

İŞLETME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÜZERİNE GÜNCEL GÜNDEM

Teori, Politika ve Uygulama

EDİTÖRLER

PROF. DR. ALİ DERAN - DOÇ. DR. SERKAN ŞAHİN

EDITÖRLER
PROF. DR. ALİ DERAN
DOÇ. DR. SERKAN ŞAHİN

İŞLETME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÜZERİNE GÜNCEL GÜNDEM

Teori, Politika ve Uygulama

Dijitalleşme ve dijital dönüşüm, son yıllarda işletmelere yön veren iki önemli kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijitalleşen işletmeler daha düşük maliyetler ile faaliyetlerini sürdürebilmekte, değişimlere daha hızlı adapte olabilmekte ve verimliliklerini artırabilmektedirler. Dijitalleşmenin bir üst basamağı olarak nitelendirilebilen dijital dönüşüm ise işletmelerin iş yapış şekillerini değiştirerek rekabet üstünlüğü elde etmelerine imkân tanımaktadır. Konu üzerine yürütülen araştırmalar, dijitalleşme sürecinde olan ya da dijitalleşme sürecini tamamlayarak dijital dönüşüm sürecinde ilerleyen işletmelere yol gösterebilmektedir. Bu çalışmada işletmeler ve dijital dönüşüm süreçleri teori, politika ve uygulama örnekleri kapsamında farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Bu kitapta, işletmeler ile dijitalleşme ve dijital dönüşüm üzerine çalışmalar yürüten araştırmacılar bir araya getirilerek işletmelerin temel fonksiyonlarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilecek güncel konular hakkında bilgi verilmiş bunun yanı sıra işletmelerin dijitalleşme ve dijital dönüşümüne ilişkin süreçler anlatılmıştır. İşletme ve Dijital Dönüşüm Üzerine Güncel Gündem: Teori, Politika ve Uygulama başlıklı bu kitabın okuyuculara faydalı olmasını temenni ederiz.

İŞLETME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÜZERİNE GÜNCEL GÜNDEM
Teori, Politika ve Uygulama



EDİTÖRLER

PROF. DR. ALİ DERAN - DOÇ. DR. SERKAN ŞAHİN



NOBEL BİLİMSEL ESERLER
www.nobelyayin.com



E-KİTAP



**İŞLETME VE DİJİTAL
DÖNÜŞÜM ÜZERİNE GÜNCEL
GÜNDEM**
TEORİ, POLİTİKA VE UYGULAMA

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Ali DERAN

Doç. Dr. Serkan ŞAHİN

İŞLETME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÜZERİNE GÜNCEL GÜNDEM

TEORİ, POLİTİKA VE UYGULAMA

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Ali DERAN

Doç. Dr. Serkan ŞAHİN

© Copyright 2023, NOBEL BİLİMSEL ESERLER SERTİFİKA NO.: 20779

Bu baskının bütün hakları Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.ne aittir.

Yayınevinin yazılı izni olmaksızın, kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik

ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.

Nobel Yayın Grubu, 1984 yılından itibaren ulusal ve 2011 yılından itibaren ise uluslararası düzeyde düzenli olarak faaliyet yürütmekte ve yayınladığı kitaplar, ulusal ve uluslararası düzeydeki yükseköğretim kurumları kataloglarında yer almaktadır.

"NOBEL BİLİMSEL ESERLER" bir Nobel Akademik Yayıncılık markasıdır.

Genel Yayın Yönetmeni: Nevzat Argun -nargun@nobelyayin.com-
Genel Yayın Koordinatörü: Gülfem Dursun -gulferm@nobelyayin.com-

Sayfa Tasarım: Tarkan Kara -erdal@nobelyayin.com-

Redaksiyon: Sergen Öz -sergen@nobelyayin.com-

Kapak Tasarım: Sezai Özden -sezai@nobelyayin.com-

Görsel Tasarım Uzmanı: Mehtap Yürümez -mehtap@nobelyayin.com-

Kütüphane Bilgi Kartı

1. Basım, VI + 82 s., 13,5x21,5 cm. Kaynakça var, dizin yok.

ISBN: 978-625-393-415-6

E-ISBN: 978-625-393-414-9

1. İşletme 2. Dijitalleşme 3. Dijital Dönüşüm

Genel Dağıtım

ATLAS AKADEMİK BASIM YAYIN DAĞITIM TİC. LTD. ŞTİ.

Adres: Bahçekapı Mh. 2465 Sk. Oto Sanayi Sitesi No:7 Bodrum Kat, Şaşmaz/ANKARA

Telefon: +90 312 278 50 77 - **Faks:** 0 312 278 21 65

Sipariş: siparis@nobelyayin.com- **E-Satış:** www.nobelkitap.com - esatis@nobelkitap.com
www.atlaskitap.com - info@atlaskitap.com

Dağıtım ve Satış Noktaları: Alfa, Kırmızı Kedi, Arkadaş, D&R, Dost, Kika, Kitapsan, Nezih, Odak, Pandora, Prefix, Remzi Kitabevleri, Yeryüzü Dağıtım

Baskı ve Cilt: Meteksan Matbaacılık ve Teknik Sanayi Tic. Anonim Şirketi / Sertifika No.: 46519
Beytepe Köy Yolu No.: 3 06800 Bilkent-Çankaya/ANKARA

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

İŞLETMELERDE YENİ GİRİŞİMLERİN FİNANSMANI VE ÜCRET YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: MAKİNE İMALATI SANAYİ ARAŞTIRMASI	1
GİRİŞ.....	2
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. İşletmelerde Yeni Girişimlerin Finansmanı	3
1.2. İşletmelerde Ücret Yönetimi	4
2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	7
2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	7
2.2. Veri Analizi ve Bulgular.....	8
2.2.1. Demografik bulgular	8
2.2.2. Yeni girişimlerin finansmanı ölçeği açıklayıcı faktör analizi... 8	
2.2.3. Ücret yönetimi ölçeği açıklayıcı faktör analizi	10
2.2.4. Korelasyon analizi	13
2.2.5. Hipotez testi	14
3. TARTIŞMA.....	14
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	15
5. KAYNAKLAR	17

2. BÖLÜM

KÜRESEL KÜLTÜR BAĞLAMINDA DİJİTALLEŞME ve LİDERLİK KAVRAMLARINA TEORİK BİR BAKIŞ	19
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	20
1. KÜRESELLEŞME, KÜRESEL KÜLTÜR VE LİDERLİK	21
1.1. Küresel Kültür Bağlamında Liderlik	23
2. DİJİTALLEŞME VE DİJİTAL LİDERLİK	26
3. SONUÇ	28
4. KAYNAKLAR	29

3. BÖLÜM

METAVERSE'ÜN SAĞLIK TURİZMİ VE YAŞLI BAKIM HİZMETLERİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ	31
GİRİŞ.....	32
1. SAĞLIK TURİZMİ	34
2. YAŞLI BAKIMI	37
3. METAVERSE.....	41
4. SONUÇ.....	46
5. KAYNAKLAR	49

4. BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI BLOGLARINDA LİDERLİK VE YÖNETİM ALANINA YÖNELİK BİR ANALİZ.....	53
GİRİŞ.....	54
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	55
2. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ.....	57
3. BULGULAR	58
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	63
5. KAYNAKLAR	65

5. BÖLÜM

MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİNDE BLOK ZİNCİR TEKNOLOJİSİ	67
GİRİŞ.....	68
1. LİTERATÜR TARAMASI.....	69
2. MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ.....	71
3. BLOK ZİNCİR TEKNOLOJİSİ.....	72
4. BLOK ZİNCİR TEKNOLOJİSİ VE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ	77
5. SONUÇ.....	79
6. KAYNAKLAR	80

İŞLETME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÜZERİNE GÜNCEL GÜNDEM TEORİ, POLİTİKA VE UYGULAMA

Tarihi antik çağa kadar dayanan işletmeler süreç içinde çeşitli zorluklar ve yenilikler ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu yenilikler işletmelerin fonksiyonlarını ve iş yapış şekillerini önemli ölçüde değiştirmiş ve geliştirmiştir. Günümüzde işletmelerin yönetim, pazarlama, üretim, finans ve muhasebe fonksiyonlarının bütünleştiği ve daha karmaşık bir yapıya büründüğü görülmektedir. Bu dönüşüm süreci içinde işletmeler verimliliklerini ve rekabet güçlerini artırmaya yönelik dijitalleşme uygulamalarına özel önem vermişlerdir.

Beş bölümden oluşan bu kitap çalışmasında işletmeler teori, politika ve uygulama örnekleri kapsamında farklı bakış açılarıyla incelenmiştir. İşletme ve Dijitalleşme Üzerine Güncel Gündem: Teori, Politika ve Uygulama başlıklı bu kitap, Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi bünyesinde 8-10 Eylül 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen III. Uluslararası Dijital İşletme, Yönetim ve Ekonomi Kongresi (ICDBME 2023) kapsamında sunulan bildiriler arasından seçili çalışmaların yeniden düzenlenerek hakem değerlendirme süreçleri sonrasında oluşan bir eserdir. Kitap bölüm yazarlarına ve hakemlik sürecine destek veren kıymetli hakemlerimize teşekkür eder, kitabın okuyuculara yararlı olmasını temenni ederiz.

Editörler

Prof. Dr. Ali DERAN
Doç. Dr. Serkan ŞAHİN

Prof. Dr. Ali DERAN

Ali DERAN 1972 yılında Adana'da doğdu. Lisans derecesini 1994 yılında Selçuk Üniversitesi işletme bölümünde tamamladı. Yüksek lisansını 1997 yılında Niğde Üniversitesi İşletme Bölümü'nde tamamladı. Muhasebe ve Finansman alanında doktora derecesini 2005 yılında Gazi Üniversitesi'nden aldı. Muhasebe ve finans alanında araştırmalar yapan Ali DERAN, özellikle de finansal tablolar analizi, lojistik maliyet, uluslararası muhasebe/finansal raporlama standartları ve maliyet muhasebesi alanlarında çalışmalarda bulunmaktadır. Ali DERAN, Tarsus Üniversitesi Finans ve Bankacılık Bölümü'nde Profesör olarak görev yapmaktadır.

Doç. Dr. Serkan ŞAHİN

Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık bölümü öğretim üyesi olan Serkan ŞAHİN'in çalışma alanları arasında dijital bankacılık, finansal piyasalar, finansal teknolojiler ve finansal gelişme yer almaktadır. Finansal teknolojilerin finansal sistem üzerindeki etkileri ve finansal teknoloji şirketleri üzerine araştırmalarda bulunan Serkan ŞAHİN aynı zamanda işletmelerin finansal problemleri ile de ilgilenmektedir.

Bu kitap editoryal hakemlik ve bilimsel hakemlik süreçlerinden geçirilerek hazırlanmıştır. Çalışmaya destek veren tüm hakemlerimize teşekkür ederiz.

Hakem	Kurum
Prof. Dr. Kenan GÜLLÜ	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Sezen BOZYIĞIT	Tarsus Üniversitesi
Prof. Dr. M. Mustafa KISAKÜREK	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan EGE	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Salih YEŞİL	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Şükrü Anıl TOYGAR	Tarsus Üniversitesi
Doç. Dr. Ercan ÇİÇEK	Tarsus Üniversitesi
Doç. Dr. Cuma SONGUR	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Tufan ÖZSOY	Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Doç. Dr. Emre Esat TOPALOĞLU	Şırnak Üniversitesi
Doç. Dr. A. Melih EYİTİMİŞ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Osman ÖZDEMİR	Şırnak Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Filiz ÖZŞAHİN KOÇ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sümeyra CEYHAN BOR	Bingöl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sait SÖYLER	Tarsus Üniversitesi

İŞLETMELERDE YENİ GİRİŞİMLERİN FİNANSMANI VE ÜCRET YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: MAKİNE İMALATI SANAYİ ARAŞTIRMASI¹

Prof. Dr. Ali Şükrü ÇETİNKAYA

Selçuk Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0001-8815-7165

Özet: İşletmelerin yeni girişimlerine finansman kaynağı belirleme şekilleri, çalışanlara ödenen ücretler dahil tüm işletme süreçleri için önem arz etmektedir. İşletmelerde yeni girişimlerin finansmanı ve ücret yönetimi, işletmelerin başarısı ve sürdürülebilir büyümesini destekleyen önemli unsurlardır. İşletmelerde yeni girişimler; ücretlerin belirlenmesi, çalışanlara sağlanan yan haklar ve ücretlerin ödenme şekli gibi konularda belirleyici olabilir. Bu çalışmada işletmelerde yeni girişimlerin finansman şeklinin ücret yönetimine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma nicel desende gerçekleştirilmiş olup veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankette geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Anket formu ve ölçeklerin yüzey geçerliliğini sağlamak için uzman görüşleri alındıktan sonra pilot veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Konya ilinde makine imalatı yapan 290 farklı sanayi işletmesinden basit tesadüfi yöntemle belirlenmiş 300 çalışandan geçerli anket geri dönüşü elde edilmiştir. Çalışmada ileri sürülen hipotez; tanımlayıcı istatistik, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli yol analizi kullanılarak test edilmiştir. Araştırmada, yeni girişimlerin finansmanı ölçeğinin; geleneksel, destek fonları ve bankalar şeklinde adlandırılan üç bileşenli bir yapıya sahip olduğu ve ücret yönetimi ölçeğinin; ücret yeterliliği, yönetici tutumu, şeffaflık ve adil bulma şeklinde adlandırılan dört bileşenli bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi yol analizi bulgularına göre mevcut veri için model uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Veri analizi bulguları, işletmelerde yeni girişimlerin finansman şekli ile ücret yönetimi arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre aile ve akrabalarından, tanıdık ve dostlardan destek alma, esnafa borçlanma ve kendi öz sermaye-

¹ Bu çalışmanın özeti 8-10 Eylül 2023 tarihleri arasında çevrimiçi olarak düzenlenen 3. Uluslararası Dijital İşletme, Yönetim ve Ekonomi Kongresinde (ICDBME2023) sunulmuş ve kongre özet kitapçığında yayımlanmıştır.

si ile finansman sağlama şeklinde sıralanan ve bu çalışmada “geleneksel” olarak adlandırılan işletmelerde yeni girişimlerin finansman şekilleri negatif yönlü korelasyon ilişkisi ortaya koymuştur. Diğer bir ifadeyle, geleneksel finansman şeklini tercih eden işletmeler ücret yönetiminde daha sıkı davranma eğilimindedirler. Benzer durum destek fonları ve bankalar gibi diğer dış kaynaklardan finansman sağlanması durumları için de söz konusudur ve işletmeler ücret yönetiminde daha sıkı davranma eğilimindedirler. Diğer bir ifadeyle işletmelerde yeni girişimlerin finansmanı için tercih edilen her çeşit finansman şekli ücret yönetimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Girişimlerin finansmanı, Ücret yönetimi, Makine imalatı sektörü.

GİRİŞ

İşletmeler doğası gereği kurulduğu andan itibaren sürekli genişleme ve büyüme eğilimindedirler. Büyüme; kapasite geliştirme, yeni yatırımlar yapma, ürün çeşitliliğine gitme gibi birçok şekilde gerçekleşebilir. Büyüme ve genişlemenin olabilmesi ancak yeterli finansman kaynağı sağlamakla mümkündür. İşletmeler genellikle finansmana erişimde zorluklarla karşılaşır ve bu da büyümelerini ve gelişmelerini sınırlayabilir. İşletmeler için banka kredileri, mikro finans kredileri ve risk sermayesi dahil olmak üzere çeşitli finansman seçenekleri bulunmaktadır. Finansman türünün seçimi işletmelerin ihtiyaç ve beklentilerine göre değişmektedir.

İşletmelerde ücret yönetimi, çalışanlar ve işletme performansı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Çalışanların ücret ve diğer yan ödemelere ilişkin algıları onların işe bağlılığını, iş performansını ve üretkenliği etkilemektedir. Ücret yönetiminin etkili uygulanması işletmelerin sahip olduğu kaynaklara bağlıdır. Bu durum, girişimlerin finansman şeklinin ücret yönetimine etkisinin belirlenmesini önemli kılmaktadır. Literatürde finansman şekli ve ücret yönetimi ilişkisini doğrudan araştıran çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu nedenle bu çalışma, işletmelerde yeni girişimlerin finansmanı şeklinin ücret yönetimine etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, literatürde bu alandaki boşluğu doldurmayı ve yeni bilgi ve anlayış sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın finansman şekli ve ücret yönetimi ilişkisini doğrudan araştıran öncü bir çalışma olması, yeni girişimler üzerinde odaklanması ve Türkiye’de yapılan bir araştırma olması bakımından özgün bir çalışma olduğu değerlendirilmiştir.

Çalışma üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. İkinci kısımda araştırma yöntemi, veri analizi ve bulgular yer almıştır. Son kısımda ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşletmelerde Yeni Girişimlerin Finansmanı

İşletmeler için her türde yeni girişim ve yatırım modern iş dünyasının ayrılmaz bir bileşeni durumundadır. İşletmeler yatırım ve girişimlerini hayata geçirmek için uygun finansman kaynaklarına ihtiyaç duymaktadırlar. Aslında girişimlerin finansmanı, kuruluş aşamasından büyüme sürecine kadar her aşamada kritik rol oynamaktadır (Fluck vd., 1997; He, 2020). Araştırmalar, büyük ölçekli işletmelerin küçük işletmelere kıyasla dış finans kaynaklarına daha kolay erişebildiğini göstermektedir (Aruwa ve Suleiman, 2004). Küçük işletmeler genellikle sabit varlıklarını ve işletme sermayesini finanse etmekte zorluk yaşamaktadırlar. Çünkü alınan kredilerin vadeleri genellikle ihtiyaçlarına uymamaktadır. Bu işletmeler genellikle kısa vadeli krediler aldığından, yeni makine alımı gibi uzun vadeli ihtiyaçlarını finanse etmek için sıklıkla kısa vadeli kredilere başvurmak durumunda kalmaktadırlar (Abor ve Biekpe, 2006). Bu durum işletmelerin ücretlendirme ve ödüllendirme politikalarını etkilemektedir.

Kuruluş aşamasında finansman eksikliği, birçok girişimin başarısız olmasının ana nedenlerinden biridir. Girişimler büyüdükçe, yeni pazarlara girmek, ürün yelpazesini genişletmek ve daha fazla müşteri çekmek için daha fazla sermayeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu aşamada, uygun finansman kaynaklarına erişim, rekabet avantajı sağlamak için hayati öneme sahiptir. Ayrıca, girişimlerin finansmanı, olası riskleri yönetmelerine ve kriz durumlarında ayakta kalmalarına yardımcı olmaktadır. Örneğin, beklenmeyen ekonomik zorluklar veya büyüme sırasında ortaya çıkabilecek sorunlar, iyi finanse edilmiş bir girişim için daha az yıkıcı olabilir (Duan vd., 2009; He, 2020).

