinci en büyük özel bankasıdır. Garanti BBVA, Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi (UNEP FI) tarafından hayata geçirilen Sorumlu Bankacılık Prensipleri'ni geliştiren kurucu üyeler arasında Türkiye'den yer alan tek banka statüsündedir.

Garanti BBVA'nın sürdürülebilirlik yolculuğu ilk olarak 2010 yılında Sürdürülebilirlik Komitesi'nin kurulmasıyla başlamış olup, süreç aşağıda özetlenmektedir:

Resim 6: Garanti BBVA'da Sürdürülebilirlik Süreci



Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s.4

Sürdürülebilirlik sürecinde, Sürdürülebilirlik Komitesi aracılığıyla, aşağıda yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkı sağlamaktadır.

Resim 7: Garanti BBVA'nın Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Garanti BBVA'nın katkıda bulunduğu Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Ekonomik **Çevresel** **Sosyal**

Bugüne kadar sürdürülebilir finansmana sağladığımız katkı 60 milyar TL'ye ulaştı

İlgili Önemli Konular	Katkıda Bulduğumuz Sürdürülebilirlik Amaçları	Katkıda Bulduğumuz SBA Hedefleri
Finansal Sağlık	3. İş Etki, Kültür ve Tüketici Konumu	5.1, 5.5, 5.6, 5C, 5.3, 5.2, 5.1
	5. Finansal Sağlık ve Danışmanlık	5.2, 5.3, 5.6
Sürdürülebilirlik	2. Kurumsal Yönetim ve Tüm Risklerin Etkin Yönetimi	2.3, 2.4, 2.5, 2C, 4C, 5.1, 5.5, 5.6, 5C, 6.1, 6.3, 6.4, 6.7, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11, 8.12, 8.13, 8.14, 8.15, 8.16, 8.17
	6. Milet Döngüsü: Fırsatlar & Riskler	12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 12.7, 12.8, 12.9, 12.10, 12.11, 12.12, 12.13, 12.14, 12.15, 12.16, 12.17, 12.18, 12.19, 12.20, 12.21, 12.22, 12.23, 12.24, 12.25, 12.26, 12.27, 12.28, 12.29, 12.30, 12.31
	12. Kapsamlı Raporlama (Diplomasi, kamu, gönüllük, finansal katılımcılık, finansal eğitim)	15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.6, 15.7, 15.8, 15.9, 15.10, 15.11, 15.12, 15.13, 15.14, 15.15, 15.16, 15.17, 15.18, 15.19, 15.20, 15.21, 15.22, 15.23, 15.24, 15.25, 15.26, 15.27, 15.28, 15.29, 15.30, 15.31
BANKA FAZLA MODERNEYE GELECEK	3. İş Etki, Kültür ve Tüketici Konumu	5.1, 5.2, 5.3, 5.6
	4. Kolay, Hızlı Çözümler ve Kendin Yapı Seçenekleri	5.1, 5.2, 5.3, 5.6
OPERASYONEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	1. Sermaye Yeterliliği ve Finansal Performans	5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15, 5.16, 5.17, 5.18, 5.19, 5.20, 5.21, 5.22, 5.23, 5.24, 5.25, 5.26, 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31
	2. Kurumsal Yönetim ve Tüm Risklerin Etkin Yönetimi	10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 10.6, 10.7, 10.8, 10.9, 10.10, 10.11, 10.12, 10.13, 10.14, 10.15, 10.16, 10.17, 10.18, 10.19, 10.20, 10.21, 10.22, 10.23, 10.24, 10.25, 10.26, 10.27, 10.28, 10.29, 10.30, 10.31
	4. Kolay, Hızlı Çözümler ve Kendin Yapı Seçenekleri	5.1, 5.2, 5.3, 5.6
BAKIM VE TEKNİKLER	3. İş Etki, Kültür ve Tüketici Konumu	5.1, 5.2, 5.3, 5.6
	5. Finansal Sağlık ve Danışmanlık	5.2, 5.3, 5.6
	7. Kapsamlı Raporlama (Diplomasi, kamu, gönüllük, finansal katılımcılık, finansal eğitim)	15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.6, 15.7, 15.8, 15.9, 15.10, 15.11, 15.12, 15.13, 15.14, 15.15, 15.16, 15.17, 15.18, 15.19, 15.20, 15.21, 15.22, 15.23, 15.24, 15.25, 15.26, 15.27, 15.28, 15.29, 15.30, 15.31
	8. Siber Güvenlik (iber etkil, veri berraklığı, özdenetimlik)	5.1, 5.2, 5.3, 5.6
BAKIM VE EN BAĞLI YATIRIM	9. Cansız Bağlılık ve İnternet Yönetimi	5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15, 5.16, 5.17, 5.18, 5.19, 5.20, 5.21, 5.22, 5.23, 5.24, 5.25, 5.26, 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31
	10. Çevresel ve İş Yaşamı Dengesi	5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15, 5.16, 5.17, 5.18, 5.19, 5.20, 5.21, 5.22, 5.23, 5.24, 5.25, 5.26, 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31
	11. İnsan Hakkları	5.1, 5.2, 5.3, 5.6
KURUMSAL YÖNETİM	2. Kurumsal Yönetim ve Tüm Risklerin Etkin Yönetimi	5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15, 5.16, 5.17, 5.18, 5.19, 5.20, 5.21, 5.22, 5.23, 5.24, 5.25, 5.26, 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31
	3. İş Etki, Kültür ve Tüketici Konumu	5.1, 5.2, 5.3, 5.6
COVID-19	13. COVID-19	5.1, 5.2, 5.3, 5.6

Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s.5

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde, enerji verimliliği, döngüsel ekonomi, karbon emisyonlarının azaltımı, sürdürülebilir yatırımların finansmanı ve girişimcilerin desteklenmesi alanlarına odaklanmaktadır. Sürdürülebilirlik eylem planı içerisinde düşük karbonlu ekonomiye geçiş önem arz etmektedir.

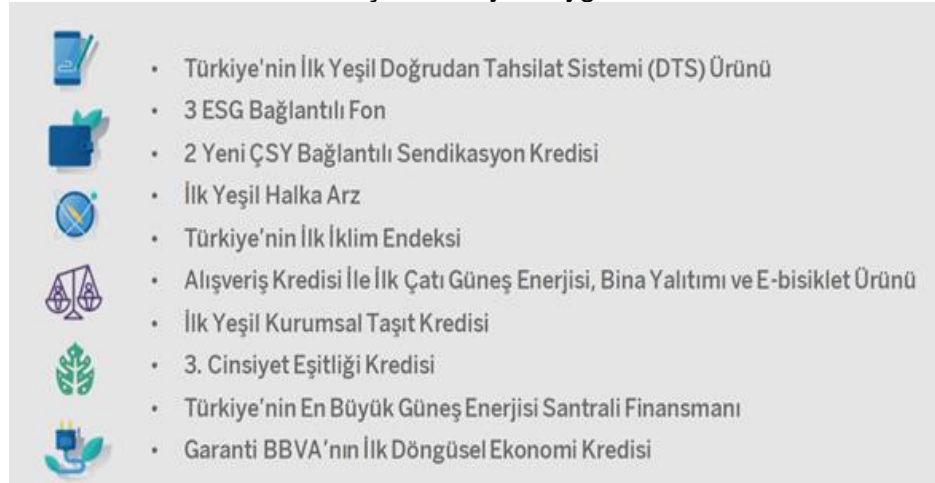
Resim 8: Garanti BBVA'da Sürdürülebilirlik Eylem Planı



Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s. 18

Düşük karbonlu ve döngüsel ekonomiye geçişi hedefleyen, sürdürülebilirlik eylem planı çerçevesinde yürüttükleri yeşil inovasyon uygulamaları aşağıda yer almaktadır:

Resim 9: Garanti BBVA Yeşil İnovasyon Uygulamaları 1



Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s. 24

Resim 10: Garanti BBVA Yeşil İnovasyon Uygulamaları 2

Garanti BBVA Sürdürülebilir Finans Ürünleri

Yeşil Konut Kredisi

- 2017'den beri sunuyoruz.
- B ve üzeri Enerji Kimlik Belgesi ya da LEED, BREEAM gibi uluslararası yeşil bina sertifikaları olan binalardaki konutlar için kullanıyoruz.
- 2020 sonu itibarıyla toplam kullandırım 520 milyon TL oldu.



Çevreci Taahhüt Kredisi

- 2017'den beri sunuyoruz.
- Hibrit ve elektrikli araçlar için kullanıyoruz.
- 2020 sonu itibarıyla toplam kullandırım 34,7 milyon TL oldu.



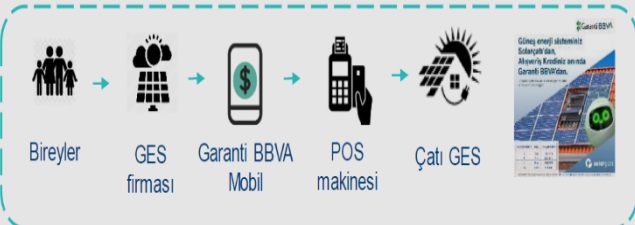
Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s.26

Resim 11: Garanti BBVA Yeşil İnovasyon Uygulamaları 3

Garanti BBVA Sürdürülebilir Finans Ürünleri

Bireysel Çatı GES

Bireyler → GES firması → Garanti BBVA Mobil → POS makinesi → Çatı GES




5 dakikada Çatı GES kredisi

Alışveriş Kredisi ile kolay ve hızlı GES kredisi

Bina Yalıtımı Ürünü

Bireyler → İZOCAM Yalıtım firması → Garanti BBVA Mobil → POS makinesi → Yalıtımlı bina



5 dakikada Bina Yalıtımı kredisi

Alışveriş Kredisi ile kolay ve hızlı bina yalıtımı kredisi

Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s.27

Resim 12: Garanti BBVA Yeşil İnovasyon Uygulamaları 4 Garanti BBVA Sürdürülebilir Finans Ürünleri

Tüzel Çatı GES



1 haftada

PF Enerji Ekibi tarafından onaylanacak firma listesi KOBİ ve Ticari müşteriler için hızlı ve kolay GES kredisi süreci %50 avans, %50 kurulum sonrası



Kurumsal Yeşil Taahhüt Kredisi

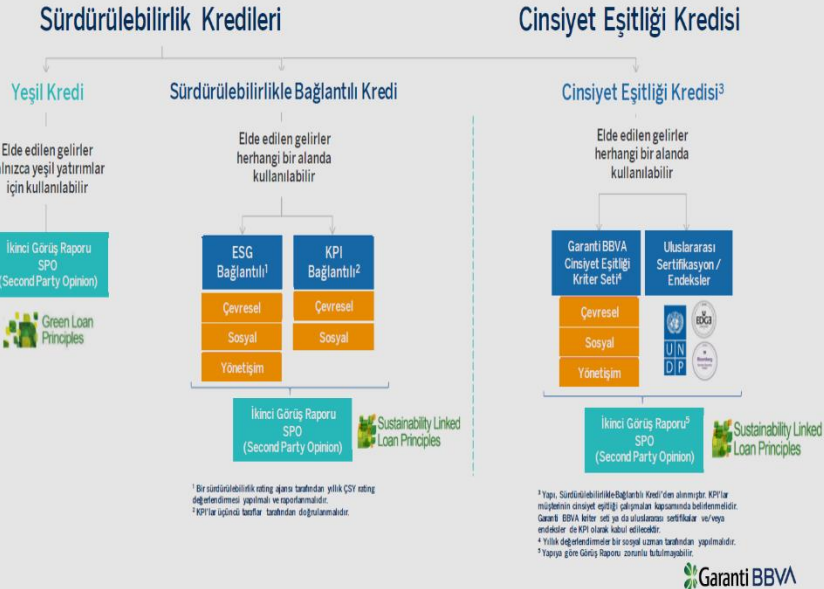
- Türkiye'de bir ilk olan Kurumsal Yeşil Taahhüt Kredisi ile Garanti BBVA, şirketlerin düşük faiz avantajıyla daha verimli hibrit ve elektrikli araçlara geçişine öncülük ederken, bir yandan da filoların çevreci taşıtlarla yenilenmelerini teşvik ederek dünyanın geleceğine katkı sağlamayı hedefliyor.



Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s.28

Resim 13: Garanti BBVA Yeşil İnovasyon Uygulamaları 5 Kurumsal ve Yatırım Bankacılığı Müşterileri

Mevcut Sürdürülebilirlik Ürünleri



Kaynak: Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans, 8 Mart 2022, s.25

Yukarıda yer alan yeşil inovasyon uygulamalarıyla ülkenin yeşil dönüşüm çalışmalarına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

ING Bankası

Hollanda merkezli çok uluslu banka statüsünde olan ING Bankası, Net Sıfır Bankacılık Birliği (NZBA) üyesidir. Türkiye’de sürdürülebilir bankacılık konusunda değişime öncülük eden bankalar arasında yer alan bankanın sürdürülebilirlik süreci 2014 yılında başlamıştır.

Resim 14: ING Bankası Sürdürülebilirlik Süreci



Kaynak: ING Sürdürülebilirlik Sunumu, 2022, s.2

Sürdürülebilirliği iş süreçlerine yerleştirmiş olan ING, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından özellikle SKA 8, SKA 10, SKA 12 ve SKA 13’e odaklanmaktadır.

Resim 15: ING Bankası Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

ING Grubu Olarak İklim odaklanıyoruz

Kendi operasyonumuzda net sifıra ulaşmak için uğraşıyoruz

Müşterilerimizi güçlendiriyoruz.

Etkimizi artırmaya çalışıyoruz

- Kendi faaliyetlerimizden kaynaklanan kapsam 1, 2 ve 3 CO₂ emisyonlarının azaltılması (*)
- Tedarikçileri sorumlu şekilde davranmaya teşvik etmek için sürdürülebilir satın alma standartları

(*) Emisyon ölçümleri 6 aylık periyotlarla gerçekleştirilmekte

- Müşterileri güçlendirmek için öncü ürün/hizmet ve inovasyon sağlanması
- BM destekli [Net Sıfır Bankacılık İttifakı](#) ile uyumlu olarak, 2050 yılına kadar kredi portföyümüzün net sifıra yönlendirilmesi
- Geçiş aşamasındaki müşterilerimizin desteklenmesi yoluyla, Sorumlu Finans'ta büyüme

- Sektörel Net Sıfır yol haritasının sektör oyuncuları ve uzmanlar ile birlikte geliştirilmesi
- İklim uyumluluğu ve iklim riski yönetimindeki ilerlemenin ING Grup bazında yıllık olarak açıklanması
- Müşterilerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki olumsuz etkilerini sınırlamalarına yardımcı olurken, bir yandan da pozitif değişiklikler yapmalarına ve biyolojik çeşitlilik risklerini yönetmelerine destek olunması

4

Kaynak: ING Sürdürülebilirlik Sunumu, 2022, s.4

ING Bankası, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na ulaşma hedefiyle yaptığı iş birlikleri aşağıda yer almaktadır:

Resim 16: ING Bankası Sürdürülebilirlik İş birlikleri

ING Grubu işbirliği yapıyor, etkisini arttırmak için birlikte çalışıyor



Sürdürülebilirliği finans piyasasına daha fazla entegre etmek üzere Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans İnisiyatifi (UNEP FI) üyesi ve aynı zamanda Sorumlu Bankacılık İlkeleri'nin kurucu imzacısı.



Net Sıfır Bankacılık İttifakı katılımcısı. Ayrıca Net Sıfır Çelik İnisiyatifi gibi, dekarbonizasyon bağlantılı diğer sektöre özel çalışma gruplarında da aktif ve iklim uyumlu finans iş akışlarına liderlik ediyor.



Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkıda bulunuyor. *Sosyal tarafta:* SKA 8 – İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme ve SKA 10 – Eşitsizliklerin Azaltılması & *Çevre tarafında:* sorumlu tüketim ve iklim eylemine odaklanan SKA 12 ve 13.



Müşteriler ile düşük karbonlu dönüşümleri konusunda ortaklıklar kuruluyor.



2021'den beri Birleşmiş Milletler'in Finansal Sağlık ve Kapsayıcılığı taahhüt eden Sorumlu Bankacılık Prensiplerinin kurucu imzacısı.

8

Kaynak: ING Sürdürülebilirlik Sunumu, 2022, s.8

Sayılan iş birlikleri çerçevesinde, düşük karbonlu ekonomiye geçiş hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda gerçekleştirilen yeşil inovasyon uygulamaları aşağıda yer almaktadır:

Resim 17: ING Bankası Yeşil İnovasyon Uygulamaları

Finansal Sağlık ve Kapsayıcılık

Müşterilerimiz ve faaliyet gösterdiğimiz toplumun finansal sağlığını iyileştirmek için çalışıyoruz.



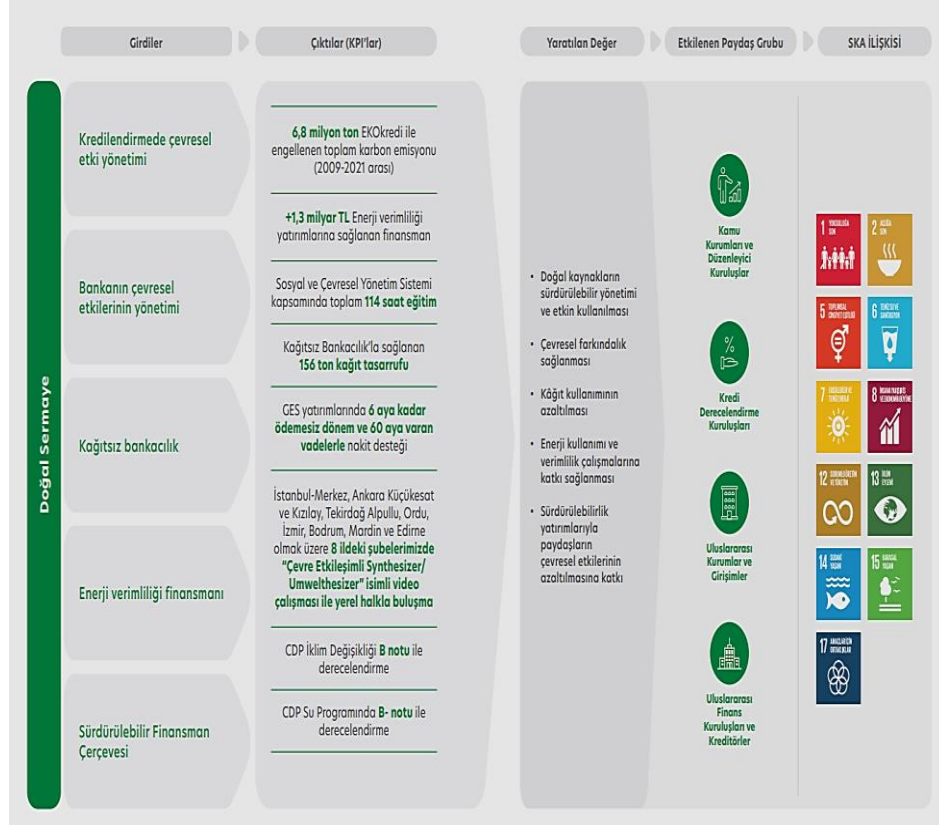
Kaynak: ING Sürdürülebilirlik Sunumu, 2022, s.13

ING, yeşil inovasyon uygulamalarıyla sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır.

Şekerbank

Şekerbank, 1953 yılında yüzbinlerce küçük yatırımcı ve çiftçinin iş birliğinde kurulmuştur. Sürdürülebilir kalkınma odaklı bankacılık geleneğini sürdüren Şekerbank'ta sürdürülebilirlik süreci aktif bir şekilde ilerlemekte ve sürdürülebilir finansmana odaklanılmaktadır.

Resim 18: Şekerbank'ta Sürdürülebilirlik Süreci



Kaynak: Şekerbank 2021 Entegre Raporu, s.44-45

Sürdürülebilirlik süreci çerçevesinde, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (özellikle SKA1, SKA2, SKA5, SKA6, SKA7, SKA8, SKA12, SKA13, SKA14, SKA15, SKA17) ulaşmak için belirlediği odak alanları ve kurduğu iş birlikleri aşağıda yer almaktadır:

Resim 19: Şekerbank Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları



Kaynak: Şekerbank Sürdürülebilirlik Raporu, 2021, s.13

Bu amaçlara ulaşmak ve sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak için yeşil inovasyon uygulamalarına öncelik verilmektedir.

Resim 20: Şekerbank Yeşil İnovasyon Uygulamaları



Kaynak: <https://www.sekerbank.com.tr/hakimizda/surdurulebilir-bankacilik/enerji-verimliliği-ve-iklim-degisikligiyle-mucadele>

Şekerbank'ta özellikle iklim değişikliğiyle mücadele konusunda, gelecek nesillere yaşanabilir dünya bırakabilmek amacıyla sürdürülebilir finansman ön plana çıkarılmaktadır.

Türkiye İş Bankası

1924 yılında kurulan banka, Türkiye’de bireysel ve ticari bankacılık hizmeti sunan en büyük özel banka statüsündedir.

Düşük karbon ekonomisine geçişte aktif rol oynamayı hedefleyen Türkiye İş Bankası, sürdürülebilirlik faaliyetlerini sürekli yeniden yapılandırmaktadır. Banka, yürüttüğü faaliyetlerin ekolojik ve sosyal etkilerini de düzenli olarak takip etmektedir. Bu çerçevede, sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ilişkin banka politikaları aşağıda yer almaktadır:

Resim 21: Türkiye İş Bankası Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

2015 yılında ilan edilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA); hükümetler, şirketler ve sivil toplum örgütlerine, ortak gelecek için kritik öneme sahip alanlarda, iş birliği içinde çalışmalarını ve harekete geçmeleri için bir çağrı niteliği taşıyor. Bankacılık sektörü, küresel ve bölgesel sorunlara hem doğrudan hem de dolaylı çözümler sunmak için sahip olduğu kaynaklarla bu amaçlara katkı sağlayacak kurumların başında geliyor. Dönüştürücü gücümüzün ve sorumluluklarımızın farkında olarak, faaliyetlerimizde Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını rehber alıyoruz. Amaçlara yaptığımız katkıyı değer yaratma sürecinin önemli bir bileşeni olarak görüyoruz.

Düşük karbon ekonomisine geçişi destekliyor ve enerji dönüşümünün sağlanması amacıyla yenilenebilir enerji yatırımları için finansman sağlıyoruz. Ayrıca kendi operasyonlarımız için ihtiyaç duyduğumuz enerjiyi, yenilenebilir kaynaklardan temin ederek yenilenebilir enerji sektörü için kaynak yaratıyoruz. Geliştirdiğimiz ürün ve hizmetleri sunarken çevresel etkileri gözetiyoruz. Finansman sağladığımız projelerin çevresel ve sosyal etkileri titizlikle değerlendiriyor; projelerden kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi/bertaraf edilmesi yönünde önlemler alınması sağlıyoruz.

Yaygın şube ağı ve dijital bankacılık uygulamamızın yanı sıra dezavantajlı müşteri grupları için geliştirdiğimiz ürün ve hizmetlerle finansal hizmetlere erişimi destekliyor ve toplumsal refaha katkı sağlıyoruz. Hazırladığımız tarafsız ve kapsamlı ekonomik raporları dijital ortamda sınırsız erişime açarak entelektüel bilgi birikimini farklı paydaşlara yansıtıyoruz. Dijital bankacılığa verdığımız önem, altyapı yatırımlarına sağladığımız finansman yürüttüğümüz inovasyon çalışmalarını ve desteklediğimiz start-up'lar ile yeni ekonomiye geçişte destek sağlıyoruz.

Sürdürülebilir kalkınma için yaygın ve nitelikli eğitimin önemine inanıyoruz. Bu nedenle hem kendi çalışanlarımızın gelişimine yatırım yapıyor, hem de eğitim sektörüne sunduğumuz krediler ve hayata geçirdiğimiz uzun soluklu sosyal sorumluluk projeleri ile ülkenin eğitim kalitesine katkı sağlıyoruz. Adil bir çalışma ortamı sunarak, dezavantajlı grupların finansal hizmetlere erişimini artırarak ve uzun soluklu sosyal sorumluluk programlarını destekleyerek tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer yaratmak için çalışıyoruz.

Kaynak: <https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/surdurulebilirlik-kalkinma-amaclarina-katkimiz>

Türkiye İş Bankası, yeşil inovasyon uygulamalarını ilke edinmiş bir bankadır. Yeşil inovasyon uygulamaları sayesinde iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini değerlendirerek, sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu çerçevede, Türkiye İş Bankası Yeşil Inovasyon Uygulamaları aşağıda sıralanmıştır:

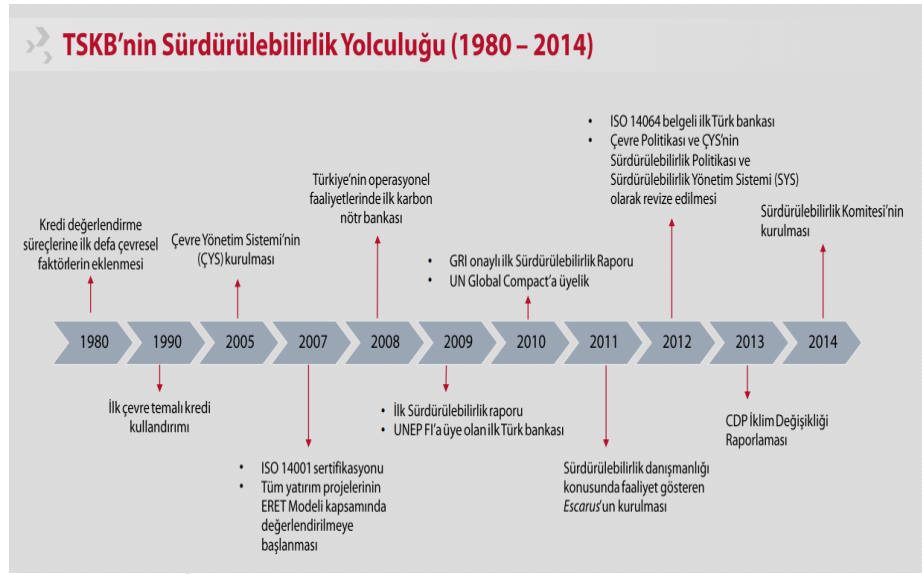
- Yenilenebilir enerjinin finansmanı
- Yeşil tahvil
- İş'te güneş kredisi
- Kentsel dönüşüm kredisi
- Lisanssız elektrik üretim kredisi
- Enerji verimliliği kredisi
- Çevreci taşıt kredisi
- Elektrikli şarj istasyonu kurulum kredisi
- Çevreci işyeri kredisi
- Çevreci ev kredisi
- Denizleri koruyalım kredisi
- Güneş enerjili bankamatiklerimiz
- Geleceğe orman
- Maximum TEMA kart
- TEMA çevre değişken fon
- İş'te kadın hisse senedi fonu
- İş portföy yenilenebilir enerji karma fonu

Yukarıda sayılan yeşil inovasyon uygulamaları çerçevesinde, düşük karbonlu ekonomiye geçiş ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma sürecine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası

1950 yılında kurulan banka, Türkiye'nin ilk özel sermayeli kalkınma ve yatırım bankasıdır. Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, ortaya koyduğu yeşil inovasyon uygulamalarıyla Türk finans sektöründe öncü banka niteliği taşımaktadır. Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nın sürdürülebilirlik süreci 1980'li yıllara kadar dayanmakta olup, 2014 yılında Sürdürülebilirlik Komitesi kurulmuştur.