Yeni girişim ve yatırımları finanse etmek için işletmelerin kullanabileceği çeşitli finansman kaynakları vardır. Bunlar arasında kişisel tasarruflar, aile ve arkadaşlardan gelen kaynaklar, melek yatırımcılar, risk sermayedarları, banka kredileri ve halka arz gibi seçenekler bulunmaktadır. Birçok girişimci, kendi tasarruflarını işlerinin finansmanında kullanır. Kendi tasarrufunu kullanmak, işin başlangıç aşamasında yaygın bir finansman kaynağı olup girişimcinin işe olan inancını göstermektedir. Finansman kaynağı olarak girişimciler, aile üyeleri veya yakın arkadaşlarından finansal destek alabilirler. Ancak bu tür desteklerin yazılı ve şeffaf olması önemlidir, aksi halde kişisel ilişkiler zedelenebilir. Melek yatırımcılar, başlangıç aşamasındaki girişimlere sermaye sağlayan bireyler veya gruplardır. Melek yatırımcılar genellikle sadece sermaye değil, aynı zamanda deneyim ve bağlantılar da sunarlar. Büyümekte olan girişimler için uygun bir finansman kaynağı olan risk sermayedarları, genellikle daha büyük yatırımlar yaparlar. Bu, işletmelerin hızlı büyümesini destekleyebilir, ancak girişimcilerin hisselerinin bir kısmını kaybetmelerine yol açabilir. Girişimciler, işlerini finanse etmek için banka kredilerini kullanabilirler. Ancak bu seçenek

geri ödeme yükümlülüğü ile birlikte gelir ve bazı girişimler için ise erişilebilir olmayabilir. Büyük ölçekli girişimler, halka arz yaparak sermaye sağlayabilirler. Ancak halka arz sıkı düzenlemelere tabi bir seçenektir ve girişimciler için büyük bir sorumluluk getirir (Aruwa ve Suleiman, 2004; Abor ve Biekpe, 2006; Gbandi ve Amisshah, 2014).

Girişimlerin finansmanı sürdürülebilir büyüme için stratejik bir şekilde ele alınıp değerlendirilmelidir. Başarılı bir girişim, finansmanı etkili bir şekilde kullanabilen bir girişimdir. Finansman kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmek, işin uzun vadeli başarısı için kritik önemdedir. Finansmanın etkili bir şekilde kullanılması için girişimciler, işlerinin önceliklerine göre kaynakları uygun bir şekilde tahsis etmelidir. Büyüme desteklemek, ürün geliştirmek, pazarlama yapmak ve operasyonları iyileştirmek için finansmanın doğru alanlara yönlendirilmesi gerekmektedir (Abor ve Biekpe, 2006; Durst ve Gerstlberger, 2020). Çalışanların ücretlendirilmesi ve ödüllendirilmesi işletmeler için önemli bir maliyet kalemi konumundadır. Dolayısıyla işletmedeki yeni girişimlerin finansmanı ücretlendirme politikalarını etkileyebilmektedir.

1.2. İşletmelerde Ücret Yönetimi

İşletmeler için ücret yönetimi, çalışanların maaşları, yan hakları ve diğer finansal avantajların düzenlenmesi sürecinde yapılan faaliyetler bütünüdür. Ücret yönetimi, işletmelerin rekabetçi kalmasında ve çalışanların motivasyonunu artırmasında kritik rol oynayan insan kaynakları yönetiminin önemli bir faaliyet alanıdır. Doğru ücret politikaları işyerindeki motivasyonu artırabilir, çalışanların memnuniyetini yükseltebilir, işletme başarısını artırabilir, rekabet avantajı sağlayabilir ve işletmenin sürdürülebilirliğini sağlayabilir (Daniel, 2019; Reddy, 2020).

Ücret kavramı, doğrudan ücret ve dolaylı ücret olmak üzere temelde iki gruba ayrılmaktadır. Doğrudan ücret, emeklerinin karşılığı olarak çalışana verilen maddi unsurlarla ilgilidir. Doğrudan ücret; maaş ödemeleri ve ikramiyeler, kar paylaşımı, fazla mesai ücreti, parasal ödüller, satış primleri, ev kirası yardımı, taşınma ödeneği, izin seyahat ödeneği, özel ödenekler, ikramiyeler ve sağlık yardımları gibi ödemelerden oluşur. Doğrudan ücretlendirme değerlerinin geçerli endüstri normlarıyla uyumlu olması çalışanlara adil bir ücret verildiğine dair bir algı sağlar. Diğer taraftan dolaylı ücret, kuruluşa sağladıkları hizmetler karşılığında çalışanlara sağlanan parasal olmayan faydaları ifade eder. Çalışanlara sunulan ücretsiz eğitim ve kurslar, övgü ve takdir edilme bunlar arasında yer alır (Patnaik ve Padhi, 2012; Reddy, 2020; Akpan vd., 2022).

Ücret yönetimi süreci beş temel aşamadan oluşmaktadır: Kuruluşun stratejisinin formüle edilmesi, ücret politikasının belirlenmesi, iş analizi ve

değerlendirmesinin yapılması, koşulların ve faktörlerin etkisinin analiz edilerek ücret planının formüle edilmesi ve yürütülmesi ve sonucun gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesidir. Başarılı ve etkili ücret yönetimi çalışanları daha fazla çalışmaya teşvik ederken aynı zamanda işletme içinde rekabetçi bir atmosferi teşvik eder (Adeoye ve Fields, 2014; Daniel, 2019).

Ücret yönetimi sürecinin bir bileşeni olan ücret belirleme, işletmelerin çalışanları için uygun maaş seviyelerini tespit etmesini içerir. Ücret belirleme, işletmenin finansal kapasitesi, sektör standartları, çalışanın deneyimi, pozisyonun önemi gibi birçok faktör dikkate alınarak gerçekleştirilir. Ücret yönetimi; pazar analizi, iç denge, performansa dayalı ücret ve ödüllendirme, etik ve yasal düzenlemelerin dikkate alınmasını gerektirir (Milkovich vd., 2019: 307-309).

Pazar analizi, belirli bir pozisyonun sektörde ne kadar değerli olduğunun belirlenmesidir. Bu analiz, işletmenin konumunun belirlenmesine ve rekabetçi bir ücret politikası oluşturmaya yardımcı olur. Ücret yönetiminde işletme içindeki pozisyonlar arasında bir denge olmalıdır. Örneğin, yönetici pozisyonları ile temel üretim görevlerinin maaş seviyeleri arasındaki fark adil bir şekilde belirlenmelidir. Dengenin gözetilmesi işletmedeki çalışanların adalet duygusunu korur ve içsel motivasyonu artırır (Martocchio, 2020). Ücret yönetiminde yasal düzenlemeler işletmelerin dikkate alması gereken önemli bir faktördür. Çalışma yasalarına, vergi mevzuatına ve diğer yasal düzenlemelere uygun olmak, işletmenin yasal sorunlardan kaçınmasını sağlar (Milkovich vd., 2019: 325).

İşletmelerde ücret belirleme ve ödüllendirmede farklı politika ve yaklaşımlar esas alınabilir. Performansa dayalı ücretlendirme yaklaşımında; çalışanların performansları değerlendirilir ve belirli hedeflere ulaşmaları durumunda ek maaşlar veya diğer avantajlar elde etmeleri sağlanır. Yüksek performans gösteren çalışanlar daha yüksek ücretler alır. Bu, çalışanların motivasyonunu artırarak işletmenin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilir. Bu tür sistemlerin adil ve şeffaf olması önemlidir. Çalışanlar performanslarına dayalı olarak ödüllendirilirken adaletli bir şekilde değerlendirildiklerini bilmelidirler. Aksi takdirde, bu tür sistemler çalışan memnuniyetsizliğine yol açabilir (Armstrong, 2019: 13; Milkovich vd., 2019: 337-339). Piyasa araştırması ve rekabet analizi yaklaşımında işletmeler, sektördeki benzer pozisyonlardaki çalışanların ortalama ücretlerini belirlemek için piyasa araştırmaları yaparlar. Bu veriler, işletmenin kendi maaş politikalarını oluştururken rehberlik eder (Demir ve Acar, 2014; Armstrong, 2019: 31). İşletme hedefleri ile uyum yaklaşımında ücretler, işletmenin hedeflerine ulaşmasını desteklemek amacıyla belirlenir. Örneğin, satış hedeflerine ulaşmak için satış ekibine prim ödenebilir (Weiss, 2002). Şeffaflık ve adalet yaklaşımına göre ücret belirleme politikaları açık ve şeffaf olmalıdır, böylece çalışanlar adaletli bir ücret sistemi olduğunu hissederler (Reddy, 2020). Yetenek ve becerilere göre farklılaşma yaklaşımına göre farklı

pozisyonlar için farklı beceri düzeyleri ve deneyimler gerektiğinden, ücretler de bu faktörlere göre belirlenmelidir (Duanxiang, 2012). Avantaj paketleri yaklaşımında; ücretlerin yanı sıra, çalışanlara sağlanan diğer avantajlar da önemlidir. Bunlar arasında sağlık sigortası, yemek kartları, eğitim fırsatları gibi faktörler yer alır (Daniel, 2019). Geri bildirim ve performans değerlendirmeleri yaklaşımında ise düzenli olarak geri bildirim verilmesi ve performans değerlendirmeleri yapılması, çalışanların gelişimlerini takip etmek ve ödüllendirme kararlarını desteklemek için önemlidir (Milkovich vd., 2019: 372-373). Ücret belirlemede etik önemlidir. İşletmelerde çalışanlara adil ve dürüst davranılması, adaletili ücretlendirme ve ödüllendirmenin yapılması işletme itibarını olumlu yönde etkiler ve çalışanların işe bağlılığını artırır.

Girişimlerin finansmanını sağlama yöntemleri ücret yönetimi için önemlidir, çünkü bu yöntemler girişimin mali durumunu ve büyüme potansiyelini doğrudan etkiler. Girişimin finansal durumu güçlüyse, ücret yönetimi konusunda daha esnek olabilir ve çalışanlara daha rekabetçi ücretler sunabilir. Girişimin büyüme potansiyeli yüksekse veya bir işletme büyüme potansiyeli yüksek bir sektörde faaliyet gösteriyorsa, ücret yönetimi konusunda daha stratejik olabilir ve çalışanları şirketin hedeflerine ulaşmaya teşvik edecek ücret planları geliştirebilir.

Kendi öz kaynaklarını kullanan girişimler, finansal olarak daha bağımsız oldukları için ücret yönetimi konusunda daha esnek olabilirler. Çalışanlara daha rekabetçi ücretler sunabilir ve ücret planlarını daha kolay değiştirebilirler. Bu da daha yetenekli ve istekli çalışanları işletmeye çekme ve elde tutmada yardımcı olur. Dış kaynak kullanarak finansman sağlayan girişimler, finansal olarak daha bağımlı oldukları için ücret yönetimi konusunda daha kısıtlı olabilirler. Dış kaynak sağlayıcılarının taleplerini karşılamak zorunda kalabilirler ve ücret planlarını daha az değiştirebilirler. Hem işletmeler hem de çalışanlar için önemli olmasına rağmen yazında girişimlerin finansman şekli ile ücret yönetimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanılamamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada, işletmelerde yeni girişimlerin finansman şeklinin ücret yönetimine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada aşağıdaki hipotez ileri sürülmüş ve test edilmiştir:

H1: İşletmelerde yeni girişimlerin finansman şekli ücret yönetimini etkiler.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırma nicel desende gerçekleştirilmiş olan bir çalışmadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankette geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde girişimlerin finansmanı ölçeği, üçüncü bölümde ücret yönetimi ölçeği yer almıştır. Bu ölçeklerin her ikisi de “1. Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5. Kesinlikle Katılıyorum” skalasında değişen 5’li Likert tipi ölçek niteliğindedir.

Girişimlerin finansmanı ölçeği, Karacibioğlu (2007) tarafından kullanılan ve 21 ifadeden oluşan ölçekten uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,88$ (17 madde) olarak hesaplanmış olup iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu görülmüştür. Ölçekte yetersiz korelasyon değeri veren 4 ifade analizlerden çıkarılmıştır. Ücret yönetimi ölçeği, Şahin (2018) tarafından kullanılan ve 32 ifadeden oluşan ölçekten uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,96$ (31 madde) olarak hesaplanmış olup yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahiptir.

Anket formu ve ölçeklerin yüzey geçerliliğini sağlamak için konuyla ilgili ve alanında uzman yönetici, akademisyen ve iş gören konumundaki altı uzmandan uzman görüşü alınmıştır. Gelen görüşler doğrultusunda bazı ifadelerde ve form tasarımı düzeltmeler yapılmıştır. Ardından, hedef kitleden tesadüfi seçilen 35 çalışandan elde edilen geçerli anket verisi ile pilot veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Pilot veri analizi sonucunda ölçeklerdeki ifadelerde ilave düzeltmeler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir. Ardından veri toplama sürecine geçilmiştir.

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini makine imalatı yapan firmalar oluşturmaktadır. Örneklem çerçevesini, Konya il merkezi organize sanayi bölgelerinde makine imalatı sektöründe faaliyet gösteren firmalar oluşturmaktadır. Bu firmalar ve firma çalışanları tesadüfi yöntemle belirlenmiş olup hem firmaların hem de çalışanların eşit seçilme şansına sahip olmaları sağlanmıştır. Çalışmada 290 farklı işletmeden 300 geçerli anket geri dönüşü elde edilmiştir. Ulaşılan örneklem sayısı, değişken başına önerilen en az 5 anket sayısı kuralını (Gürbüz ve Şahin, 2018) sağlamakta olup bu sayı aynı zamanda bileşik değişken başına 30 ankete denk gelmektedir. Bu durumun, örneklem evreni temsil etmede yeterli güce sahip olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Ayrıca, araştırmada veri analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılarak belirlenmektedir. Bu araştırmada, ölçeklerin her ikisi için de KMO değerleri 0,80’den daha yüksek olup iyi düzeydedir. Bu sonuç, analiz için örneklem yeterliliğinin sağlandığını göstermiştir.

2.2. Veri Analizi ve Bulgular

Veri analizinde öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı belirlenmiştir. Bu amaçla, verilerin dağılımının çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları verilerin normal dağılmadığını ortaya koymuştur. Çalışmada, girişimlerin finansmanı ölçeğinin çarpıklık katsayısının -1,56 ve 2,52 aralığında ve basıklık katsayısının -1,50 ve 8,39 aralığında değerler aldığı görülmüştür. Ücret yönetimi ölçeğinin çarpıklık katsayısının -2,30 ve 0,01 aralığında ve basıklık katsayısının 0,10 ve 6,72 aralığında değerler aldığı hesaplanmıştır. Bu çalışmada, ölçeklerin çarpıklık katsayısının $\pm 1,96$ referans aralığının dışında ve basıklık katsayısının $\pm 2,58$ referans aralığının dışında olduğu görülmüştür (Hair vd., 2018: 94-97). Bu bulgulara göre verilerin normal dağılım göstermediği söylenebilir. Fakat, Merkezi Limit Teoremi, örneklem sayısının yeterince büyük olduğu durumlarda ($n \geq 30$), örneklem ortalamasının ana kütle ortalamasına yakınsadığını ve örneklem dağılımının normal dağılmaya yakınsadığını varsaymaktadır (Toscano vd., 2001; Armutlu, 2008; Gürsakal, 2009). Bu çalışmada örneklem sayısı 300'dür ve bu sayı Merkezi Limit Teoremi'nin varsayımlarını karşıladığı için, verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu nedenle, veri analizi parametrik testler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.2.1. Demografik bulgular

Araştırmaya katılan 300 katılımcıdan çoğunluğunun erkek (%64,67), evli (%77,00), 35-49 yaş aralığında (%43,67), lisans ve üstü düzeyde (%47,67) eğitim gören, mevcut işletmede 1-3 yıl (%33,67) ve 4-6 yıl (%34,67) aralığında çalışmakta olan, üretim (%38,33) bölümünde ve iş gören konumunda (%48,67) çalışan kişilerden oluştuğu görülmüştür. Bu demografik bulgulara göre anketi cevaplayanların lisans ve üstü eğitim düzeyinde, kariyer gelişimlerinin ilk-orta evrelerinde olan yetişkinler olduğu söylenebilir. Katılımcıların ölçeklerdeki ifadeleri yeterli düzeyde değerlendirebilecek bilgi ve tecrübeye sahip oldukları değerlendirilmiştir.

Katılımcıların çalıştığı işletmelerin çoğunluğu 7-9 yıl (%35,67) ve 10-15 yıl (%29,00) süredir faaliyet yürüten, çalışan sayısı 10-49 arası (%30,67), 50-99 arası (%22,33) ve 100-249 arası (%23,33) olan ve limitet şirket statüsünde makine imalatı sektöründe faaliyet gösteren işletmeler olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre anketin gerçekleştirildiği işletmeler, araştırmanın öngördüğü evren ve örneklem çerçevesini temsil ettiği değerlendirilmiştir.