Resim 22: Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nda Sürdürülebilirlik Süreci



Kaynak: TBB İyi Uygulamalar, TSKB, 09.02.2022, s.5

Sürdürülebilirlik Komitesi periyodik toplantılarıyla, aşağıda yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Resim 23: Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları



Kaynak: <https://www.tskb.com.tr/hizmetler/surdurulebilir-bankacilik/yarattigimiz-etki/bm-surdurulebilir-kalkinma-amaclari>

Banka, sayılan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile kütüphanecilik unsurunu birleştirmiş ve sürdürülebilirlik kitapları koleksiyonunu okurlara sunmuştur. Bu çerçevede yeşil inovasyon uygulamaları aşağıda yer almaktadır.

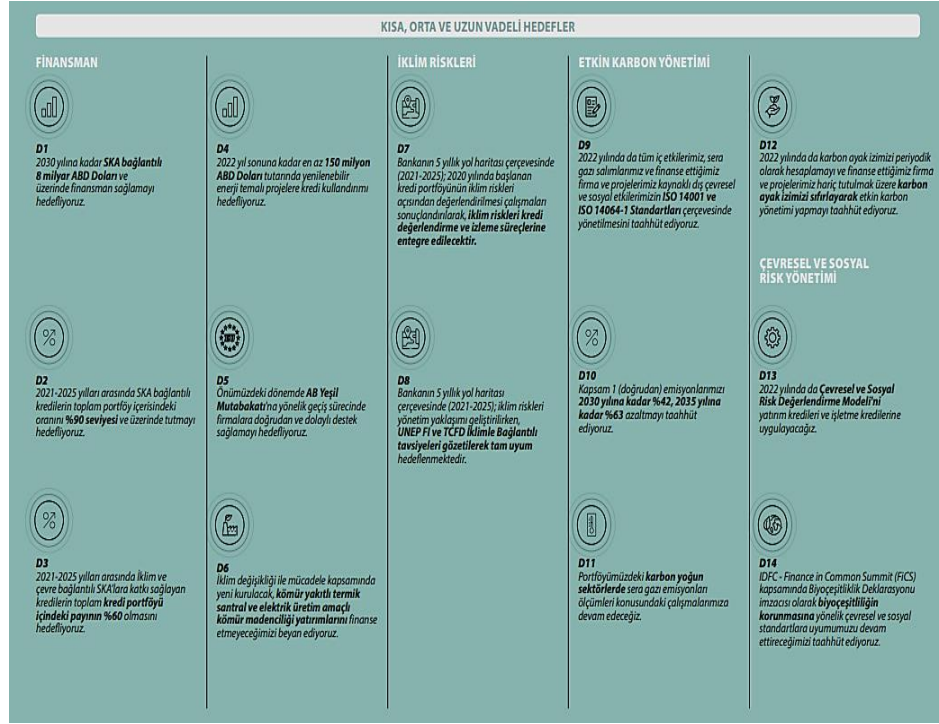
Resim 24: Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Yeşil İnovasyon Uygulamaları



Kaynak: <https://www.tskb.com.tr/hizmetler/surdurulebilir-bankacilik>

Türk finans sektörüne yeşil/sürdürülebilir finans alanında yeni enstrümanlar kazandırmayı hedef haline getiren bankanın sürdürülebilirlik hedefleri aşağıda yer almaktadır:

Resim 25: Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Sürdürülebilirlik Hedefleri



Kaynak: TSKB 2021 Entegre Faaliyet Raporu, s:74

İklim riskleri, etkin karbon yönetimi, çevresel ve sosyal risk yönetimini içeren hedeflerin finansmanı önem arz etmektedir.

Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası

1975 yılında kurulan Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası, kendisinin ve hizmet sağladığı kuruluşların faaliyetlerinden doğabilecek ekolojik ve sosyal etkileri değerlendirmekte ve yönetmektedir. Bu amaçla, aşağıda yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na doğrudan ve dolaylı olarak katkı sağlamaktadır.

Resim 26: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları



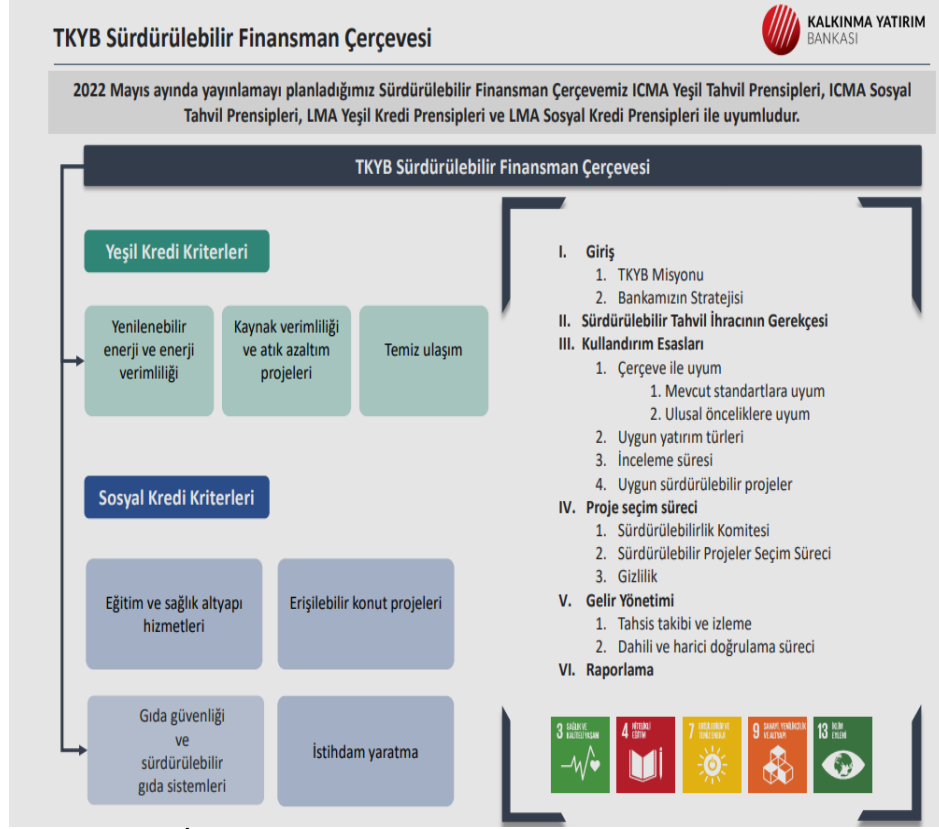
Kaynak: TKYB 2021 Entegre Raporu, s:106

Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası, 2010 yılında TSE EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı'na sahip olan ilk kamu bankasıdır.

Sektörünün sürdürülebilir gelecek üzerindeki etkisini artırmak amacıyla hazırlanan "UNEP FI Sorumlu Bankacılık Prensipleri"nin kurucu

imzacısıdır. 2021 CDP İklim Değişikliği Programı'nda B (Yönetim) skorunu elde etmiş ve Türkiye'de en yüksek notu alan finans kuruluşları arasında yer almıştır (TBB, 2023)

Resim 27: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası'nda Yeşil İnovasyon Uygulamaları



Kaynak: TBB İyi Uygulamalar, TKYB, 2022, s. 15

Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası, özellikle SKA3, SKA4, SKA7, SKA9, SKA13 çerçevesinde, yeşil inovasyon uygulamaları ile sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Yapı Kredi Bankası

1944 yılında kurulan Yapı Kredi Bankası, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın ancak ekolojik ve sosyal sürdürülebilirlikle birlikte mümkün olabileceği bilincinden hareket etmektedir. Bu çerçevede bankanın sürdürülebilirlik süreci aşağıda yer almaktadır:

Resim 28: Yapı Kredi Bankası Sürdürülebilirlik Süreci



Kaynak: Yapı Kredi'de Sürdürülebilirlik, YAPI KREDİ, Haziran 2022, s.2

Bankanın sürdürülebilirlik sürecindeki amaç gelecek nesiller için ekolojik, ekonomik ve sosyal koşulları devam ettirebilmektedir. Bu çerçevede, finans sektörünün sürdürülebilirlik açısından dönüştürücü güce sahip olduğundan hareketle stratejiler üretmektedir. Bu stratejiler ekseninde belirledikleri hedefler ise aşağıda yer almaktadır:

Resim 29: Yapı Kredi Bankası Sürdürülebilirlik Hedefleri



Kaynak: Yapı Kredi'de Sürdürülebilirlik, YAPI KREDİ, Haziran 2022, s.3

Sürdürülebilir ürün ve hizmetlerle, paydaşlarının ve müşterilerinin yeşil dönüşümlerini desteklemektedir. Bu doğrultuda, Yapı Kredi Bankası Sürdürülebilirlik Çerçevesi aşağıda yer almaktadır:

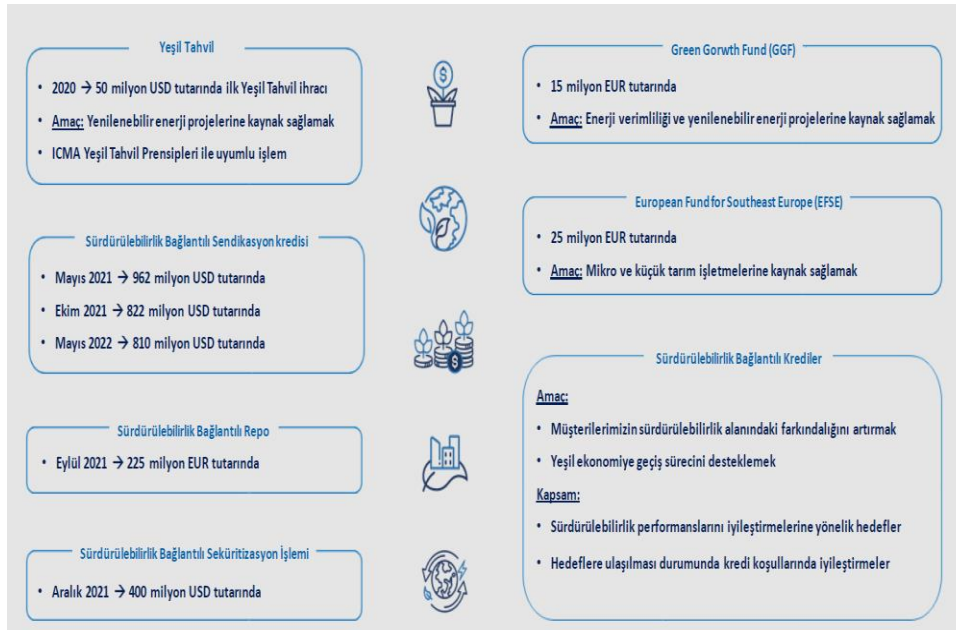
Resim 30: Yapı Kredi Bankası Sürdürülebilirlik Çerçevesi



Kaynak: Yapı Kredi'de Sürdürülebilirlik, YAPI KREDİ, Haziran 2022, s.4

Banka sürdürülebilirlik çerçevesinde, yeşil inovasyon uygulamalarıyla sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu uygulamaların örnekleri aşağıda yer almaktadır:

Resim 31: Yapı Kredi Bankası Yeşil İnovasyon Uygulamaları 1



Kaynak: Yapı Kredi'de Sürdürülebilirlik, YAPI KREDİ, Haziran 2022, s.8

Resim 32: Yapı Kredi Bankası Yeşil İnovasyon Uygulamaları 2



Kaynak: *Yapı Kredi'de Sürdürülebilirlik, YAPI KREDİ, Haziran 2022, s.9*

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, ülkemizde faaliyet gösteren bankaların sürdürülebilirliği nasıl ele aldığı incelenmiş ve bankalar yeşil inovasyon uygulamaları açısından değerlendirilmiştir. Seçilen bankalar, UN Global Compact (BM Küresel İlerler Sözleşmesi) üyesi ve Sürdürülebilir Finansman Bildirgesi'ni imzalamış bankalardır. Bu kapsamda, bankaların kamuya açık olan raporlarından, internet sitelerinden ve çeşitli haber kaynaklarından faydalanılmıştır.

İncelenen bankalar, yeşil inovasyon uygulamalarını iş süreçlerine başarıyla dahil eden bankalardır. Kendi iş süreçlerinde yeşil teknolojileri kullanan bankalar, sundukları ürün ve hizmetlerde de yeşil inovasyon uygulamalarını başarıyla gerçekleştirmiş ve gerçekleştirmeye devam etmektedir.

Bankaların kurum içi sürdürülebilirlik çalışmalarının dışında, tüm paydaşlarının sürdürülebilirlik yolculuklarında onlara destek vermek için yeşil inovasyon uygulamalarını benimsedikleri görülmüştür. Bu süreçte incelenen bankaların kendilerine özgü uygulamaları olduğu görülmekle birlikte, amaç ve hedeflerinin sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlamak ve bu konuda öncü olmak olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada seçilen bankaların, iklim değişikliğinin olumsuz ekolojik etkilerini en aza indirmek amacıyla tasarruf ve verimlilikte artış sağlamak için adımlar attıkları görülmüştür. Küresel risk ve fırsatları değerlendirerek sürdürülebilirlik yönetimine önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Değerlendirmeler ışığında, gelecek nesiller için ekolojik, ekonomik ve sosyal koşulların devam ettirilebilmesi amacıyla sürdürülebilirliği iş kültür ve süreçlerinin temeline yerleştirdikleri tespit edilmiştir.

Sürekli yenilik arayışında olan bankalar, sürdürülebilir finans ürünleriyle sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Küresel gelişmeleri takip edip, global sürdürülebilir risk ve fırsatları değerlendiren bir yönetim anlayışını benimseyerek, geleceğin belirsizliklerine karşı hazırlanmaktadır. Ayrıca, sürdürülebilir dönüşüm gerçekleştirmek isteyen

müşterilerine yeşil inovasyon uygulamalarıyla destek vermektedir. Bu çerçevede, yeşil dönüşümü destekleyen tüm müşterilerine yeşil ürün ve hizmetlerle destek verdikleri görülmüştür. Sürdürülebilir yatırım projelerinin finansmanını kolaylaştırarak, karbon emisyonlarının azaltılmasının hedeflendiği tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere, finans sektörü sürdürülebilirlik açısından, dönüştürücü bir güce sahiptir. Sektörün bu gücü etkin kullanarak sürdürülebilir ekonomik kalkınma hedefinde önemli görevler üstlenmeleri gerekmektedir.

Finans sektöründe ekonomik sürdürülebilirlik açısından önemli bir role sahip olan bankacılık sektörü de, bireysel ve kurumsal müşterilere sundukları finansal hizmet faaliyetleriyle ekonomik piyasalara yön vermektedir. Bu çerçevede, bankalar yeşil ürün ve hizmetler sunarak sürdürülebilirlik sürecine katkı sağlamaktadır.

Bankalar tarafından sunulan yeşil ürün ve hizmetlerden faydalanmak isteyen işletmelerin, sürdürülebilir kalkınma amaçlarını benimsemiş olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, işletmelerin sürdürülebilir finans fırsatlarından yararlanabilmeleri için yürüttükleri sürdürülebilirlik stratejileri önem kazanmaktadır.

Bankacılık sektöründe sürdürülebilirlik stratejilerinde, iklim risklerinin etkin olarak yönetilmesi, sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya geçiş sürecinde ihtiyaç duyulan finansman araçlarının üretilmesi, yeşil inovasyon uygulamaları geliştirilmesi ve bu süreçte paydaşlarla işbirlikleri yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

AKBANK, (2022). TBB İyi Uygulamalar.

BDDK Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (2021). Sürdürülebilir Finans, 26 Mayıs 2021.

Bihari, S. C., Pandey, B. (2015). Green Banking in India, *Journal of Economics and International Finance*, 1-17.

Charter, M., Clark, T. (2007). Sustainable innovation: key conclusions from SustainableInnovation Conferences 2003–2006 organised by The Centre for SustainableDesign.

Escarus (2016). İklimin Finansmanı Yeşil Tahviller/Karbon Fiyatlandırma, 30.10.2023, <http://iklimekonomisi.org/uploads/rapor/6312613-turkce-escarus-insights-climate-finance.pdf>.

Fussler, C. ve James, P. (1996). Driving eco-innovation: a breakthrough discipline for innovation and sustainability. New York: Pitman Publishing.

Garanti BBVA, (2022). Garanti BBVA'da Sürdürülebilir Finans.

https://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/ekonomi-haberleri/yesil-finansman-uygulamasi-yayginlasiyor_ID1470193/.

<https://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye-surdurulebilir-finansman-bildirgesi-guncellendi-2/>.

<https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/surdurulebilirlik-kalkinma-amaclarina-katkimiz>.

- <https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/yesil-ekonomiye-katki-saglayan-urunler>.
- <https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/is-bankasi-yesil-bina-sertifikasi-alan-ilk-turk-bankasi-oldu>.
- <https://www.sekerbank.com.tr/hakkimizda/surdurulebilir-bankacilik/enerji-verimliliği-ve-iklim-değişikliğiyle-mucadele>.
- <https://www.tskb.com.tr/hizmetler/surdurulebilir-bankacilik>.
- <https://www.tskb.com.tr/hizmetler/surdurulebilir-bankacilik/yarattigimiz-etki/bm-surdurulebilir-kalkinma-amaclari>.
- ING Bankası, (2022). ING Sürdürülebilirlik Sunumu.
- ISO, Uluslararası Standartlar Kurumu, (2023), www.iso.org
- ISO Yeşil Bülten, (2023).
https://www.iso.org.tr/surdurulebilirlik/docs/Yesil_Bulten_2023.pdf
- Leenders, M. ve Y. Chandra (2013). Antecedents and Consequences of Green Innovation in the Wine Industry: The Role of Channel Structure, *Technology Analysis ve Strategic Management*, 25 (2), 205-218.
- OECD ve EUROSTAT (2005). *Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler*, 3. Baskı, Ankara: Tübitak Yayınları.
- Orado, D. (2021). What you need to know about IFC's green bonds (The World Bank Climate Explainer Series) Retrieved from, 30.10.2023, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2021/12/08/what-you-need-to-know-about-ifc-s-green-bonds>).
- Pichlak, M. ve Szromek, A.R. (2021). Eco-Innovation, Sustainability and Business Model Innovation by Open Innovation Dynamics. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7, 149, 1-15.
- Sakinç, Ö. (2020). Yeşil Bankacılık ve Türkiye Uygulaması, 23.11.2023, <https://www.researchgate.net/publication/345725416>).
- Schiederig, T., F. Tietze ve C. Herstatt (2012). Green innovation in technology and innovation management—an exploratory literature review, *R&D Management*, 42(2), 180-192.
- Schumpeter, J.A. (1911) *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press, Cambridge.
- Şekerbank, (2021). Şekerbank 2021 Entegre Raporu.
- Şekerbank, (2021). Şekerbank Sürdürülebilirlik Raporu.
- Şimşek, O. (2022). Yeşil Finansman Uygulamalarının Sürdürülebilir Kalkınma Üzerindeki Rolü: Türkiye Projeksiyonu, *Journal of Economics and Financial Researches*, 4(1), 16-45.
- TKYB, (2021). TKYB 2021 Entegre Raporu.
- TKYB, (2022). TBB İyi Uygulamalar.
- TSKB, (2021). TSKB 2021 Entegre Faaliyet Raporu.
- TSKB, (2022). TBB İyi Uygulamalar.

Türkiye Bankalar Birliği Üyesi Bankalar Tarafından Sürdürülebilirlik Tavsiye Kararı Çerçevesinde Gerçekleştirilen Faaliyetler Raporu, 23.11.2023, https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/8805/Surdurulebilirlik_Tavsiye_Karari_Hakkinda_Bankalarin_Faaliyetleri.pdf).

YAPI KREDİ, (2022). Yapı Kredi'de Sürdürülebilirlik.

Zhang, Z., Gong, B., Tang, J., Liu, Z., & Zheng, X. (2019). The joint dynamic green innovation and pricing strategies for a hybrid system of manufacturing and remanufacturing with carbon emission constraints. *Kybernetes*, 48(8), 1699–1730.

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN BAKIŞ AÇISINDAN İLKOKUL DÜZEYİNDE GİRİŞİMCİLİK POTANSİYELİNİN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME

Nihal YÜKSEL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
nihalyuksel06@gmail.com ORCID: 0009-0001-8425-5822

Hacı Mehmet YILDIRIM

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm Fakültesi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü hadjimehmet@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0718-7296

ÖZ

İş dünyasında girişimcilik, yenilikçilik ve risk alma becerileri her gün daha önemli hal almaktadır. Yeni iş fikirleri geliştirme ve ekonomik anlamda kalkınma sağlanmasında da girişimcilik ön plana çıkmaktadır. Girişimcilik potansiyelinin erken dönemlerden itibaren geliştirilmesine yönelik verilen eğitimler ileri yaşlarda gerçekleştirilecek ekonomik faaliyetlerin şekillenmesine katkı sağlayabilir. Bu araştırmada ilkökul düzeyinde girişimcilik eğitiminin girişimcilik potansiyelinin gelişmesindeki katkısını ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu Eskişehir ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden kolayda örnekleme yoluyla belirlenen, girişimcilik eğitimine yönelik ilgili ve araştırmaya katılmak için gönüllü 30 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada veriler açık uçlu soru formu kullanılarak toplanmıştır. Soru formu, katılımcılara Mayıs 2023 ile Haziran 2023 döneminde internet ortamında ulaştırılmış ve sorulara verilen yanıtlar toplanmıştır. Elde edilen görüşler betimsel analiz ve kelime bulutu kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmelerin sonucunda, öğrencilerin girişimcilik potansiyelini girişimcilik eğitiminde kullanılan yöntem ve teknikler etkilerken, erken yaşlarda girişimcilik eğitimi verilmesi gerektiğini vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik eğitimi, girişimcilik potansiyeli, sınıf öğretmenleri.

Araştırma Alanı: İşletme Yönetimi

Araştırma Türü: Araştırma Makalesi

JEL Kodları: I20, L26, M10

Gönderim Tarihi: 2 Şubat 2024; Kabul Tarihi: 18 Mart 2024
Copyright © İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi

AN EVALUATION ON THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP POTENTIAL AT THE PRIMARY SCHOOL LEVEL FROM THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERSPECTIVE

ABSTRACT

In the business world, entrepreneurship, innovation and risk-taking skills are becoming more important every day. Entrepreneurship also comes to the fore in developing new business ideas and achieving economic development. Education provided to develop entrepreneurial potential from early ages contribute to the shaping of economic activities to be carried out in later ages. This research aims to reveal the contribution of entrepreneurship education at primary school level to the development of entrepreneurial potential. The study group of the research consists of 30 primary school teachers working in Eskişehir province, determined through convenience sampling, who are interested in entrepreneurship education and volunteer to participate in the research. In the study, data were collected using an open-ended questionnaire. The questionnaire was delivered to the participants using internet between May 2023 and June 2023, and the answers to the questions were recorded. The opinions obtained were evaluated using descriptive analysis and word cloud. As a result of the evaluations, it was emphasized that while the

methods and techniques used in entrepreneurship education affect the entrepreneurial potential of students, entrepreneurship education should be given at an early age.

Keywords: Entrepreneurship education, entrepreneurship potential, primary school teachers.

Research Field: Business Administration

Research Type: Research Article (Qualitative)

JEL Codes: I20, L26, M10

1. GİRİŞ

Girişimcilik, girişimcilerin özelliklerinin yanı sıra eğitimden de etkilenmektedir (Garrido-Yserte, Crecente-Romero ve Gallo-Riverai, 2020; López-Núñez ve diğerleri, 2020). Örgün eğitimin temeli konumunda olan ilkökul kurumları, öğrencilere akademik, kültürel ve sosyal yaşamın gereklerinin erken yaşlarda kazandırılmasında kilit konumdadır. Eğitimi sadece akademik becerilerin geliştiği, sınavlara odaklı, tek yönlü bir dönem olarak değerlendirmek öğrencileri mekanik bir işleyişe zorunlu kılmaktadır. Karakter ve yetenek temelli anlayışlar eğitim sistemine işlerlik kazandıracaktır.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilen günümüzde, çağın gereklerine uygun verilen eğitimlerle çok yönlü gelişim sağlanmış olacaktır. İş gücü kavramı yıllar içerisinde yerini bilgiye dayalı güce bırakırken, ülkelerin gelişme düzeyi artık bilgiyi kullanma düzeylerine göre yön bulmaktadır. Girişimcilik becerisinin gelişmesinde öğrencinin kişilik özelliklerinin etkisi olduğu kadar eğitimin rolü de yadsınmaz bir gerçektir. İlkokul düzeyinde kendini rahatça ifade edebilen, olaylara çok yönlü bakış geliştirebilen, proaktif, lider ruhlu, üretken, mücadeleci, yaratıcı, kendi kendine yetebilen, hızlı karar verebilen ve bunları uygulamaya koyabilen, yeni fikirlere açık öğrenciler yetiştirmek girişimci ruhu açığa çıkaracaktır. Okul- aile işbirliğiyle, koordineli bir şekilde gerçekleştirilecek eğitim süreci geleceğe yön verecek girişimcilerin yetişmesinde etkin rol oynayacaktır.