2.2.2. Yeni girişimlerin finansmanı ölçeği açıklayıcı faktör analizi

Açıklayıcı faktör analizi, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda ifadeyi daha az sayıda bileşene indirgeyerek yapının daha kolay anlaşılması

ve yorumlanmasına olanak tanımaktadır (Güngör, 2013). Yeni girişimlerin finansmanı ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğe yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler çıkarımı ve “direct oblimin” döndürme yöntemi kullanılmış olup veri 10 tekrarda yakınsamıştır. Açıklayıcı faktör analizinde örneklem sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,844 olarak hesaplanmıştır. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Barlett’s Test of Sphericity anlamlı Ki-Kare sonucu ortaya koymuştur ($\chi^2= 2289,860$, $sd=136$, $p<0,001$). Bu sonuçlara göre örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğu ve veri setinin analiz için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinde, faktör yükleri 0,30’un altında kalan ve faktör yükü birden fazla faktörde eşanlı yer aldığı tespit edilen dört ifade ile düşük Cronbach’s Alpha (α) değeri veren bir ifade analizden çıkarılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bir bileşen sadece iki ifade ile yüklendiği için bu bileşen de içerik olarak en yakın bileşen altında birleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucu (Tablo 2.1) yeni girişimlerin finansmanı ölçeğinin; geleneksel, destek fonları ve bankalar şeklinde adlandırılan üç bileşenli bir yapıya sahip olduğu ve bu üç bileşenin toplam açıklanan varyansın %61,01’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ölçeğin 16 maddeden oluşan üç bileşenli yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir. Ölçeğe bağlı sonraki analizler bu üç bileşen ile oluşturulmuş bileşik değişkenler ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2.1. Yeni girişimlerin finansmanı ölçeği açıklayıcı faktör analizi (n=300)

İfade	1	2	3
03. Aile dışı tanıdık ve dostlardan sağlarız.	-0,901		
02. Aile ve akrabalarından destek alarak sağlarız.	-0,834		
07. Leasing yaparak sağlarız.	0,719		
10. Esnafa borçlanarak sağlarız.	-0,586		
08. Factoring yoluyla kullanarak sağlarız.	0,586		
06. Eximbank kredisi kullanarak sağlarız.	0,555		
21. Barter (takas yapma) yöntemiyle sağlarız.	-0,427		
01. Kendi öz sermayemiz ile sağlarız.	-0,420		
18. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)'nın verdiği Ar-Ge desteklerinden yararlanarak sağlarız.		0,906	
19. EUREKA'nın verdiği Ar-Ge desteklerinden verdiği desteklerinden yararlanarak sağlarız.		0,863	
17. TÜBİTAK-T-DEB'in Arge desteklerinden yararlanarak sağlarız.		0,771	
16. KOSGEB'in Ar-Ge desteklerinden yararlanarak sağlarız.		0,750	
13. AB'nin sağlamış olduğu KOBİ finansmanı desteklerinden yararlanarak sağlarız.		0,718	
11. Dış ülkelerden borç alarak kullanarak sağlarız.		0,704	
04. Ticari banka kredisi kullanarak sağlarız.			0,817
05. Yatırım Bankası kredisi kullanarak sağlarız.			0,575
14. Kredi Garanti Fonundan yararlanarak sağlarız.			0,511

Bileşen	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha (α)	İfade Sayısı
Geleneksel	6,035	35,502	0,757	7
Destek Fonları	3,315	19,501	0,805	6
Bankalar	1,021	6,006	0,616	3
Toplam Açıklanan Varyans:		61,009		

2.2.3. Ücret yönetimi ölçeği açıklayıcı faktör analizi

Ücret yönetimi ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğe yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler çıkarımı ve “direct oblmin” döndürme yöntemi kullanılmış olup veri 9 tekrarda yakınsamıştır. Açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,939 ve Barlett's Test of Sphericity değerleri $\chi^2= 12301,846$, $sd=465$, $p<0,001$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğu ve veri setinin analiz için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Tablo 2.2. Ücret yönetimi ölçeği açıklayıcı faktör analizi (n=300)

İfadeler	Bileşenler			
	1	2	3	4
10. Ücretimde daha önce yapılan artışlar yeterlidir.	0,851			
07. İşletmedeki diğer işlere ödenen ücretlerle karşılaştırdığımda kendi ücretim yeterlidir.	0,808			
01. Kesintilerden sonra elime geçen net ücret yeterlidir.	0,783			
09. Şu an ki aylık ücretim yeterlidir.	0,781			
12. Ücretimde yapılan artışların belirlenme şekli yeterlidir.	0,765			
02. Ücretimde yapılan en son artış yeterlidir.	0,758			
05. İşletme tarafından bana yapılan bütün ödemelerin düzeyi (ücret, ikramiye, prim vb.) yeterlidir.	0,655			
8. Aldığım sosyal yardım miktarı ve bana katkısı yeterlidir.	0,650			
11. İşletmenin ücret politikalarındaki tutarlılık yeterlidir.	0,601			
06. Amirimin ücretimin belirlenmesi üzerindeki etkisi yeterlidir.	0,552			
04. İşletme tarafından bana yapılan sosyal yardımlar (yemek, servis vb.) yeterlidir.	0,787			
03. Ödemelere ilişkin beni ilgilendiren konularda işletmenin bana yaptığı açıklama yeterlidir.	0,671			
28. Yöneticim, ücretle ilgili aldığı kararlarda astlarına karşı taraflı davranmaz.		0,945		
31. Yöneticim, ücretle ilgili aldığı kararlarda bir çalışan olarak astlarının sahip olduğu hakları dikkate alır.		0,940		
27. Yöneticim, ücretle ilgili aldığı kararlarda astlarının görüşünü dikkate alır.		0,935		
30. Yöneticim, ücretle ilgili aldığı kararlarda astlarına karşı kibar ve anlayışlı davranır.		0,933		
29. Yöneticim, ücretle ilgili aldığı kararlar ve uygulamalara ilişkin astlarını zamanında bilgilendirir.		0,932		

32. Yöneticim, ücretle ilgili aldığı kararlarda astlarına karşı dürüst davranmak için çaba gösterir.		0,787		
22. Ücretle ilgili kararlardan etkilenen tüm tarafları göz önünde bulunduran prosedürler mevcuttur.			-0,979	
23. Ücretle ilgili kararlarda tutarlılığı sağlamaya yönelik standartlar içeren prosedürler mevcuttur.			-0,957	
21. Ücretle ilgili kararlara itiraz etme olanağı sağlayan prosedürler mevcuttur.			-0,938	
25. Ücretle ilgili kararlar ve uygulamalara ilişkin çalışanların bilgilendirilmesini sağlayan prosedürler vardır.			-0,932	
24. Ücretle ilgili kararlarda tüm tarafların görüşlerini dile getirmesine olanak sağlayan prosedürler vardır.			-0,844	
26. Ücretle ilgili kararlarda çalışanların açıklama ve ek bilgi talep etmesine olanak sağlayan prosedürler vardır.			-0,816	
20. Ücretle ilgili kararların verilmesi için gerekli doğru bilgiyi toplamaya yönelik prosedürler mevcuttur.			-0,808	
15. Aldığım öğrenim ve eğitimi göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.				0,925
16. Deneyimlerimi göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.				0,869
17. Gösterdiğim çabayı göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.				0,824
18. İşimi ne kadar iyi yaptığımı göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.				0,821
19. İşimin stres ve zorluğunu göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.				0,817
14. Sorumluluklarımı göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.				0,729

Bileşen	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha (α)	İfade Sayısı
Ücret Yeterliliği	16,401	52,907	0,950	12
Yönetici Tutumu	5,059	16,318	0,973	6
Şeffaflık	2,066	6,665	0,969	7
Adil Bulma	1,831	5,906	0,961	6
Toplam Açıklanan Varyans:		81,796		

Açıklayıcı faktör analizinde, faktör yükleri 0,30'un altında kalan bir ifade analizden çıkarılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Açıklayıcı faktör analizi sonucunda (Tablo 2.2) ücret yönetimi ölçeğinin; ücret yeterliliği, yönetici tutumu, şeffaflık ve adil bulma şeklinde adlandırılan dört bileşenli bir yapıya sahip olduğu ve bu dört bileşenin toplam açıklanan varyansın %81,80'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ölçeğin 31 maddeden oluşan dört bileşenli yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir. Ölçeğe bağlı sonraki analizler bu dört bileşen ile oluşturulmuş bileşik değişkenler ile gerçekleştirilmiştir.

2.2.4. Korelasyon analizi

Korelasyon analizi, değişkenleri arasındaki ilişki durumunu göstermekte ve bu ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi vermektedir (Summak, 2011). Bu amaçla ölçek bileşenlerine yönelik Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre (Tablo 2.3) değişkenlerin bir kısmının arasında anlamlı ilişki olmadığı diğer kısmında ise orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 2.3. Pearson korelasyon analizi

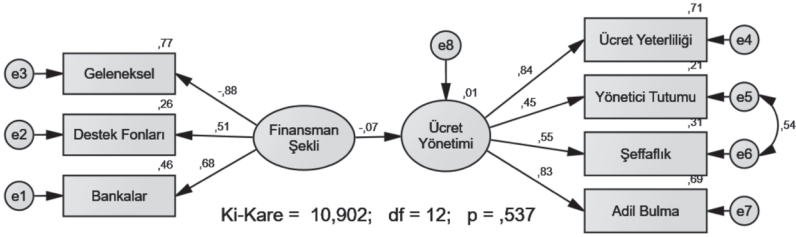
Bileşen	N	Art. Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1. Geleneksel	300	1,693	0,5748	1						
2. Destek Fonları	300	0,154	0,1507	-,446**	1					
3. Bankalar	300	0,552	0,2448	-,598**	,344**	1				
4. Ücret Yeterliliği	300	0,697	0,2040	0,015	0,004	-0,021	1			
5. Yönetici Tutumu	300	0,866	0,1883	-0,020	-0,027	0,037	,397**	1		
6. Şeffaflık	300	0,798	0,1768	0,025	-0,046	-0,056	,465**	,654**	1	
7. Adil Bulma	300	0,605	0,2367	0,101	-0,010	-0,094	,698**	,360**	,462**	1

** : Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruk).

2.2.5. Hipotez testi

İşletmelerde yeni girişimlerin finansmanı ve ücret yönetimi kavramlarının her ikisi de birden fazla bileşenden oluşmaktadır. Çoklu bileşene sahip yapılar arasındaki ilişkileri görmek için yapısal eşitlik modellemesi yol analizi tekniği kullanılmıştır (Şekil 2.1).

Şekil 2.1. Yapısal eşitlik modellemesi yol analizi



Yapısal eşitlik modellemesi yol analizi sonucunda mevcut veri için model uyumunun ($\chi^2 = 10,902$; $sd = 12$; $p < 0,537$) kabul edilebilir düzeyde olduğu (Uyum İyiliği İndeksi (GFI) = 0,989; Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) = 0,984; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) = 0,000; $\chi^2 /sd = 0,909$) görülmüştür. Bu sonuca göre işletmelerde yeni girişimlerin finansmanın ücret yönetimini negatif yönde ve zayıf düzeyde tahmin ettiği ($\beta = -0,073$; $R^2 = 0,005$; $p < 0,05$) belirlenmiştir.

3. TARTIŞMA

Girişimlerin finansmanı ve ücret yönetimi kavramları literatürde genellikle ayrı kavramlar olarak ele alınıp incelenmiştir. İşletmelerde girişimlerin finansmanı ve ücret yönetimi ilişkisini doğrudan inceleyen çalışmalara rastlanılamamıştır. Aslında bu durum bu çalışmanın literatüre sağladığı katkıyı ve yenilikçi tarafını ortaya koymaktadır.

Modern kurumsal finansal yönetimde rafine yönetimin uygulanması üzerine yaptığı araştırmada Liu (2022) yatırım kararı vermenin, kurumsal finansal yönetimin önemli bir yönü olduğunu, ancak birçok işletmenin, yatırım yaparken piyasanın gerçek durumuna göre araştırma ve analiz yapmadığını veya uzun vadeli bir bakış açısıyla düşünmediğini, genellikle kısa vadeli getirilere odaklandıklarını, bunun da işletmede sorunlara yol açtığını ifade etmektedir. Bu araştırmanın bulguları da bu çalışma bulgularını destekler nitelikte sonuç ortaya koymuştur. İşletmelerin kısa vadeli bakışa sahip olmaları finansman ter-cihlerini etkilemekte ve sonuçta bu da ücret yönetimi üzerinde etkili olmaktadır.

Wu (2020: 26) çalışmasında, kendine aşırı güvenen girişimcilerin daha kısa vadeli borç kullandıklarını buna karşın rasyonel girişimcilerin daha düşük riskli uzun vadeli borç fonlarını tercih ettiklerini ifade etmektedir. Mevcut çalışmada da vurgulandığı üzere, girişimcilerin kısa vadeli veya uzun vadeli borç fonlarını tercih etmeleri ücret yönetiminin esnek veya sıkı olmasını belirlemektedir.

Çetin vd. (2006), firmaların finansal yönetim uygulamalarının başarısını belirlemek için 42 adet işletmede gerçekleştirdikleri çalışmada, işletmelerin genelde küçük işletme oldukları, çoğunluğunun öz kaynaklarını seferber ettiği, para ve sermaye piyasaları hakkında yetersiz bilgiye sahip oldukları, yatırım tercihi yaparlarken geri ödeme süresi yöntemi gibi daha az maliyet ve zaman gerektiren yöntemleri kullandıkları ve büyük bir bölümünün hiçbir teknik kullanmadan yatırım projeleri arasında tercihte bulduklarını tespit etmişlerdir. Mevcut çalışma, bu araştırma bulgularını destekler şekilde sonuçlar ortaya koymuştur. İşletmelerin küçük veya büyük olma durumunun yatırımların finansmanının ne şekilde olacağını belirlenmesinde etkili olduğu ve bu durumun da sonuçta ücret yönetimini etkilediği belirlenmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları, geleneksel olan aile ve akrabalarından, tanıdık ve dostlardan destek alma, esnafa borçlanma ve kendi öz sermayesi ile finansman sağlama şekillerinin ücret yönetimi ile negatif yönlü korelasyon ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir ifadeyle, geleneksel finansman şeklini tercih eden işletmeler ücret yönetiminde daha sıkı davranma eğiliminde olmaktadır. Araştırma bulguları, işletmelerin yeni girişimlerin finansmanında banka kredisi kullanmalarının da ücret yönetimi ile negatif yönlü bir korelasyon ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuca göre işletmelerin kredi kullanmaları ücret yönetiminde sıkı davranmaya neden olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, işletmelerin yeni girişimlerin finansmanında TÜBİTAK, KOSGEB ve Avrupa Birliği gibi kurum ve kuruluşların destek fonlarından finansman sağlamalarının da ücret yönetimi ile negatif yönlü korelasyon ilişkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre işletmeler yeni girişimlerin finansmanını bu tür fon kaynaklarından sağladıklarında ücret yönetiminde daha sıkı davranmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, işletmelerde yeni girişimlerin finansmanı her ne şekilde sağlanırsa sağlansın bu durum doğrudan ücret yönetimini etkilemekte ve sıkı ücret yönetimi politikaları uygulamasına neden olmaktadır. Çünkü, sağlanan finansmanın geri ödeme yükümlülüğü, verilen teminat ve ipotekler ve finansmanın getirdiği maliyet artışları ücret yönetimi üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır.

Çalışanların nezdinde ücret yönetimi algısının oluşmasında; ücret artışının yeterli düzeyde olması, ücretlerin diğer işlere ödenen ücretlerle kıyaslanabilir düzeyde olması, mevcut ücretin yeterli düzeyde olması, ücretlerin prosedürlere uyarak belirlenmesi, ücrette yapılan artışların belirlenme şekli, ücret dışında yapılan ödemelerin düzeyi, alınan sosyal yardım miktarı, işletmenin ücret politikalarındaki tutarlılık, ücretle ilgili karar ve uygulamalara ilişkin çalışanların bilgilendirilmesini ve ücret ile ilgili alınan kararlarda yönetimin şeffaf, adil ve tarafsız davranması gibi hususlar önemlidir. Yönetimin sıralanan tüm bu hususları dikkate alması gerekmektedir. Yöneticilerin, yeni girişimlerin finansmanında tercih edilen finansman şeklinin işletmelerde çalışanların ücret yönetimi algısını olumsuz yönde etkilemesine izin vermeyecek şekilde tedbirler almaları gerekmektedir.

İşletmelerde yeni girişimlerin finansmanı işletmelerin sürdürülebilirliği, gelişimi ve varlığını sürdürebilmesi için önemlidir. Rekabetçi bir ücretlendirme politikası benimseme, yetenekli çalışanları çekme ve elde tutmada etkili olmaktadır. Ancak, bu durum, işletmelerin finansal kaynaklarını da dikkate almalarını gerektirir. İşletme yöneticileri ücretlendirme kararlarının şirketin finansal durumunu olumsuz etkilememesini sağlamalıdır.

İşletme yöneticileri, ücretlendirme sistemini şirketin hedeflerine ulaşmaya yardımcı olacak şekilde tasarlamalı ve ücretlendirme kararlarını verirken piyasanın durumunu göz önünde bulundurmalıdır. Benzer pozisyonlarda çalışanlara sektörde ödenen ücretleri araştırmalı ve rekabetçi bir ücretlendirme politikası benimsemelidir. Yöneticiler çalışanların performansını göz önünde bulundurmalı ve ücretlendirme sistemini, çalışanların performansını teşvik edecek şekilde tasarlamalıdır.

Araştırma bulgularına göre sektör uygulayıcıları yeni girişimler için finansman şeklini seçerken bunun ücret yönetimine olan potansiyel etkilerini göz önünde bulundurmaları, farklı finansman şekillerinin ücret yönetimi üzerindeki etkilerini karşılaştırmaları ve finansman şeklini ücret yönetimi stratejileriyle uyumlu hale getirmeleri gerekmektedir. Böyle yapılmasının sektör uygulayıcılarının işletmelerin ücret yönetimini daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacağı söylenebilir. Sektör uygulayıcıları, bu bulguları dikkate alarak işletmelerin finansman şeklini seçerken ve ücret yönetimi stratejilerini oluştururken daha bilinçli kararlar verebilirler.

Araştırma bulguları dikkate alındığında, finansman şeklinin ücret yönetiminin diğer boyutları üzerindeki etkisinin (örneğin, ücret düzeyi, ücret adaleti, ücret motivasyonu) belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, farklı finansman şekillerinin ücret yönetimi üzerindeki etkisinin farklı işletme boyutları ve sektörleri için nasıl değiştiğinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmasına da ihtiyaç olduğu değerlendirildi.

rilmiştir. Ayrıca, finansman şeklinin ücret yönetimi üzerindeki etkisinin zaman içinde nasıl değiştiği konularında araştırmalar yapılmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu konularda yapılacak çalışmalar, finansman şekli ve ücret yönetimi arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Bu araştırmanın belli sınırlılıkları vardır. Her şeyden önce bu araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren işletmeler ile sınırlıdır. Bu alanda farklı iller veya bölgeler düzeyinde yeni çalışmalar yapılarak bölge farklılıkları ortaya konulabilir. Bu araştırmanın örneklem çerçevesi ihracat yapan işletmeler ile sınırlıdır. Örneklem çerçevesine ihracat yapmayan işletmelerde dahil edilerek aralarındaki fark durumu incelenebilir. Bu araştırma imalat sanayi sektörü ile sınırlıdır. Bu alanda farklı sektör düzeyinde yeni çalışmalar yapılarak sektör farklılıkları ortaya konulabilir. Bu çalışma nicel olarak tasarlanmıştır. Nitel çalışmalar ile bu konu ile ilgili daha derinlemesine bilgiler elde edilebilir.

5. KAYNAKLAR

- Abor, J., ve Biekpe, N. (2006). Small business financing ,nitatives in Ghana: problems and perspectives in management. *Journal of Management Academy*, 4, 69-77.
- Adeoye, A. O., ve Fields, Z. (2014). Compensation management and employee job satisfaction: A case of Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 41(3), 345-352.
- Akpan, S. V., Ayayinka, A. I., ve Obialor, D. C. (2022). Compensation management and employee retention in microfinance banks in Akwa Ibom state. *Research Review*, 3(02), 656-667.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page Publishers.
- Armutlu, İ. H. (2008). İşletmelerde uygulamalı istatistik (2 ed.). Alfa Yayınevi.
- Aruwa, S. A., ve Suleiman, A. (2004). Financing options for small and medium scale enterprises in Nigeria. *Nigerian Journal of Accounting Research*, 1(2), 1-15.
- Çetin, A. C., Çelik, İ., ve Kaya, M. (2006). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışma sermayesi ve finansal yönetim uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(3), 88-98.
- Daniel, C. O. (2019). Compensation management and its impact on organizational commitment. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(2), 26-36.
- Demir, R., ve Acar, A. C. (2014). Compensation management system from a business ethics perspective. *Turkish Journal of Business Ethics*, 7(1), 133-148. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2014.7.1.0145>
- Duan, H., Han, X., ve Yang, H. (2009). An analysis of causes for SMEs financing difficulty. *International Journal of Business and Management*, 4(6), 73-75.
- Duanxiang, F. (2012). Study on Innovation in Compensation Management in Modern Enterprise with Incentive Orientation. *Advances in Technology and Management*:

- Proceedings of the 2012 International Conference on Technology and Management (ICTAM 2012), International Convention Center Jeju, Jeju-Island, Korea,
- Durst, S., ve Gerstlberger, W. (2020). Financing responsible small-and medium-sized enterprises: An international overview of policies and support programmes. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(1), 10.
- Fluck, Z., Holtz-Eakin, D., ve Rosen, H. S. (1997). Where does the money come from? The financing of small entrepreneurial enterprises. *Center for Policy Research*(191).
- Gbandi, E., ve Amisshah, G. (2014). Financing options for small and medium enterprises (SMEs) in Nigeria. *European Scientific Journal January*, 10(1), 327-340.
- Güngör, M. (2013). *Bilgi çağında insan kaynakları yönetimine bakış: İşletmelerde yetenek yönetimi ve çalışan performansı üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi]. İstanbul.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Felsefe-Yöntem-Analiz)*. Seçkin Yayınevi.
- Gürsakal, N. (2009). Çıkarımsal istatistik: SPSS-MINITAB uygulamalı. Dora Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve E.Anderson, R. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8 ed.). Cengage.
- He, W. (2020). The relationship between enterprise financing and enterprise life cycle. *Advances in Management and Applied Economics*, 10(5), 35-53.
- Liu, Y. (2022). Research on the application of refined management in modern enterprise financial management. *Accounting and Corporate Management*, 4(6), 29-34.
- Martocchio, J. J. (2020). *Strategic compensation: a human resource management approach*. Pearson Education.
- Milkovich, G., Newman, J., ve Gerhart, B. (2019). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Patnaik, B. C. M., ve Padhi, P. C. (2012). Compensation management: A theoretical preview. *TRANS Asian Journal of Marketing & Management Research (TAJMMR)*, 1(1), 39-48.
- Reddy, V. S. (2020). Impact of compensation on employee performance. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 25(9), 17-22.
- Summak, M. E. (2011). *Küçük ve orta boy işletmelerin iletişim yönetimi faaliyetleri üzerine teorik ve uygulamalı bir çalışma* Selçuk Üniversitesi]. Konya.
- Toscano, M., Toscano, N., Ramsey, P. P., ve Smidt, R. K. (2001). *Instructor's solutions manual for applied statistics for engineers and scientists: using Microsoft Excel and Minitab*. Prentice Hall.
- Wu, Y. (2020). *Managerial overconfidence and corporate investment decisions-Research based on Chinese listed companies* [Doktora Tezi, University of Otago]. Otago, New Zealand.

KÜRESEL KÜLTÜR BAĞLAMINDA DİJİTALLEŞME ve LİDERLİK KAVRAMLARINA TEORİK BİR BAKIŞ¹

Mesut COŞKUN

Alaaddin Keykubat Üniversitesi
ORCID ID: 0009-0006-9160-0395

Ali Osman UYMAZ
Alaaddin Keykubat Üniversitesi
ORCID ID: 0000-0002-2572-0085

Özet: Liderlik, özellikle küreselleşen iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Küreselleşme süreci, işletmelerin başarısında belirleyici bir faktör olup, başarılı liderlerin bu değişen dinamiklere uyum sağlama yetenekleri önemli bir etki yaratmaktadır. Aynı zamanda, dijitalleşme iş dünyasında önemli bir yer edinmiş durumda ve geleneksel liderlik modellerini zorlayarak geçerliliklerini yitirmelerine neden olmuştur. Liderler, dijital çağın getirdiği yeni gereksinimlere uyum sağlama ve kendilerini bu değişen paradigmalara uygun bir şekilde yeniden şekillendirme zorunluluğuyla karşı karşıyadır. Bu bağlamda, küreselleşme sürecinde liderlerin değişen özelliklerini ve davranışlarını anlamak ve değerlendirmek büyük bir öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, liderlerin küreselleşme süreci ile değişen özellik ve davranışlarını anlamak ve küresel dünyada liderliğin durumunu analiz etmenin önemine istinaden, küresel kültür bağlamında dijitalleşme ve liderlik kavramları ve bu kavramların birbirleri ile etkileşimlerini ele almaktır. Küresel kültür kapsamında dijitalleşme ve liderlik kavramlarına odaklanmak, günümüz iş dünyasının karmaşıklığına ve hızla değişen koşullarına daha iyi cevap verebilmek adına önemlidir. Akademik yazındaki çalışmalar genellikle kavramsal bir yaklaşım benimsemekte olup, küresel kültür, dijitalleşme ve liderlik konularındaki araştırmaların ölçülebilir modeller geliştirmek için ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmaların ortaya koyduğu bulgular, dijital teknolojilerin küresel kültür bağlamında işletme yönetiminde etkin bir rol oynayabileceği konusunda önemli

¹ Bu çalışmanın özeti 8-10 Eylül 2023 tarihleri arasında çevrimiçi olarak düzenlenen 3. Uluslararası Dijital İşletme, Yönetim ve Ekonomi Kongresi (ICDBME2023)'nde sunulmuş ve kongre özet kitapçığında yayımlanmıştır.

perspektifler sunmaktadır. Dijitalleşme liderliği derinden etkileyerek yeniden şekillendirmekte ve liderlere, kültürel sınırları aşma ve işletmelerini daha verimli bir şekilde yönetme fırsatı tanımaktadır. Ancak, bu avantajın sürdürülebilir olabilmesi için liderlerin dijital teknolojileri yakından takip ederek kendilerini sürekli olarak güncellemeleri gerekmektedir. Bu sürekli adapte olma süreci, işletmelerin rekabet avantajını korumasını ve başarılı olmasını sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Geleceğin liderleri, dijitalleşmenin getirdiği değişimlere hızla uyum sağlayabilmeli ve bu teknolojik gelişmeleri stratejik bir avantaj olarak kullanabilmelidir. Aksi takdirde, rekabetin yoğun olduğu küresel arenada geri kalma riskiyle karşı karşıya kalma olasılığı söz konusu olabilir. Bu bağlamda, liderlerin dijitalleşmeye olan duyarlılığı ve bu alandaki bilgi birikimleri, işletmelerin evrilen iş dünyasında başarılı olmalarını belirleyen önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, liderlerin dijitalleşmenin getirdiği değişimleri anlamaları ve bu yeni iş ortamına uyum sağlamaları, başarılı bir küresel liderlik için kritik bir gerekliliktir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Küreselleşme, Liderlik, Dijitalleşme, Dijital liderlik.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE:

Toplumları diğerlerinden farklı kılan ve geçmişten günümüze sürekli değişerek devam eden; kendine özgü gelenek ve görenekleri, inançları, sanatı, anlayış ve davranışları ile onun kimliğini oluşturan bir yaşam ve düşünce tarzı kültür olarak tanımlanmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2023). Günümüzde küreselleşme kavramı ile ilgili olarak ise pek çok tanımlama bulunmakla birlikte genel olarak küreselleşme; ulusal ve uluslararası normların ötesinde ilerlemeyi amaçlayan; toplumsal, insan hakları, demokratik, ekonomik, teknolojik, eğitim, sağlık, işletmecilik gibi yönetsel ve politik alanlardaki düşünce, hedef, yaşam tarzı ve kontrol biçimi olarak tanımlanabilir (Ağın, 2001).

Uluslararası kültür kavramı ise, farklı ülkeler arasındaki kültürel etkileşimlerin sonucu olarak oluşan kültürel öğelerin tümüdür ve evrensel özellikli bir uluslararası kültürden bahsetmek imkânsızdır (Mirze, 2011). Kültürel küreselleşme ile medya, göç, turizm ve tüketim alışkanlıklarında ortaklık olan ulusal boyutun ötesinde kimliklerin gelişimi ifade edilmektedir (Özben vd., 2019).

Dijitalleşme tanımı, nitel, nicel, sayısal ve görsel gibi birtakım verilerin dijital ortama dönüşümünü ve bu teknolojik gelişmeler ışığında toplumda gerçekleşen değişim olarak ifade edilebilir (Şeker, 2014). İşletmeler için dijitalleşme, sadece verilerin ve kaynakların dijital hale getirilmesinden öte, bir süreç, bir algı ve yönetim olgusunun dijitalleştirilmesi anlamına gelir (Çelebi, 2021).

İşletmelerin uluslararası pazara açılma, kabul görme ve rekabet edebilme amacıyla küresel boyutta stratejiler geliştirme ihtiyacı küresel liderlik kavramını oluşturmuştur (Kaya vd., 2022). Yerel, bölgesel veya ulusal farklılıkları göz-

lemleyerek yorum yapabilen ve bunun sonucunda etkili stratejiler oluşturarak bu farklılıkları yönetebilme becerisine sahip yöneticiler küresel liderler olarak tanımlanmaktadır (Tekin, 2019).

Güncel akademik yazında özellikle son yirmi yıllık dönemde dijitalleşmenin liderlik uygulamalarında geri dönüşü olmayan değişikliklere sebep olabileceği değerlendirilmekte ve bu bağlamda iletişim ve insanları birbirine bağlama, güven, birlikte yaratma, işbirlikçi öğrenme, ağ paylaşımı gibi özelliklerin emir verme ve kontrol etmekten çok daha baskın olduğu vurgulanan dijital liderlik adlı yeni bir liderlik yaklaşımı ortaya çıkmaktadır (Özmen vd., 2020).

Bu çalışmanın amacı, liderlerin küreselleşme süreci ile değişen özellik ve davranışlarını anlamak ve küresel dünyada liderliğin durumunu analiz etmenin önemine istinaden, küresel kültür bağlamında dijitalleşme ve liderlik kavramları ve bu kavramların birbirleri ile etkileşimlerini ele almaktır. Bu açıdan bakıldığında böyle bir çalışmanın Türkçe literatürde yer alması ile alanyazına katkı sağlanacağı ve bu bağlamda bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışma üç ana bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde öncelikle küresel kültür ve küreselleşme, bu olguları oluşturan unsurlar, değer boyutları ve liderlik konuları incelenmiştir. İkinci bölümünde ise dijitalleşme ve dijital liderlik konuları ele alınmıştır. Son bölümde ise, küresel kültür ve liderlik bağlamında dijitalleşme, liderlik ve dijital liderlik kavramlarının birbirleri ile etkileşimleri açıklanmakta ve tartışılmaktadır.

1. KÜRESELLEŞME, KÜRESEL KÜLTÜR VE LİDERLİK

Kültür olarak tanımlanan toplumun paylaştığı değerlerin bütünü hakkında yapılan çalışmalar, kültürün ülkeler arasında farklılık gösterdiğini göstermektedir. Hofstede (1980) tarafından yapılan önemli bir çalışma, kültürlerin değerler açısından farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmalar, farklı bilgi, inanç, değer ve tutumların bireysel davranışlar, düşünceler ve fikirlere yansımalarıyla birlikte, örgütsel ortamlarda da sistemlerin, süreçlerin ve yaklaşımların etkilendiğini gözlemlemektedir. Bu durum, bireysel davranışlar, fikirler, düşünceler ve bakış açılarının kültürler arasında farklılık gösterdiği gibi, örgütsel bağlamda da sistemlerin, süreçlerin ve yaklaşımların kültürel farklılıklara bağlı olarak değişebildiğini ortaya koymaktadır (Yeşil, 2013).

İlk defa 1960'lı yıllarda ortaya çıkan ve kullanılmaya başlayan küreselleşme kavramı ise, 1990'lı yıllarda ise neo-liberal küreselleşme şeklinde bir kavrama evrilmiştir. Bu kavram ile gelişen koşullara uyum sağlamayı başaran ülkelerde üretim ve işletmeler varlığını sürdürürken; küreselleşmeye karşı adapte olamayan ülkelerde kaybeden yoksul/rekabet gücü olmayan kitleler

zaman içinde endişeli varlıklara dönüşmüşlerdir (Özben vd., 2019). Birçok alanda olduğu gibi, kültür alanında da küreselleşme etkisi hissedilmektedir. Kültür boyutundaki küreselleşme etkisi genel olarak toplumdaki inançlar, değerler ve kimlikler ile ilişkilidir Özellikle rekabette dezavantajlı olan gruplar, küreselleşme karşısı dalğanın temelini oluştururlar. Örneğin, İngiliz kültürünün yayılma ve öğrenilme olasılığı ile Tacik kültürünün yayılma olasılığı aynı değildir. Bununla birlikte, teknolojinin yaygın kullanım etkisi sayesinde daha az tanınan gruplar ve yoksul ülkeler, kendilerini ifade etme imkânlarını her geçen gün artırmaktadır. Küresel kültür konusundaki yaklaşımlar genel olarak homojenleşme, kutuplaşma ve melezleşme şeklinde üç başlık altında değerlendirilebilir (Özben vd., 2019).

Homojenleşme olarak küresel kültür kavramına baktığımızda, kökten küreselleşmecilerin tezine göre, dünyanın küresel bir uygarlığa doğru gittiği düşünülmektedir. Bu düşünceye göre, bilgi ve haberleşme teknolojilerinin artarak kullanımı ile dünyanın giderek küçük bir elektronik köye dönüştüğü düşünülmekte ve çok farklı coğrafyalardaki insanların dahi birbirleri ile etkileşimlerinin arttığı belirtilmektedir (Bozkurt, 2001). Bu düşünceyi savunanlara göre, insanların, ticari ürünlerin ve dahi düşüncelerin bile dünyayı eskisine oranla çok daha hızlı bir şekilde dolaştığı düşünülmektedir (Akdemir, 2004). Küresel boyutta kültürel homojenleşmenin, 1950'li yıllarda artmaya başladığı; 1990 sonrasında ise internetin yaygınlaşması ile daha da hızlandığı düşünülmektedir. Dünyanın herhangi bir yerinde üretilen bilgi, başka bir yere anında ulaşabilmektedir.

Kültürel kutuplaşma kavramına baktığımızda ise, bu kavramda kültürler arasındaki farklılara vurgu yapılmaktadır. Kültürel homojenleşme tezinin tam tersi görüşle, kültürlerin küreselleşmeden çok fazla etkilenmeyerek özlerini korudukları, bu tezi savunanlar tarafından düşünülmekte ve dünya farklı kültürlerin mozaiği olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra, ulusal kültürlerin birbirleri ile çatışma potansiyeli olabileceği de değerlendirilmektedir. Küresel kutuplaşma varsayımına göre, uygarlıklar arasında oldukça derin farklılıklar söz konusudur ve bu uygarlıklar dil, tarih, kültür ve özellikle din yoluyla birbirlerinden farklılaşırlar. Kültürel kutuplaşmanın nedenleri arasında, özellikle homojen küresel kültür tezinin savunanların aksine, ülkelerarası etkileşimin artması ile o medeniyete özgü bilincin korunması ihtiyacının toplum tarafından hissedilmesidir.

Tek tip hal alan kültürün yerine farklı kültürlerin heterojen bir şekilde yaşadığı bir dünya kültürel melezleşmeden bahsetmek söz konusudur. Melezlik kavramının oluşmasında etkili unsurlar arasında göç, kültürler arası iletişim, çok kültürlülük gibi durumların artması ve sınırların giderek ortadan kalktığı bir yüzyılda yaşanması sayılabilir (Özben vd., 2019). Bu kavram alanyazında ayrıca, hibritleşme, küre-yerelleşme gibi kavramlarla ifade edilmeye çalışılmış

ve kültürün yerel yapısının değişerek küreselleşmenin olumlu veya olumsuz sonuçlarıyla harmanlanan bir hal alması şeklinde ifade edilmiştir (Çaycı ve Karagülle, 2016). Mevcut durumdaki kültürel pratik ve düzenlemelerin farklılaşması ile görülen melezlik kavramı ile derin toplumsal değişmelerin görülmesi yüksek olasılıktır. Yani, farklılık kültürel melezleşme yaklaşımının en önemli özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Akdemir, 2004). Kültürel melezleşme yaklaşımında, iletişim alanında görülen köklü gelişmeler düşünüldüğünde, farklı kültürler birbirleriyle iç içe geçmekte ve kültür anlamında saflıktan bahsetmek gittikçe güçleşmektedir (Aktel, 2001).

1.1. Küresel Kültür Bağlamında Liderlik

Liderlik kavramı, kültürün büyük bir etkisine sahiptir. Araştırmalar, kültürün farklı ülkeler arasında değerler açısından farklılıklar olduğunu göstermektedir. Şu anda işletmeler, farklı kültürlere sahip insanları bünyelerinde çalıştırmakta ve uluslararası pazarlarda faaliyet göstermektedir. Bu değişimler, işletmelerin çok kültürlü bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir. Kültürel etkileşim arttıkça, kültür ve kültürel farklılıkların önemi daha da artmaktadır. İşletmelerin uluslararası faaliyetleri ve çok kültürlü olmaları, farklı kültürler, yönetim sistemleri ve uygulamalarıyla birlikte birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Farklı kültürel geçmişe sahip çalışanları olan işletmeler, bu çalışanları nasıl yöneteceklerine dair sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların üstesinden gelmenin yolu, kültürü, kültürel farklılıkları ve liderlik üzerindeki etkilerini anlamaktan geçmektedir. Çok kültürlülük, işletmelere rekabet avantajları sağlama fırsatı sunmasına rağmen aynı zamanda birçok zorluk da getirmektedir (Yeşil, 2013).

Farklı kültürlerde liderlik konusunda House vd. (2004) önderliğinde başlayan Globe Araştırma Programı, küresel işletme stratejisi konusunda önde gelen araştırmalar yapan bir akademik ağıdır. Sonuçları 2004 yılında açıklanan bu çalışma ve küresel işletmelerin farklı kültürlerdeki iş yapma tarzlarına nasıl uyum sağlayabileceği üzerine odaklanır. Çalışmada, 17.300 orta düzey yönetici üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda 61 ülkeden toplanan verilerle yaklaşık 112 liderlik niteliği incelenmiş ve bunun sonucunda 21 liderlik özelliği belirlenmiştir. Bu 21 liderlik niteliği, yöneticilerin bakış açılarına dayalı olarak ortalama değerler göz önünde bulundurularak tespit edilmiş ve evrensel olarak en çok ve en az arzulanan nitelikler belirlenmiştir. Daha sonra bu nitelikler kavramsal ve istatistiksel olarak altı liderlik boyutuna indirgenmiştir (House vd. 2004). Bu boyutlar ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmekle beraber; bu altı boyut şöyle sıralanabilir:

1. Performans odaklı /karizmatik-değer odaklı liderlik,
2. Takım odaklı liderlik,
3. Katılımcı liderlik,

4. İnsani liderlik,
5. Özerk liderlik ve
6. Ben ve grup merkezli koruyucu liderlik

Bu boyutlarda ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Çalışmada elde edilen en önemli sonuçlardan birisi ülkelerin kültürel benzerlikler bağlamında kümeler ayrılmasıdır. Bu kümeleme, ülkeleri benzerlik ve farklılıklar noktasında karşılaştırma ve gruplama açısından büyük önem taşımaktadır. Evrensel olarak benimsenen ve değer verilen liderlik özellikleri ile evrensel olarak kabul görmeyen liderlik özellikleri Tablo 1.1'de özetlenmiştir.

Tablo 1.1. Evrensel olarak benimsenen ve kabul görmeyen liderlik özelliklerinin karşılaştırılması

Benimsenen özellikler		Kabul görmeyen özellikler
İleriye yönelik düşünen	Güven oluşturan	Anti-sosyal
Güven duyulan ve adaletli	Motive eden	Yalnızlığı seven
Mükemmeliyet odaklı	Bilgili ve her şeyden haberdar olan	Açık ve net olmayan
Önceden plan yapan	Güvenilir ve zeki	Sinirli
Dinamik ve teşvik eden	Etkin pazarlık yapabilen	İş birliği yapmayan
Pozitif ve karalı	Kazan-kazan problem çözücü	Merhametsiz
Motivasyon sağlayan ve artıran	İdari yetenekli	Ben merkezli ve diktatör
Koordinatör ve takım geliştirici	İletişim becerisi yüksek	

Kültüre göre farklılıklar gösteren liderlik özellikleri arasında ise hırslı, şefkatli, otoriter, resmi, geleneklere bağlı, bireysel, grup içi çatışmadan kaçınan, düzenli, prosedürlere bağlı kalan, risk alan, kuralcı, samimi ve inatçı gibi özelliklerin yer aldığı görülmektedir (Kabasakal ve Bodur, 1998).