Girişimcilik sözcüğü genellikle ekonomik alanda bir kavram olarak düşünülmektedir. Fakat günümüzün değişen dünyasında öğretim programı içinde yerini almış, öğrencinin girişimci bir birey olarak yetiştirilmesi amaçlanmış, bu amaç doğrultusunda da girişimcilik programlarda bir beceri olarak yer almıştır (Akyürek ve Şahin 2013). Okul öncesinden başlayarak üniversiteye kadar uzanan eğitim süresince kişilerin girişimcilik becerileri edinmesi beklenmektedir. Bu doğrultuda, girişimcilik eğitiminin desteklenmesine yönelik uygulamalar geliştirilmiştir. Girişimcilik politikalarının geliştirilmesi, girişimcilik eğitim programlarında ulusal ve uluslararası düzeyde girişimciliğin tartışılmasıyla birlikte öğretmenlerin ve eğitimcilerin de girişimcilik eğitimi beceri ve bilgilerini geliştirmeye yönelik kaynaklar ve uygulamalar geliştirilmiştir (Gordon, Hamilton, ve Jack, 2012; Fayolle ve Gailly, 2008; Fuchs, Arndt, ve Wallau, 2008; Pittaway ve Hannon, 2008; Birdthistle, Hynes, ve Fleming, 2007).

Girişimcilik eğitimi yalnızca kişilere girişimciliğin kelime anlamının anlatılması değil, ne şekilde girişimci olunabileceğinin de uygulamalı bir eğitimle aktarılmasıdır (Erçelik, 2021). Ülkemizde son yıllarda girişimcilik eğitimi üzerine yapılan çalışmaların sayısı artmış, dünyada ve Türkiye’de hızlı bir ivme kazanan rekabet ortamında girişimcilik eğitiminin erken yaşlarda verilmesinin önemi fark edilmiştir. Girişimcilik eğitim programlarının sayısındaki artış, girişimciliğin öğretilebileceği yönünde bir fikir ortaya koymuştur. Girişimcilerin doğuştan girişimci olmadığı, zamanla geliştirilebileceği fikri eğitim politikalarında girişimciliği geliştirmeye yönelik politikalarında artmasını sağlamıştır (Huber, Sloof ve Praag, 2014). Literatürde girişimcilik ve eğitim süreçleriyle ilgili çeşitli araştırmalar

bulunmaktadır (Porifirio ve diğeri, 2023; Wardana ve diğeri, 2020; Yurtseven, 2020; Yurtseven ve Ergün, 2018; Aksoy, Koçancı ve Namal, 2019; de Lourdes Cárcamo-Solís ve diğeri, 2017; Vilcov ve Dimitrescu, 2015; Bulut ve Aslan, 2014; Yelkikalan ve diğeri, 2010;). Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin gözünden girişimcilik potansiyelinin geliştirilmesi boyutunda önem kazanmaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Girişimcilik, yeni bir teşebbüs oluşturarak veya faaliyet gösteren bir teşebbüsün içerisinde riske girerek pazar fırsatlarını yarara çevirmek için inovatif düşüncenin yeni bir ürün, hizmet veya iş fikrine dönüştürülme süreci olarak tanımlanmaktadır. Girişimci ise bu aşamalar boyunca olanakları gözetleyen, yenilik düşüncesini, aldığı risklerle organizasyonel gerçeklere dönüştüren birey olarak değerlendirilmektedir (Kaygın ve Güven, 2015).

Girişimcilik günümüzde çok farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bunun başlıca nedeni girişimcilik kavramının sadece ekonomik olmaktan çok sosyal ve kültürel yanları da içerisinde barındırmasıdır. Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde girişimci kavramını ilk tanımıyla: “ üretim için bir işe girişen, kalkışan kimse, müteşebbis”, ikinci anlamı ile “Ticaret, endüstri vb. alanlarda sermaye koyarak girişimde bulunan kimse, müteşebbis” olarak tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu, 2023).

Girişimin ilk olarak başlama isteği sonra da eyleme dönüştüğü göz önüne alınırsa eylemin gerçekleşme sürecinin incelenmesi gereklilik olarak düşünülebilir. Sosyal ilkelerin etkisiyle oluşan değer algısıyla biçimlenen davranışlarda sosyal yapının etkisi göz ardı edilemez (Yener, 2018). Bir girişimcide bulunması gereken en önemli özellik girişimci bir bakış açısına sahip olmasıdır. Girişimcilik anlayışının bireyde bir kişilik özelliği olabileceği gibi aile, çevre, eğitim gibi çeşitli unsurların da girişimcilik ruhunu etkileyebileceği söylenmektedir (Erçelik, 2021).

Girişimcilik, kişinin kendi iş imkanını oluşturduğu ve devam sürdürdüğü bir dönem olmasının yanında, bunun devamı olarak kendi iş planını belirlediği ve girişimin seviye ve gelişimine göre geliştirdiği bir süreç olarak dikkat çeker. Kariyer, kişinin iş alanı ile ilgili pozisyonuna karşılık gelmektedir (Sezer, 2013). Küçük yaşlarda verilen girişimcilik eğitimi, çocuklara ve gençlere geleceğin iş dünyasında başarılı olmaları için gerekli olan beceri ve bilgileri öğretmeyi amaçlayan bir eğitim şeklidir. Bu tür bir eğitim, çocuklara yaratıcılık, liderlik, problem çözme, takım çalışması, iletişim ve finansal okuryazarlık gibi becerileri kazandırmayı hedefler. Girişimcilik eğitimi, çocuklara kendi işlerini kurma, projeler geliştirme, pazarlama stratejileri, iş planı oluşturma, bütçe yönetimi, müşteri ilişkileri, satış ve pazarlama gibi temel iş becerileri seviyeye uygun bir şekilde öğretilmesini sağlamaktadır.

Girişimciliğe teşvik etmek için en iyi dönem ergenlik olarak belirtilmektedir. Ancak küçük yaşlardan itibaren ilkökul ve ortaokul düzeyinde girişimcilik becerilerine odaklanan eğitim, çevredeki fırsatları görme veya stratejileri özetleme yeteneği gibi profesyonel yaşam için gerekli olan kişisel ve sosyal becerilerin gelişimini desteklemektedir (Peterman ve Kennedy, 2003). Çocuklara ve gençlere girişimcilik becerileri kazandırmak için okullar, yaz kampları, kurslar ve çeşitli eğitim programları kullanılabilir. Kişilik özelliğinin yanı sıra eğitim ile bireye kazandırılacak olan değerler, kişinin var olan fakat henüz ortaya çıkarmadığı özellikleri ortaya çıkarmasına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle eğitimin

girişimcilik becerisi üzerinde etkileri fazladır. Girişimciliği desteklemiş bir eğitim programının hazırlanmış olması, başarılı girişimciler yetiştirmede ve buna bağlı olarak da ülke ekonomisinin hareketlenmesinde önemli etkilere sahiptir (Uğur, 2015).

Çocuğun kişisel, sosyal ve akademik gelişimini etkileyen birçok faktör ailede başlar ve devam eder. Aile fertlerinin çocukların eğitim sürecine aktif olarak destek olması tüm dünyada çok önemli olup, okul programının ayrılmaz bir uzantısı olduğu düşünülmektedir. Ülkemizde de eğitim anlamında yaşanan değişimler ailenin eğitim sürecine aktif katılımını önemsemektedir (Özeke, 2006). Aile akademik başarı anlamında çocuklarına destek olduğu gibi girişimcilik eğitiminin temelleri de ailede atılabilmektedir. Girişimcilik ve aile yapısı arasında ilişki, kişisel özelliklerin erken yaşta şekillenmesi, sosyal bir birey olma anlayışının önce aile içerisinde başlaması ve çocuğun ileri yaşlarda kazandığı bu özelliklerin devam etmesi ile ilgilidir (Uğur, 2015).

Girişimcilikle ilgilenen bir birey için aile önemli bir örnek olabilir. Eğer ailede başarılı girişimciler varsa, bu kişi bu örnekleri takip edebilir ve ilham alabilir. Aile bireyleri, girişimcilik deneyimlerini paylaşarak, başarı ve başarısızlık hikayelerini aktararak ve bu konuda rehberlik ederek girişimcilik yolculuğunu destekleyebilir. İş dünyasında başarılı aile üyeleri veya aile dostları, girişimci adayına potansiyel iş ortakları, akıl hocaları veya yatırımcılarla tanışma fırsatı sunabilir. Bu bağlantılar, girişimci adayının iş fırsatlarını genişletmesine ve daha fazla kaynak elde etmesine yardımcı olabilir.

Aile fertleri girişimci özelliklere sahip bir birey yetiştirmek için çocuklarda meslek ve çevredeki iş imkanlarını tanıtmaya, yakınlarındaki başarılı olmuş girişimci örneklerini tanıtmaya, eğitimin geleceği şekillendirmedeki rolünü kavrama, kendilerinin ekonomik faaliyetler içerisindeki rolü, çalışan ve tüketici oldukları alanları fark etmeye yönelik çalışmalar yapılmalı, bu konularda okul-aile iş birliği adına yapılan faaliyetlere katılım sağlanmalıdır (Deveci, 2015). Toplumsal bir kurum olarak "aile" ve "eğitim" ortak ve farklı yönleri ile birbirini destekleyen ve sürekli bir ilişki içerisinde. Aile, örgün bir eğitim kurumu değildir ve kişinin eğitimi süreci ilk olarak ailede başlar ve örgün bir eğitim kurumu olan okullarda sürer. Okulda ve ailede verilmiş olan eğitimin birbirini desteklemesi, devam ettirmesi beklenmektedir (Yapıcı, 2010).

Girişimcilik ile kişinin yaşadığı, içerisinde büyüdüğü sosyal ortam arasında yakın bir ilişki vardır. Bireyler içinde yaşadığı cemiyetin sosyal unsurlarından, teknolojik altyapısından, ekonomi ile ilgili yapılan faaliyetlerden ve eğitim seviyesinden büyük ölçüde etkilenmekte ve düşünce anlayışına yaşadığı sosyal çevre yön vermektedir (Ersoy, 2010). Aile veya akrabalık ilişkileri içerisinde özgürlüğe, kendi ayakları üstünde durmaya yönelik vurgulara önem veriliyorsa, çocukların da girişimcilik özellikleri taşımaları mümkün hale gelmektedir (Aytaç, 2006). Sosyal çevre, aile, arkadaşlar, iş arkadaşları, komşular, okul ya da üniversite gibi gruplar ve kurumlar aracılığıyla oluşabilir. İnsanlar bu çevrelerde sosyal ilişkiler kurar, sosyal roller üstlenir ve toplumun kabul ettiği normlara uyar. Sosyal çevre, kişinin kimlik gelişimi, değerlerinin oluşumu, davranış biçimlerinin şekillenmesi ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması açısından büyük bir öneme sahiptir.

Gelir durumu yüksek ailelerin sunduğu olanaklar öğrencide başarılı olan, kendine güvenen, yaratıcı özellikleri olan, yeni durumlara açık ve risk alabilen özellikler oluşmasına destek olabilir. Gelir durumu yüksek aileler çocuklarına daha fazla sosyalleşme alanı oluşturabilir. Mesela bu öğrenciler daha fazla alan gezisi, proje ve düzenlenen farklı etkinliklere katılma imkanı bulabilir (Sarı ve Katrancı, 2021).

Ekonomisi istikrarlı bir yapıya sahip olan ülkelerde gelir durumuna göre bir rekabet ortamı bulunmakta bu durumda girişimciliğin gelişmesinde dorudan etkili bir rol oynamaktadır (Döm, 2012). Maddi imkanlar, bir girişimcinin işletmesini büyütmesi ve sürdürülebilir bir şekilde faaliyet göstermesi için de önemlidir. İşletme için yeterli sermaye, malzeme temini, çalışanların maaşları, pazarlama faaliyetleri, teknolojik yatırımlar gibi birçok alanı kapsar. Bu nedenle, girişimcinin işini büyütme, rekabet etmek ve pazarda başarılı olmak için ekonomik güce ihtiyacı vardır.

Girişimcilik anlayışının kültürel yapıdan etkilenmesi doğal bir süreçtir. İçinde buldukları toplumun yaşadığı kültürden aldığı karakteristik özelliklerle oluşan bir alt kültür içerisinde yetişen girişimcilerin, kişilik yapısı bundan etkilenmektedir. Kişilik yapısında aktif veya pasif olabilecek özelliklerin varlığı büyük ölçüde kültürel etkiyle oluşacaktır (Demirel ve Tikici, 2004). İçinde yaşanan kültürün olanakları, girişimcilik anlamında yol açan bir görev görmekte, uygun davranış ve kendi kendini yönetme anlayışı içinde, teşebbüs, inovatif, değişiklikten yana olma vb. eğilimleri desteklemektedir. Kültür anlamında kabuller görece değer sistemlerinin girişimcilik davranışlarını teşvik etmesiyle, sağlam bir girişimci ruhu, zihniyet ve kültürel formlar topluma yerleşme olanağı bulunmaktadır (Aytaç, 2006).

2.2. GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ VE GİRİŞİMCİLİK POTANSİYELİ

Her geçen gün değişen ve gelişen modern dünyada kendine yeten, araştırmacı, sorgulayıcı, karşılaşılan sorunları çözme yetisine sahip, yenilikler getiren kişiler önemi belirgin hale gelmiştir. Bu nedenle değişen ve gelişen dünya yapısına ayak uyduran eğitim sistemleri, fertlerde bu özellikleri destekleyecek ve farklı özelliklerini ortaya çıkarabilecek anlayışlarla yeniden düzenlenmiştir. Günümüzde bilgiye dayalı güç ve pratik mantıklı zekaya sahip bireylerin yetiştirilmesi, işgücü becerilerinden daha büyük bir önem taşımaktadır. Eğitim sistemleri, bu nedenle, girişimcilik potansiyeli olan bireylerin yeteneklerini ortaya çıkarmak ve geliştirmek amacıyla düzenlenmiştir. Bu şekilde, ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin artırılması ve ekonomik katkılarının sağlanması hedeflenmektedir. Böylece ülkelerin ekonomik gelişimine ve ilerlemesine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır (Akyürek, 2013).

Girişimcilik eğitimi, sadece yatırım veya üretim bilgileriyle sınırlı olmayan, çok disiplinli bir alan olarak kabul edilir. Bu ders, öğrencilere sadece çevreleriyle değil, aynı zamanda insanlarla ve insan ilişkilerinin geçmişi, bugünü ve geleceğiyle ilgili özelliklerle birlikte, olayları çevresel ve kurumsal bağlantılarıyla daha kapsamlı bir şekilde incelemeyi öğretir. Girişimcilik eğitimi alan öğrenciler, planlama, yönetim, pazarlama, muhasebe gibi temel bilgi, beceri ve anlayışları kazanır ve yatırım fikirlerini gerçekleştirmek için gerekli olan bilgilere erişebilirler (Sönmez, 1998).

Türkiye’de son yıllarda öğrencilere yönelik olarak açılan Kuluçka Merkezleri ve Girişimcilik Merkezlerinde verilen eğitimlerle erken yaşlarda girişimcilik potansiyeli geliştirilmek istenmektedir. Girişimcilik eğitimi öğrencinin içerisindeki yenilikçi ruhu ortaya çıkararak, ilham veren, yol gösteren, bilgilendiren bir nitelikte olmalıdır. Girişimcilik faaliyetlerinin patent ve faydalı modellerle sonuçlanması, bilim, teknoloji ve toplum arasındaki etkileşimde yenilikçi ve yaratıcı bireylerin önemli bir rol oynamasına bağlıdır. Bu niteliklere sahip olan bireylerin, öz-yeterlilik inancına sahip olmaları ve motive olmaları, bu sürecin başlatılmasında kritik bir adımdır. Bu adım, yenilikçi fikirlerin keşfedilmesi, geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik ilham verir, bireylerin kendi potansiyellerine inanmalarını sağlar ve girişimcilik yolculuğunda cesaretlendirir (Nart ve Yıldırım, 2021). Girişimcilik eğitimi alan

bireylerin öz yeterlik duygusunun daha geliştiği; yeni fikirler ortaya koyma, iş fikri geliştirme, proje hazırlama, plan hazırlama gibi konularda uygulamalı çalışmalar yaparak girişimcilik potansiyelinin arttırıldığı bilinmektedir.

Bilgi toplumunda, her bireyin sahip olması gereken temel yetkinlikler, bireysel gelişimi için ömür boyu öğrenmeyi teşvik eden, toplum içinde aktif ve sorumluluk sahibi bir şekilde katılım sağlayan, istihdam edilebilirliklerini artıran becerilerdir. "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi"nde geçen anahtar yetkinlikler arasında inovasyon ve girişimcilik becerisi de yer almaktadır (Hayat Boyu Öğrenme Anahtar Yetkinlikler, 2023). Girişimcilik yetkinliği, bir kişinin düşüncelerini pratiğe dönüştürme kabiliyetini kapsayan bir kavramdır. Bu yetkinlik, sadece yaratıcılık, yenilikçilik ve risk alma eylemlerini içermez, aynı zamanda hedeflere ulaşmak için planlama yapabilme ve projeleri yönetme becerisini de içerir.

Öğretmenlerin kullandığı yöntem ve teknikler, öğrenme kalitesini artırıcı unsurları içermektedir. Öğretim yöntem ve tekniklerinin uygulanmasında, öğrencilerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulması, kalıcı bir öğrenme elde etme açısından büyük önem taşır. Yöntem ve teknikler, gerçek yaşam durumlarıyla ilişkilendirildiğinde ve öğrencilerin etkin katılımı sağlandığında, öğrenme çıktılarının kalitesi de aynı ölçüde artacaktır (Kayabaşı, 2012).

Eğitimin her aşamasını daha aktif ve etkili hale getirmek amacıyla sunuş yoluyla öğretim, problem çözme, tartışma, proje tabanlı öğrenme, örnek olay, araştırma ve beyin fırtınası gibi öğretim yöntemleri, teknikleri ve stratejileri kullanılmaktadır (Gözütok, 2006; Yurtseven ve Ergün, 2018). David Ausubel'in "anlamli öğrenme" teorisine dayanan sunuş yoluyla öğretim stratejisi, literatürde aynı anlam ve içeriğe sahip olarak "sunuş yoluyla öğrenme", "alış yoluyla öğrenme" ve "anlamli öğrenme" adları altında da göze çarpmaktadır. Bu stratejiye göre öğrenme, bilgilerin düzenli bir şekilde sunulduğu, sıralandığı ve öğrencinin bunları anlamaya hazır olduğu bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Sunuş yoluyla öğretim stratejisi, kavram ve genellemelerin açıklayıcı ve yorumlayıcı bir yaklaşımla öğretildiği, bilgilerin öğrencinin dikkatle takip edebileceği şekilde düzenlendiği ve öğrencinin anlamaya hazır bir şekilde sunulduğu bir sürece dayanmaktadır (Fidan, 2012). Girişimcilik eğitiminde, konunun temellerini kapsayan kavramların anlatılmasında sıklıkla sunuş yolu kullanılmaktadır. Bu yöntemle, girişimcilik süreci, iş planlama, pazar araştırması, finansal yönetim ve pazarlama stratejileri gibi konuları ele alınabilir. Sunuş yöntemi, girişimcilikle ilgili kavramları ve yöntemleri anlamak için genel bir bakış sağlar.

Girişimcilik eğitiminde problem çözme tekniği, girişimcilerin karşılaşabilecekleri zorlukları aşmak ve iş fikirlerini başarıya ulaştırmak için kritik bir beceridir. Son zamanlarda eğitim biliminde, öğrenme ve öğretme yöntemlerinde problem çözme becerisinin öne çıktığı gözlemlenmektedir. Bu yaklaşım, pragmatizm, deneyselcilik ve ilerlemecilik gibi felsefi akımların etkisini taşır. William James ve John Dewey ilerlemeci eğitim felsefesini benimseyerek bilime ve bilimsel yöntemlere dayalı bir eğitim anlayışının önemini vurgulamışlardır. Öğrencinin merkeze alınması ve tüm değişkenlerin ona göre düzenlenmesi gerektiği düşüncesini desteklemişlerdir (Şahin, 2004).

Problem çözme süreci, öğretim yöntemi olarak kullanıldığında, öğrencilere problemleri durumlarla başa çıkma stratejileri öğretilir ve bunlar derslerdeki konular aracılığıyla uygulamalı etkinliklerle adım adım sunulur. Bu yaklaşım, günlük yaşamdaki problem çözme süreciyle oldukça benzerlik göstermektedir (Aksoy, 2003). Tartışma yöntemi, öğrencilerin bir konuyu tam olarak anlamadıklarında veya anlamada zorlandıklarında eksiklikleri gidermek ve konuyu netleştirmek için

kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntem, öğrencilerin dinleme, düşünme, sorgulama, eleştiri yapma, sentezleme ve değerlendirme gibi becerilerini geliştirerek bilişsel ve duyuşsal alanlarının ilerlemesini sağlar. Ayrıca, öğrencilerin bilgi ve fikirlerini rahatlıkla ifade etmelerini teşvik ederek konuşma ve hitap becerilerini artırır (Sarigöz, 2013).

Grupla tartışma yöntemi kullanılırken, öğretmenin de çeşitli görevleri vardır. Öğretmen, bu yöntemi sınıfta uygulamadan önce konuya hakim olmalı ve tartışılan konuyla ilgili bilgi sahibi olmalıdır. Ayrıca, öğrencilerin ihtiyaç duyacağı materyal veya kaynakları ders öncesinde sağlamalıdır. Tartışma sırasında, öğrencilerin konuyu dağıtmaları durumunda öğretmen uyarıda bulunmalı ve tartışmayı yeniden konuya odaklamalıdır. Yanlış anlamalar ortaya çıktığında müdahale ederek açıklama yapmalı ve yanlış anlamaları gidermelidir. Tartışma belirli bir seviyeye ulaştığında ve amacına ulaşıldığında öğretmen tartışmayı sonlandırmalıdır (Sarigöz, 2013).

Proje tabanlı öğrenme, öğrencileri motive edici, kalıcı öğrenme sürecini teşvik edici ve öğrencileri öğrenme sürecinin merkezine koyan, gerçek yaşam konularına ve uygulamalara odaklanan bir öğrenme yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, bireysel olarak veya küçük gruplarla gerçek yaşam koşullarına benzer bir şekilde problemlerin çözümünü amaçlar. Proje tabanlı öğrenmede öğrencilerin problem çözme becerilerini geliştirmek için uygulama, analiz ve sentez düzeyindeki hedeflere odaklanılır. Öğrenciler, grup çalışmalarının yanı sıra bağımsız çalışmalar da yaparak öğrenmeyi yapılandırır ve tasarlar. Bu yaklaşımda değerlendirme süreci, sadece sonuç ürünün değerlendirilmesiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda ürünün ortaya çıkarılma süreci de önemli bir değerlendirme unsuru olarak dikkate alınır. Değerlendirme, ürünün yanı sıra bu ürünün oluşturulma sürecinin birlikte değerlendirildiği bir yapıyı içerir (Vatansever Bayraktar, 2015).

Proje tabanlı öğrenme, öğrenme sürecinde projenin temel bir unsur olarak kabul edildiği bir öğrenme yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, düşünme, hayal etme ve kurgulama gibi aktiviteler üzerine odaklanarak öğrenmeyi teşvik etmektedir. Projeye dayalı öğrenme, yaratıcı bireylerin yetiştirilmesini hedefleyen ve bunu gerçekleştirecek bir öğrenme sürecini öngören bir yaklaşımdır. Bu nedenle, projeye dayalı öğrenme, tasarım geliştirmeye, hayal etmeye, planlamaya ve kurgulamaya dayanan bir öğrenme anlayışını temsil etmektedir. Tasarım veya kurgu temelli bir öğrenme yaklaşımı öncelikli olarak süreci şekillendirmeyi hedeflemektedir, çünkü tasarımlar veya kurgular, değişime açık düşünsel yapılar olarak kabul edilmektedir. "Tabanlı" kelimesi, projenin bir hedef değil, bir temel unsur olduğunu vurgulayarak süreç odaklı yapılanmayı ifade etmektedir (Erdem ve Akkoyunlu, 2002).

Örnek olay yönteminde ise gerçek hayatta yaşanmış veya yaşanması olası sorunların sınıf ortamında öğrencilerin katılımıyla çözüm yolları bulunmaktadır. Örnek olay öğrencilere bir bilgi veya beceriyi kazandırmak ve konuyla ilgili uygulama yaptırmak amacıyla kullanılır. (Demirel, 2005; Gözütok, 2006). Örnek olay incelemeleri, gerçek dünya olaylarına dayalı senaryoların incelenmesini içeren bir öğretim yöntemidir. Öğrencilere, bir girişimcinin karşılaştığı zorluklar, başarılar, stratejik kararlar ve sonuçlar gibi gerçek yaşam senaryolarını inceleme fırsatı verilerek öğrencilerin eleştirel düşünme, problem çözme ve analitik becerilerini geliştirmelerine katkı sağlanabilir.

Araştırma- inceleme yoluyla öğretim stratejisi, öğrencinin belirli bir konuyla ilgili olan problemleri çözmek için çalışmasını, araştırma etkinlikleri yapmasını ve sonuca ulaşmasını sağlar. Bilimsel bilgiler sistematik bir şekilde gerçekleştirilen

bilimsel araştırmalar sonucunda elde edilen bilgilerdir. Bu bilgiler, bilimsel yöntemler kullanılarak elde edildiği için genel olarak kabul edilen ve ispatlanmadıkça herkes tarafından doğru olarak kabul edilen bilgilerdir. Eğitim bilimleri de diğer bilim alanları gibi, bilimsel nitelikte bilgileri elde etmek için bilimsel yöntemleri kullanır. Eğitim ortamlarındaki sorunlardan öğrencilerin öğrenme deneyimlerinin incelenmesine, ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinden eğitim yaklaşımlarının seçimine, teknoloji destekli eğitimin etkinliğine ve öğretmen eğitimine kadar birçok farklı çalışma alanında bilimsel araştırma yöntemleri kullanılarak araştırmalar yürütölür ve bilimsel bilgiler ortaya konulur (Özmen ve Karamustafaoğlu 2019).