Küresel kültürde liderlik, küreselleşme çağındaki iş dünyası, siyaset, eğitim, sanat ve diğer pek çok alanda liderlerin karşılaştığı bir kavramdır. Küresel liderlik, küresel çapta faaliyet gösteren şirketlerin yöneticilerinin sahip olması gereken liderlik becerilerini ve küresel iş dünyasında başarılı olmak için gerekli olan stratejileri inceler. Hartog ve Dickson (2004), liderlik alanında önemli bir araştırmacıdır ve özellikle küresel liderlik konusunda çalışmalar yapmaktadır. Hartog ve Dickson'ın küresel liderlik alanındaki çalışmaları arasında; küresel liderlerin kültürlerarası becerileri, liderlik stilleri kişilik özellikleri ve etkililikleri gibi konular yer almaktadır (Mirze, 2011).

Hartog ve Dickson (2004)'a göre, küresel liderlerin, farklı kültürlerden insanlarla çalışırken uyum sağlamak, kültürel farklılıkları anlamak ve yönetmek, iletişim kurmak ve kültürlerarası takım çalışması yapmak gibi becerilere sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Bunun yanında, küresel liderlerin liderlik stillerinin, işletme stratejileri ve kültürlerine uygun olması gerektiğini savunmaktadır. Örneğin, bazı kültürlerde otoriter liderlik daha kabul edilebilirken, diğer kültürlerde işbirlikçi liderliğin daha etkili olabildiği belirtilmektedir. Ayrıca Hartog ve Dickson (2004), küresel liderlerin, duygusal zeka, açık fikirlilik, esneklik, yenilikçilik ve kültürlerarası duyarlılık gibi özelliklere sahip olması gerektiğini öne sürmekte ve küresel stratejileri yönetmek, kültürlerarası takım çalışması yapmak, farklı ülkelerdeki işletmeleri yönetmek ve yerel kültürlerle uyum sağlamak gibi konularda etkili olması gerektiğini belirtmektedir (Mirze, 2011). Bu hipotezler, küresel liderlik konusunda çalışan araştırmacılar ve yöneticiler için önemli bir rehber niteliği taşımaktadır ve küresel iş dünyasında başarılı olmak için gereken liderlik becerilerinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Küresel kültürde liderlerin etkili olabilmeleri için, kültürel farklılıkları biliyor ve anlıyor olmaları gerekmektedir. House vd. (2004)'e göre de küresel liderler, etkili bir liderlik için birçok özellik taşımalıdır. Bunlar arasında açık ve etkili iletişim, esneklik, kültürel farklılıklara saygı, empati, inovasyon, küresel stratejik düşünme ve vizyoner olma gibi özellikler bulunur. Ayrıca, küresel liderler, başarılı bir şekilde liderlik yapabilmek için çoklu kültürlü ekipleri yönetebilme becerisine sahip olmalıdır. Bu beceri, kültürel farklılıkları anlamak ve bu farklılıkları ekiplerinin avantajına çevirebilmekle mümkündür. Küresel liderler, aynı zamanda, iş dünyasındaki küresel değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilen, değişim yönetimi konusunda bilgili ve cesur bir şekilde yeniliklere öncülük edebilen liderler olmalıdır (House vd., 2004). Küresel liderlerin başarılı olmak için sahip olmaları gereken özellikler arasında, açık fikirlilik, empati, kültürlerarası iletişim becerileri, esneklik, yenilikçilik ve vizyonerlik bulunmaktadır. Bu liderler, kültürler arasında köprüler kurarak, farklılıkları birleştirerek ve ortak bir amaç için çalışarak, işbirliği kültürünü oluşturabilirler (Kaya vd., 2022).

Küresel liderler, kültürler arası iletişimi kolaylaştırmak için çeşitli beceriler geliştirmelidir. Bu beceriler arasında farklı dilleri konuşabilme, kültürel farklılıkları anlayabilme, farklı kültürlerin iş yapma tarzlarına uyum sağlayabilme, kültürler arası iletişim kurabilme, farklı kültürlerdeki iş ahlakına uygun hareket edebilme ve kültürel çatışmaları yönetebilme yer alır. Küresel kültürde liderlik, günümüz dünyasında oldukça önemli bir konudur. Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve iletişim araçlarının gelişimi, dünyanın dört bir yanındaki insanların birbirleriyle daha fazla etkileşim içinde olmalarına olanak sağlamıştır. Bu durum da liderlerin dünya çapındaki işlerinde daha da önemli hale gelmiştir (House vd., 2004).

2. DİJİTALLEŞME VE DİJİTAL LİDERLİK

Günümüzde dijitalleşebilen ve dünyanın herhangi bir yerine taşınabilen veri kaynakları olan fikirler, resimler, sesler ve görüntüler, aynı zamanda kültürün bir yansıması olarak da kabul edilebilir. İnternet, özellikle bu unsurların dolaşımını kolaylaştıran bir araç haline gelmiştir. Bu nedenle dijital dönüşüm ve etkileri, hem akademik çalışmalarda yoğun bir şekilde tartışılan hem de iş dünyasının gündemini oluşturan bir konudur. Dijitalleşmenin, özellikle 4. Endüstri devrimine önemli bir katkıda bulunduğu düşünülen bu durumun, mevcut ve gelecekteki liderlik uygulamaları üzerinde güçlü etkileri olması kaçınılmazdır.

Dijitalleşme, sadece bilişim sektörünü ilgilendiren bir kavram olarak görülmemeli ya da teknik bir konu olarak algılanmamalıdır. Dijitalleşme, sektörel farklılıklar, işletme yapısı veya büyüklük gibi engelleri aşabilen bir öneme sahiptir. Artık dijitalleşme hayati bir uygulama haline gelmiştir ve insanların ve kurumların devam edebilmeleri için neredeyse kaçınılmazdır. Dijital ürünler ve hizmetler, sağlık, eğitim, tarım, endüstri, ulaşım, madencilik gibi birçok alanda köklü ve kalıcı değişikliklere yol açmaktadır. Dijitalleşmenin etkileri, stratejiler, iş süreçleri, ürünler ve hizmetler, müşteri deneyimleri, iş birlikleri ve teknolojik altyapı gibi alanlarda etkilidir, kategorize edilmeden geniş bir yelpazede etkileri görülebilir (Özcan, 2017).

Dünyanın çok farklı yerlerinde yaşayan ve çok farklı kültürlerinde yetişen insanlar aynı amaç doğrultusunda aynı işletmede dijitalleşme sayesinde çalışabilmektedir. Bu tip işletmelerde dijitalleşmenin sağladıklarına yönetimin uyum, teşvik ve yönlendirmesi de oldukça önemlidir (Ulutaş ve Arslan, 2017). Teknolojinin neredeyse etkilemediği hiçbir işletme, kurum, sivil toplum örgütü kalmamıştır. Kamu veya özel sektör olmak üzere bu alanlarda sunulan pek çok hizmetin, üretim açısından satış muhasebe de dâhil tüm süreç zincirinde dijitalleşmenin izi görülmektedir. Müşteri memnuniyetindeki artış, dijitalleşmeyi etkili bir şekilde yönetebilen işletmelerin yeni ve daha nitelikli özelliklerdeki iş yapma biçimlerini eski olanlarla değiştirmesi ile gerçekleşmektedir. Alan-yazında işletme ve kurumlarda dijitalleşme süreci ile doğrudan ilgilenmesi gereken bir yöneticinin ya da liderin olması gerektiği belirtilmektedir (Çelebi, 2021). Bu sorumluluğu alan kişinin önceliğinde dijitalleşme süreci için gereken stratejinin belirlenmesi ve bu stratejiler doğrultusunda konulan hedeflere yönelik uygulamalarda bulunmak olmalıdır.

Bir işletmenin dijitalleşmesi kısaca, o işletmeye ait olan tüm bilgi ve verinin dijital ortama aktarılması ve aktarım sonrasında da yönetimin bu dijital ortamda devam edebilmesi olarak ifade edilebilir. İşletmeler için dijitalleşme bir algı, süreç ve yönetim olgusunun dijitalleşmesi olarak ele alınmalıdır (Şeker ve Diri, 2010). Dijitalleşme bir anlamda küreselleşmeye etki ederek duvarların,

denizlerin, kıtaların arasında bağlanan bir kapı açarak sınırların ötesine geçilmesini sağlamaktadır. Bilgiye kolay ulaşarak kullanabilme ve bunun daha az maliyet ve eforla elde edilmesi gibi faktörler, dijitalleşmenin yararları arasında en büyük etmenler olarak sayılabilir.

Önceki bölümlerde bahsedildiği gibi tarihsel süreçte, liderlik ile ilgili çalışmalar, geçmişten günümüze gelişerek artış göstermiştir. Yeni bir dönem şeklinde ifade edilen 4. Endüstri döneminin başlangıcında toplumlar olarak; üretim ve gelişmişlik açısından iş dünyası için dijitalleşme konusunun ne denli önem arz ettiği yadsınamaz bir gerçektir. Liderlik çalışmasındaki hızlı değişim, evrimleşen dünyayı ve özellikle teknolojik açıdan gerçekleşen ilerlemeleri yansıtmaktadır. Son zamanlarda yapılan akademik çalışmalarda, dijitalleşmenin liderlik uygulamalarında önemli ve dönüştürücü etkilere sahip olabileceği vurgulanmaktadır. Bu yeni “dijital liderlik” kavramı ile iletişim ve bu iletişim sayesinde insanları birbirine bağlama, ağ paylaşımı, işbirlikçi öğrenme, birlikte yaratma, gibi unsurlar, artık geleneksel bir yaklaşımda kalan emir verme ve kontrol etme yerine baskın hale gelmiştir (Özmen vd., 2020).

Liderlik kavramı kapsamında, dijital liderliğe dair henüz ortak bir tanım bulunmamakla birlikte, dijital liderlikte; liderin dijital yeterliliklerin diğerlerine kıyasla çok daha yüksek olması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Başka bir deyişle, dijital liderlik sağlayabilmek için, yeterlilikler bakımından dijital anlamda yeteneklerin daha ileri seviyede olan bireylerin daha önde olduğu/olacağı söylenebilir. Dijital beceriler temel, orta ve ileri düzey olmak üzere üç ana kategoride sınıflandırılmaktadır ve bu kategoriler arasında e-posta gönderimi, ekran ve klavye kullanımı gibi beceriler temel düzeydeki beceriler olarak gösterilirken, yapay zeka, büyük veri, siber güvenlik, nesnelerin interneti ve sanal gerçeklik gibi başlıkları içeren uygulama/araçları kullanabilme yeteneği ise ileri düzey beceriler sınıfına girmektedir (Çelebi, 2021).

Bir işletmede lider, dijital dönüşüm süreci kapsamında, mevcut durumdan hedeflenen gelecek döneme kadar olan süreçte itici güç figürüdür. İşletmenin mevcut durumu ve potansiyeli ile hedeflenen konum arasındaki fark arttıkça, liderin üstleneceği görev ve sorumluluk da artmaktadır. Dijital çağda artık liderler, başkalarını teşvik ve motive edebilen, farklı bakış açılarına sahip olabilen, geleceğe odaklanan, yeni yaklaşımları denemeye ve sürekli olarak öğrenmeye açık olabilen liderler olarak tanımlanmaktadır. Dijital liderler ayrıca, kalıplaşmış düşünce ve uygulamalardan vazgeçebilmeli ve empati kurabilmelidirler. Dijital çağda liderler, büyük resmi ortaya koyarak eylemler için fırsatlar sunabilen ve ihtiyaç duyulan işin yapılmasını sağlayarak öncülük edebilen liderler olarak tanımlanmaktadır (Özmen vd., 2020).

Özmen vd.’nin 2020 yılında dijital liderlik araştırmalarına ilişkin alanyazında yer alan çalışmaların tipolojisini ortaya koymayı amaçladıkları çalışmada

111 çalışma incelenmiş ve içerik analizi metodu kullanılmıştır. Değerlendirilen çalışmalarda dijitalleşme, dijitalleşmenin liderlik üzerindeki etkileri ve liderin sahip olması gereken beceri ve yetkinlikler ele alınmış ve bu çalışmaların çoğunun kavramsal olduğuna dikkat çekilmektedir. Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, dijital liderlik konusunun yeni çalışmalar yapılarak farklı boyutları ile de değerlendirilmesi ve ölçülebilir modeller ile dijital liderliğin geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

3. SONUÇ

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, liderlerin rolünü kökten değiştirmekte ve küresel bir perspektife sahip olmalarını, kültürler arası etkili iletişim kurabilmelerini zorunlu kılmaktadır. Özellikle dijitalleşme, küresel bir fenomen olarak karşımıza çıkmakta ve liderlik anlayışını derinden etkilemektedir. Gelecekte liderlik modelleri artık yetersiz kalmakta, liderler ise dijital çağın ihtiyaçlarına uygun olarak kendilerini yeniden şekillendirmek zorunda kalmaktadırlar.

Dijital teknolojilerin kullanımı, liderlere kültürel sınırları aşma ve farklı kültürler arasında etkili iletişim kurma olanağı tanımaktadır. Dijital teknolojilerin sunduğu imkânlar, farklı kültürler arasındaki engellerin aşılmasına katkı sağlamakta ve liderlere, farklı coğrafyalardaki takımları etkili bir şekilde yönetme fırsatı vermektedir.

Dijitalleşmenin bir diğer faydası, liderlere işletme süreçlerini daha verimli bir şekilde yönetme imkânı sunmasıdır. Veri analizi, iş zekası ve yapay zeka gibi teknolojiler, liderlere bilgili kararlar alabilmeleri için gerekli olan verileri sağlamakta ve bu sayede işletmelerin verimliliği artırılabilen, işgücü maliyetleri ise azaltılabilmektedir. Ancak, dijitalleşmenin getirdiği yeni zorluklar da mevcuttur. Dijital çağda liderlerin kendilerini sürekli olarak güncellemeleri gerekmekte, teknolojik gelişmeleri hızla takip etmeleri, işletmelerinin rekabet avantajını korumak açısından kritik bir önem taşımaktadır.

Liderlerin, küresel bir dünyada etkili olabilmeleri için kültürel farklılıkları anlamaları ve kültürler arası etkileşimlerde başarılı olmaları gerekmektedir. Bu, sadece dil bariyerlerini aşmakla sınırlı değildir; aynı zamanda liderlerin farklı kültürlerdeki çalışanların davranışlarını, inançlarını ve değerlerini anlamalarını da gerektirmektedir. Başarılı liderler, kültürel farklılıkları bir avantaj olarak kullanabilen ve kültürler arasında köprüler kuran liderlerdir.

Küresel bir kültürde liderlik, aynı zamanda liderlerin dijital teknolojilere hakim olmalarını da gerektirmektedir. Dijitalleşme, liderlere kültürel sınırları aşma ve işletmelerini daha verimli bir şekilde yönetme olanağı sağlamaktadır. Liderler, dijital teknolojileri kullanarak kültürler arasındaki iletişim engellerini kaldırabilir, işletmelerinin verimliliğini artırabilir ve işgücü maliyetlerini azaltabilirler.

Bir işletmedeki lider, dijital dönüşüm sürecinde kilit bir rol oynamakta olup, mevcut durumdan hedeflenen gelecek döneme kadar olan süreçte önemli bir itici güçtür. İşletmenin mevcut durumu ile hedeflenen konum arasındaki fark giderek arttıkça, liderin üstleneceği görevler ve sorumluluklar da artmaktadır. Dijital dönemde liderlik, sadece geleneksel rolleri yerine getirmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda işletmenin dijital transformasyonunu yönlendirme ve destekleme sorumluluğunu da içermektedir.

Dijital çağda liderler, sadece emir veren değil, aynı zamanda başkalarını teşvik edebilen ve motive edebilen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu liderlerin, farklı bakış açılarına sahip olabilmeye yetenekleri mevcuttur, çünkü dijital dönüşüm genellikle kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir ve çeşitli perspektiflerin bir araya gelmesini gerektirir. Geleceğe odaklanma, yeni yaklaşımları deneme ve sürekli olarak öğrenmeye açık olma da dijital çağda liderliğin temel unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca; değişen teknolojik trendlere hızla uyum sağlayabilme yeteneği ile de işletmelerin rekabet avantajı korunabilmektedir.

Dijital liderler aynı zamanda, kalıplaşmış düşünce ve uygulamalardan vazgeçebilen ve empati kurabilen liderlerdir. Dijital dönüşüm, eski yöntemlerin yerini alırken, liderlerin esnek olmaları ve geleneksel normlardan sıyrılabilmeleri önemlidir. Empati kurma becerisi, liderin ekibiyle etkileşimde bulunmasını ve işletmenin içindeki değişimleri daha iyi anlamasını sağlar.

Sonuç olarak, dijitalleşme liderliği yeniden şekillendirmekte ve liderlere kültürel sınırları aşma, işletmelerini daha verimli bir şekilde yönetme yeteneği kazandırmaktadır. Ancak, liderlerin dijital teknolojileri yakından takip ederek kendilerini sürekli olarak güncellemeleri gerekmektedir. Bu, işletmelerin rekabet avantajını korumasının ve başarılı olmasının mümkün olacağı bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, alanyazında küresel kültür, dijitalleşme ve liderlik konularının akademik açıdan farklı boyutları ile ele alınıp harmanlanması, ölçülebilir modellerin geliştirilerek bu önemli konulara dair güncel çalışmaların literatüre kazandırılması büyük bir öneme sahiptir.

4. KAYNAKLAR

- Ağın, K. (2001). Küreselleşme sürecinde örgüt liderliği ve kriterleri. (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Akdemir, A. M. (2004). Küreselleşme ve kültürel kimlik sorunu. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 43-50.
- Aktel, M. (2001). Küreselleşme süreci ve etki alanları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(2), 193-202.
- Kaya, A., Akyol, A., Tohum, E., U., Tekin, E., Erenler Tekmen, E., Sayğan Yağız, F., N., Esen, F., S., Kara, H., T., Yeke, S., Şükran Sırkıntoğlu Yıldırım (2022). Liderliğin Dönüşümü: Postmodern Liderlik Teorileri, Nobel Akademik Yayıncılık, s.196.

- Bozkurt, V. (2001). Avrupa Birliği ve Türkiye, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 177.
- Özben, M., Gökalp, E., Asayesh, F. E., Bozkurt, V., Bulut, Y., Gülsoy, S., Öz, İ., Sezal, İ., Kılıç, Ü., (2019). Kültür ve Toplum, Bilge Kültür Sanat Yayını, İstanbul, s.263.
- Çaycı, B. ve Karagülle, A. E. (2016). İletişimin dijitalleşmesi ve kültürel melezleşme. *Global Media Journal* TR Edition, 6(12)570-586. Bahar/Spring.
- Çelebi, F. (2021). *Dijital çağda liderlik ve girişimcilik*. İkdısad Yayınevi, Ankara.
- Den Hartog, D. ve Dickson, M. (2004) *Leadership and Culture*; D. V. Day ve J. Antonakis (Ed.) *The Nature of Leadership*, 2nd Ed.; s:419-421.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills/London: Sage. s. 474.
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V. (eds.). (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks: Sage Publications. s. 818.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2023, Ekim). Kültür, Türk Kültür Tarihi. <https://www.ktb.gov.tr/TR-96254/kultur.html#:~:text=K%C3%BCI%2C%20bir%20toplumu%20di%C4%9Fer%20toplumlardan,olu%C5%9Furan%20ya%C5%9Fay%C4%B1%C5%9F%20ve%20d%C3%BC%C5%9F%C3%BCn%C3%BC-C5%9F%20tarz%C4%B1d%C4%B1r>
- Kabasakal, H. ve Bodur, M. (1998). *Leadership and culture in Turkey: A multifaceted Phenomena*, GLOBE, Boğaziçi University Working Paper. İstanbul.
- Mirze, S. K. (2011). *Liderlik Teorik ve Uygulama*, Beta Basım Yayım, s 292-319.
- Özcan A. (2017, 24 Mayıs). *Dijital Dönüşüm ve Toplum: Türkiye ve Avrupa*. TÜSİAD. <https://abxltusiad.files.wordpress.com/2017/07/dijital-dc3b6nc3bcc59fc3bcm-ve-toplum.pdf>
- Özmen, Ö. N. T., Eriş, E. D., ve Süral Özer, P. (2020). Dijital liderlik çalışmalarına bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 57-69.
- Şeker, S. E. (2014). *Dijitalleşme*, YBS Ansiklopedi, 1(1), 6-8.
- Şeker, S. E. ve Diri, B. (2010), *Time ML and Turkish Temporal Logic*, Proceedings of the 2010 International Conference on Artificial Intelligence, ICAI 2010, July 12-15, 2010, Las Vegas Nevada, USA, 2 (10), 881-887.
- Tekin, Z. (2019). Küresel liderlik bağlamında kültürel farklılıkları yönetmek. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 1226-1238.
- Ulutaş, M. ve Arslan H. (2017) *Bilişim liderliği ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması*. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 47, 105-124.
- Yeşil, S. (2013). Kültür ve kültürel farklılıklar: Liderlik açısından teorik bir değerlendirme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44) , 52-81.

METAVERSE'ÜN SAĞLIK TURİZMİ VE YAŞLI BAKIM HİZMETLERİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ¹

MSc Şükran DERTLİ

Atatürk Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0001-9901-5349

Öğr. Gör. Muhammet Emin DERTLİ

Atatürk Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0003-4309-6201

Özet: Son yılların en önemli teknolojik gelişmelerinden biri olan metaverse sanal evreni sunduğu sürükleyici deneyimler ile gittikçe ön plana çıkmaktadır. Öyle ki metaverse sanal evreni sadece sunduğu sürükleyici deneyimlerle değil, araştırmacıların da popüler konusu haline gelmiştir. Özellikle metaverse sanal evreni sağlık, turizm gibi farklı bilim dallarıyla ele alınmaya başlamıştır. Bu durum metaverse sanal evreninin disiplinlerarası bir konu olarak önemli fırsatlar sunabileceğini göstermektedir. Metaverse sanal evreninin bu disiplinlerarası etkileşimi ve iş birliğinden yola çıkarak araştırma konusu belirlenmiştir. Çünkü dijitalleşmeyle birlikte yaşanan değişiklik ve etkileşimler sayesinde hayatımıza giren ve yaşamımıza entegre olan metaverse sanal evrenine yönelik ilgi ve merak gün geçtikçe artmaktadır. Bu durumda metaverse sanal evreninin sağlık, turizm ve yaşlı bakım hizmetlerindeki etkileşimini ve kullanım alanları merak uyandırmaya başlamıştır. Fakat alan yazın taraması sonucu literatürde çalışma konusuna yönelik eksiklikler bulunduğu tespit edilmiştir. Bu gerekçelerle yapmış olduğumuz bu araştırmanın temel amacı metaverse sanal evreninin yaşlı bakım hizmetleri ve sağlık turizmine yönelik etkilerini

¹ Bu çalışma 08-10 Eylül 2023 tarihlerinde çevrimiçi olarak düzenlenen 3. Uluslararası Dijital İşletme, Yönetim ve Ekonomi Kongresi (ICDBME2023)'nde özet hali sözlü bildiri olarak sunulan ve kongre özet kitapçığında yayımlanan "Metaverse'ün Sağlık Turizmi ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Kapsamında Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmanın gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

incelemektir. Bu nedenle bu çalışma, metaverse sanal evreninin sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmetlerinin etkileşimi ile ilgili ileriki dönemde yapılacak araştırmacılara kaynak teşkil etmesi anlamında son derece önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmamızın kapsamı; metaverse sanal evreninin, yaşlı bakım hizmetleri ve sağlık turizminin ilişkisi üzerine yoğunlaşmıştır. Bu noktada araştırmada öncelikle metaverse kavramına değinilmiş daha sonra metaverse kavramının yaşlı bakım hizmetleri ve sağlık turizmi alanındaki ilişkisine ve geleceğine dair çıkarımlara odaklanılmıştır. Çalışma sonucunda metaverse sanal evreninin yaşam tatmini, kişilik gelişimi, fiziksel ve psiko-sosyal, sağlık, organizasyon becerileri, bilişsel fonksiyonlar, sağlık hizmetleri sistemi, yaşlı bakımı gibi birçok faktör üzerinde fayda sağlayabileceği bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu doğrultusunda depresyon ve anksiyetenin azaltılmasında metaverse sanal aleminin son derece önem taşıyan teknolojik yenilik olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte yaşlıların yaşam kalitesi seviyelerinin artırılmasında metaverse sanal evreninin etkin rolünün olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda çalışma yapmayı planlayan araştırmacılara yönelik olarak metaverse sanal evreninin boş zaman, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerine ilişkin sağlık çalışanlarının görüşlerinin alınması önerilmiştir. Elde edilen diğer bulgular sonuç bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Metaverse sanal evreni, Sağlık turizmi, Yaşlı bakımı.

GİRİŞ:

Dijitalleşmeyle birlikte hayatımıza giren ve yaşamımıza entegre olan metaverse sanal evrenine yönelik ilgi her geçen gün artmaktadır. Dolayısıyla son yıllarda metaverse sanal evreninin sağlık, turizm ve yaşlı bakım hizmetlerindeki kullanımları merak uyandırmaktadır. Bu bakımdan metaverse sanal evreninin popüler bir konu haline gelerek sağlık ve turizm gibi çeşitli disiplinlerde ele alınmaya başlanması metaverse sanal evreninin önemli fırsatlar sunabileceğini göstermektedir.

Şengül ve Bulut (2019) çalışmasında ifade edildiği üzere son yıllarda sağlık turizmi; rehabilitasyon, yaşlı bakımı, engelli bakımı ve hastane yataklı tedavi hizmetlerini kapsamaktadır. Bu bağlamda sağlık amaçlı turizm seyahatlerinin yaşlı ve engelli bakım hizmetlerine kayması da sağlık turizminin hizmet alanlarının değişimine ve dönüşümüne neden olmuştur. Ayrıca sağlık amaçlı turizm seyahatleri ülkeler arasındaki bilgi ve teknoloji transferine katkı sağlaması ve sağlık turizminin hizmet kalitesinin artırılması bakımından önem arz etmektedir.

Bu nedenle yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte turizm alışkanlıklarında farklılık yaşanmaya başlayarak geniş bir alana yayılmaya başlamıştır (Taş,

2014: 7). Dolayısıyla turizm ve dijitalleşme yakın bir ilişki içindedir (Taş ve Dertli, 2022: 36). Bu teknolojik hareketler sonunda dijital teknolojiye dayalı metaverse sanal evreninin önemi gittikçe artarak geniş bir alana yayılacağı tahmin edilmektedir. Bütün bu açıklamalar çerçevesinde metaverse sanal evreninin yaşlı bakım hizmetleri ve sağlık turizmi açısından farklı bir alternatif olacağı tahmin edilmektedir.

Yılmaz vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında son yıllarda hızla popülerlik kazanmaya başlayan metaverse sanal evreninin; eğitim, araştırma, insan kaynağı, turizmi, hasta bakımı, rehabilitasyon hizmetleri, klinik uygulamalar vb. alanlarda kullanım imkânı verdiği belirlenmiştir. Bu bakımdan bu teknolojik dönüşümle birlikte yakın gelecekte metaverse sanal evreninin; sağlık hizmetleri ve sağlık turizminde önemli bir rol oynaması ön görülmektedir. Dolayısıyla metaverse sanal evreni sağlık hizmetlerinin geleceğini birçok yönden şekillendirme potansiyeline sahiptir.

Dertli ve Dertli (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında metaverse sanal evreninin iletişim, etkileşim, eğlence gibi alanlarda avantaj sunmasına rağmen iletişim, etkileşim, eğlence gibi konularda dezavantajlar sunduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışmada endüstri 4.0'da yaşanan değişim ve dönüşümlerin metaverse sanal evreni üzerindeki etkisinin net olarak tespit edilemediği bulgusuna da ulaşılmıştır.

Söyler ve Sula-Averbek'e (2022) göre geleceğin teknolojilerinden yararlanmak her alanda olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de oldukça önemlidir. Bu bakımdan sağlık hizmetlerinde insan gücünün yanı sıra teknolojik açıdan da yoğun bir gelişme göstermeye devam etmiştir.

Belli ve Dertli (2022) tarafından yapılan bir çalışmada ise; bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte metaverse sanal evreninin birçok farklı alanda kullanılabilirliği ve birçok alana katkıda bulunabilmesi nedeniyle giderek daha popüler hale geldiği gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada, metaverse sanal evreninin sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmetlerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Önceki çalışmalara bakıldığında zaman literatürde araştırma konusuna yönelik eksiklikler bulunduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışma literatüre katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Bu çalışmada metaverse sanal evreninin yaşlı bakım ve sağlık turizmi alanındaki kullanımlarını incelemek amacıyla literatür taraması yönteminden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında öncelikle metaverse sanal evreni, sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmetleri hakkında kısaca bilgi verildikten metaverse kavramının yaşlı bakım ve sağlık turizmi alanındaki ilişkisine ve geleceğine dair çıkarımlara odaklanılmıştır.

1. SAĞLIK TURİZMİ

Turizm ve sağlık arasındaki ilişki binlerce yıl öncesine dayanmaktadır. Özellikle binlerce yıl önce dünyanın doğal ve mineral kaynaklarına sağlık amacıyla yapılan seyahatler bunun en tipik örneğidir (Tapan, 2022: 37). Bu bakımdan, alternatif turizm faaliyeti olarak nitelendirilen sağlık turizmi, alanında giderek daha belirgin şekilde büyümekte ve gelişmektedir (Akın, 2020: 2026).

Çalışma hayatının stresi ve teknolojik gelişmelerin olumsuz etkileri insanların sağlık sorunlarını arttırmaktadır. Bu bakımdan insanların çalışma hayatındaki stresten kaynaklanan sağlık sorunlarına çözüm bulmak için sağlık turizmi olanaklarından yararlanılmaktadır. Çünkü sağlık turizmi kapsamındaki faaliyetler sırasında insanlar tatil yaparak hastalıklarını tedavi etmeye çalışırlar (Taş, 2014: 152).

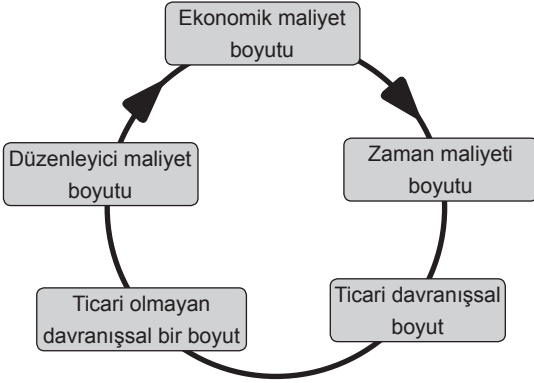
Burtan-Doğan ve Aslan'a (2019) göre sağlık turizmiyle genel turizminin ortak ve ayırıcı özellikleri şu şekilde sıralanmıştır:

- İnsan unsuru merkezli,
- Ulaşım, rehberlik ve konaklama süreçleri,
- Her turistin sağlık turisti olma potansiyeli,
- Turistin güvenliği,
- Toplumsal olaylar,
- Yatırım ve istihdamın kaynağı,
- Pazarlama mekanizması,
- Kompleks hizmet sunumu,
- Müşteri memnuniyeti ve ekonomik kazanımlar sağlık turizmiyle genel turizminin ortak özelliği olarak ifade edilmiştir.
- İnsan sağlığı merkezli,
- Medikal turizm olarak adlandırılması,
- Ekstra dikkat, efor ve çaba,
- Karma ve kompleks,
- Planlı ve programlı ilerleme,
- Ekonomik avantaj,
- Hareket alanı farklılığı,
- Sektörler arasındaki özel yeri,
- Tıbbi teknoloji gerekliliği sağlık turizmiyle genel turizminin ayırıcı özelliği olarak ifade edilmiştir.

Dolayısıyla sağlık turizminin kendisine büyük önem atfedilmesini sağlayan bu özellikleriyle farklılık göstermektedir. Bu bakımdan sağlık turizmi diğer turizm türlerinden ayrı bir yerde konumlandırılmaktadır (Biri, 2021: 40-42)

Bu kapsamda Sağlık turizmi; "sağlığın korunması, geliştirilmesi ve hastalıkların tedavi edilmesi amacıyla ikâmet edilen yerden başka bir yere seyahat edilmesi ve gidilen yerde en az 24 saat kalınarak sağlık ve turizm olanaklarından yararlanılması olarak tanımlanmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2013: 5). Şekil 1.1'de sağlık turizminin boyutları sunulmuştur.

Şekil 1. 1. Sağlık turizminin boyutları (Hall, 2011: 7).



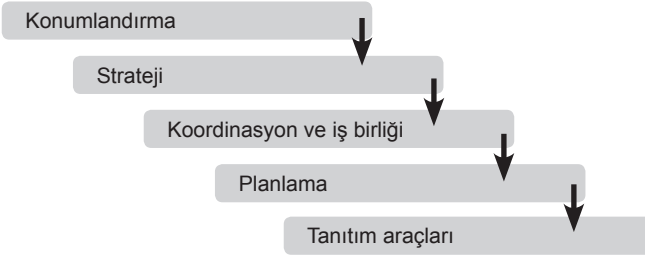
Tontuş'a (2018) göre sağlık turizmi tanıtım kampanyasının temel amacı, çeşitli iletişim metotlarını kullanarak hedef kitleleri kalite değerleri konusunda bilgilendirerek ülkemiz lehine sağlık turizmi hareketliliğini oluşturmaya çalışmaktır Şekil 1.2'de sağlık turizminin tanıtım fonksiyonları sunulmuştur.

Şekil 1.2. Sağlık turizminin tanıtım fonksiyonları (Tontuş, 2018: 72-80).

Tanıtım stratejisinin geliştirilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Tanıtımı yapılacak ve pazarlanacak hizmetin belirlenmesi,• Hedef pazarların belirlenmesi,• Ulaşılabilecek ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi,• Oluşturulmak istenen etkinin ve buna uygun mesajın belirlenmesi,• Tanıtım yöntemlerinin, zamanlamasının ve bütçesinin belirlenmesi
Tanıtım planının yaplanması	<ul style="list-style-type: none">• Genel tanıtma (farklılaştırılmamış tanıtım dönemi),• Hedefe kitlesel tanıtma (farklılaştırılmış tanıtım dönemi)• Küçük gruplara tanıtma (yoğunlaştırılmış tanıtım dönemi),• Tanıtımın sonuçlarını ölçme ve değerlendirme
Tanıtım araçlarından yararlanılması	<ul style="list-style-type: none">• Halkla ilişkiler yolu (duyurum, kurumsal reklamcılık, kongreler, fuarlar ve sergiler, sponsorluk vb.),• Reklam yolu,• Bilgilendirme yolu

Sağlık turizminden hedeflenen geliri elde etmek için ihtiyaç duyulan rekabetçi kamu sağlık kuruluşları ve devlet destekli yatırımlara sahip özel sağlık kuruluşlarının sayısı her geçen gün artmaktadır. Özellikle tedavi maliyetleri, hizmet kalitesi, özel sağlık kuruluşları, ulaşım imkânları, konaklama tesislerinin varlığı, altyapı çalışmaları ve yatırımları sağlık turizminin gelişimini ve gidilen ülkelerin sağlık turizmi gelirlerini etkilemektedir (Biri, 2021: 44-48). Şekil 1.3'te sağlık turizminin tanıtımında başarıyı etkileyen faktörler sunulmuştur.

Şekil 1. 3. Sağlık turizminin tanıtımında başarıyı etkileyen faktörler (Tontuş, 2018: 81-82).



Türkiye'nin sağlık turizminde avantaj sağlayacak özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Tengilimoğlu, 2021: 3; Edinsel ve Adıgüzel, 2014: 177):

- Yüksek kaliteli hastane altyapısına ve donanımına sahip olması,
- Hekimlerin ve hizmet sunucularının batı ülkeleri standartlarında ki eğitim ve deneyime sahip olması,
- Yüksek teknoloji düzeyine sahip olması,
- Fiyat avantajına sahip olması,
- Coğrafi konum olarak Ortadoğu ve Avrupa ülkelerine yakın olması,
- Geleneksel turizm çekiciliklerine sahip olması,
- Ulaşım kolaylığına sahip olması,
- Yüksek standartlı turizm tesislerine sahip olması,
- Akredite olmuş çok sayıda sağlık kuruluşuna sahip olması.

2. YAŞLI BAKIMI

Dünya nüfusunun hızla yaşlanması ile birlikte yaşlıların bilgiye erişim ve bakım desteği gibi konularda karşılaştığı engeller ve yaşlı bakıma yönelik mevcut politikalarının yetersizliği yaşlıların bakımı ile ilgili yeni ihtiyaçları ortaya çıkarmıştır (Nazlıer-Keser, 2020: 302). Yaşlı bakımı ve sağlık turizmi; ülkelerin refah düzeyine, demografik yapıda yaşanan değişimlere, teknolojik-ekonomik gelişimlerine bağlı olarak önem kazanmaktadır (Daştan, 2014: 147).

Çağımızda nüfusun yaşlanması, aktif yaşlanmanın gündeme gelmesi, tıp ve teknolojinin gelişmesi yaşlıların sağlık hizmetlerinden uzun vadede yararlanmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı da yaşlı hastaların tanı, tedavi ve bakım sürecinde bilgilendirilmiş onam alınması, yeterlilik, hasta tercihleri gibi etik konular sağlık bilimlerinde ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla yaşlılık; pek çok boyutu kapsayan, genetik yapı ve çevresel faktörlerin etkisiyle fiziksel ve psikososyal değişikliklerle sonuçlanan karmaşık bir süreçtir (Can vd., 2019: 14-22). Bu süreçte en önemli konulardan birisi de kurumsal bakım ya

da evde bakım hizmetleri gibi sağlık ve sosyal bakım desteği sağlanmasıdır (Özmete, 2016: 244).