Bireylerin yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmek ve sorunlarını etkili bir şekilde çözmek için yaygın olarak kullanılan bir yöntem olarak beyin fırtınası kullanılmaktadır. Beyin fırtınası, çeşitli biçimlerde ifade edilen bir kavramdır. Bazıları bunu bir teknik olarak tanımlarken, diğerleri ise bir yöntem, süreç veya problem çözme aracı olarak değerlendirir. Yapılan alan yazın taramalarında, beyin fırtınası yönteminin öğretimde yaratıcılığı geliştiren etkili bir teknik olduğunu belirtilmektedir (Şahin 2005). Beyin fırtınasında öğrenciler anlık olarak bazen farklı fikirler ve düşünceler sunarak orijinal fikirler ortaya çıkarılmaya çalışırken bazen de bir soruna çözüm bulunmaya çalışırlar. Bu sayede birçok düşünce ve fikir üretilebilir.

3. YÖNTEM

İlkokul düzeyinde girişimcilik eğitiminin girişimcilik potansiyelinin gelişmesindeki katkısını ortaya koymak amaçlanan bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin bakış açısıyla girişimcide olması gereken özellikler, girişimciliği etkileyen faktörler, eğitim sürecinde kullanılan yöntem ve tekniklerin girişimciliğin potansiyelini üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan açık uçlu soru formu alanda çalışmaları olan beş akademisyenden uzman görüşü alınarak hazırlanmış ve girişimcide olması gereken özellikler, girişimciliği etkileyen faktörler, eğitim sürecinde kullanılan yöntem ve tekniklerle girişimcilik potansiyelinin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin görüşlerini almak üzere tasarlanmıştır. Form hazırlandıktan sonra pilot çalışma yapılarak sonrasında uygulamaya başlanmıştır. Taslak formda yer alan soruların sıralaması ve içerikleri üç öğretmenle yapılan pilot çalışma sonrasında düzenlenerek, sorulara herhangi bir ekleme ve çıkarma yapılmadan forma son hali verilmiştir. Soru formuna bilgilendirme metni eklenerek her öğretmenin bu metni okuyup onayladıktan sonra formu doldurmaları istenmiştir. Soru formu hazırlanırken sorular genelden özele doğru huni tekniğine göre sıralanmıştır. Huni tekniği katılımcıların konu veya sorun hakkında iyi düzeyde bilgi sahibi olduğu ve kendini etkili bir şekilde ifade edebildiği durumlarda kullanılan bir tekniktir (Moddy, Will ve Blanton, 1996). Soru formunda öncelikle katılımcıların betimleyici özelliklerine ilişkin cinsiyet, eğitim durumu, görev süresi, eğitim verdikleri sınıf düzeyleri ve mevcutlarına ilişkin sorular yer almıştır. Daha sonra katılımcılara, girişimcide olması gereken özellikler, girişimciliği etkileyen faktörler ve katılımcıların eğitim öğretim sürecinde kullandıkları yöntem ve tekniklere yönelik sorular yöneltilmiştir. Son olarak eğitim sürecinde girişimcilik potansiyelinin ve becerilerinin gelişimine ilişkin katılımcıların görüşlerini almak için aşağıdaki sorular sorulmuştur:

1. İlkokul düzeyindeki öğrencilerin girişimcilik potansiyelinin gelişmesi için ne tür uygulamaların yapılabileceğini düşünüyorsunuz?

2. Girişimcilik becerisini desteklemek için ilkokul öğretim programına eklenebilecek konu ve kavramlar neler olabileceğini düşünüyorsunuz?

2021-2022 eğitim yılında Eskişehir il genelinde ilkokul düzeyinde devlet okullarında 2.668 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2023). Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre ise merkezde 1.820 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu Eskişehir ilinde dört okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinden kolayda örnekleme yoluyla belirlenen, girişimcilik eğitimine yönelik ilgili ve araştırmaya katılmaya gönüllü 30 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme, ana küttleden seçilen örneklem araştırmacı tarafından araştırmacı tarafından belirlenen tesadüfi olmayan, ana küttleden kolayca veri toplanmasına olanak sağlayan bir yöntemdir (Dörnyei, 2007). Soru formu katılımcılara Mayıs 2023 ile Haziran 2023 döneminde internet ortamında ulaştırılmış ve sorulara verilen yanıtlar kaydedilmiştir. Elde edilen görüşler betimsel analiz ve kelime bulutundan yapılarak değerlendirilmiştir. Betimsel analizde, bilgilerin düzenlenip yorumlanarak okuyucuya aktarılması amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Kelime bulutunda verilerin görsel olarak sunulmasında güzel görünüm kazandırmanın yanı sıra bilgiye hızlı bir şekilde ulaşmak isteyenlere kolayca aktarım yapılabilir (Fronza vd. 2013).

Katılımcılar sırayla K1, K2, K3 vb. şekilde kodlanarak çalışmada gösterilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği için; veri toplama ve analizlerle ilgili detaylı açıklamalar yapılarak dış güvenilirliğin artırılması sağlanmaya çalışılmıştır. İç geçerlilikte ise elde edilen sonuçlara nasıl ulaşıldığını açıkça sunularak belirlenen kanıtların herkes tarafından kolay ulaşılabilecek şekilde tarafsızca araştırmacı tarafından aktarılması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Çalışmada iç geçerliliği artırmak için katılımcıların ifadeleri doğrudan aktarılmıştır. Ayrıca katılımcılardan çalışmada elde edilen bulguların düşüncelerini yansıtıp yansıtmadığı hakkında görüş alınmış ve katılımcı teyidi sağlanmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmada ilkokul düzeyinde girişimcilik potansiyelinin geliştirilmesi üzerine sınıf öğretmenlerinin görüşleri değerlendirilmektedir Katılımcıların betimleyici Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Betimleyici Özellikleri (N=30)

Cinsiyet	N
Kadın	25
Erkek	5
Eğitim Durumu	N
Lisans	27
Yüksek Lisans	3
Görev Süresi	N
0-10 Yıl	4
11-20 Yıl	13
21-30 Yıl	13
Okutulan Sınıf Düzeyi	N
1. Sınıf	6
2. Sınıf	6
3. Sınıf	8
4. Sınıf	10

Sınıf Mevcutları	N
0-20	8
21-40	22

Tablo 1’de araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun kadın olduğu ve toplamda 26 katılımcının 10 yılın üzerinde meslek deneyimine sahip olduğu görölmektedir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden 3 tanesinin yüksek lisans eğitimini tamamladığı tespit edilmiştir. İlkokullarda bulunan her sınıf düzeyinde eğitim veren sınıf öğretmenine ulaşılmış olup sınıf mevcutları İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine uygun olarak 40 öğrencinin altındadır. Girişimcide olması gereken özelliklere ilişkin görüşler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara Göre Girişimcide Olması Gereken Özellikler

Girişimci Özelliği	N
Yeni fikirlere açık olma	29
Enerjik olma	25
Farklı bakış açısına sahip olma	25
Yüksek özgüven	24
Kararlı olma	23
Yaratıcı olma	23
Mücadeleci olma	23
Dışa dönük	22
Stres yönetimine sahip olma	22
Üretken olma	21
Sorumlu olma	21
Gelişmiş ifade kabiliyeti	20
Liderlik özelliklerine sahip olma	19
İkna yeteneği yüksek olma	19
Uyumlu olma	18
Tutkulu olma	17
Hızlı karar verme	17

Tablo 2’ye göre; katılımcılar, girişimcide bulunması gereken özellikleri tanımlarken en çok “Yeni fikirlere açık olma” tabirini kullanmıştır. İkinci olarak “Enerjik olma” ve “Farklı bakış açısına sahip olma” üçüncü olarak da “Yüksek özgüven” sahibi kişiler olması gerektiği söylenmiştir. Tekrarlanma sırasına göre “Kararlı olma, Yaratıcı olma, Mücadeleci olma, Üretken olma, Dışa Dönük olma, Stres yönetimine sahip olma, Sorumlu olma, Gelişmiş ifade kabiliyeti, İkna yeteneği yüksek olma, Liderlik özelliklerine sahip olma, Uyumlu olma, Hızlı karar verme, Tutkulu olma” ifadeleri kullanılmıştır. Şekil 1’de Girişimcide bulunması gereken özelliklere yönelik katılımcıların verdiği cevaplarla oluşturulmuş kelime bulutu gösterilmektedir.



Şekil 1. Girişimcide Bulunması Gereken Özelliklere İlişkin Kelime Bulutu

Girişimci özellikleriyle ilgili; K1 *girişimcinin dürüst ve güvenilir olması* gerektiğini vurgulamıştır. K2 ise *girişimcinin empati yeteneği gelişmiş, diğer insanları anlayabilen biri olması* gerektiğini söylemiştir. Girişimciliği etkileyen faktörlere yönelik sınıf öğretmeni görüşleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara Göre Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Değişken	N
Sosyal Çevre	28
Maddi İmkanlar	25
Aile	24
Eğitim	21
Yaşadığı Yerin Özellikleri	21

Tablo 3'te görüldüğü üzere öğretmenlerin neredeyse tamamı girişimcilik becerisi kazandırmada en etkili faktör olarak sosyal çevre olduğu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra tekrarlanma sırasına göre maddi imkanlar, aile, eğitim ve yaşanan yerin özellikleri de söylenmiştir.

K5 "*girişimciliği etkileyen önemli bir faktör de teknolojik gelişmelerdir, günümüz çocukları teknolojiyi yoğun kullanmaktadır*" demiştir. Tablo 4'te katılımcıların eğitim sürecinde kullandıkları yöntem ve teknikler gösterilmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Sürecinde Kullandıkları Yöntem ve Teknikler

Değişken	N
Proje	23
Beyin Fırtınası	23
Araştırma	21
Problem Çözme	20
Örnek Olay	20
Tartışma	16
Sunuş Yolu	10

Tablo 4 incelendiğinde sınıf içerisinde ders müfredatını öğrencilere aktarılırken kullanılan yöntem ve teknikler açısından sınıf öğretmenleri, sırasıyla en çok proje, beyin fırtınası yöntem ve tekniklerini kullanırken araştırma, problem çözme, örnek

olay, tartışma ve sunuş yoluyla eğitim yöntem ve tekniklerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin etkin katılım sağladığı uygulamaların daha çok kullanılmaya çalışıldığı gözlenmiştir. Sunuş yolunun öğrencilerin daha pasif durumda olması sebebiyle çok tercih edilmediği belirtilmiştir. Katılımcıların eğitimde kullanılan yöntem ve teknikler ile ilgili kelime bulutu Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Eğitimde Kullanılan Yöntem ve Tekniklere İlişkin Kelime Bulutu

Öğrencilerin girişimcilik potansiyelinin gelişmesi yönünde; “K1 Cesaretlendirmek, K2 Özgüveni yüksek, kendini ve düşüncelerini ifade edebilen, sorumluluk sahibi, lider ruhlu ve kararlı bireyler yetiştirmek gerekli. Bunun için ise ilk olarak aile eğitilmeli, K5 Özgüven Aşlamak, K6 Sorumluluk kazanmalıdır, K7 Güven duygusu, K8 Yaratıcı ve özgüveni yüksek bireyler yetiştirmeye çalışılmalıdır, K9 Denemekten çekinmemek, K26Neden? Sorusunu sürekli sormalı neyi niçin öğrendiğini kendisinin anlaması sağlanmalı, konu bütünüyle verilmemeli yarım bırakılmalı ki öğrenci devamında bilişsel süreç becerilerine işe koşup öğrenmelerini kendi deneyimleri ile sürdürebilsin vb.” ifadelerinin kullanarak öğrencilerin kişilik özelliklerinin desteklenmesi yönünde önerilerde bulunmuşlardır.

K10 “Problem çözme becerilerinin artırılması. Sözlü diyalogların artırılması. Sanat ve spor çalışmalarının artırılması. Drama çalışmalarının artırılması. Bilimsel faaliyetlerin artırılması. Araştırma ve inceleme çalışmalarının artırılması, K4 İmkan sağlanmalı, K3 Derste katılımcı öğrenme yöntemleri kullanmak. Güncel konular tercih edilmeli, K11Her düşüncesine olumlu dönüt verme, K13 İletişim, iş birliği, yaratıcılık becerilerinin geliştirilmesine yönelik etkinliklerin yapılması, K17 Yaşayarak öğrenmenin bu noktada önemli olduğunu düşünüyorum. Farklı durumlar ve çözüm yolları üzerine örnek olay çalışmaları yapılabilir. Her öğrencinin okul dışında da bir etkinlik yapması gerektiğini düşünüyorum. Sportif, kültürel, sanatsal kendini ifade edebileceği bir alana sahip olmalı her çocuk. Birçok farklı şeyi deneyimlemesi, çok sayıda insanla tanışık olması özgüvenini geliştirecek ve daha girişimci ruha sahip olmasını sağlayacaktır. Öğrenci ne kadar çeşitli alanda bilgi ve kültür sahibi olursa girişimciliği de bundan etkilenir, K22Örnek olmak, yaratıcı fikirleri desteklemek, hayal güçlerini geliştirmek, K24Teşvik edici olma, araştırma fırsatları sunma imkanlar oluşturma, K27Buluş yolu ile öğretim yapılmalıdır.” Şeklinde önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler göz önünde bulundurulduğunda sınıf içerisinde uygulanan yöntem ve teknikler ile yapılabilecek etkinlikler vurgulanmaktadır. Girişimcilik potansiyelinin geliştirilmesinde, K20 Akademik kaygılara dikkat çekerek; “Akademik başarı ve sınav kaygısı/stresi azaltılmalıdır.” K23 fiziki şartların iyileştirilmesi yönünde sınıf

mevcutlarına vurgu yaparak: *Sınıf mevcutlarının daha az olması ve bu sayede çocuklara proje temelli çalışmalar yaptırılmalıdır.*” demiştir.

Girişimcilik becerisini desteklemek ilkökul öğretim programına hangi konuların ve kavramların eklenebileceği konusunda; “K4 *Proje-tasarım, sanat eğitimi ayrıca var olan beden, müzik ve görsel sanat derslerine konuya hakim yetişmiş öğretmenler girmeli, K7 Uygulamaya yönelik konu ve kavramlar eklenebilir, K15 Staj yapar gibi okul içi toplumsal görevler üstlenme, okul kooperatifleri kurma, okul saati dışında uygulamalı kulüp saatleri görevleri, okul sahibi öğrenciler olma, K 17 Felsefe, Bilim dersi, Ekonomi, Teknoloji Tasarım, K18 Akranlarıyla serbest oyun kurabilecekleri serbest zaman dilimleri ve rahat ortamlar sunulabilir, K20 Yaratıcılık, belirli alanlarda başarılı olmuş kişilerin nasıl başardım hikayeleri, gezelim görelim öğrenelim başlığı altında gezerek farklı yaşamları görmeleri sağlanabilir, K23 Yabancı dil eğitimi, sanat ve spor alanında eğitim verilmelidir, K28 Araştırma ve çevreyi tanıma, K29 Yaratıcı drama ders içeriklerine eklenebilir*” şeklinde ifade ederek ilkökul eğitim programlarında, girişimcilik becerisini destekleme anlamında uygulamaya yönelik yapılabilecek değişikliklerden bahsetmişlerdir.

K3 Kendini ifade edebilme becerisi, hayal gücünü geliştirme, K14 Liderlik özellikleri, K19 Yaratıcılık, iletişim, K25 Üretkenlik, yaratıcılık, özgüven, planlama, K8 Araştırma olanakları, K10 Tiyatro, K11 Sorumluluk, beyin fırtınası etkinlikleri, K13 Yaparak yaşayarak öğrenme, K30 Öğrencilerin bağımsız iş yapabilmeleri desteklenmelidir. Şeklinde görüşlerini belirterek öğrencilere kazandırılması gereken kazanımlar üzerinde durmuşlardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada elde edilen bulgularla, ilkökul düzeyinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin, öğrencilerin girişimcilik becerisi ve girişimcilik potansiyelinin geliştirilmesi üzerine görüşleri ortaya konulmuştur. Ayrıca öğretmenlerin öğretim programı ile ilgili görüşleri ve önerileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu kadın ve lisans düzeyinde eğitime sahipken, en az on yıldır meslekte bulunmakta olup sınıf mevcutları yirminin üzerindedir.

Sınıf öğretmenleri, kişilerde olması gereken özellikleri yeni fikirlere açık olma, farklı bakış açısına sahip olma, enerjik olma ve yüksek özgüven olarak ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri öğretmenlerin neredeyse tamamı girişimcilik becerisi kazandırmada en etkili faktör olarak sosyal çevreyi ifade etmişlerdir. Daha sonra maddi imkanlar ve aile gelirken eğitim ise dördüncü sırada yer almaktadır. Eğitimde kullanılan yöntem ve teknikler açısından sınıf öğretmenleri, sırasıyla en çok proje, beyin fırtınası yöntem ve tekniklerini kullanırken en az ise tartışma ve sunuş yoluyla eğitimin kullanıldığı tespit edilmiştir.

Girişimcilik eğitimiyle ilgili olarak bir yandan girişimcilik niyeti ve kişilerin yeni iş kurma veya mevcut işlerindeki başarılarını artırmaya yönelik olumlu sonuçlar alınmaktadır. Bu doğrultuda girişimcilik potansiyelinin ortaya çıkması ve güçlenmesi, girişimciliğin bir meslek olarak tercih edilmesinin yanı sıra bir işletme kurmayı planlamasalar bile girişimcilik bilgi ve becerilerinden yararlanabilmektedirler (Aksoy, Koçancı ve Namal, 2019; Kassean, Vanevenhoven, Liguori ve Winkel, 2015; Athayde, 2009). Bu bağlamda girişimcilik eğitimi, öğrencilere girişimcilik farkındalığı kazandırmakla birlikte,

eğitim hayatları sonrasında başarılı bir girişim sürecini başlatma ve sürdürme konusunda gerekli bilgi, beceri ve değerleri edinmeyi hedeflemektedir. Bu eğitim aynı zamanda toplum ve birey açısından üretkenlik, özgüven, sorumluluk duygusu ve gelecek kaygısından uzak bireylerin yetişmesine katkı sağlar. Girişimcilik eğitimi, ülkenin ekonomik yönden kalkınması ve refah düzeyinin artırılması, canlı bir ekonomi oluşumu, yenilikçi ve yaratıcı meslek gruplarının gelişimi, insanların kendi ticari ve sosyal girişimlerini başarıyla gerçekleştirmesi, girişimci olmaya istekli genç neslin artması ve ekonomik refah ile istihdam artışının sağlanması gibi önemli sonuçları da beraberinde getirir (Tarhan, 2019).

İlkokul düzeyinde girişimcilik potansiyelinin geliştirilmesine yönelik öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde, sınıf öğretmenleri de erken yaşlarda girişimcilik eğitimi verilmesi gerektiğini vurguladıkları tespit edilmiştir. Öğrenci merkezli eğitimlerin girişimcilik potansiyelinin geliştirilmesinde daha faydalı olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır.

İlkokul düzeyinde okullarda kooperatif kurulması, rahat ortamların oluşturulması, kulüp çalışmalarının desteklenmesi girişimcilik becerisinin desteklenmesine katkı sağlayabilecek uygulamalar olarak belirtilmiştir. Ayrıca başarılı girişimcilerin hikayelerinin paylaşılması, yaratıcılık ve yenilik becerilerinin artırılması için mevcut derslere uygulamaya yönelik konu kavramların eklenebileceği vurgulanmıştır.

Öte yandan girişimcilik eğitiminin, daha fazla girişimcinin iş kurmaya karar vermesi için mutlaka bir ön koşul olmadığı ileri sürülmüştür. Girişimcilik eğitim programlarının girişimcilik niyeti ve iş kurma yeterliliği üzerinde çok az etkisi olduğunu veya hiç etkisinin olmadığını bulan çalışmalar da bulunmaktadır (Lima ve diğerleri, 2015; Von Graevenitz, Harhoff ve Weber, 2010). Ancak bu çalışmada bu yönde bir sonuca ulaşılamamıştır.

Girişimcilik eğitimiyle ilgili bu çalışmada erken yaşta verilen eğitimde farklı öğretim yöntemleri, teknikleri ve stratejileri kullanılarak öğrencilerin girişimcilik yönleri desteklense de ilkokul ders programlarına özgüven ve yaratıcılığı destekleyen çalışmaların alınması gerekmektedir. Çalışmanın yalnızca sınıf öğretmenleriyle yapılması kısıtlarından biridir. Bu nedenle daha büyük ve farklı düzeyde eğitim veren eğitimcilerin olduğu örneklem gruplarıyla ampirik çalışmalar gerçekleştirilebilir. Bu yolla farklı eğitim düzeylerindeki farklılıklar ve benzerlikler ortaya konulabilir. Diğer kısıt ise, çalışma grubunda yer alan öğretmenler seçilirken öğretmenlerin girişimcilik eğitimine ilişkin bilgileri, ilgi düzeyleri ve yetkinliklerine göre duyup duymadıkları ve yetkinlikleri dikkate alınmamıştır. Sonraki çalışmalarda öğretmenlerin girişimcilikle ilgili bilgi düzeyleri ve yetkinliklerine göre girişimcilik eğitimine ilişkin görüşleri karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, B. (2003). Problem çözme yönteminin çevre eğitiminde. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(14), 83-98.
- Aksoy, B., Koçancı, M., ve Namal, M. K. (2019). Girişimcilik motivasyonu: Uygulamalı girişimcilik eğitimi katılımcıları örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 109-129.
- Akyürek, Ç., ve Şahin, Ç. (2013). İlkokul öğretmenlerinin girişimcilik becerisine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, (57), 51-68.

- Athayde, R. (2009). Measuring enterprise potential in young people. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 (2), 481–500. doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00300.x
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-kültürel bir perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 139-160.
- Birdthistle, N., Hynes, B., and Fleming, P. (2007). Enterprise education programmes in secondary schools in Ireland. *Education+Training*, 49(4), 265-276.
- Bulut, Ç., ve Aslan, G. (2014). Üniversitelerde girişimcilik eğitimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 1-20.
- de Lourdes Cárcamo-Solís, M., del Pilar Arroyo-López, M., del Carmen Alvarez-Castañón, L., and García-López, E. (2017). Developing entrepreneurship in primary schools. The Mexican experience of “My first enterprise: Entrepreneurship by playing”. *Teaching and Teacher Education*, 64, 291-304. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.02.013>
- Demirel, E. T. ve Tikici, M. (2004). Kültürün Girişimciliğe Etkileri. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 2(3), 49-58.
- Demirel, Ö. (2005). Öğretme Sanatı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Deveci, H. (2015). Çocuklara Girişimcilik kazandırmada sosyal bilgilerin rolü: Bir araştırma örneği. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Döm, S. (2012). Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dörnyei, Z. (2007). Research methods in applied linguistics. New York: Oxford University Press.
- Erçelik, M. A. (2021). Girişimcilik eğitimi. Ankara: İksad Yayınevi
- Erdem, M. ve Akkoyunlu, B. (2002). İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersi Kapsamında Beşinci Sınıf Öğrencileriyle Yürütülen Ekip Proje Tabanlı Öğrenme Üzerine Bir Çalışma. *İlköğretim-Online*, (1), 2-11.
- Ersoy, H. (2010). Kültürel çevrenin girişimcilik tercihinin etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 71-77.
- Fayolle, A., Gailly, B., and Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology. *Journal of European Industrial Training*, 30(9), 701e720. <http://dx.doi.org/10.1108/03090590610715022>
- Fidan, N. (2012). Okulda öğrenme ve öğretme. Ankara: Pegem Akademi.
- Fronza, I., Janes, A., Sillitti, A., Succi, G., and Trebeschi, S. (2013). Cooperation wordle using pre-attentive processing techniques. In *2013 6th International Workshop on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering (CHASE)* (p. 57-64). IEEE. <https://10.1109/CHASE.2013.6614732>
- Fuchs, K., Arndt, W., and Wallau, F. (2008). Entrepreneurship education in Germany and Sweden: what role do different school systems play?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), 365-381. <http://dx.doi.org/10.1108/14626000810871736>.