Dolayısıyla sağlık politikası; yönetim, organizasyon, ekonomi, hizmet sunumu gibi alanlarda gerçekleştirilecek faaliyetlerin belirlenmesine ve sağlık alanındaki işleyişin şekillenmesine katkı sağlamaktadır (Eke, 2022: 41).

Bu bakımdan yaşlanan nüfus, kronik hastalıklar, bakım-tedavi maliyetleri ve iş gücü eksikliği sağlık politikalarının şekillenmesinde öne çıkmaktadır. Dolayısıyla yaşlı nüfusunun 2050 yılında 2.1 milyar olacağı tahmin edildiğinden bu durumun sağlık ekonomileri üzerinde olumsuz etkilere yol açacağı ön görülmektedir. Bu noktada yaşlanan nüfusa paralel olarak artan sağlık ve yaşlı bakım maliyetleri nedeniyle birçok ülke, yüksek maliyetli kurum hizmeti yerine daha düşük maliyetli bir sistem olan evde bakım hizmetine yönelmektedir (Bölüktaş, 2020: 2-4).

Fakat bireylerin iş hayatına katılımının artmasıyla birlikte yaşlı aile bireylerinin bakımı da zorlaşmıştır. Burada telesağlık ve telebakım uygulamaları, yaşlıların yakınları ve sağlık ekibi tarafından düzenli olarak takip edilmesini sağlayarak diyabet, hipertansiyon, demans, Alzheimer hastalığı gibi takip, bakım ve tedavi gerektiren durumlarda etkili olmaktadır. Dolayısıyla yaşlıların gelişen teknolojiye adaptasyonunun zamanla artış göstermesiyle birlikte basitleştirilmiş kullanıcı arayüzlerine sahip telesağlık uygulamalarında yaşlıların kendi bakımlarına katılmalarını sağlayabilecektir. Bu tür uygulamalar, yaşlanan bir toplumda tansiyon, kan şekeri gibi basit ölçümleri kaydederek sağlık bakım maliyetlerinin azaltılmasına yardımcı olması ve dolayısıyla sağlık çalışanlarının iş yükünü azaltması nedeniyle kullanılmaktadır (Ustamehmetoğlu, 2021: 59).

Dolayısıyla günümüz teknolojik gelişimi bilim ve teknolojinin yanı sıra sağlık bakımı alanında tedavi yöntemlerini ve erken tanıyı da etkilemiştir (Güven vd., 2012: 99). Dijital sağlık hizmetlerinin çeşitli fırsatlar sunması da yaşlı bakımının kalitesinin artırılmasına katkı sağlayan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkabilmektedir (Kayserili ve Çölkesen-Tefiroğlu, 2023: 27).

Bu bilgilerden yola çıkarak yaşlı bakımı, kronik hastalıkların yönetimi, fiziksel bakım ihtiyaçlarının karşılanması, duygusal ihtiyaçların rahatlatılması, günlük ihtiyaçların karşılanması gibi birçok açıdan ele alınması gereken bir bakım hizmeti olarak özetlenebilir. Yaşlılık, insanın gelişim dönemleri arasında özel bir dönemdir ve yaşlı bakımında profesyonel bakım gerektirir (Kızılkaya ve Sarı, 2023: 2-3).

Özellikle yaşlı bakım hizmeti sunanların profesyonel sağlık ekipleriyle işbirliği yapması son derece önem arz etmektedir. Çünkü yaşlı bakım hizmeti sunanların bilgi sahibi olması; konuya duyarlı olunmasına, tükenmişlik yaşanmasının önlenmesine, yaşlı ve ailenin yaşam kalitesinin yükseltmesine olumlu yönde etki etmektedir (Erdem, 2005: 102-105).

Yaşlıların bakım yükü iki şekilde etkilenmektedir. Bunlardan ilki yaşının eğitim düzeyi, yaş aralığı, sağlık güvencesi varlığı, kronik hastalığın türü ve bağımlılık durumu, diğeri ise bakım vericisinin medeni durumu, yaşlıya akrabalık derecesi ve bakım süresidir (Tarı Selçuk ve Avcı , 2016: 7). Şekil 2.1'de yaşlılara yönelik sağlık ve bakım hizmetleri sunulmuştur.

Şekil 2.1. Yaşlılara yönelik sağlık ve bakım hizmetleri (Gürer vd., 2019: 3-5)

Geriatri Hastaneleri
<ul style="list-style-type: none">• Bakım,• Tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri
Subakut Bakım Üniteleri
<ul style="list-style-type: none">• Tıbbi ve hemşirelik bakımı,• Rehabilitasyon hizmetleri,• (Kısa süre hizmet)
Son Dönem Hastaneleri (Hospice Care)
<ul style="list-style-type: none">• Ağrı kontrolü,• Semptomların yönetimi ve manevi destek,• Aileleri ölüm ve süreci hakkında eğitim ve destek,• Beslenme danışmanlığı ve bazı tıbbi bakım hizmetleri
Evde Bakım Hizmetleri
<ul style="list-style-type: none">• Hemşirelik becerisi,• Fiziksel terapi,• Meşguliyet ve konuşma terapisi,• Sosyal çalışma,• Beslenme danışmanlığı ve bazı tıbbi bakım hizmetleri
Bakım Evleri (Nursing Home)
<ul style="list-style-type: none">• Kişisel ve sosyal bakım hizmetleri• (Uzun süreli hizmet)
Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetler
<ul style="list-style-type: none">• Beslenme ve yemek hazırlama,• Ziyaret ve danışmanlık,• Telefon ve günlük ev işleri• Taşıma ve refakat• Yaşlı ve kulüpleri ve sığınma evleri,• Yaşlı apartman ve pansiyon hizmetleri

Gündüz Hastaneleri
<ul style="list-style-type: none">• Bakım, tedavi ve koruyucu hizmetleri,• Rehabilitasyon ve• Sosyal hizmet desteği
Huzur Evleri
<ul style="list-style-type: none">• Barınma, sağlık,• Psikolojik destek,• Sosyal faaliyetler,• Boş zamanını değerlendirme ve• Beslenme - temizlik hizmetleri
Yaşlı Kulüpleri ve Yaşlı Danışma Merkezleri
<ul style="list-style-type: none">• Refakatçi temini,• Temel sağlık yardımları,• El becerilerini geliştirecek aktiviteler,• Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri
Yaşlı Dayanışma Merkezleri
<ul style="list-style-type: none">• Sosyal ve psikolojik destek

Yaşlılıkta vücut fonksiyonlarının kaybı nedeniyle birtakım zorluklar yaşanmaktadır. Her şeyden önce gençlerin yaşlılara karşı tutumu onların yaşamını kolaylaştırmada önemli rol oynamaktadır (Köktürk-Dalcalı ve Özyürek, 2019: 1). Bu konuda özellikle yaşlılara hizmet veren ve onların bakımını üstlenen öğrencilerin dikkatini çekmek, yaşlılık ve yaşlanma konusunda farkındalıklarını arttırmak, yaşlılarla daha fazla etkileşim kurma fırsatı vermek oldukça önemlidir (Sönmez-Sarı ve Yıldırım-Gürkan, 2022: 98).

Yaşlı bakım hizmetini üstlenenlerin güçlük yaşamasında etkili olan faktörler şu şekilde sıralanmaktadır. Kendine zaman ayırlamaması, özel hayatlarının olmaması gibi sosyal sorunlar, panik atak, depresyon, stres, üzüntü, kaygı, iyi bakamıyorum düşüncesi gibi psikolojik sorunlar, yorgunluk, uykusuzluk, kas ve sırt ağrıları gibi fiziksel sorunlar, yaşlı bakım masrafları gibi ekonomik sorunlardır. Bununla birlikte yaşlı bakım hizmetini üstlenenlerin yaşadıkları olumlu faktörler ise şu şekilde sıralanmaktadır. Vicdanen rahat olunması, kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmesi gibi psikolojik etkiler, gelecek nesillere örnek olunması, yaşlıların tecrübelerinden faydalanılması, yaşlıların aile tarihi açısından bağ oluşturması gibi kültürel etkiler, anne ve baba duası alınması gibi manevi mükâfatlar, emekli maaşının kullanılması gibi ekonomik katkılardır (Doğanay ve Güven, 2019: 343-353).

Dolayısıyla yaşlılara yönelik verilecek sağlık ve bakım hizmetleri önemli yer tutmaktadır. Fakat yaşlı bakım hizmeti verenlerin ağır iş koşulları fiziksel ve psikolojik yorgunluğa neden olabilmektedir. Bu bakımdan yaşlı bakım hizmeti sunanların hem yaşadığı duygu ve düşünceleri hem de bilgi ve becerileri yaşlı bakım hizmetlerinin kalitesini, yapısını ve içeriğini etkilemektedir (Işıkhani, 2018: 3-21).

Bu bağlamda yaşlı bakım hizmeti sunanların fiziksel ve psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanması önemli bir noktadır (Kalınkara ve Kalaycı, 2017: 33).

3. METAVERSE

Dijital yaşamların ve çevrimiçi yaşamların birleştirilmesiyle 2020'lerin paradigmasının anahtar kelimesi olan metaverse sanal evreni 1992'de yayınlanan "Snow Crash" adlı romandan türetilmiştir (Ağırman ve Barakalı, 2022: 329-333). Metaverse sanal evreni; kimliğin korunması, kullanıcıların ruh sağlığı, veri güvenliği, siber saldırılar, tıbbi yapay zekanın güvenilirliği gibi konularda zorlukları barındırmaktadır (Ağaoğlu vd., 2022: 100).

Sanal dünya teknolojisinin kronolojik geçişi aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Çilesiz ve Aydın, 2022).

- 1954: Yüzüklerin Efendisi Yüzük Kardeşliği (Lord of the Rings The Fellowship of the Ring)
- 1974: Zindanlar ve Ejderhalar (Dungeons and Dragons)
- 1979: Multi-User Dungeon (MUD)
- 1981: Gerçek İsimler (True Names)
- 1984: Neuromancer (Matrix Avcısı)
- 1986: Habitat (1986)
- 1990'lar: Reality Built For Two, CAVE (Cave Automatic Virtual Environment), Artificial Reality
- 1992: Parazit (Snow Crash)
- 1994: Web Dünyası
- 1995: Activeworlds, World Inc.
- 1996: Onlive! Traveler
- 2003: Second Life (İkinci hayat)
- 2008: Kokua/Imprudence
- 2009: Blue Mars
- 2010 ve sonrası: Metaverse sanal evreninin gelişmesi
- 2011: Minecraft

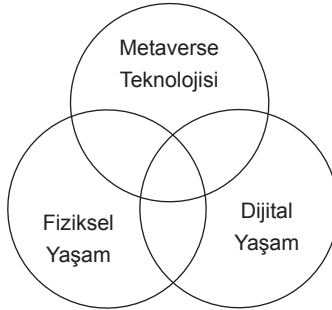
- 2016: Pokemon Go
- 2017: VR Chat
- 2020: Blockchain
- 2021 ve sonrası: ARGE (Araştırma-Geliştirme) , ÜRGE (Ürün-Geliştirme)

Gün geçtikçe popülerliğini arttıran metaverse sanal evreni kısaca yeni nesil internet, açık ve tipik değişim olarak ifade edilmektedir (Başol vd., 2023: 275). Bu bağlamda metaverse sanal evreni; fiziksel ve dijital yaşam alanlarının birleştirilmesi sistemine dayanmaktadır (Belli ve Dertli, 2022: 445). Şekil 3.1’de fiziksel ve dijital yaşam alanlarının metaverse sanal evreni ile ilişkisi sunulmuştur.

Metaverse sanal evreninin gelişimi aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Lee vd., 2021 ve Başol vd., 2023: 278).

- Literatür dönemi: 1974-1984 yılları arası,
- Metin tabanlı etkileşimli oyun dönemi: 1987-1992 yılları arası,
- Sanal dünyalar ve çok oyunculu çevrimiçi oyun platformları dönemi: 1995-2011 yılları
- arası,
- Akıllı cep telefonları ve giyilebilir cihazlarda sürükleyici sanal dönemi: 2016-2017 yılları
- arası,
- Metaverse’ün yeni çağı: 2020 ve sonrası

Şekil 3.1. Fiziksel ve dijital yaşamın metaverse sanal evreni ile ilişkisi (Belli ve Dertli, 2022: 445).



Metaverse sanal evreni ile ilgili kavramlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Chohan, 2021; Van Kranenburg ve Bassi, 2012; Ünal ve Uluyol, 2020; Pirim, 2006; Demirel ve Erbaş, 2015; Yegen ve Dönmez, 2023; Doğan vd., 2021; Söylü ve Sula-Averbek, 2022).

- **NFT:** Dijital bilgi birikimi olarak tanımlanan sanal varlıklar olarak tanımlanmıştır.
- **IoT:** Nesnelerin interneti olarak tanımlanmıştır
- **Blok zincir:** Güvenilir blokların oluşturduğu sorgulanabilir işlemleri veri tabanı olarak tanımlanmıştır.
- **Yapay zekâ:** Makineler tarafından insan zekâsının yapısının taklit edildiği bilgi işleme çalışması olarak tanımlanmıştır.
- **Artırılmış gerçeklik:** Gerçek dünya ortamının sanal nesnelere aracılığıyla zenginleştirildiği bir kavram olarak tanımlanmıştır.
- **Sanal gerçeklik:** Gerçek dünyaya ait uyaranları engelleyerek yüksek empati duygusu oluşturma yetisine sahip bir dijital iletişim aracı olarak tanımlanmıştır.
- **Karma gerçeklik:** Gerçek ve sanal dünyaların buluşturulmasına dayanan bir kavram olarak tanımlanmıştır.
- **Genişletilmiş gerçeklik:** Artırılmış gerçeklik, sanal gerçeklik ve karma gerçeklik teknolojilerini kapsayan bir kavram olarak tanımlanmıştır.

Metaverse sanal evreni; çoklu teknoloji, sosyalite, uzay, zamansallık gibi temel özelliklere sahiptir. Metaverse sanal evrenine yatırım yapan şirketlerden örnekler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Babur, 2022: 92-94).

- **ABD:** Amazon, Roblox, Facebook, Epic Games, Disney, Snapchat, Nvidia, Microsoft
- **Çin:** Tencent, Alibaba
- **Japonya:** Sony, Hassil, Avex Business Development Digital Motion
- **Güney Kore:** Samsung, SK Telecom, Metaverse Alliance
- **İngiltere:** Sotheby's
- **Birleşik Arap Emirlikleri:** Meta Dubai
- **İtalya:** Gucci

Sağlık hizmetleri, uzaktan sağlık yönetimi, sağlık turizmi, kronik hastalık yönetimi, yaşlı bakımı, fitness programları gibi uygulamaların geliştirilmesine olanak tanıyan sanal evrenin en cazip alanlardan biridir. Öyle ki bu sanal evrenin sağlık hizmetlerine yönelik maliyetlerin azaltılması, yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, kullanıcı deneyiminin zenginleştirilmesi gibi birçok etkisi vardır (Mete vd., 2023: 211).

Söyler ve Sula-Averbek'e (2022) göre sağlık teknolojileri geçmişten günümüze kadar önemli bir değişim ve gelişim göstermiştir. Bu bakımdan özellikle metaverse sanal evreni sağlığın korunması ve geliştirilmesinde gelecek vaat

eden bir teknoloji olarak görülmüştür. Fakat çalışmada metaverse sanal evreninin sağlık ve bakım hizmetlerini nasıl etkileyeceği konusunun net olarak açıklığa kavuşturulmuş bir kavram olmadığı ifade edilmiştir.

Günümüzde hızla popülerlik kazanmaya başlayan metaverse sanal evreni; eğitim, araştırma, insan kaynağı, turizmi, hasta bakımı, rehabilitasyon hizmetleri, klinik uygulamalar vb. alanlarda kullanım imkanı vermektedir. Bu bakımdan bu teknolojik dönüşümle birlikte yakın gelecekte metaverse sanal evreninin; sağlık hizmetleri ve sağlık turizminde önemli bir rol oynaması ön görülmektedir. Dolayısıyla metaverse sanal evreni sağlık hizmetlerinin geleceğini birçok yönden şekillendirme potansiyeline sahiptir (Yılmaz vd., 2022: 12-29).

Dijitalleşme sürecinde ortaya çıkan metaverse sanal evreninin sağlık, yaşlı bakımı ve turizmi önemli derecede etkileyeceği söylenebilir (Dertli ve Esmer, 2023: 82). Özellikle yaşlı bakım hizmetlerinin gelişmesinde önemli rol oynayan sağlık turizminin metaverse sanal evreninin gelişmesinde de giderek önem kazanacağı düşünülmektedir.

Metaverse sanal evreninin hem hastaların ana dili fark etmeksizin hekimlerle iletişim kurabilmesine katkıda bulunarak hasta-hekim iletişiminin artırılması hem de hasta teşhis ve tedavi süreçlerini daha etkili yürütme fırsatları sunması nedeniyle sağlık hizmetlerinde popüler olacağı ön görülüyor (Yılmaz vd., 2022: 25).

Bu bağlamda metaverse sanal evreninin sağlık sektörü üzerindeki temel uygulama alanları radyoloji, ağrı tedavisi, plastik cerrahi, fitness ve wellness, ameliyathane, tıbbi eğitim ve öğretim, psikiyatri ve ruh sağlığı şeklinde sınıflandırılmıştır (Ağaoğlu vd., 2022: 98-100). Bu da metaverse sanal evreninin cerrahi simülasyonlarda, sağlık yönetiminde, hasta ve yaşlı bakımı yönetimi eğitiminde ve çeşitli alanlarda fayda sağladığını göstermektedir (Ergen, 2023: 3). Şekil 3.2'de metaverse sanal evreninin sağlık hizmetleri uygulamalarından örnekler sunulmuştur.

Şekil 3.2. Metaverse sanal evreninin sağlık hizmetleri uygulamalarından örnekler (Yılmaz vd., 2022: 20).

●	Eğitim
●	Araştırma
●	Hasta ve yaşlı bakımı
●	Klinik uygulamalar
●	Rehabilitasyon hizmetleri
●	Turizm

Metaverse sanal evreninin sağlık turizmi, rehabilitasyon ve yaşlı bakım hizmetleri gibi uygulama alanlarının olduğu görülmektedir.

Metaverse sanal evreninin yaşlı bakımı ve sağlık turizmine sağlayacağı katkılardan örnekler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Bölüktaş, 2020; Söyler ve Sula-Averbek, 2022; Yılmaz vd., 2022; Ağaoğlu vd., 2022; Miller, 2023; Mete vd., 2023: 211).