- Garrido-Yserte, R., Crecente-Romero, F., and Gallo-Rivera, M. T. (2020). The relationship between capacities and entrepreneurial intention in secondary school students. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 33 (1), 2322–2341. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1697328>
- Gordon, I., Hamilton, E., and Jack, S. (2012). A study of a university-led entrepreneurship education programme for small business owner/managers. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(9-10), 767-805. <http://dx.doi.org/10.1080/08985626.2011.566377>.
- Gözütok, F. D. (2006). Öğretim İlke ve Yöntemleri. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Hayat Boyu Öğrenme için Anahtar Yetkinlikler (b.t.). 11 Mayıs 2023, <https://tyc.gov.tr/sayfa/anahtar-yetkinlikler-ifcbc98de-547c-4f58-4cae29fc8eba4e8.html>.
- Huber, L. R., Sloof, R., and Van Praag, M. (2014). The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a field experiment. *European Economic Review*, 72, 76-97. doi.org/10.1016/j.euroecorev.2014.09.002
- Kassean, H., Vanevenhoven, J., Liguori, E., and Winkel, D. (2015). Entrepreneurship education: A need for reflection, real-world experience and action. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21 (5), 690–708. [doi:10.1108/IJEBR-07-2014-0123](https://doi.org/10.1108/IJEBR-07-2014-0123)
- Kayabaşı, Y. (2012). Öğretmenlerin öğretim sürecinde kullandıkları öğretim yöntem ve teknikleri ile bunları tercih etme nedenleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (27), 45-65.
- Kaygın, E., ve Güven, B. (2015). Güçlü Kadınlar: Türkiye'de kadının girişimciliği. İstanbul: Veritaş Akademi.
- Lima, E., Lopes, R. M., Nassif, V., and da Silva, D. (2015). Opportunities to improve entrepreneurship education: Contributions considering Brazilian challenges. *Journal of Small Business Management*, 53 (4), 1033–1051. [doi:10.1111/jsbm.12110](https://doi.org/10.1111/jsbm.12110)
- Lopez-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Aparicio-García, M. E., and Díaz-Ramiro, E. M. (2020). Are entrepreneurs born or made? The influence of personality. *Personality and Individual Differences*, 154, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109300>
- MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı Öğretmen Sayısı Tüm Eğitim Kademeleri Tüm İller. (b.t.). 11 Mayıs 2023, <https://istatistik.meb.gov.tr/OgretmenSayisi/EgitimKademelerineGore>.
- Moddy, J., M. W., Will, R. P., and Blanton, J. E. (1996). Enhancing knowledge elicitation using the cognitive interview. *Expert Systems with Applications*, 10(1), 127-133.
- Nart, S. ve Yıldırım, Y. T. (2021). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 10 (1), 1-28.
- Özeke, E. K. (2006). Eğitim sürecinde aile katılımı: Dünyada ve Türkiye'deki çalışmalar. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (26), 143-153.
- Özmen, H. ve Karamustafaoğlu, O. (2019). Eğitimde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

- Peterman, N. E., and Kennedy, J. (2003). Enterprise education influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(2), 129–144. doi:10.1046/j.1540-6520.2003.00035.x
- Pittaway, L., and Hannon, P. (2008). Institutional strategies for developing enterprise education: a review of some concepts and models. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(1), 202e226.
- Porfírio, J. A., Felício, J. A., Carrilho, T., and Jardim, J. (2023). Promoting entrepreneurial intentions from adolescence: The influence of entrepreneurial culture and education. *Journal of Business Research*, 156, 113521. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113521>
- Sarı, D. ve Katrancı, M. (2021). İlkokul Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin İncelenmesi. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 334-360.
- Sarıgöz, O. (2013). Sınıfla ve Grupla Tartışma Yöntemlerinin Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Akademik Başarılarına Etkisi. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3(3), 100-106.
- Sezer, C. (2013). Kariyer olarak girişimcilik ve girişimcilik niyetini etkileyen faktörlerin içerik analizi ile belirlenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 49-60.
- Sönmez, V. (1998). Hayat Bilgisi Öğretimi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, Ç. (2004). Problem Çözme Becerisinin Temel Felsefesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 160-171.
- Şahin, Ç. (2005). Aktif Öğretim Yöntemlerinden Beyin Fırtınası Yöntemi ve Uygulaması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 441-450.
- Tarhan, M. (2019). MEB 2023 eğitim vizyonu çerçevesinde Türkiye'de girişimcilik eğitiminin geleceğine yönelik bir değerlendirme. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 667-682.
- Türk Dil Kurumu (2023). Güncel Türkçe Sözlük. 21 Mayıs 2023, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Uğur, B. (2016). *Girişimcilik eğitiminin ilköğretim programlarına konulmasına yönelik model önerisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vatansever Bayraktar, H. (2015). Proje tabanlı öğrenme yaklaşımı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/The Journal of International Social Research*. 8 (37), 709-718.
- Vilcov, N., and Dimitrescu, M. (2015). Management of entrepreneurship education: A challenge for a performant educational system in Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 203, 173-179. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.278>
- Von Graevenitz, G., Harhoff, D., and Weber, R. (2010). The effects of entrepreneurship education. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(1), 90–112. doi:10.1016/j.je
- Wardana, L. W., Narmaditya, B. S., Wibowo, A., Mahendra, A. M., Wibowo, N. A., Harwida, G., and Rohman, A. N. (2020). The impact of entrepreneurship education and students' entrepreneurial mindset: the mediating role of

attitude and self-efficacy. *Heliyon*, 6(9): 1-7.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04922>

- Yapıcı, Ş. (2010). Türk toplumunda aile ve eğitim ilişkisi. *Türk Çalışmaları*, 5 (4), 1544-1570.
- Yelkikalan, N., Akatay, A., Yıldırım, H. M., Karadeniz, Y., Can, K. Ö. S. E., Koncagül, Ö., ve Eray, Ö. Z. E. R. (2010). Dünya ve Türkiye Üniversitelerinde Girişimcilik Eğitimi. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 51-59.
- Yener, S. (2018). Sosyolojik kuramlar çerçevesinde aile ve manastırlık ilişkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (6), 869-878.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yurtseven, R. (2020). İlkokulda girişimcilik eğitimi: Amaç, içerik ve öğretim süreci. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 3(2), 135-153.
- Yurtseven, R. ve Ergün, M. (2018). İlkokul öğrencilerinin girişimcilik becerilerinin geliştirilmesine yönelik öğretmen görüşleri. *International Journal of Social Science Research*, 7(1), 118-140.

GİRİŞİMCİLİK FİNANSMANINDA AHLAKİ TEHLİKE: GENEL BİR BAKIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Göktürk KALKAN

Gaziantep Üniversitesi İslahiye İİBF İşletme Bölümü,
gkalkan@gantep.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3631-8179

ÖZ

Bu çalışma, girişimcilik finansmanındaki ahlaki tehlikeyi ve bu durumun yatırımcılar ile girişimciler arasındaki ilişkileri nasıl etkilediğini incelemiştir. Ahlaki tehlike, bilgi asimetrisi, temsilcilik sorunları ve risk alma eğilimleri gibi faktörlerle tetiklenir. Bu faktörler, girişimcilerin aşırı risk almasına ve sonuç olarak yatırımcıların mali kayıplar yaşamasına yol açabilir. Çalışma, girişimcilik ekosistemini sağlam ve canlı tutmak için ahlaki tehlikenin anlaşılması ve yönetilmesinin önemini vurgulamaktadır. Şeffaflık, sorumlu risk alma ve etik davranışların teşvik edilmesi, finansman ortamının iyileştirilmesine katkı sağlar. Araştırma, politika yapıcıların, yatırımcıların ve girişimcilerin bu sorunları ele almak için birlikte çalışması gerektiğini belirtir. Sağlıklı bir finansman ortamının sürdürülmesi, bu işbirliği ve etik standartların yükseltilmesi ile mümkündür. Ahlaki tehlikeyi azaltma yollarını keşfeden bu çalışma, girişimcilik finansmanındaki zorluklara yenilikçi çözümler sunarak sürdürülebilir bir girişimcilik ekosistemi için yol gösterici olabilir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Finansmanı, Ahlaki tehlike, Bilgi Asimetrisi, Risk Davranışları, Yatırımcı Güveni

Araştırmanın Alanı: İşletme

Araştırmanın Türü: Derleme

Jel Kodları: L26, G14, M13

MORAL HAZARD IN ENTREPRENEURIAL FINANCE: AN OVERVIEW

ABSTRACT

This study examines the moral hazard in entrepreneurship financing and how this situation affects the relationships between investors and entrepreneurs. Moral hazard is triggered by factors such as information asymmetry, agency problems, and tendencies towards risk-taking. These factors can lead to entrepreneurs taking excessive risks, resulting in financial losses for investors. The study emphasizes the importance of understanding and managing moral hazard to maintain a robust and vibrant entrepreneurial ecosystem. Promoting transparency, responsible risk-taking, and ethical behaviors contributes to improving the financing environment. The research indicates that policymakers, investors, and entrepreneurs need to work together to address these issues. Maintaining a healthy financing environment is possible through this collaboration and the elevation of ethical standards. By exploring ways to reduce moral hazard, this study can offer innovative solutions to the challenges in entrepreneurship financing, guiding towards a sustainable entrepreneurial ecosystem.

Key Words: Entrepreneurial Finance, Moral Hazard, Information Asymmetry, Risk Behaviors, Investor Confidence

Research Field: Business Administration

Research Type: Review

Jel Codes: L26, G14, M13

*Gönderim Tarihi: 2 Mart 2024; Kabul Tarihi: 2 Mayıs 2024
Copyright © İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*

1. GİRİŞ

Girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlike kavramı, yatırım kararlarını, risk alma davranışını ve finansal piyasaların genel işleyişini şekillendirmede kritik bir rol oynamaktadır. Ahlaki tehlike, bir tarafın olumsuz sonuçları olan riskleri alması ve diğer tarafın bu risklerin maliyetlerini üstlenmesini bekleme potansiyelini ifade eder. Bu davranış, bilgi asimetrisi ve ilgili tüm tarafların çıkarlarını tam olarak uyumlu hale getirmeyen finansal sözleşmelerin varlığı nedeniyle ortaya çıkar (Dutta ve Radner, 1994). Girişimcilik finansmanı, girişimcilik teşebbüslerinin finansmanına odaklanan özel bir finans dalıdır. Startup'lar ve erken aşamadaki işletmeler, yüksek riskli yapıları ve geçmiş finansal veri eksikliği nedeniyle sermayeye erişimde çok büyük zorluklarla karşı karşıyadır. Sonuç olarak, genellikle risk sermayesi, melek yatırımcılar, kitle fonlaması ve kamu risk sermayesi gibi dış finansman kaynaklarına güvenirlir. Girişimcilik finansmanı ile ahlaki tehlike arasındaki bağlantı, finansman kaynaklarının doğası ve bu işlemlerdeki risk dinamikleri göz önüne alındığında belirginleşmektedir (Denis, 2004):

Girişim Sermayesi ve Özel Sermaye: Risk sermayedarları, yüksek büyüme potansiyeline sahip erken aşamadaki girişimlere yatırım yapar. Girişimciler, girişim hakkında risk sermayedarlarından daha fazla bilgiye sahip olduklarından, bu yatırımlar genellikle bilgi asimetrisi ile karakterize edilir. Girişimciler riskli stratejilere girme veya finansman sağlama girişimlerinin beklentilerini abartma eğiliminde olabileceğinden, bu durum ahlaki tehlikeye yol açabilir (Bellavitis, Filatotchev, Kamuriwo ve Vanacker, 2017).

Kitle Fonlaması ve Jeton (Token) Arzları: Kitle fonlaması platformları, girişimler için alternatif sermaye kaynakları olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, yatırımcılara sunulan bilgiler sınırlı olabileceğinden ve girişimciler başarısızlığın tüm sonuçlarına katlanamayabileceğinden, bu platformlar ahlaki tehlikeye karşı duyarlı olabilir (Coakley, Lazos ve Liñares-Zegarra, 2022). Jeton arzları, özellikle ilk kripto para arzları bağlamında, blok zinciri tabanlı projeler için bir bağış toplama mekanizması olarak popülerlik kazanmıştır (An, Duan, Hou ve Xu, 2019).

Kamu Girişim Sermayesi: Hükümetler, geliştirmekte olan endüstrilerde girişimciliği ve yeniliği desteklemek için genellikle kamu risk sermayesi sağlar. Bu finansman şekli faydalı olsa da, girişimcilerin bunu bir güvenlik ağı olarak algılamaları ahlaki tehlike yaratabilir ve potansiyel olarak daha düşük getiri ile daha riskli projelere yol açabilir (Becsky-Nagy ve Fazekas, 2023).

Bankacılık ve Kredi Garantileri: Girişimcilik teşebbüsleri, finansman kaynağı olarak genellikle banka kredilerini kullanırlar. Devlet tarafından sağlanan kredi garantileri bankaların riskini azaltabilir, ancak aynı zamanda kişisel riskin azaltılması ve girişimcilerin işletme yönetimini göz ardı etmesi durumu da ahlaki tehlikeye yol açabilir (Conning, 1999).

Ahlaki tehlike, sigorta ve bankacılıktan girişimcilik finansmanına kadar çeşitli bağlamlarda gözlemlenebilir. Girişimcilik finansmanı bağlamında, girişimciler veya işletme kurucuları, eylemlerinin tüm sonuçlarından korunduklarını bilerek daha riskli faaliyetlerde bulunma teşviklerine sahip olduklarında ahlaki tehlike ortaya çıkar. Bu, özellikle dış yatırımcılar veya borç verenler söz konusu olduğunda geçerlidir. Çünkü girişimcilerin çıkarlarının yatırımcılarinkilerle tam olarak uyumlu olmadığı durumlarda, daha büyük riskler ortaya çıkabilir (Momtaz, 2021).

Ahlaki tehlike, ekonomi ve finans alanında temel bir kavramdır ve etkileri özellikle girişimcilik finansmanı bağlamında geçerlidir. Ahlaki tehlike; bir tarafın,

davranışlarının tüm sonuçlarından korunması sebebiyle davranışlarını değiştirdiği, bu durumun verimsiz karar alma süreçlerine sebep olduğu ve ilgili diğer taraflar üzerinde potansiyel negatif etkilere yol açtığı durumu tanımlar (Dutta ve Radner, 1994).

Girişimcilik ortamında, ahlaki tehlike çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir:

1.1. Bilgi Asimetrisi ve Ahlaki Tehlike:

Bilgi asimetrisi, girişimcilerin projeleri hakkında yatırımcılardan daha fazla bilgiye sahip olduklarında ortaya çıkar ve bu da yatırımcılar için bilgiye sınırlı erişime yol açar. Bu bilgi avantajı, girişimcilerin potansiyel olumsuzlukları tam olarak açıklamadan daha riskli eylemlerde bulunmalarına neden olabilir ve bu da yatırımcılar için olumsuz sonuçlara yol açabilir (Salman, 2023; Miglo, 2022a; Dutta ve Radner, 1994).

Girişimler, yüksek düzeyde belirsizlik ve geçmiş finansal veri eksikliği ile karakterize edilir ve bu da dış yatırımcıların bu tür girişimlerin finansmanıya ilgili riskleri tam olarak değerlendirmesini zorlaştırır (Denis, 2004). Bu bilgi asimetrisi, ahlaki tehlikenin ortaya çıkması için fırsatlar yaratabilir. Projeleri hakkında üstün bilgiye sahip olan girişimciler, daha riskli faaliyetlerde bulunmaya veya yatırım çekmek için girişimlerinin gerçek potansiyelini yanlış tanıtmaya meyilli olabilirler. Yatırımcılar ise tam ve güvenilir bilgiye erişemeyebilir ve bu da onları tam olarak anlamadan risklere maruz bırakabilir (Miglo, 2022a). Örneğin, çok sayıda bireysel yatırımcının katıldığı kitle fonlaması platformları söz konusu olduğunda, projenin uygulanabilirliği ve girişimcinin yetenekleri hakkındaki bilgiler sınırlı olabilir. Miglo ve Miglo (2019), girişimcilerin projeleriyle ilişkili risklerin tam olarak açıklanmasından sorumlu tutulamayabileceğinden, bu bilgi asimetrisinin ahlaki tehlikeye yol açabileceğini vurgulamaktadır.

1.2. Risk Alma Davranışı ve Ahlaki Tehlike:

Girişimcilerin risk almayla ilgili tutumları, karşı karşıya oldukları riskler ve başarısızlık durumunda ortaya çıkacak sonuçlara dair algılamaları tarafından şekillenir (Forlani ve Mullins, 2000). Girişimciler, sınırlı sorumluluk veya diğer risk paylaşım düzenlemeleri nedeniyle eylemlerinin tüm sonuçlarına katlanmadıklarında, normal şartlar altında tercih edeceklerine kıyasla daha yüksek düzeyde risk almaya meyilli olabilirler. Bu, uygun olmayan yatırım kararlarına ve kaynakların verimsiz tahsisine yol açabilir (Paulson, Townsend ve Karaivanov, 2006). Kamu risk sermayesi programları bağlamında, girişimciler devlet desteğini bir güvenlik ağı olarak algılayabilir ve bu da onları özel yatırımcıların daha yüksek algılanan riskler nedeniyle finanse etmeye istekli olmayabilecekleri daha riskli projeleri üstlenmeye teşvik edebilir (Becsky-Nagy ve Fazekas, 2023).

1.3. Temsilcilik Sorunları ve Ahlaki Tehlike:

Girişimcilik finansmanında ahlaki tehlikenin bir başka boyutu da temsilcilik sorunlarından kaynaklanmaktadır. Girişimlerinin yöneticileri olarak girişimciler, dış yatırımcıların veya hissedarların çıkarlarından önce kendi menfaatlerini ön planda tutabilirler. Çıkarların bu şekilde farklılaşması ahlaki tehlikeye yol açabilir. Çünkü girişimciler kişisel olarak kendilerine fayda sağlayan eylemlerde bulunabilirler. Bu durum, yatırımcıların çıkarına veya girişimin uzun vadeli sürdürülebilirliğine uygun olmayabilir (Bellavitis ve ark., 2017). Girişimciler firmanın günlük operasyonlarını yönetirken, kişisel çıkarlarını yatırımcıların veya hissedarların çıkarlarına göre önceliklendirebilir ve bu da temsilcilik sorunlarına yol açabilir. Örneğin, girişimciler, şirketin uzun vadeli sürdürülebilirliğini riske atarak kendi amaçlarına ulaşmak adına en iyi olmayan kararları verebilirler (Salman, 2023).

Sahiplik ve kontrolün ayrılması durumu da, girişimcilerin hissedar değerini en üst düzeye çıkarmak yerine kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmelerine izin verdiğinden, ahlaki tehlike girişimcilik teşebbüslerinde temsilcilik sorunlarına yol açabilir (Bellavitis ve ark., 2017). Girişimciler, girişimin başarısı yerine kişisel kazançlara öncelik verebilir, bu da optimal olmayan karar vermeye ve uzun vadeli değer yaratmanın azalmasına yol açabilir. Bu gibi durumlarda, girişimcilerin ve yatırımcıların çıkarlarını uyumlu hale getirmek için izleme kritik hale gelir. Ancak, erken aşamadaki girişimlerde girişimcileri izlemek zor ve maliyetli olabilir. Bilgi asimetrisi, yatırımcıların projenin performansını doğru bir şekilde değerlendirme yeteneğini engelleyerek potansiyel ahlaki tehlikeyi belirlemeyi zorlaştırır (Miglo ve Miglo, 2019). Azalan izleme çabaları, fırsatçı davranışların denetimsiz bırakılmasına neden olarak ahlaki tehlikeyi artırabilir.

1.4. Etik Hususlar ve Ahlaki Tehlike

Etik hususlar, girişimcilik finansmanında da önemlidir. Bu hususlar, ahlaki tehlikenin hissedilme şekillerini etkileyebilirler. Girişimcilerin etik eylemleri ve bağlılıkları, karar vermelerini ve risk yönetimi yöntemlerini etkileyebilir (Ahmed ve Aassouli, 2022). Güçlü etik değerlere sahip girişimcilerin, karar alırken yatırımcılar da dahil olmak üzere herkesin çıkarlarını göz önünde bulundurma olasılığı daha yüksektir. Ayrıca etik davranış, yatırımcılar arasında güven oluşturarak ahlaki tehlike algısını azaltabilir. Etiği ve dürüstlüğü vurgulayan güçlü bir şirket kültürü, istenmeyen davranışları ortadan kaldırabilir ve kuruluş içinde ve yatırımcılar dahil tüm paydaşlar nezdinde güveni artırabilir (Thakor, 2016).

Görüldüğü gibi girişimcilik finansmanı bağlamında ahlaki tehlike; bilgi asimetrisi, temsilcilik sorunları, risk alma davranışı ve etik hususlar tarafından yönlendirilen önemli zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Girişimcilerin aşırı risk alma teşvikleri, çıkarların dış yatırımcılarla çatışması durumuyla birleştiğinde, ilgili tüm paydaşlar için uygun olmayan sonuçlara yol açabilir. Ahlaki tehlikeyi anlamak ve ele almak, istikrarlı ve verimli bir girişimcilik finansmanı ekosistemini teşvik etmek için kritik öneme sahiptir. Politika yapıcılar, yatırımcılar ve girişimciler; şeffaflık, sorumlu risk alma ve sürdürülebilir girişimcilik için finansal mekanizmalar tasarlamak üzere iş birliği yapmalıdır. Girişimcilik finansmanı alanındaki ahlaki tehlike olgusunu anlamak ve ele almak amacıyla yapılan bu çalışma, ahlaki tehlike olgusunun girişimcilik finansmanında ortaya çıkış sebepleri ve ne gibi sonuçları ve etkileri olduğunu inceleyerek bu amaca ulaşmayı hedeflemektedir. Bunun için çalışmada öncelikle girişimcilik finansmanında ahlaki tehlikenin nedenleri üzerinde durulacak, takip eden bölümde ahlaki tehlikenin sonuçları ve etkileri incelenerek, girişimcilik finansmanındaki ahlaki tehlike olgusu kapsamlı bir şekilde anlatılmaya çalışılacaktır.

2. GİRİŞİMCİLİK FİNANSMANINDA AHLAKİ TEHLİKENİN NEDENLERİ

Bu bölümde, girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlikenin nedenleri; girişimciler ve yatırımcılar arasındaki asimetric bilgiler, temsilcilik sorunları ve çıkar çatışmaları ve girişimcilerin risk alma davranışları boyutlarında incelenecektir.

2.1. Girişimciler ve Yatırımcılar Arasındaki Asimetrik Bilgiler

Girişimciler ve yatırımcılar arasında oluşabilecek bilgi asimetrisi, yatırım yapılacak projelerin doğru bir şekilde seçilip seçilmemelerine ve girişimcilerin, yatırımcıların aleyhine olabilecek faaliyetlerde bulunmalarının kaynağı olarak görülebilir.

2.1.1. Proje Kalitesi ve Risklerine İlişkin Bilgi Asimetrisi

Girişimcilik finansmanında ahlaki tehlikenin başlıca nedenlerinden biri, girişimciler ve yatırımcılar arasındaki bilgi asimetrisinin varlığıdır. Girişimciler genellikle projeleri hakkında dış yatırımcılardan daha iyi bilgiye sahiptir ve bu da bilgi ve güç dengesizliği yaratır. Bu nedenle, girişimciler projelerini daha iyi göstermek, olası riskleri azaltmak ve olası kazançları fazla göstermek eğiliminde olabilirler (Miglo, 2016). Yatırımcılar, finanse ettikleri projelerin gerçek riskleri hakkında tam bir bilgiye sahip olmayabilirler; bu bilgi eksikliği nedeniyle yanıltıcı yatırım kararları alınabilir. Gerçek verilerin ve finansal tahminlerin eksik olduğu erken girişimlerde bilgilerin tutarlılığı önemlidir. Bu gibi durumlarda yatırımcılar, yatırımcı bilgilerine çok fazla güvenirlir ve bu da onları ahlaki tehlikelere karşı savunmasız bırakır (Martino, Bell, Rasheed ve Bellavitis, 2022). Girişimciler, yatırımcılara karşı sınırlı araçlara sahip olduklarını bilerek, fırsatçı davranışlarda bulunmaya, daha riskli projeler üstlenmeye veya fonları kişisel kazanç için yönlendirme eğiliminde olabilirler.

2.1.2. Ters Seçim ve Ahlaki Tehlike

Ters seçim ve ahlaki tehlikenin kaynağı olarak bilgi asimetrisi görülebilir. Yatırımcılar bilgi asimetrisi nedeniyle yüksek kaliteli ve düşük kaliteli girişimler arasında ayırım yapamadıklarında ortaya ters seçim çıkar (Momtaz, 2021). Sonuç olarak, riskten kaçınan yatırımcılar algılanan riski telafi etmek için daha yüksek getiri talep edebilirler. Ahlaki tehlike ise, girişimcilerin projenin sonuçlarından tam olarak sorumlu olmadıklarını bilerek fon aldıktan sonra davranışlarını değiştirmeleri durumunda ortaya çıkar (Dutta ve Radner, 1994). Girişimciler, olumsuz sonuçların yatırımcılar veya diğer paydaşlar tarafından karşılanacağını bilerek riskleri yönetmede daha az gayretli hale gelebilir veya aşırı borç alabilirler (Hott, 2022). Bu, kaynakların yanlış tahsisine ve proje başarısızlık oranlarının artmasına yol açarak, bir sermaye tahsisi aracı olarak girişimcilik finansmanının genel etkinliğini baltalayabilir.

Proje kalitesi ve riskleriyle ilgili bilgi asimetrisi, yatırım kararlarını ve sonuçlarını saptırarak ters seçime ve ahlaki tehlikeye yol açabilir. Bu, kaynakların yanlış tahsis edilmesine, izleme çabalarının azalmasına, temsilcilik sorunlarına ve kitle fonlaması platformları için etkilere neden olabilir. Şeffaf ve sürdürülebilir bir girişimcilik finansmanı ekosistemini teşvik etmek için, sözleşme tasarımı yoluyla teşviklerin uyumlu hale getirilmesi ve bilgi paylaşımının iyileştirilmesi gibi önlemler, ahlaki tehlikenin olumsuz etkilerini azaltmaya ve girişimci teşebbüslerinde sorumlu risk almayı teşvik etmeye yardımcı olabilir.

2.2. Temsilcilik Sorunları ve Çıkar Çatışmaları

Asıllarla temsilciler arasında amaçlarının farklılaşması bakımından çeşitli çıkar çatışmaları meydana gelebilir. Bu çıkar çatışmaları, ahlaki tehlikelere yol açarak işletmeler açısından olumsuzluklar yaratabilir.

2.2.1. Asıl-Temsilci İlişkisi ve Ahlaki Tehlike

Girişim teşebbüslerinde sahiplik ve kontrolün birbirinden ayrılması nedeniyle temsilcilik sorunları ortaya çıkmaktadır. Girişimciler, temsilciler olarak yatırımcılar tarafından kendi adlarına karar vermeleri için görevlendirilir. Bununla birlikte, girişimcilerin ve yatırımcıların hedefleri ve teşvikleri her zaman uyumlu olmayabilir ve bu da ahlaki tehlikeye yol açabilecek potansiyel çıkar çatışmaları yaratabilir (Denis, 2004). Temsilciler olarak girişimciler, yatırımcılara göre daha fazla riske toleranslı olabilir, daha yüksek getiri ve kişisel kazanç arayışında olabilirler (Bellavitis ve ark., 2017). Teşviklerin bu şekilde yanlış düzenlenmesi, girişimcilerin

daha riskli projeler üstlenmelerine veya riskli davranışlarda bulunmalarına neden olabilir. Çünkü yatırımcılar aşağı yönlü riski üstlenirken kendilerinin potansiyel yükselişten yararlanabileceklerini bilirler (Miglo ve Miglo, 2019). Girişimcilerin, yatırımcıların çıkarları doğrultusunda hareket etmemeleri uygun olmayan yatırım kararlarına ve proje sonuçlarına yol açabilir.

Asıl-temsilci ilişkisi, yatırımcıların erken aşamadaki girişimler veya kitle fonlaması platformları gibi sınırlı izleme yeteneklerine sahip olduğu durumlarda özellikle önemli hale gelir (Miglo, 2016). Bu durumlarda, yatırımcılar girişimcilik eylemlerini etkili bir şekilde denetleme ve kontrol etme araçlarından mahrum olabileceğinden, ahlaki tehlike kontrolsüz bir şekilde devam edebilir.

Asıllarla temsilciler arasındaki sorunların azaltılma yollarının bulunması gereklidir. Bu yollar şunlardır:

Sözleşme Tasarımı: Girişimcilerin teşvikleriyle yatırımcıların uzun vadeli çıkarlarını uyumlu hale getiren sözleşmelerin dikkatli bir şekilde tasarlanması esastır. Bu noktada, girişimcilerin sürdürülebilir büyümeye ve proje başarısına öncelik verme konusunda motive olmalarını sağlamak için performansa dayalı ücretlendirme ve hak kazanma programları uygulanabilir (Martino ve ark., 2022).

Durum Tespiti: Yatırımcıların, yatırım yapmayı düşündükleri girişim şirketlerinde, girişimcilerin güvenilirliğini ve projelerin gerçekleştirilebilirliğini değerlendirmeleri, önemli bir husustur. Bu durum tespiti ile girişim hakkında yapılmış risk değerlendirmeleri sonucunda potansiyel ahlaki tehlikeler belirlenebilir ve yatırımcılar bu projelere yatırım yapmaktan kaçınabilir (Anginer ve Demirgüç-Kunt, 2018).

Şeffaf Raporlama ve Açıklama: Bilgi asimetrisinin azaltılabilmesi için raporlama ve açıklamaların şeffaf bir biçimde yapılabilmesi, girişimcilerin fırsatçı davranışlarının önlenmesine yardımcı olabilir. Yatırımcıların projelerin performansını ve ilerlemesini izleyebilmeleri için girişimciler tarafından düzenli güncellemeler sağlanmalıdır (Dutta ve Radner, 1994).

Aktif İzleme: Ahlaki tehlikenin tespit edilebilmesi için özellikle girişimcilerin faaliyetlerinin izlenmesi çok önemlidir. Yatırımcılar, girişimcilerle düzenli iletişim kurabilir, yönetim kurulu toplantılarına katılabilir ve girişimlerin operasyonları ve karar alma süreçleri hakkında fikir edinmek için yerinde ziyaretler gerçekleştirebilir (Bellavitis ve ark., 2017).

2.3. Girişimcilerin Risk Alma Davranışları

Bilgi asimetrisinden dolayı, girişimcilerin girişim projeleri üzerindeki kontrol güçleri yatırımcılara göre daha fazladır. Bu durum, girişimcilerin risk alma davranışlarında değişikliklere yol açabilir. Girişimciler yatırımcılar aleyhine davranışlarda bulunarak, daha fazla getiri elde etmek isteyebilirler. Böylece, girişimciler daha fazla risk alarak ahlaki tehlikelerin önünü açabilirler.

2.3.1. Aşırı Risk Almaktan Kaynaklanan Ahlaki Tehlike

Girişimcilik finansmanında, girişimciler genellikle yüksek getiri ve başarı arayışıyla hareket ederler ve bu da aşırı risk alma yoluyla ahlaki tehlikeye yol açabilir. Girişimciler, aldıkları kararların sonuçlarını tam olarak üstlenmediklerinde, girişimin uzun süreli başarısı için uygun olmayan risklere girebilirler (Mishra ve Zachary, 2014). Bu tür bir davranış, özellikle girişimcilerin projenin olumsuz risklerine karşı kişisel olarak sınırlı mali sorumluluk taşıdıkları durumlarda sıkça görülür. Aşırı risk alma olgusu, girişimcilerin yatırımcıları çekmek ve önemli değerlemeler elde etmek için yüksek riskli, yüksek getirili projeleri takip etmeye daha meyilli olabileceği risk

sermayesi finansmanında gözlemlenebilir (Miglo, 2016). Bununla birlikte, girişimciler proje başarısızlığının tüm yükünü taşıyamayabileceğinden, bu davranış yatırımcıları daha büyük risklere maruz bırakabilir. Ayrıca, girişimciler ve yatırımcılar arasında asimetrik bilgilerin varlığı, aşırı risk alma ile ilgili ahlaki tehlike riskini daha da artırabilir (Hott, 2022). Girişimciler, projenin beklentileri hakkında üstün bilgiye sahip olabilir ve bu da yatırımcıların gerçek risk seviyesinin farkında olmadığında daha riskli girişimlerde bulunmalarına olanak tanır.

2.3.2. Fonların Yanlış Tahsisinden Kaynaklanan Ahlaki Tehlike

Girişimcilik finansmanında ahlaki tehlikenin bir başka belirtisi de fonların yanlış tahsis edilmesidir. Girişimciler, yatırımcılardan elde edilen sermayeyi kendi amaçları doğrultusunda kullanarak kaynakların verimsiz kullanımına ve yatırımcılar için riskin artmasına neden olabilirler (Miglo ve Miglo, 2019). Girişimciler yatırımcı sermayesini lüks harcamalar veya ilgisiz girişimler gibi kişisel kullanım için yönlendirdiğinde fonların yanlış tahsisi meydana gelebilir (Martino ve ark., 2022). Fonların bu şekilde kötüye kullanılması, projenin ilerlemesine ve nihayetinde yatırımcıların getirilerini azaltabilir. Bununla beraber ahlaki tehlike, zayıf yönetim yapıları veya yatırımcılar tarafından sınırlı izleme nedeniyle girişimcilerin finansal kararlarından sorumlu olmadıkları durumlarda ortaya çıkabilir (Dutta ve Radner, 1994). Bu gibi durumlarda, girişimciler uygun olmayan yatırımları tercih edebilir, bu da fonların yanlış tahsisine ve girişim için potansiyel finansal sıkıntıya yol açabilir.

Aşırı risk almanın ve fonların yanlış tahsisinin azaltılması yolları şu şekillerde gerçekleştirilebilir:

Risk Paylaşım Mekanizmaları: Kâr paylaşım sözleşmeleri gibi risk paylaşım mekanizmalarının uygulanması, girişimcilerin ve yatırımcıların çıkarlarını uyumlu hale getirebilir. Bu sözleşmeler, girişimcinin tazminatını projenin başarısına bağlayarak aşırı risk alma teşvikini azaltır ve yatırım kararlarına daha temkinli bir yaklaşımı teşvik eder (Salman, 2023).

Güçlü Yönetişim ve İzleme: Sağlam yönetim yapıları ve aktif izleme süreçleri oluşturmak, fonun yanlış tahsisinden kaynaklanan ahlaki tehlikeyi azaltmaya yardımcı olabilir. Yatırımcılar, fonların doğru kullanımını sağlamak için karar alma süreçlerine aktif olarak katılmalı ve finansal raporları düzenli olarak gözden geçirmelidir (Coelho, De Meza ve Reyniers, 2004).

Şeffaflık ve Raporlama: Finansal raporlama ve açıklamada şeffaflığın teşvik edilmesi, fonların yanlış tahsisinin önlenmesine yardımcı olabilir. Girişimciler, yatırımcı sermayesinin kullanımı, hesap verebilirliğin teşvik edilmesi ve fırsatçı davranışların kapsamının azaltılması hakkında açık ve doğru bilgi sağlamalıdır (Miglo, 2022b).

Teşviklerin Uyumlaştırılması: Girişimcilerin tazminat ve teşviklerinin yatırımcıların uzun vadeli çıkarlarıyla uyumlu olmasını sağlamak, aşırı risk almayı caydırabilir. Performansa dayalı ücretlendirme yapıları, girişimcileri sürdürülebilir büyümeye ve proje başarısına öncelik vermeye teşvik edebilir (Bellavitis ve ark., 2017).

3. AHLAKİ TEHLİKENİN SONUÇLARI VE ETKİLERİ

Ahlaki tehlikenin bütün bir ekonomiyi etkileyebilecek potansiyel sonuçları vardır. Bu sonuçlar; yatırımcılar ve borç verenler için mali kayıplar, girişimci

teşebbüslerinin potansiyel başarısızlığı, girişimcilik ekosistemi ve ekonomik büyüme üzerindeki etkisi olarak sıralanmaktadır.

3.1. Yatırımcılar ve Borç Verenler için Mali Kayıplar

Girişimcilik finansmanında ahlaki tehlike, girişimcilerin fırsatçı davranışları nedeniyle yatırımcılar ve borç verenlerin aleyhine olacak şekilde mali kayıplara yol açabilir. Girişimciler, bu fırsatçı davranışların maliyetlerini üstlenmeye meyilli olmadıklarında, gereğinden fazla risk alabilir ya da fonları yanlış yönlendirebilirler; bu durum, dış finansman sağlayanlar için zararlı sonuçlar doğurabilir.

Girişimciler, başarısız olma olasılığı yüksek fakat başarıya ulaştıklarında büyük kazançlar sunan riskli işlere veya projelere giriş yapabilirler. Bununla birlikte, ahlaki tehlike nedeniyle, başarısızlığın tüm maliyetini karşılayamayabilirler, bu ise yatırımcıları ve borç verenleri mali kayıpları karşılama zorunda bırakır. Örneğin, risk sermayesi finansmanı bağlamında yatırımcılar, piyasaları bozma veya yenilikçi ürünler yaratma potansiyeline sahip yüksek riskli girişimleri finanse edebilir. Bununla birlikte, girişim başarısız olursa, yatırımcılar önemli kayıplara uğrayabilirken, girişimciler kişisel finansal yükümlülüklerden korunurlarsa ciddi sonuçlarla karşılaşmayabilirler (Lerner ve Nanda, 2020).

Girişimcilerin, yatırımcılar ve borç verenler tarafından sağlanan fonları amaçlanan dışında kullanmaları ahlaki bir tehlike oluşturabilir. Bu suistimal, sermayelerinin verimli ve verimli bir şekilde kullanılmasını bekleyen dış paydaşlar için mali kayıplara yol açabilir. Örneğin, kitle fonlaması kampanyalarında, katkıda bulunanlar belirli projeleri veya iş fikirlerini desteklemek için fon sağlar. Girişimciler bu fonları kişisel harcamalar veya ilgisiz girişimler için kötüye kullanırlarsa, bu sadece finanse edilen projenin başarısını tehlikeye atmakla kalmaz, aynı zamanda katkıda bulunanlar için mali kayıplara da neden olur (Hossain ve Oparaocha, 2017).

3.2. Girişimci Teşebbüslerinin Potansiyel Başarısızlığı

Girişimcilik finansmanında ahlaki tehlike, girişimci teşebbüsler için potansiyel başarısızlık olasılığını artırabilir. Girişimciler, yaptıkları eylemlerin sonuçlarına katlanmadıklarında, bu sonuçları yatırımcılara yönlendirmeleri durumunda aşırı riskler alabilir, fonları yanlış tahsis edebilirler. Bu durumda, bunların tümü proje veya girişimin başarısız olmasına yol açabilir.

Girişimciler başarısızlığın tüm sonuçlarından korunduklarında, aşırı risk almaya daha meyilli olabilirler. Risk almak girişimciliğin doğal bir parçası olsa da, ahlaki tehlike, girişimcileri başarısız olma olasılığı yüksek olan aşırı riskli girişimleri sürdürmeye itebilir. Bu davranış, yatırımcılar ve borç verenler için girişimin başarısız olma olasılığını ve potansiyel finansal kayıpları artırır (Anginer ve Demirgüç-Kunt, 2018). Örneğin, bir girişimci ilgili riskleri tam olarak göz önünde bulundurmadan hırslı bir şekilde genişleme veya ürün geliştirme stratejilerine başlayabilir. Girişim başarısız olursa, yatırımcılar ve borç verenler kayıplarla karşı karşıya kalabilirken, girişimci ise sonuçların maliyetini üstlenmeyebilir.

Ahlaki tehlike, elde edilen sermayenin girişimin başarısı için kullanılması yerine, girişimcinin kendi kişisel kazançları için yönlendirmesi olan fonların yanlış tahsis edilmesine de neden olabilir. Bu tür bir kötüye kullanım, girişim başarı potansiyeline sahip olsa bile, yetersiz kaynaklar nedeniyle proje başarısızlığına yol açabilir. Ayrıca, girişimcilerin belirli projeler için halktan fon topladıkları kitle fonlaması kampanyalarında, bu kaynakların girişimciler tarafından kendi çıkarları için kullanılması halinde ahlaki tehlike meydana gelebilir. Bu yanlış tahsis, projenin

başarısız olmasına yol açarak katkıda bulunanları hayal kırıklığına uğratabilir ve potansiyel olarak girişimcinin itibarına zarar verebilir (Miglo, 2022b).

3.3. Girişimcilik Ekosistemi ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi

Girişimcilik finansmanındaki ahlaki tehlike, tüm girişimcilik ekosistemi için önemli sonuçlar doğurabilir ve ekonomik büyümeyi engelleyebilir. Ahlaki tehlikenin varlığı sadece bireysel girişimleri ve yatırımcıları değil, aynı zamanda girişimciliğin tamamını ve kaynakların tahsisini de etkiler.

Ahlaki tehlike, yatırımcı güveninin ve girişimcilik ekosistemine olan güvenin azalmasına neden olabilir. Yatırımcılar, ahlaki tehlikeyle ilgili davranışların neden olduğu potansiyel mali kayıp riskinin artması nedeniyle yeni girişimleri finanse etme konusunda temkinli olabilirler. Sonuç olarak, girişimler ve yenilikçi projeler için gerekli olan sermaye miktarında bir düşüş olabilir (Ahmed ve Aassouli, 2022). Yatırımcı güveninin azalmasıyla, genel olarak riskin arttığı bir durum ortaya çıkar. Böyle bir durumda, bir girişime yatırım yapan yatırımcılar da artan riski telafi etmek amacıyla daha yüksek getiri talep edebilirler. Bu durum, kaynakların yanlış dağıtımına ve başlangıçta daha az kazanç sağlasalar bile, uzun vadede büyük getiri potansiyeline sahip girişimlere daha az yatırım yapılmasına sebep olabilir (Martino ve ark., 2022).

Yetersiz yatırımlar ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebilir. Bunun önüne geçebilmenin yollarından birisi de inovasyondur. İnovasyon konusunun girişimcilik alanında çok önemli bir yeri vardır. Çünkü inovasyon ekonomik büyümeyi tetikleyici bir etkiye sahiptir. Bu noktada, ahlaki tehlike, risk almayı ve inovasyonu caydırarak girişimcilik faaliyetlerini azaltabilir. Girişimciler, faaliyetlerinin olası sonuçlarından tamamen korunduklarını düşündüklerinde, cesur ve yenilikçi projelere girişme konusunda daha az hevesli olabilirler.

Bu durum, ekonomik ilerlemeye katkıda bulunan yeni teknolojilerin, ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesini engelleyebilir (Georgiadis, 2022). Böylece, doğru projelerin yerine yanlış projelere yatırım yapılmış olur. Girişimciler, bilgi asimetrisini arkasına saklanarak potansiyel riskleri yatırımcılardan saklayabilirler. Yatırımcılar, bu sebepten dolayı fon almaması gereken girişimlere finansal destek sağlayıp, doğru girişimlere olan desteklerini esirgemiş olurlar (Miglo ve Miglo, 2019).

Ahlaki tehlikenin girişimcilik ekosistemi ve ekonomik büyüme üzerindeki bu olumsuz etkilerini hafifletebilmek için çok çeşitli yollar denenebilir. Bunun için öncelikli olarak güçlü bir düzenleyici çerçevenin oluşturulması önemlidir. Girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlikenin düzenleyici bir çerçeve içinde ele alınıp uygun yönergeler ve hesap verebilirlik mekanizmalarının oluşturulması, girişimciler ve yatırımcılar arasındaki bilgi asimetrisini azaltarak şeffaflık, açıklama ve raporlama standartlarını artırabilir (Hott, 2022). Bunun yanında, yatırımcıların ahlaki tehlikeyle ilişkili riskler ve durum tespitinin önemi konusunda eğitilmeleri, bilinçli yatırım kararları vermelerini sağlayabilir. Böylece, yatırımcılar daha bilinçli hale gelerek doğru girişim projelerini seçebilirler ve risklerini saklayan projelere yatırım yapmaya daha az eğilimli olabilirler (Anginer ve Demirgüç-Kunt, 2018). Sadece yatırımcıların değil, girişimcilerin de özellikle mentorluk ve danışmanlık hizmetleriyle desteklenmeleri, sorumlu risk almayı ve uzun vadeli düşünmeyi teşvik etmeye yardımcı olabilir. Girişimcileri sürdürülebilir büyümeye ve etik davranışa öncelik vermeye teşvik etmek, ahlaki tehlikenin olumsuz etkisini azaltabilir (Ahmed ve Aassouli, 2022).

3.4. Girişimcilik Finansmanı Alanında Dünya Genelinde Yaşanmış Ahlaki Tehlike rnek Olayları

Girişimcilik finansmanı, yüksek riskli yatırımların ve inovasyonun desteklenmesi gibi unsurları içerdiğinden, bu alanda ahlaki tehlikelerle karşılaşmak mümkündür. Girişimcilik finansmanında ahlaki tehlike; girişimcilerin, yatırımcıların parasıyla aşırı risk alması veya yatırımcıların girişimcileri yeterince denetlememesi gibi çeşitli Şekillerde ortaya çıkabilir. Bu alanda Dünya genelinde yaşanmış bazı örnek olaylar aşağıda incelenmiştir:

1. Theranos Skandalı:

Theranos skandalı, biyoteknoloji ve girişimcilik dünyasında etik ve yasal sınırların aşılmasının sonuçlarını dramatik bir Şekilde sergileyen bir vakadır. Elizabeth Holmes'un kurduğu ve bir dönem milyarlarca dolar değerlemeye ulaşan Theranos, kan testleri alanında devrimsel bir teknoloji geliştirdiğini iddia etmiş, ancak bu iddiaların asılsız olduğu ortaya çıkmıştır (Carreyrou, 2018). Holmes ve Şirketin yönetimi, yatırımcıları ve düzenleyici kurumları, teknolojilerinin doğruluğu ve güvenilirliği hakkında yanılmış, bu da hem finansal kayıplara hem de kamu sağlığına yönelik ciddi risklere yol açmıştır.

Theranos kurucusu Elizabeth Holmes'un iddiasına göre, Şirketin geliştirdiği cihaz, sadece birkaç damla kanla yüzlerce hastalık için test yapabilme kapasitesine sahipti (Carreyrou, 2018). Bu iddia, geleneksel kan alma yöntemlerine kıyasla önemli bir ilerleme vaat ediyordu ve kısa sürede geniş çapta ilgi çekti.

Ancak, Wall Street Journal muhabiri John Carreyrou'nun 2015 yılında yürüttüğü soruşturma, Theranos'un iddialarının abartılı olduğunu ve Şirketin kendi cihazlarını kullanarak elde ettiği test sonuçlarının güvenilirliğinin düşük olduğunu ortaya koydu (Carreyrou, 2018). Bu haberlerin ardından, ABD Gıda ve İlaç Dairesi (FDA) ve Amerikan Sağlık ve İnsan Hizmetleri Departmanının düzenleyici birimi olan Klinik Laboratuvarlar İyileştirme Değişiklikleri (CLIA) dahil olmak üzere bir dizi düzenleyici kurum, Theranos'a yönelik soruşurmalar başlattı.

Theranos'un öyküsü, girişimcilik finansmanı alanında yatırım kararlarının nasıl etik standartlar ve detaylı inceleme süreçleri ile dengelenmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Holmes ve Őirketinin başarılı olma hırsı, ahlaki sınırların aşılmasına ve risk değerlendirmelerinin ihmal edilmesine neden oldu. Bu durum, ahlaki tehlike kavramını, yani bir tarafın risk alırken diğer tarafın olumsuz sonuçları üstlenmesi durumunu, ön plana çıkardı (Akerlof ve Shiller, 2015).

Girişimcilik finansmanında ahlaki tehlikelerle başa çıkmak için, yatırımcıların ve girişimcilerin etik ilkeleri benimsemesi ve bu ilkeler doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir. Theranos vakası, Şeffaflığın ve doğru bilgilendirmenin, girişimcilik ekosisteminin sağlıklı işleyişi için ne kadar hayati olduğunu göstermektedir (Kolhatkar, 2018). Ayrıca, düzenleyici kurumların ve denetleyici mekanizmaların, bu tür etik ihlalleri önlemek adına daha etkin bir rol oynaması gerektiğini de ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, Theranos skandalı, girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlike ve etik davranışın önemini vurgulayan, dünya genelinde benzer Şirketler ve yatırımcılar için önemli dersler içeren bir örnektir. Bu vakadan çıkarılacak en önemli derslerden biri, yenilikçi fikirlerin ve teknolojilerin potansiyelini gerçekleştirmek için, etik standartlara sıkı sıkıya bağlı kalmak ve Şeffaf bir Şekilde hareket etmek gerektiğidir (Carreyrou, 2018).

2. WeWork'in değerlemesi ve oküşü:

WeWork'in değerlemesi ve oküşü, girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlikelerin ve etik davranışın önemini altını çizen başka bir önemli örnektir. Adam Neumann tarafından kurulan ve paylaşımlı çalışma alanları sunan bir şirket olan WeWork, kısa sürede büyük bir büyüme ve yüksek değerleme elde etti. Ancak, şirketin iş modelinin sürdürülebilirliği ve yönetimdeki etik sorunlar, özellikle Neumann'ın şirket kaynaklarını kişisel çıkarları için kullanması, WeWork'in değerlemesinde büyük bir düşüşe ve güven kaybına yol açtı (Prentice, 2021).

WeWork'in hızlı yükselişi, girişimcilik finansmanında risk değerlendirmelerinin ve etik standartların önemini gözler önüne serer. Neumann ve yönetim ekibi, agresif genişleme stratejileri ve yüksek maliyetlerle hızla büyümeye odaklandı, ancak bu süreçte şirketin finansal sağlığı ve etik değerler göz ardı edildi (Brown ve Farrell, 2021). Bu durum, yönetim ekibinin risk alırken yatırımcılar ve diğer paydaşların olumsuz sonuçları üstlenmesi anlamına gelen ahlaki tehlike kavramını tekrar gündeme taşır.

WeWork vakası, şeffaflığın ve etik bir yönetimin, bir şirketin uzun vadeli başarısı için ne kadar kritik olduğunu vurgular. Yatırımcıların ve girişimcilerin, sadece finansal getirilere odaklanmak yerine, sürdürülebilir iş modelleri ve etik iş uygulamaları üzerine de yoğunlaşmaları gerektiğini gösterir (Cheng ve Doris, 2022). Düzenleyici kurumların ve denetleyici mekanizmaların etkinliği, bu tür etik olmayan uygulamaların önlenmesinde hayati rol oynar.

Sonuç olarak, WeWork'in değerlemesi ve oküşü, girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlike ve etik davranışın önemini vurgulayan, benzer durumlarla karşılaşabilecek şirketler ve yatırımcılar için değerli dersler içeren bir vakadır. Bu örnek, yenilikçi fikirlerin ve büyümenin, etik standartlara ve şeffaf iş uygulamalarına sıkı sıkıya bağlı kalmadan sürdürülebilir olamayacağını göstermektedir (Brown ve Farrell, 2021). WeWork hikayesi, etik ve şeffaflığın, teknolojik ilerlemenin yanı sıra, başarılı bir girişimin temel taşlarından olduğunu bir kez daha hatırlatmaktadır.

3. Fyre Festivali Fiyaskosu:

Fyre Festivali fiyaskosu, girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlike ve etik davranışın ne kadar önemli olduğunu gösteren bir örnek olay olarak dikkat çekmektedir. Bu olay, lüks bir müzik festivali vaadiyle başladı, ancak organizasyonun yetersizliği ve yanıltıcı pazarlama stratejileri nedeniyle tam bir felakete dönüştü. Billy McFarland ve Ja Rule tarafından düzenlenen Fyre Festivali, sosyal medyada ünlüler aracılığıyla büyük bir heyecan yarattı, ancak katılımcılara vaat edilen lüks deneyimlerin hiçbirini gerçeğe dönüşmedi (Prentice, 2019).

Fyre Festivali, girişimcilik ve pazarlama alanında etik sınırların nasıl aşılabilir olduğunun ve bunun sonuçlarının ne kadar yıkıcı olabileceğinin bir göstergesidir. Festivalin düzenleyicileri, gerekleştirmeyecekleri sözler vererek yatırımcıları ve müşterileri büyük ölçüde yanılttılar. Bu, ahlaki tehlike kavramının tipik bir örneğidir; çünkü organizatörler, kendi kazançları için risk alırken, festival katılımcıları ve yatırımcıları olumsuz sonuçlarıyla yüzleşmek zorunda kaldılar (www.franco.com).

Festivalin organizasyonu ve pazarlaması sırasında gösterilen aşırı iyimserlik ve gerçekçi olmayan vaatler, yatırımcıların ve katılımcıların güvenini kötüye kullanmanın yanı sıra, girişimcilik ekosistemindeki ahlaki değerlerin ve şeffaflığın ne kadar önemli olduğunu ortaya koydu. Fyre Festivali vakası, girişimcilerin ve finansörlerin, karar verme süreçlerinde etik değerlere ve gerçekçi beklentilere öncelik vermesi gerektiğinin altını çizmektedir (www.totalassignment.com).

Bu fiyasko, aynı zamanda, girişimcilik finansmanında etik olmayan davranışların sadece finansal kayıplara neden olmakla kalmayıp, aynı zamanda şirketlerin ve bireylerin itibarına da zarar verebileceğini göstermiştir. Fyre Festivali'nin ardından gelen hukuki süreçler ve kamuoyu tepkisi, etik olmayan iş uygulamalarının ciddi yasal ve sosyal sonuçlar doğurabileceğini kanıtlamıştır (Cullen, 2019).

Sonuç olarak, Fyre Festivali fiyaskosu, girişimcilik finansmanı alanında ahlaki tehlike ve etik davranışın sadece teoride değil, aynı zamanda pratikte de ne kadar önemli olduğunu vurgulayan bir örnek olaydır. Bu vakadan çıkarılacak dersler, girişimcilerin ve yatırımcıların, etik standartlara sıkı sıkıya bağlı kalmaları ve şeffaf, dürüst iş uygulamalarını benimsemeleri gerektirir.

4. SONUÇ

Girişimcilik finansmanı, yenilikçi fikirlerin ve teknolojilerin hayata geçirilmesinde kritik bir role sahiptir. Ancak, bu süreçte karşılaşılan ahlaki tehlike hem yatırımcılar hem de girişimciler için önemli riskler oluşturmaktadır. Bu çalışma, girişimcilik finansmanındaki ahlaki tehlikenin nedenlerini, etkilerini ve yönetim stratejilerini derinlemesine inceleyerek, girişimcilik ekosistemini güçlendirmeye yönelik önemli katkılarda bulunmuştur.

Ahlaki tehlikenin yönetilmesi, bilgi asimetrisini azaltma, şeffaflık ve güven inşa etme, etik standartların yükseltilmesi ve etkili sözleşme tasarımları gibi çeşitli stratejilerle mümkündür. Bu araştırma, girişimciler ve yatırımcılar arasındaki ilişkilerde şeffaflığın artırılmasının ve etik davranışın teşvik edilmesinin, ahlaki tehlikeyi azaltmada etkili olduğunu göstermiştir (Ahmed & Aassouli, 2022). Bulgular, girişimcilik finansmanı ekosistemini sağlıklı bir şekilde sürdürmek için, tarafların karşılıklı çıkarları gözetilerek tasarlanmış finansal sözleşmelerin ve yönetim mekanizmalarının önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, girişimcilik finansmanı alanında yapılan bu çalışma, etik ilkelerin ve şeffaflığın ekosistemin canlılığı için nasıl temel taşlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın girişimci finansmanı alanına birçok yönden katkı sağladığını söylemek mümkündür. İlk olarak, girişimcilik finansmanında ahlaki tehlikenin teorik temellerine kapsamlı bir genel bakış sunarak, belirleyicileri ve sonuçları hakkında sağlam bilgiler ve öngörüler verir (Miglo, 2022a). İkincisi, bu araştırma literatürden çok çeşitli kaynaklardan elde edilen içgörülerini ile girişim sermayesi, kitlesel fonlama ve kamu girişim sermayesi gibi girişimci finansman mekanizmaları arasındaki karmaşık etkileşimi vurgulayarak, yatırımcılar ve girişimciler arasında çıkabilecek ahlaki tehlikelerin yarattığı zorlukları ve etkileri hakkında değerli bir perspektif sunar (Bellavitis ve ark., 2017).

Bu çalışmada ayrıca, ahlaki tehlikeyi azaltmada yönetişimin rolü ve etik standartların önemi üzerine tartışma yapılarak, girişimci finansmanında etik standartlar ve şeffaf uygulamaların önemi ortaya konulmuştur. Çalışma, girişimciler arasında sorumlu risk alma ve etik davranışı teşvik eden dengeli bir yaklaşımı savunmaktadır. Böylece yatırımcı güvenini artırılmış ve daha dirençli ve canlı bir girişimci ekosistemine katkıda bulunulmuş olur (Coakley ve ark., 2022).

Çalışma, aynı zamanda gelecekte yapılacak araştırmalara rehberlik edecek bazı önerilerde ve yönlendirmelerde bulunmaktadır.

İlk olarak ele alınabilecek araştırma alanı; ahlaki tehlikeyi azaltmada farklı mekanizmaların etkinliğinin, sözleşmeli düzenlemeler, düzenleyici çerçeveler ve etik kurallar dahil olmak üzere, ampirik olarak araştırılması olacaktır. Girişimci

finansmanında bilgi asimetrisini azaltma ve şeffaflığı artırma üzerine blok zinciri ve akıllı sözleşmeler gibi teknolojik ilerlemelerin etkisini keşfetmek, ahlaki tehlikeyi ele almanın yenilikçi yolları hakkında önemli bilgiler sağlayabilir (Cong & He, 2019).

Bir diğer araştırma alanı olarak kültürlerarası bir bakış açısıyla girişimci finansmandaki ahlaki tehlikeleri incelemek de, dünya genelindeki farklı iş kültürlerinin ve uygulamalarının ahlaki tehlike üzerinde nasıl etkileri olduğunu ortaya koyabilir. Ayrıca, düzenleyici ve teknolojik değişimlere paralel olarak ahlaki tehlikelerin nasıl evrildiğini takip eden uzun dönemli araştırmalar, bu zorlukların karmaşık doğasını derinlemesine anlama fırsatı sunar (Momtaz, 2021).

Sonuç olarak, bu çalışma, girişimcilik finansmanında ahlaki tehlikeyi ele almanın, yenilik, sürdürülebilir büyüme ve yatırımcılar ile girişimciler arasında karşılıklı güven için uygun bir ortam sağlama açısından çok kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Ahlaki tehlikenin karmaşıklıklarını vurgulayarak ve olumsuz etkilerini azaltma stratejileri önererek, bu araştırma, girişimcilik finansmanı ekosisteminin verimliliğini ve bütünlüğünü artırma çabalarına katkıda bulunur. Girişimcilik finansmanı alanı gelişmeye devam ettikçe, ahlaki tehlikeyi anlama ve yönetme, tüm paydaşlar arasında çıkarların uyumunu sağlama ve girişimcilik teşebbüslerinin uzun vadeli başarısını teşvik etme açısından önemini koruyacaktır.

KAYNAKÇA

- Ahmed, H., & Aassouli, D. (2022). Entrepreneurial finance, agency problems and Islamic ethics: Complementarities and constraints. *Venture Capital*, 24(1), 25-46.
- Akerlof, G. A., & Shiller, R. J. (2015). *Phishing for Phools: The Economics of Manipulation and Deception*. Princeton University Press.
- An, J., Duan, T., Hou, W., & Xu, X. (2019). Initial coin offerings and entrepreneurial finance: the role of founders' characteristics. *The Journal of Alternative Investments*, 21(4), 26-40.
- Anginer, D., & Demirgüç-Kunt, A. (2018). Bank runs and moral hazard: A review of deposit insurance. *World Bank Policy Research Working Paper*, (8589).
- Becsky-Nagy, P., & Fazekas, B. (2023). Spurring entrepreneurship with public venture capital in developing industries—evidence from Hungary. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.
- Bellavitis, C., Filatotchev, I., Kamuriwo, D. S., & Vanacker, T. (2017). Entrepreneurial finance: new frontiers of research and practice: Editorial for the special issue Embracing entrepreneurial funding innovations. *Venture Capital*, 19(1-2), 1-16.
- Brown, E., & Farrell, M. (2021). *The Cult of We: WeWork, Adam Neumann, and the Great Startup Delusion*. New York: Penguin Press.
- Business Ethics Case Study On FYRE Music Festival. (n.d.). Retrieved April 5, 2024, from <https://www.totalassignment.com/free-sample/business-ethics-case-study-fyre-music-festival>
- Carreyrou, J. (2018). *Bad Blood: Secrets and Lies in a Silicon Valley Startup*. Knopf.
- Cheng, Y., & Doris, A. (2022, April 19). Why wework didn't work as planned: 4 lessons on corporate governance. *Leadership & Management*.

<https://ideas.darden.virginia.edu/wework-lessons-on-corporate-governance>

- Coakley, J., Lazos, A., & Liñares-Zegarra, J. M. (2022). Seasoned equity crowd-funded offerings. *Journal of Corporate Finance*, 77, 101880.
- Coelho, M., De Meza, D., & Reyniers, D. (2004). Irrational exuberance, entrepreneurial finance and public policy. *International Tax and Public Finance*, 11, 391-417.
- Cong, L. W., & He, Z. (2019). Blockchain disruption and smart contracts. *The Review of Financial Studies*, 32(5), 1754-1797.
- Cullen, L. (2019, April 14). Fyre festival: The legal fallout. Ontario Trial Lawyers Association Blog. <https://otlablog.com/fyre-festival-the-legal-fallout/>
- Denis, D. J. (2004). Entrepreneurial finance: an overview of the issues and evidence. *Journal of corporate finance*, 10(2), 301-326.
- Dutta, P. K., & Radner, R. (1994). Moral hazard. In *The handbook of game theory with economic applications*, 2, 869-903. Amsterdam: Elsevier Science.
- Ethics and Social Media: Fyre Festival Fiasco. (n.d.). Retrieved April 5, 2024, from <https://franco.com/blog/crisis-management/ethics-and-social-media-fyre-festival-fiasco/>
- Forlani, D., & Mullins, J. W. (2000). Perceived risks and choices in entrepreneurs' new venture decisions. *Journal of business Venturing*, 15(4), 305-322.
- Georgiadis, G. (2022). Contracting with moral hazard: A review of theory & empirics. Available at SSRN 4196247.
- Hossain, M., & Oparaocha, G. O. (2017). Crowdfunding: Motives, definitions, typology and ethical challenges. *Entrepreneurship Research Journal*, 7(2).
- Hott, C. (2022). Leverage and risk taking under moral hazard. *Journal of Financial Services Research*, 61(2), 167-185.
- Kolhatkar, S. (2018). *Black edge: Inside information, dirty money, and the quest to bring down the most wanted man on Wall Street*. Random House Trade Paperbacks.
- Lerner, J., & Nanda, R. (2020). Venture capital's role in financing innovation: What we know and how much we still need to learn. *Journal of Economic Perspectives*, 34(3), 237-261.
- Martino, P., Bell, G., Rasheed, A. A., & Bellavitis, C. (2022). Entrepreneurial finance and governance. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Mishra, C.S., Zachary, R.K. (2014). Moral Hazard, Entrepreneurial Incentives, and Risk Mitigation. In: *The Theory of Entrepreneurship*. Palgrave Macmillan, New York.
- Miglo, A. (2016). Financing of entrepreneurial firms in Canada: an overview. Available at SSRN 2793613.
- Miglo, A. (2022a). Theories of financing for entrepreneurial firms: a review. Forthcoming in *International Review of Entrepreneurship*.
- Miglo, A. (2022b). Theories of crowdfunding and token issues: a review. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(5), 218.

- Miglo, A., & Miglo, V. (2019). Market imperfections and crowdfunding. *Small Business Economics*, 53, 51-79.
- Momtaz, P. P. (2021). Entrepreneurial finance and moral hazard: evidence from token offerings. *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106001.
- Paulson, A. L., Townsend, R. M., & Karaivanov, A. (2006). Distinguishing limited liability from moral hazard in a model of entrepreneurship. *Journal of political Economy*, 114(1), 100-144.
- Prentice, R. (2021, January 12). What didn't work for 'wework'. EthicsUnwrapped. <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/what-didnt-work-for-wework>
- Prentice, R. (2019, March 28). Under fyre. EthicsUnwrapped. <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/under-fyre>
- Salman, K. R. (2023). Exploring Moral Hazard and Adverse Selection in Profit Sharing Contract. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(3), 7.
- Thakor, A. (2016). Corporate Culture in Banking. *Economic Policy Review*, 5.

İŞYERİ RUHSALLIĞI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ BAĞLANTININ KEŞFEDİLMESİ VE GELECEK ARAŞTIRMA ÖNERİLERİ

Müzeyyen ALGÜL

İstanbul Ticaret Üniversitesi, SBE, mualgul@yildiz.edu.tr

ORCID: 0009-0009-9371-1496

Prof. Dr. Yahya FİDAN

İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, yfidan@ticaret.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-5012-3629

Dr. Öğr. Üyesi Selahaddin Şamil FİDAN

Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, sfidan@yildiz.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-7643-2139

ÖZ

Çalışanlar örgütsel yaşamda bölümlendirme tehdidiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bölümlendirme tehdidi, bireyin hayata bütüncül bir şekilde bakmasını engelleyerek bireyin hayatında tek bir pratiğin egemen olmasına neden olur. Örneğin, bireyler bölümlendirme tehdidi yüzünden iş, aile, dost ilişkilerini ayrı bölümler halinde deneyimlemektedir. İşyeri ruhsallığı, çalışanların anlam arayışını, bağlantı ihtiyacını, içsel yaşam için fırsatların peşinde koşmasını, topluluk hissiyatını deneyimlemesini, sadece bilişsel, duyuşsal ve entelektüel sermayesini işyerine getirmesini değil ruhsal sermayesini de işyerine getirmesini ifade eder. Çalışmanın amacı, işyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların ruhsallığının pozitif olması, iş tatmini konusunda olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu durum çalışanların iş tatminini yükselterek, çalışma hayatlarına ve çalıştıkları yerlere aidiyet duygusunu pekiştirmektedir ve performanslarını iyileştirerek örgütsel başarının artmasını sağlamaktadır. Böylece gelişen memnuniyet duygusu kurumlardan ayrılmak isteyenlerin sayısını azaltır ve hem çalışanın hem kurumun başarısını olumlu yönde etkiler. Çalışma bu ilişkiyi tespit ederken, aynı zamanda gelecek araştırmacılar için önerilerde de bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Ruhsallığı, İş Tatmini, Bölümlendirme Tehdidi

Araştırma Alanı: Yönetim Organizasyon, Örgütsel Davranış

Araştırma Türü: Derleme

JEL Kodları: M12, M10, D23

Gönderim Tarihi: 24 Mart 2024; Kabul Tarihi: 23 Mayıs 2024

Copyright © İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi

EXPLORING THE CONNECTION BETWEEN WORKPLACE SPIRITUALITY AND JOB SATISFACTION AND SUGGESTIONS FOR FUTURE RESEARCH

ABSTRACT

Employees are facing the threat of compartmentalization in organizational life. Compartmentalization threat encourages individuals to have one dominant practice in their lives by hindering them from looking at life holistically. For example, individuals experience work, family, and social relationships in separate compartments due to compartmentalization threat. Workplace spirituality entails not only employees bringing their cognitive, affective, and intellectual capital to the workplace but also their spiritual capital, fostering employees' search for meaning, connection needs, pursuit of opportunities for inner life, experiencing a sense of community, and enhancing workplace spirituality. The aim of the study is to identify the relationship between workplace spirituality and job satisfaction. According to the research findings, employees' positivity in spirituality yields positive outcomes in job satisfaction. This enhances employees' job satisfaction,

strengthens their sense of belonging to the workplace and organizations, and improves their performance, leading to increased organizational success. The feeling of satisfaction reduces the number of individuals wanting to leave organizations and positively impacts both the employee's and the organization's success. While this study identifies this relationship, it also provides recommendations for future researchers.

Key Words: Workplace Spirituality, Job Satisfaction, The compartmentalizing tendency of corporations

Research Field: Management and Organization, Organizational Behavior

Research Type: Review

JEL Codes: M12, M10, D23

1.GİRİŞ

Çalışma hayatının ilerleyen zamanlarında insanlar bir arayış içerisine girmekte ve işlerini anlamlandırmaya çalışmaktadırlar. Bu anlam arayışı ve hedefleri belirleme arzusu hareketli bir süreci kapsamaktadır. İş hayatı anlamını yitirdiğinde çalışanların heyecanının ve motivasyonunun azaldığı görülmektedir (Kriger ve Seng, 2005). Endüstri devrimiyle birlikte mevcut iş koşullarına uyum çalışanlardan beklenirken, sonrasında yaşanan değişimlerle birlikte bu yön tersine evrilmiş, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve iş tatmini beklentisi işverenlere ya da örgütlere yüklenmiştir (Konz ve Ryan, 1999).

İşyeri ruhsallığını gündeme getiren temel motivasyon, çalışanların özel hayatlarını ve iş hayatındaki düşüncelerini ortak bir çatıda birleştirmek istemeleridir (Miller, 2007). Diğer bir deyişle, çalışanlar aile, iş, toplum arasında bir bütünleştirme arayışı içerisindedir. Bu bütünleştirme çabası insanların iş yaşamı ve aile hayatı arasında özdeşim kurma isteği doğurmuş ve aile hayatlarındaki konforu, huzuru, güveni iş yaşamına taşıma eğilimine girmelerine neden olmuştur (Mitroff ve Denton, 1999; Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003; Duchon ve Plowman, 2005; Marques vd., 2005).

İşyeri ruhsallığı, çalışanların örgütsel bölümlendirmeye yüzleşme ve üstesinden gelme girişimiyle gündeme gelmiştir. Şirketlerin bölümlendirme eğilimi, bir kişinin hayatının bir alanında belirli bir standartlar dizisini, diğerinde ise farklı ve birbiriyle çelişen standartlar dizisini benimseyebileceği fikrini ifade eder (Robson, 2015). Bölümlere ayrılma tehdidi, çalışanların farklı sosyal koşullarda ve zaman dilimlerinde benzer ve tutarlı karakter mükemmelliklerini sürdürmelerini engeller. Bölümlendirme tehdidi nedeniyle çalışanlar hayattaki anlamlarını kaybeder, yalnızlaşır ve kendilerini topluluk üyelerinden izole eder. Bölümlere ayrılma riski nedeniyle çalışanlar sıklıkla işlerini, aile yaşamlarını ve ruhsal gelişimlerini ayrı bölümler olarak deneyimlerler (Cavanagh ve Bandsuch, 2002).

Bununla birlikte, çalışanların işyeri dışındaki diğer kişilerle (örneğin eşler, arkadaşlar, çocuklar, ebeveynler) kritik sosyal bağları vardır. Çalışanlarını tatmin edici bir kariyer ile tatmin edici bir kişisel yaşam, şirkete bağlılık veya arkadaşlara ve aileye bağlılık arasında seçim yapmaya zorlayan organizasyonlar, rol çatışmasına neden olur ve potansiyel olarak çalışanların yaşamlarını ve ruhlarını yoksullaştırır (Pfeffer, 2010). Bu bağlamda çalışanların ruh dünyasının zayıflamasıyla birlikte, çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve performansı konusunda iş dünyasında olumsuzluklar yaşanmıştır. Kurumlar işyeri ruhsallığını gündeme alarak, çalışanların ruhsal kaynaklarını örgütsel süreçte deneyimlemesini desteklemeye çalışmaktadırlar. Böylece, çalışanlarda içten gelen bir enerji, kurumsal aidiyet ve yüksek düzeyde tatmin ortaya çıkmaktadır.

Oshagbemi (2000)'ya göre iş tatmini, "Çalışanların işlerine göstermiş oldukları önem ve iş karşılığında hissettikleri duygunun sonucudur." (Oshagbemi, 2000, s. 88). Ugboro ve Obeng (2000)'e göre iş tatmini çalışma şartları ile ruhsal düşüncenin uyumu sonucunda çalışanın işine hissetmiş olduğu pozitif duygu ve davranıştır (Ugboro ve Obeng, 2000, s. 254).

Bu çalışmanın amacı işyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi aydınlatmaktır. İlk olarak, işyeri ruhsallığının kavramsal olarak ne ifade ettiğine yönelik değerlendirmeler yapılmıştır. İkinci aşamada, iş tatmininin kavramsal açıklaması yapılmıştır. Üçüncü olarak, işyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişkileri aydınlatmaya yönelik yönetim literatüründe yer alan araştırmaların tartışması gerçekleştirilmiştir. Son aşamada, işyeri ruhsallığı ve iş tatmini araştırmaları konusunda değerlendirmeler yapılmış, işyeri ruhsallığını dikkate alan örgütlerin nasıl faydalara ulaşabileceği vurgulanmış, işyeri ruhsallığı araştırmalarında temel olarak geliştirilmesi gerekli olanlar tartışılmış ve çeşitli gelecek araştırma önerileri sunulmuştur.

2. İŞYERİ RUHSALLIĞI

Ruhsallık ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar din ve ruhsallık kavramlarını birbirlerinden ayrı tutmanın mantıklı olmayacağını belirtmişlerdir (Göçen ve Özgan, 2018). Din ve maneviyat iki ayrı fakat birbiriyle bağlantılı kavram olarak görülmekte (Byrne vd., 2011) ya da ruhsallık kavramı dini kavramlarla ilişkilendirilmektedir (Akhtar vd., 2018; Bradley ve Kauanui., 2003; Payne, 2010; Tischler vd., 2002). Farklı akademik alanlarda yapılan çalışmalarda ruhsallık yerine maneviyat kelimesinin de kullanıldığı görülmüştür (Berzah ve Çakır, 2015). Uluslararası çalışmalarda işyeri ruhsallığı kelimesi "spirituality" olarak geçmekte olup maneviyat kelimesi ile eş değer kullanıldığı görülmüştür. Baykal (2018)'a göre spiritüalite "dinden bağımsız fakat dini de içine alan bir maneviyat anlayışı olarak kabul edilmekte, bireyin manevi tatminini sağlayan üst bir güce bağlanması ve bu üst güçle duygusal anlamda bağlantılı olması şeklinde algılanmaktadır." (Baykal Narcıkara, 2018, s. 18).

Mitroff ve Denton (1999), işyeri ruhsallığını, çalışanların hayatlarındaki amacı ve anlamı bulması, çalışanların meslektaşlarıyla, takım arkadaşlarıyla, liderleriyle ve kainatla güçlü bir bağlantı kurması, kendi değerleri ve örgüt değerleri arasında uyum, ahenk ve denge sağlanması olarak ifade etmiştir. İşyeri ruhsallığı, çalışanlara gerçek mutluluğu getiren merhamet, tevazu, affedicilik, vicdanlılık, uyumluluk, sabır ve sevgi değerlerini pratiğe dönüştürmesiyle ilgilidir (Baloğlu ve Karadağ, 2009).

Ashmos ve Duchon (2000)'a göre işyeri ruhsallığı; içsel yaşam, anlamlı iş ve ait olma/topluluk hissi olmak üzere üç boyuta sahiptir. İçsel yaşam; kim olduğumuz, ne yaptığımız ve içsel dünyamızdır. Anlamlı iş; çalışanların işlerinin bir anlam ifade etmesidir, yaptıkları ve içsel yaşantıları arasında bir bağlantı kurma beklentisidir. Topluluk ya da ait olma hissi ise; işyerinde birlikte çalışma duygusunu yaşama, topluluğun parçası ya da kabul görmüş üyesi olma ihtiyacının karşılanmasıdır.

Burack (1999)'a göre işyeri ruhsallığı, ruhsal gelişim ve bireysel ihtiyaçların karşılandığı ortak bir alandır. Ruhsal gelişim ve zihinsel gelişim eş zamanlı ilerleyen bir süreçtir. Zihinsel gelişim dinamikleri problem çözme ve bireysel öğrenmedir. Ruhsal gelişimin doyuma ulaşması 'aidiyet' ve 'başarı' gibi temel ihtiyaçların yerine getirilmesi ile mümkündür. Dolayısıyla iş, aile yakınlığı ve işyeri

ortamları bunların gerçekleştirilebileceği uygun ortamlardır. Çalışana gösterilen duyarlılık ve alaka tüm bu yaklaşımlara temel teşkil eder (Burack, 1999, s. 281).

Kurumsal ortamda işyeri ruhsallığını benimseyen yapıların, işyeri ruhsallığından yoksun yapılara göre yüksek verimlilik, düşük çalışan devri oranlarına sahip oldukları tespit edilmiştir. Böylece, yüksek işyeri ruhsallığına sahip örgütlerin rakipleri karşısında daha üstün konumda olduğunu vurgulamıştır. İşyeri ruhsallığı, iş-yaşam dengesi sağlama aracılığıyla çalışanların stresli durumlarının üstesinden gelmesinde panzehir işlevindedir. Böylece, işyeri ruhsallığının bireysel, takımsal ve örgütsel düzeyde pozitif sonuçlara yol açtığı tespit edilmiştir. Ruhsallığın hâkim olduğu kurumda yardımlaşma en üst düzeye çıkabilmektedir (Kumar vd, 2015, s. 278).

3. İŞ TATMİNİ

Locke (1976)'a göre iş tatmini, iş yaşamında karşılaşılan durumlara gösterilen olumlu reaksiyonlar iken; Vroom (1967)'a göre ise çalışanların verdiği duygusal tepkilerdir. Çalışanlar mutlu ve olumlu tepkilere sahiplerse iş tatmini, aksi durum söz konusu ise iş tatminsizliği olarak değerlendirilmektedir (Vroom, 1967; Locke, 1976). İş tatmini, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları ile birlikte bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir yansımasıdır. İş tatminiyle; işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın, "çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları ve çalışma ile beraber elde edilen mutluluk" akla gelmektedir (Şimşek vd., 2003). İş tatmini, yapılan işin maddi ve manevi olarak çalışanı mutlu etmesidir. Çalışmanın sonucunda harcanan emek ile ele geçen maddi gelirin değerlendirilmesiyle sağlanan yüksek motivasyon tatmindir. Çalışanlar mevcut işlerini ya da görevlerini olumlu, hoş, cana yakın ve zevk veren bir duygu olarak anlamlandırdıklarında, iş tatmini meydana gelir. Bu anlamda, çalışanların işlerinden hoşnut olma veya hoşnutsuzluk yaşama derecesini ifade eder. Kişi-iş uyumu çerçevesinde iş özellikleriyle ahenk içerisinde olduğunda iş tatmini meydana gelir (Keith, 1982). İş tatmini, fiili sonuçlar ile arzu edilen sonuçların karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan, işe yönelik olumlu ve etkili bir tepkidir (Hassan vd., 2016).

Weiss vd. (1967)'nin geliştirdiği Minnesota İş Tatmini Ölçeği'ne göre iş tatmini, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Akt. Hirschfiel, 2000, s. 256). İçsel iş tatmini, çalışanların yaptıkları görevle ilgiliyken dışsal iş tatmini ise çalışanların görevlerinin dışındaki iş alanı hakkında ne hissettikleri ile ilgilidir (Koroğlu, 2012, s. 279). İşe dair sorumluluk hissi, stratejik düşünme, disipline edilmiş hayal kurma, takdir edilme, başarı hissi, işin kendisi içsel tatminle ilgiliyken; kurumsal politika, denetleme düzeyi, meslektaşlarla ve amirlerle ilişkiler dışsal tatmin unsuruyla ilgilidir.

İş tatmininin ölçülmesine ilişkin çalışmalar iki açıdan değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Biri çalışan tarafından kendisine ilişkin araştırmalar, diğeri ise iş yaşamının çevresel değişkenleridir (Bogler, 2001; Deutsch, 1975; Gemmil ve Heisler, 1972; Lawler ve Porter, 1967; Feldman, 1985). İş tatmini, çalışanların iş yaparken hissettiği haz duygusudur. Artan iş tatmini çalışan performansını artırabilecektir (Belwalkar vd., 2018). Yapılan çalışmalarda iş tatmini içsel ve dışsal iş tatmini alt başlıkları ile beraber incelenmiştir. İçsel iş tatmin çalışandan (işin kendisi, sorumluluğu, başarı, tanınma, takdir edilme, yükselme) dışsal iş tatmin de çalışılan yerden kaynaklanmaktadır.

4. İŞYERİ RUHSALLIĞI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişki, iş psikolojisi ve organizasyonel davranış alanında önemli bir araştırma konusudur. Yapılan akademik çalışmalar, işyeri ruhsallığının çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. İşyeri ruhsallığı, çalışma ortamının psikolojik ve duygusal boyutlarını ifade eder ve çalışanların iş yerindeki deneyimlerini, duygusal durumlarını ve genel memnuniyetlerini kapsar. İş tatmini ise çalışanların işleriyle ilgili duydukları memnuniyet ve mutluluğu ifade eder. Yapılan araştırmalar, işyeri ruhsallığının artmasıyla iş tatmininin arttığını, olumlu bir işyeri ruhu ortamının çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırdığını ve dolayısıyla iş performansını ve verimliliğini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. İşyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki bu ilişki, iş ortamlarının daha sağlıklı ve sürdürülebilir olmasını sağlayarak hem çalışanlar hem de işverenler için önemli bir kazanç sağlayabilir. Bu temel çerçevede literatür taraması yapılmıştır.

Kolodinsky vd. (2008)'nin çalışmalarında ise kişisel ruhsallığın içsel, dışsal ve toplam iş tatminiyle olumlu bir ilişkisinin olduğu, kişisel ve örgütsel ruhsallığın birbiriyle etkileşiminin de toplam iş tatminiyle ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Marschke vd. (2011) işyeri ruhsallığı ile içsel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yazarlara göre işyeri ruhsallığı ile dışsal iş tatmini arasında aynı ilişki bulunmamaktadır.

Altaf ve Awan (2011) işyeri ruhsallığının, aşırı iş yükü ve çalışanların iş tatmini ilişkisi üzerindeki düzenleyici etkisini incelemiştir. Çalışma İslamabad'daki farklı kuruluşlarda çalışan 76 katılımcıdan oluşmuştur. İşyeri ruhsallığının iş tatmini üzerinde oldukça etkili olduğu görülmüştür. Bu araştırma, işyeri ruhsallığının çalışanların iş tatminini artırdığını ve daha iyi bir performansa katkı sağladığını göstermiştir.

Gupta vd. (2014) işyeri ruhsallığının dört boyutunu (anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerler ve şefkat) ölçerek iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Pencap'taki (Hindistan) özel sigorta şirketlerindeki 100 çalışandan veriler toplanmıştır. Korelasyon analizi, işyerindeki ruhsallığın tüm boyutları ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Regresyon analizi, işyerinde ruhsallığın tüm boyutlarının önemli olmasına rağmen, çalışanların iş tatmini düzeyi açısından örgütsel değerlerin ve topluluk duygusunun en önemli boyutlar olduğunu ortaya koymuştur.

Ahmad ve Omar (2014) işyeri ruhsallığı ile işyeri hatalı davranış arasındaki ilişki üzerine bir model önermiş ve iş tatminini bir aracı olarak değerlendirmiştir. Modelde işyeri ruhsallığının işyeri hatalı davranış ile negatif, iş tatmini ile ise pozitif ilişkilendirilmesi ve iş tatmininin işyeri hatalı davranış ile negatif bir ilişki içinde olması beklenmiştir. Sosyal kontrol teorisinden, sosyal değişim teorisinden ve önceki literatürden yararlanarak, iş tatmininin işyeri ruhsallığı ile işyeri hatalı davranış arasındaki ilişkiyi aracılık ettiğine ilişkin hipotez kurulmuştur. Önerilen bu modele göre, işyeri ruhsallığını deneyimleyen bir çalışanın işten memnun olma olasılığı daha yüksektir ve işyeri hatalı davranışa karışmayacaktır. İşyeri ruhsallığının işyeri hatalı davranış üzerindeki potansiyel etkisi göz önüne alındığında, işyerinde bir ruhsallık kültürü oluşturma ihtiyacı vardır. Bunun sonucunda işyeri hatalı davranışlara yönelik sorunların aşılmasında destekleyici bir role sahip olacaktır.

Schneider vd. (2015) yaptıkları çalışmada Amerika Birleşik Devletleri'nin orta ölçekli bir Orta Batı şehrinde, kar amacı gütmeyen bir kuruluşun (sosyal hizmet kurumunun) 192 çalışanın ruhsallığını ve anlam algılarını incelemiştir. Çalışma

sonuçlarına göre, (a) işyeri ruhsallığının yaşamın anlamına ve örgütün olumlu algısına katkı sağladığı, (b) ruhsallığın çalışanlar için hayatı değerli kıldığı ve daha sağlıklı bir çalışma ortamına katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışma, işyeri ruhsallığının, iş tatmini ve görev süresinin yönleriyle anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu ve çalışanların, iş arkadaşlarının değerlerine ilişkin algılarının, organizasyonun değerleri ile eşleştiğini, kendi tatminlerinin önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir.

Hassan vd. (2016) işyeri ruhsallığı boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide güveni aracı olarak incelemiştir. Çalışmada Pakistan'daki üniversitelerde çalışan 174 öğretim üyesi örneklem alınarak incelenmiştir. Sonuçlar, işyeri ruhsallığının güven ile önemli ölçüde pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ve güvenin, işyeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisine önemli ölçüde aracılık ettiğini göstermiştir. Gelecekte işyeri ruhsallığına yeni boyutlar eklenmesi gerektiği önerilmiştir.

Garg (2017), yaptığı çalışmada işyeri ruhsallığı ile çalışanların refahı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışan refahının üç boyutu olan işyeri çalışan bağlılığı, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada Hindistan'da bulunan imalat ve hizmet şirketlerindeki 207 yöneticiden oluşan bir örneklem temel alınmıştır. Çalışmanın sonucunda işyeri ruhsallığının (a) yıpranma hızını azaltmak ve çalışanların sadakatini artırmak için kullanılabileceği, (b) yöneticiler için yararlı bir araç olabileceğini ve yöneticilerin astlarının yaşamlarında dengeyi korumak için, (c) çalışanların işyerindeki refahını artırmaya yönelik bir araç olarak kullanılabileceği tespit edilmiştir. Bu durum, işyerinde ruhsallık bir kurum kültürü haline getirilmeden çalışan bağlılığı, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi tatminini sağlamanın istatistiksel olarak mümkün olmadığını göstermiştir.

Jin vd. (2017) yaptıkları çalışmada, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkide işyeri ruhsallığının aracılık etkisinin yanı sıra kanserden kurtulup işe dönenlerin iş stresi, iş tatmini ve işyeri ruhsallığının düzeyini araştırmayı amaçlamıştır. Bu çalışmaya, araştırmadan altı aydan daha uzun bir süre önce işe dönen toplam 126 kanser hastası katılmıştır. İş stresi, işyeri ruhsallığı ve iş tatminiyle negatif bir korelasyona sahipken; işyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasında pozitif bir korelasyona sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma, iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkide işyeri ruhsallığının aracılık etkisini tespit etmiştir.

Belwalkar vd. (2018) yaptıkları çalışma ile, işyeri ruhsallığı, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Hindistan'daki bir özel sektör bankasının 613 çalışanından oluşan örneklemde, işyeri ruhsallığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında iş tatmininin aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma sonucunda işyeri ruhsallığı bileşenlerinin tümü aynı zamanda çalışanlarda iş tatminine yol açmış ve iş tatmininin de örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi açısından pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Garg vd. (2019) işyeri ruhsallığı ile iş tatmini arasındaki ilişki de örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık etkisini incelemiştir. Araştırma için sigorta şirketlerinde çalışan 194 yöneticiden oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işyeri ruhsallığı örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütsel vatandaşlık davranışı da iş tatminini etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının işyeri ruhsallığı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği görülmüştür. Araştırmanın sonucunda, işyerinde ruhsallık deneyimi yaşayan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına dahil olacağını ve örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik bu eğilimin daha yüksek bir iş tatmini sağlayacağını göstermiştir.

Zaidi vd. (2019), Karachi'nin (Pakistan) sağlık sektöründe işyeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verileri sağlık sektöründeki 250 çalışandan toplanmıştır. Çalışma, bireylerin iş tatminine ilişkin deneyimlerini ve bunun işyeri ruhsallığı ile olan ilişkisini ortaya koymuştur. Araştırmada, değerlerin uyumu, anlamlı çalışma, merhamet ve manevi yönelimin iş tatmini ile bağlantılı olarak ruhsallık anlayışını geliştirdiği görülmüştür. Ayrıca iş doyumunda bir faktör olarak kabul edilen ruhsallığın boyutlarının netleşmesine de katkı sağlamıştır. Araştırma bulguları, işyerindeki ruhsallık boyutlarının bir organizasyonun performansı ile doğrudan bağlantılı olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularından, sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş tatmininin manevi yönelim, anlamlı çalışma, şefkatin yanı sıra değerlerin uyumu yoluyla da artırılabilereği sonucuna ulaşılmıştır.

Zhang (2020) çalışmasında, işyeri ruhsallığı boyutları ile etik dışı örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini incelemiştir. Çalışmada Çin'deki çeşitli kuruluşlarda çalışan 458 çalışandan oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütte topluluk duygusu yüksek olan ve örgütsel değerlerle güçlü bir uyum içinde olan bireylerin, çalışanların iş doyumunu kolaylaştırdığı tespit edilmiştir.

Hafni vd. (2020) yaptıkları çalışmada Riau'daki özel üniversitelerde çalışan 111 öğretim elemanının işyeri ruhsallığının iş tatmini ve performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda, işyeri ruhsallığının öğretim elemanı performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu fakat işyeri ruhsallığının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışma sonucunda iş tatmininin performansı etkilemediği tespit edilmiştir.

Abbas vd. (2020), işyeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Karachi, Pakistan İlaç Şirketlerindeki 300 çalışandan veri toplanmıştır. Sonuçta işyeri ruhsallığının iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Gelecekteki araştırmacıların işyeri ruhsallığının insan üzerindeki etkisini incelemeleri önerilmiştir.

Astuti vd. (2020), iş tatmini yoluyla işyerinde hatalı davranışların azaltılmasında işyeri ruhsallığının etkisini ve bunun çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışma, (a) işyeri ruhsallığının işyerindeki hatalı davranışlar üzerindeki etkisini, (b) işyeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisini, (c) işyeri ruhsallığının çalışan performansı üzerindeki etkisini, (d) iş memnuniyetinin çalışan performansı üzerindeki etkisini; (e) işyerinde hatalı davranışların çalışan performansı üzerindeki etkisini, (f) işyeri ruhsallığı ile işyerindeki hatalı davranışlar arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma Endonezya'daki Universitas Muhammadiyah Yogyakarta'da (UMY) 143 daimi öğretim üyesi olmayan personel ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, işyeri ruhsallığının işyerindeki hatalı davranışları etkilediğini; işyeri ruhsallığının iş tatminini etkilediği, iş tatmininin çalışan performansını etkilediği ve işyerindeki hatalı davranışların çalışanların performansını etkilediği görülmüştür. Bulgular ayrıca işyeri ruhsallığının çalışan performansını etkilemediğini ortaya koymuştur. İş tatmini işyerindeki hatalı davranışları etkilememiştir ve iş tatmini, işyeri ruhsallığının işyerindeki hatalı davranışlar üzerindeki etkisine aracılık etmediğini göstermiştir.

Ettore de Carvalho Oriol ve Gomes (2022) yaptıkları çalışmada kamu sektörü çalışanlarının iş tatmininde işyeri ruhsallığının etkisini incelemiştir. Çalışma Brezilya'daki bilgi teknolojileri sektöründeki bir kamu kuruluşunda çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçta, işyerindeki ruhsallığın işi etkileyip

etkilemediğini görmek amaçlanmıştır ve işyeri ruhsallığının Brezilya kamu sektörü çalışanları arasında iş tatminini pozitif bir şekilde etkilediği görülmüştür.

Hunsaker ve Ding (2022) işyeri ruhsallığı ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi açıklayan bir mekanizma olarak çalışan gelişiminin ve iş tatmininin rolünü araştırmıştır. Bunun için Çin'deki hizmet ve imalat sektörlerinde görev yapan 236 Y kuşağı çalışanına anket uygulamışlardır. Bu çalışma sonucunda; işyeri ruhsallığı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu, çalışan gelişimi ile iş tatmininin bu ilişki üzerinde aracılık rolünün bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Aftab vd. (2023), bilgi teknolojisi endüstrisinde etik liderliğin işyeri ruhsallığını ve iş tatminini geliştirmeye nasıl yardımcı olduğunu incelemeyi amaçlamıştır. Pakistan bilgi teknolojisi sektöründeki 268 çalışandan veriler toplanmıştır. Çalışma sonuçları, astların liderlerinde adalet algıladıklarında, bunun onların psikolojik refahını iyileştirdiğini ve işyeri ruhsallığını teşvik ettiğini bunun da iş tatminine yol açtığını göstermiştir. Memnun çalışanların işlerine daha fazla katılım sağladıkları, bunun da işyeri ruhsallığının, liderliği ve iş tatmini ilişkilerini geliştirebileceğini göstermiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşyeri ruhsallığı ile ilgili yapılan çalışmalarda işyeri ruhsallığının; performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık değişkenleriyle ilişkilendirildiği görülmüştür. Mitroff ve Denton'un (1999) Amerika'da örgütsel ruhsallık hakkında yapmış oldukları araştırmada; bireysel ruhsallığı yüksek olan yöneticinin örgüte güven ve bağlılık, daha ahlaki olma, yaratıcılık, işe önem verme, işe duyulan memnuniyetin artması gibi sonuçları ortaya çıkardığını vurgulamıştır. Harrington vd. (2001) yüksek lisans öğrencilerinin bireysel ruhsallığı, iş alanı ve örgütteki ruhsallığı ile iş çıktıları arasındaki ilişkiyi incelemiş, çalışma ortamlarında sahip oldukları anlam duygusu ile örgüt içindeki değerlerin örtüşmesi durumunda işe anlam yüklemelerinin kolaylaştığını, performanslarının olumlu yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir. Milliman vd. (2003) ve Kolodinsky vd. (2008), yapmış oldukları araştırmalar sonucunda; işyeri ruhsallığı ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, bireyin iş ile özdeşleşmesi ve işe bağlılık gibi çıktılarda pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Milliman vd., 2003; Kolodinsky vd., 2008).

Ülkemizde işyeri ruhsallığı çalışmaları çoğunlukla eğitim, sağlık, işletme alanında yapılmıştır. Türkiye'de ilk defa işyeri ruhsallığı Seyyar'ın (2009) yapmış olduğu çalışmada kavramsal olarak ele alınmıştır. Seyyar'ın çalışması daha sonra yapılacak olan çalışmalara da öncülük etmiştir (Seyyar, 2009). Ögeve ve Günalan (2011) ise yapmış oldukları çalışma da işyeri ruhsallığının tanımını ve tanımın farklı açılardan değerlendirilip dikkate alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

İşyeri ruhsallığının amacı, çalışanların bireysel ihtiyaçlarını kendi içsel kaynaklarından beslenerek iş çevresinde karşılaması, böylece örgütün amaçlarına uygun hareket ederek iş performansını arttırmasıdır. Ruhsallık sahibi çalışan, ruhsallıkla ilgili değerlerini iş çevresine adapte etmekte ve bu yolla örgütün kültürünü zenginleştirmektedir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003, s. 15). İşyeri ruhsallığı özünde bireyin değerlerini iş ortamına taşıyabilmesini içermenin (Smith ve Rayment, 2007, s. 221) yanında çalışanların yaptıkları işi anlamlı kılma ve anlamlandırma çabalarıdır. İşyeri ruhsallığı, kişinin içsel benliğinden kaynaklanan işle ilgili faaliyetlerin bütününe uyumlu bir şekilde kucaklayan bütünsel bir şemsiye sağlar. Bu faaliyetlerin çeşitliliği, performansı, çalışanların katılımını, iş-yaşam

entegrasyonunu veya yaratıcılığı, yenilikçiliği veya hayal gücünü içeren girişimler olup olmadığı, bunların işyerindeki uygulamalarının manevi bir boyutu vardır. Ayrıca, çeşitli kökenden, kültürden ve dinden gelen çalışanlar, giyim tarzları, saçlarını bakım şekli, diyetler, dua etme, oruç tutma, dil ve tatillere uyma konusunda da uyum sağlamayı gerektirir.

Milliman vd. (2003) işyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdıklarında pozitif bir sonuç elde etmişlerdir. Yapılan çalışmalarda ise işyeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında genellikle olumlu ilişkiler tespit etmişlerdir. İşyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, imalat ve hizmet şirketlerinde, bilişim sektöründe, sağlık alanında, bankacılık çalışanlarında, sigorta şirketi çalışanlarında, üniversite öğretim üyelerinde gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, üniversite idari çalışanlarının işyeri ruhsallığının iş tatmininde nasıl bir rolü olduğunu ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Gelecek araştırmaların, idari personellerin ruhsal dünyalarını keşfetmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

İşyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda, işyeri ruhsallığının çok farklı şekillerde ölçümlendiği ve kavramsallaştırıldığı tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda kavramsallaştırma ve ölçüm sürecinde tutarsızlıklar olduğu da görülmüştür. Bu durumlar, kavramsal açıklık ve ölçüm sürecinin netliği açısından sorunlu bir durumu göstermektedir. Gelecek araştırmaların, daha açık ve net işyeri ruhsallığı kavramsallaştırması yapması önem taşımaktadır. İşyeri ruhsallığının ölçüm süreçleri çoğunlukla Batı kültürüne dayanan firmalarda gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de işyeri ruhsallığının anlamlandırılması Batı’dan farklılık gösterebilir. Bu nedenle ulusal düzeyde, bireylerin işyeri ruhsallığına nasıl bir anlam yüklediğinin belirlenmesi ve yeni bir ruhsallık kavramının tanımlanması gelecek araştırmacılar için potansiyel katkı alanını temsil etmektedir.

İşyeri ruhsallığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda ölçümler genel olarak kesitsel veriye dayanmaktadır. Gelecek araştırmaların boylamsal veri toplama yoluyla iki değişken arasındaki ilişkileri analiz etmeleri daha nitelikli ve titiz sonuçların ele edilmesine katkı sağlayacaktır. İşyeri ruhsallığıyla ilgili mevcut araştırmalardaki önemli kısıtlardan birisi de, ruhsallığın nasıl geliştirileceği konusunda oldukça az çalışmanın olmasıdır. İşyeri ruhsallığını geliştirme programlarının tasarlanması ve bu programların iş tatmini ve performansı değişkenleriyle bağlantısının keşfedilmesi önem taşımaktadır.

İşyeri ruhsallığı çalışanların farkındalığını ve sezgisini geliştirerek sorunları çözenin yeni yollarını bulmasına yardımcı olur. Çalışanlar işyeri ruhsallığını deneyimlediğinde mutlulukları ve tatminleri artar, bu da çalışanların yaratıcılığını artırır. İşyeri ruhsallığı, çalışanların iş faaliyetlerini anlamlandırmak için kullandıkları referans çerçevesini geliştirmeye ve genişletmeye yardımcı olur. Çalışanların referans çerçevesinin genişletilmesi, çift döngülü öğrenmenin özü olan yeni düşünce ve fikirlerin ortaya çıkmasına neden olur. İşyeri ruhsallığı, çalışanların benzersiz vizyon, anlam ve amaç duygusunu bir zenginlik olarak görür. Böylece işyeri ruhsallığı, problem çözme ve yaratıcı çözüm süreçlerinde farklı vizyon, anlam ve amaçlara dayalı heterojenliğin kullanılmasını teşvik eder. Bu heterojenlikler, çalışanların öğrenme süreci sırasında en uygun çözümü seçmesine ve bir sorun veya fırsata ilişkin çoklu bakış açıları geliştirmesine olanak tanır. İşyeri ruhsallığı yüksek düzeyde olan çalışanların, engellerle karşılaştıklarında daha fazla inisiyatif alma, proaktif olma, problem çözmeye aktif olarak katılma ve yeni tasarlanan işyeri fikirlerini hayata geçirmek için ekstra çaba gösterme olasılıkları daha yüksektir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Idrees, N., & Rehman, U. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction: Evidence from pharmaceutical industry of Karachi, Pakistan. *Global Business Spectrum*, 1(1), 12-20.
- Aftab, J., Sarwar, H., Kiran, A., Qureshi, M. I., Ishaq, M. I., Ambreen, S., & Kayani, A. J. (2023). Ethical leadership, workplace spirituality, and job satisfaction: moderating role of self-efficacy. *International Journal of Emerging Markets*, 18(12), 5880-5899.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107.
- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2018). Gaining recognition of Islamic spiritual intelligence for organisational sustainability. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(1), 70–77.
- Altaf, A., & Awan, M. (2011). Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Astuti, R. J., Maryati, T., & Harsono, M. (2020). The effect of workplace spirituality on workplace deviant behavior and employee performance: The role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1017-1026.
- Baloğlu, N., ve Karadağ, E. (2009). Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 165-190.
- Baykal Narcıkara, E. (2018). Spiritüelite (Ruhsallık) ve İş Ortamında Anlam Arayışı. *Alanya Akademik Bakış*, 1(1), 11-25.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors—an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 410-430.
- Berzah, M., ve Çakır, M. (2015). İş Hayatında Ruhsallığı Yaklaşımı Ne Vad ediyor?/ What do the morale values promise in business world? *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, (37), 657-681.
- Bradley, J., & Kauanui, S. K. (2003). Comparing spirituality on three southern California college campuses. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 448–462.
- Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-292.
- Byrne, C.J., Morton, D.M. & Dahling, J.J. (2011). Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 8 No. 4, pp. 299-315.
- Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. (2002). Virtue as a benchmark for spirituality in business. *Journal of Business Ethics*, 38, 109-117.

- Deutsch, M. (1975). Equity, Equality, and Need: What Determines Which Values Will be Used as Determinants of Distributive Justice? *Journal of Social Issues*, (31), 137-149.
- Duchon, D., & Plowman, D. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-834.
- Ettore de Carvalho Oriol, E., & Gomes, M. B. (2022). Influence of workplace spirituality in the job satisfaction of the public sector employees. *Revista de Gestão e Secretariado*, 13(3), 1533-1557.
- Feldman, D. C. (1985). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill Book Company.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147.
- Garg, N., Punia, B., & Jain, A. (2019). Workplace spirituality and job satisfaction: exploring mediating effect of organization citizenship behaviour. *Vision*, 23(3), 287-296.
- Gemmil, G., & Heisler, W. (1972). Machiavellianism as a Factor in Managerial Job Strain, Job Satisfaction, and Upward Mobility. *Academy of Management Journal*, 15(1), 51-62.
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2003). *Science of Workplace Spirituality*. New York: M.E. Sharpe.
- Göçen, A., ve Özğan, H. (2018). Okullarda İşyeri Ruhsallığı Gelişimi Üzerine Bir İnceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1120-1146.
- Gupta, M., Kumar, M., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88.
- Hafni, L., Budiyanto, B., Suhermin, S., Chandra, T., & Priyono, P. (2020). The role of workplace spirituality in improving job satisfaction and lecturer performance. *Journal of Talent Development and Excellence (JTDE)*, 12(3s), 1262-1282.
- Harrington, W., Preziosi, R., & Gooden, D. (2001). Perceptions of workplace spirituality among professionals and executives. *Employee Responsibilities and Right Journals*, 13(3), 155-163.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: *Mediating effect of trust*. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-15.
- Hirschfiel, R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 255-270.
- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: the role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1355-1371. Rating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1125-1143.
- Jin, J., Ju, H., Kim, K., & Park, Y. (2017). Effects of Nursing Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention among General

- Hospital Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(2), 142-150.
- Keith, D. (1982). *İşletmede İnsan Davranışı* (5 b.). (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Kolodinsky, R., Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Konz, G., & Ryan, F. (1999). Maintaining an organizational spirituality: No easy task. *Journal Of Change Management*, 12(3), 200-210.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberliği üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Lidersheep Quarterly*, 16(5), 771-806.
- Kumar, V., & Kumar, S. (2015). Workplace spirituality: A strategic tool in organizational development. *International Journal of Education and Management Studies*, 5(4), 278-282.
- Lawler, E., & Porter, L. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20-28.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. (2011). How Sales Personnel View the Relationship between Job Satisfaction and Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Culture*, 15(2), 71-110.
- Miller, D. (2007). *God at work: The history and promise of the faith at work movement*. New York: Oxford University Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behaviour. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Örgev, M., ve Günalan, M. (2011). İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 51-64.
- Payne, S. (2010). Leadership and spirituality: business in the USA. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 6(2), 68-72.
- Pfeffer, J. (2010). Business and the spirit: Management practices that sustain values. In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 43-59). Routledge.

- Robson, A. (2015). Constancy and integrity: (un) measurable virtues?. *Business ethics: A European review*, 24, S115-S129.
- Schneider, K. T., DeSouza, E. R., & Durst, R. N. (2015). Links between workplace spirituality, job-related attitudes, and value fit in a non-profit agency. *Journal of prevention & intervention in the community*, 43(3), 199-210
- Seyyar, A. (2009). Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 3(11), 42-52.
- Smith, J. A., & Rayment, J. J. (2007). The global SMP fitness framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace. *Management Decision*, 45(2), 217-234.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T., ve Çelik, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tischler, L., Biberman, J., & Mckeage, R. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research. *Journal of Managerial sychology*, 17(3), 203-218.
- Ugboro, I., & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Vroom, V. H. (1967). *Work And Motivation*. John Wiley and Sons Inc.
- Zaidi, H., Ghayas, M., & Durrani, T. (2019). Impact of work place spirituality on job satisfaction. *RADS Journal of Business Management*, 1(1), 49-57.
- Zhang, S. (2020). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 687-705.