- Sağlık hizmeti uygulamalarının sanal evrenle entegre edilmesi,
- Hastalıkların kesin teşhis ve tedavisi,
- Vücut sisteminin veya organların dijital ikizlerin geliştirilmesi,
- Ağrı yönetimi,
- Maliyet etkin sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması,
- Sağlık profesyonellerin eğitimi,
- Tıbbi görüntüleme teknolojilerinin entegre edilmesi,
- Giyilebilir sağlık teknolojilerinden faydalanılması,
- Sağlıklı davranışların kazandırılması,
- Riskli sağlık davranışlarının önlenmesi,
- Medikal hizmetlere yönelik bilgi edinilmesi,
- Gidilecek ülkeye/şehre ilişkin bilgi ve tecrübe edinilmesi,
- Hizmet alınması planlanan hastanenin sanal ortamda gezilebilmesi,
- Hizmet süreçlerinin gözlemlenebilmesi,
- Olanakları tanıma fırsatı verilmesi,
- Bilişsel fonksiyonların geliştirilmesi,
- Sağlık turizmine yönelik ilgili ulaşım aracı, konaklama tesisinin sanal ortamda yaşanılması,
- Sağlık turizm olanaklarının sanal ortamda yaşanılması.
- Sağlık ve bakım hizmetlerine erişimin kolaylaşması,
- Sanal klinik ve tıp merkezlerinin bulunması,
- Sağlık hizmetleri erişiminin artırılması,
- Sağlık hizmetlerinin maliyetinin azaltılması,
- Uzaktan bakım hizmeti sunması,
- Sağlık turizmine ve yaşlı bakımına yönelik belirsizliklerin ortadan kaldırılması,
- Sağlık turizminin sürdürülebilirliğine katkıda bulunması,
- Anksiyete gibi psikolojik sorunların azaltılması,
- Tedavi süreçlerini hızlandırması,

- Yaşlı bakımına faydalı uygulamaları içermesi,
- Yaşlı sağlığının takip edilmesi,
- Yaşlıların refakatçilik ve izleme ihtiyaçlarının karşılanmasına da yardımcı olması,
- Yaşlılara yönelik sağlık okuryazarlığı uygulamalarını içermesi,
- Yaşlıların ilaçlarını hatırlatan ve takip eden uygulamaları içermesi
- Sanal refakatçilerin yaşlıların gerekli bakım ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olması,
- Sanal refakatçilik imkânı sunması,
- Yaşlıların akranlarıyla etkileşimine katkıda bulunması,
- Yaşlıların yeni beceriler kazanmasına katkıda bulunması,
- Yaşlıların yeni arkadaşlar edinmesine katkıda bulunması,
- Yaşlıların zihinsel ve fiziksel sağlık risklerinin azaltılması,
- Yaşlıların yaşam kalitesini iyileştirmesi.

Bu bakımdan metaverse sanal evreni yaşlı bakımı ve sağlık turizmi için önemli bir rol üstlenmektedir. Dolayısıyla metaverse sanal evreninin sağlık alanında kullanımını iki şekilde etkilediği görülmüştür. Bunlardan ilki; Metaverse sanal evreninin günümüz yaşam koşullarındaki psikolojik etkilerin giderilmesine katkı sağlaması, diğeri ise hastalıkların teşhis ve tedavisinde sosyolojik, psikolojik ve fiziksel açıdan fayda sağlamasıdır. Bu bağlamda günümüz dünyasında metaverse sanal evreninin bir tedavi ve terapi türü olabileceği ortaya konulmuştur.

4. SONUÇ

Bu çalışmada Metaverse sanal evreninin sağlık, turizm ve yaşlı bakım hizmetlerine etkilerine değinilerek konunun önemine dikkat çekilmesi ve ileriki dönemde yapılacak araştırmalara fikir oluşturulması amaçlanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada, metaverse sanal evreninin sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmetlerindeki kullanım alanlarının araştırılması amacıyla literatür taraması yönteminden faydalanarak kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

Oğuz vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında yaşlılık ve çevre konusunun multidisipliner yaklaşımı gerektirdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında yaşlı bakım evlerindeki dış mekân tasarımı, dış mekânda geçirilen zamanın ve aktivitelerin yaşlıların fiziksel ve zihinsel sağlıklarının üzerindeki etkisini inceleyen yeterli sayıda çalışma bulunmadığı belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışmada; yaşlıların yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve artırılması için yaşlı bakım evlerinde dış mekân kullanımlarının artırılması önerilmiştir.

Tontuş (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında sağlık turizminin tanıtımına yönelik ulusal literatürde yeterli bilimsel veri ve çalışma bulunmadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda sağlık turizminin medikal, termal sağlık, yaşlı ve engelli sağlık bakım hizmetlerinin tanıtımının bir parçası olarak değerlendirilmesi önerilmiştir.

Benzer şekilde Yaba (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında da sağlık turizmi ve sağlık turizminin farkındalık düzeyi ile ilgili yeterli çalışma bulunmadığı ve bu alandaki çalışma sayısının geliştirilmesi önerilmiştir.

Doğanay ve Güven (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında ailede yaşlı bakım hizmetini üstlenenlerin bakıma ilişkin hem olumlu hem de olumsuz yük yaklaşımı yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda ailede yaşlı bakım hizmetini üstlenenlerden bazılarının sosyo-psikolojik, ekonomik ve fiziksel sorunlar anlamında olumsuz yük yaklaşımı yaşadıkları bazılarının ise ekonomik katkı, manevi mükâfat, psikolojik ve kültürel etki anlamında olumlu yük yaklaşımı yaşadıkları belirlenmiştir.

Yılmaz vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında büyük fırsatları ve zorlukları entegre eden metaverse sanal evreninin, sağlık hizmetlerinin geleceğinde önemli bir yer edineceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Ağaoğlu vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında metaverse sanal evreni ile sağlık hizmetlerini entegre etmeye yönelik küresel iş birliğinin, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğine katkıda bulunacağı belirlenmiştir.

Çalışma sonucunda metaverse sanal evreninin yaşlı bakım hizmetleri ve sağlık turizminin geleceğinin şekillenmesini önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahip teknolojik bir gelişme olduğunu görmekteyiz. Bu bakımdan metaverse sanal evreni; sağlık turizmi, yaşlı ve hasta bakım hizmetlerinin birbiriyle entegre edilmesi gerekliliği önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla metaverse sanal evreninin yaşlı bakım hizmetleri ve sağlık turizmi açısından farklı bir alternatif olacağı tahmin edilmektedir.

Bölüktaş (2020), Söyler ve Sula-Averbek (2022), Yılmaz vd. (2022), Ağaoğlu vd. (2022), Miller (2023) ve Mete vd. (2023: 211) çalışmalarında da ifade edildiği üzere; Metaverse sanal evreninin fiziksel ve psiko-sosyal, sağlık, yaşlı bakımı, sağlık hizmetleri sistemi, kişilik gelişimi, organizasyon becerileri, yaşam tatmini ve bilişsel fonksiyonlar üzerinde fayda sağlayabileceği bulgularına ulaşılmıştır. Bu durum da sağlık sorunlarının çözümüne katkı sağlayabileceğini göstermiştir.

Bu bakımdan metaverse sanal evreninin sağlık alanında kullanımının hem günümüz yaşam koşullarındaki psikolojik etkilerin giderilmesine hem de hastalıkların teşhis ve tedavisinde psikolojik, sosyolojik ve fiziksel açıdan fayda sağlayan bir tedavi ve terapi türü olabileceği tespit edilmiştir. Bu da bugün gelinen noktada metaverse sanal evreninin sunacağı olanakların sağlık

turizmi ve yaşlı bakım hizmetlerinde kullanımı tedavi süreçlerini hızlandırarak yaşam kalitesini önemli derecede etkileyeceği belirlenmiştir. Bu bakımdan sağlık turizminin geliştirilmesinde metaverse sanal aleminden yararlanılmalıdır.

Dolayısıyla metaverse sanal evreninin sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmetlerinin birbiriyle entegre edilmesi oldukça önemli bir potansiyel arz etmektedir. Buradan hareketle depresyon ve anksiyetenin azaltılmasında metaverse sanal evreninin önemli rol oynadığı anlaşılmaktadır. Bu sayede yaşlı bireylerin sosyal, fiziksel, psikolojik birtakım ihtiyaçlarının karşılanmasına katkıda bulunabileceği tahmin edilmektedir. Aynı zamanda metaverse sanal evreninin sağlık turizminin sürdürülebilirliğine yardımcı olabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu noktadan hareketle metaverse sanal evreni aracılığıyla yaşlı bakımının ve sağlık turizminin sağlık hizmetleri üzerinde en fazla etkiyi meydana getirmesi beklenmektedir.

Bu bakımdan serbest zaman ve yaşam tatminin yaşam kalitesiyle ilişkili olduğu için yaşlıların yaşam kalitesi seviyesinin artırılmasında metaverse sanal evreninin etkin rol oynayabileceği belirlenmiştir. Bu da boş zaman ve yaşam tatminin yaşam kalitesiyle ilişkili olduğunu göstermiştir.

Dolayısıyla sağlık turizminde metaverse sanal evreninin bireylerin var olan ilgi ve becerilerini geliştirerek yeni beceriler kazanmasına, fiziksel ve sosyo-psikolojik fonksiyonların güçlenmesine katkı sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmeti veren kurum ve kuruluşların metaverse sanal evrenini erkenden benimsemesi son derece önem arz etmektedir.

Bu konuda çalışma yapmayı planlayan araştırmacılara yönelik olarak metaverse sanal evreninin boş zaman, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerine ilişkin sağlık çalışanlarının görüşlerinin alınması önerilmiştir. Aynı zamanda metaverse sanal evreninin sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmetlerine etkisinin incelenmesine yönelik nitel araştırmaların artırılması önerilmiştir.

Özellikle nicel ve karma araştırmalarda da eksiklik bulunduğu için bundan sonra gerçekleştirilecek araştırmalarda nicel ve karma çalışmalara ağırlık verilmesi önerilmiştir. Bununla birlikte sağlık turizmi ve yaşlı bakım hizmeti veren kurum ve kuruluşların metaverse sanal evrenine yönelik tutumları araştırılabilir. Özellikle bu konuda yaşlılarla yapılacak araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Ayrı bir öneri olarak yaşlı bakım hizmetlerinin ve sağlık turizminin metaverse sanal evreni üzerindeki etkisini ölçen bir ölçeğe rastlanılmadığı için çalışma konusuna yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi önerilmiştir. Bununla birlikte metaverse sanal evreninin; sağlık, bakım ve turizmin hizmet kalitesinin geliştirilmesindeki etkisi araştırılabilir.

Son olarak çalışma konusunun ulusal ve uluslararası literatürde ki mevcut durumunun ortaya koyulabilmesi için bibliyometri araştırmaların yapılması önerilmiştir. Ayrıca bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmanın; araştırma konusuna yönelik farkındalık sağlaması, metaverse sanal evreni, yaşlı bakım hizmetleri ve sağlık turizmi ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara katkı sunması beklenmektedir.

5. KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, F. O., Ekinci, L. O., ve Tosun, N. (2022). Metaverse ve sağlık hizmetleri üzerine bir değerlendirme. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 95-102. doi: 10.46482/ebyuifbdergi.1133902
- Ağırman, E., ve Barakalı, O. C. (2022). Finans ve finansal hizmetlerin geleceği: Metaverse. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 329-346.
- Akın, M. H. (2020). Sağlık turizmi alanyazının bibliyometrik analizi (2015-2020). *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 2026-2036. doi:10.33206/mjss.882655
- Babur, Y. (2022). Metaverse ağındaki turizm endüstrisinin rolü. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 91-101.
- Başol, Ş., Akman Dömbekci, H., ve Öztürk, Y. E. (2023). Metaverse evreninde sağlık hizmetleri. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*(19), 275-289. doi:10.38079/igusabder.1139384
- Belli, E., ve Dertli, Ş. (2022). *Erzurum'da kış turizminin yöresel ürünler üzerindeki etkisi: Metaverse yönelik kavramsal bir inceleme*. 6th International Academic Sports Studies Congress, 7-9 Ekim, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, 445-446.
- Biri, G. (2021). Türkiye'nin sağlık turizmi gelirini etkileyen faktörlerin eşbütünlüğe analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 73-82. doi:10.53443/anadoluibfd.907290
- Bölüktaş, R. P. (2020). Türkiye'nin yaşlı sağlığı turizmi için fırsatları . *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 1-15.
- Burtan Doğan, B., ve Aslan, A. (2019). Türkiye'de sağlık turizminin mevcut durumu ve ülke ekonomisine katkıları. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 390-418.
- Can, R., Işık, M. T., Erenoğlu, R., Tambağ, H., ve Halidi, G. (2019). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu yaşlı bakımı bölümünde okuyan öğrencilerin yaşlılara yönelik tutumlarının belirlenmesi. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 6(1), 13-25.
- Chohan, U. W. (2021). Non-fungible tokens: Blockchains, scarcity, and value. *Critical Blockchain Research Initiative (CBRI) Working Papers*.
- Çilesiz, E., ve Aydın, N. (2022). Metaverse ve turizm: Kavramsal bir yaklaşım. *Journal of Academic Tourism Studies*, 3(1), 32-44.

- Daştan, İ. (2014). Türkiye'de sağlık turizmi: Türkiye ve özelinde İzmir'de sağlık turizminin mevcut durum analizi ve strateji önerileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 143-163.
- Demirer, V., ve Erbaş, Ç. (2015). Mobil artırılmış gerçeklik uygulamalarının incelenmesi ve eğitimsel açıdan değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 802-813. doi:10.17860/efd.29928
- Dertli, Ş., ve Dertli, M. E. (2023). Elektronik kitap. Kıyıcı, F., Biricik Y. S., ve Alaeddinoğlu V. (Ed.). Metaverse ve endüstri 4.0'ın sporcu beslenmesi ve fiziksel aktivite üzerindeki etkisi. *Dijital Çağda Spor Araştırmaları II* (s. 33-52). içinde Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub223>
- Dertli, Ş., ve Esmer, Y. (2023). Sporda inovasyon uygulamaları: Güncel örnekler. 81-86. International Conference on Innovative Academic Studies, 26-28 Eylül, Konya, All Sciences Academy, 81-86.
- Doğan, D., Erol, T., ve Mendi, A. F. (2021). Sağlık alanında karma gerçeklik. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*(29), 11-18. doi:10.31590/ejosat.1009810
- Doğanay, G., ve Güven, S. (2019). Ailede yaşlı bakımı rolünü üstlenen kadınlar ve görüşleri: Giresun ili örneği . *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 343-357.
- Edinsel, S., ve Adıgüzel, O. (2014). Türkiye'nin sağlık turizmi açısından son beş yıldaki dünya ülkeleri içindeki konumu ve gelişmeleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 167-190.
- Eke, E. (2022). Sağlık politikası süreci. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 3(3), 41-67.
- Erdem, M. (2005). Yaşlıya bakım verme. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(3), 101-106.
- Ergen, İ. (2023). Metaverse ve oyun tasarım ilişkisinin tasarım bölümü öğrencileri üzerindeki farkındalıkları. *Journal of Original Studies*, 4(1), 1-15.
- Gürer, A., Küdür Çırpan, F., ve Atalan Özlen , N. (2019). Yaşlı bakım hizmetleri. *Journal of Health Services and Education*, 3(1), 1-6. doi:10.35333/JOHSE.2019.44
- Güven , Ş. D., Ucakan Muz, G., ve Efe Ertürk, N. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumları ve bu tutumların bazı değişkenlerle ilişkisi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(2), 99-105.
- Hall, C. M. (2011). Health and medical tourism: a kill or cure for global public health? *Tourism review*, 66(1/2), 4-15. <https://doi.org/10.1108/16605371111127198>
- İşıkkhan, V. (2018). Kurumda çalışan yaşlı bakım elemanlarının bakım yükünü etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 29(1), 1-26.
- Kalınkara, V., ve Kalaycı, İ. (2017). Yaşlıya evde bakım hizmeti veren bireylerde yaşam doyumu, bakım yükü ve tükenmişlik. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 10(2), 19-39.
- Kayserili, A., ve Çölkesen Tefiroğlu, E. (2023). Dijital sağlık hizmetlerinin hastane idarecileri tarafından değerlendirilmesi. *Abant Sağlık Bilimleri ve Teknolojileri Dergisi*,

3(2), 26-38.

- Kızılkaya, M., ve Sarı, E. (2023). Huzurevinde çalışan bakım personellerinin yaşlı bakım fonksiyonları: Nitel bir çalışma. *Life Sciences*, 18(1), 1-10. doi:10.12739/NWSA.2023.18.1.4B0043
- Köktürk Dalcalı, B., ve Özyürek, A. (2019). Yaşlı bakım bölümü öğrencilerinin kişisel değer tercihlerine göre yaşlıya yönelik tutumları. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 12(1), 1-7.
- Lee, L. H., Braud, T., Zhou, P., Wang, L., Xu, D., Lin, Z., . . . Hui, P. (2021). All one needs to know about metaverse: A complete survey on technological singularity, virtual ecosystem, and research agenda. *Virtual Ecosystem and Research Agenda*, 14(8), 1-66. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2110.05352>
- Mete, A., Fidan Türkön, B., Yılmaz, F., ve İnce, Ö. (2023). COVID-19 pandemisi ile mücadelede XR, AI, IoT ve 5G uygulamaları. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 8(1), 209-220.
- Miller, T. W. (2023). Digital health transformed for elderly care through the metaverse. *International Journal of Clinical Studies & Medical Case Reports*, 27(5), 4. doi:10.46998/IJCMCR.2023.27.000674
- Nazlier Keser, E. N. (2020). Yaşlı bakım uygulamalarındaki etik sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 302-333. doi:10.33417/tsh.681896
- Oğuz, D., Çakıcı, I., Sevimli, G., ve Özgür, Ş. (2010). Yaşlı bakım evlerinde dış mekân tasarımı. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 3(1-2), 23-33.
- Özmete, E. (2016). Yaşlı bakımı işinin psiko-sosyal riski: Kurumsal yaşlı bakımında çalışanların stres nedenlerinin, tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 243-264.
- Pirim, H. (2006). Yapay zeka. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 1(1), 81-93.
- Sönmez Sarı, E., ve Yıldırım Gürkan, D. (2022). Yaşlı bakım programının yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *YOBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(2), 97-105.
- Söyler, S., ve Sula-Averbek, G. (2022). Sağlık teknolojileri ve metaverse: Potansiyel uygulama alanları ve mevcut engeller. *International Anatolia Academic Online Journal Health Sciences*, 8(2), 138-166.
- Şengül, H., ve Bulut, A. (2019). Sağlık turizmi çerçevesinde Türkiye'de termal turizm; bir swot analizi çalışması. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 4(1), 55-70.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2013). *Türkiye medikal turizm değerlendirme raporu*. http://www.ipsa.org.tr/upload/SB_turizm_2013_turkce_BASKI.pdf
- Tapan, İ. (2022). Sağlık turizmi açısından bir örnek: İspendere. *Fikriyat*, 2(1), 34-58.

- Tarı Selçuk, K., ve Avcı , D. (2016). Kronik hastalığa sahip yaşlılara bakım verenlerde bakım yükü ve etkileyen etmenler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-9.
- Taş, E. (2014). *Turizm potansiyelinin belirlenmesi: Doğu Karadeniz bölgesi Bayburt ili örneği*. (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Taş, E., ve Dertli, Ş. (2022). *Covid-19 salgınının spor turizmi pazarlaması üzerindeki etkisinin incelenmesi*. II. International Symposium Applied Business Management and Economics Researches, 12-14 Mayıs, Bayburt, Bayburt Üniversitesi, 36-37.
- Tengilimoğlu, D. (2021). Sağlık turizmi ve devlet teşvikleri. *Journal of Life Economics*, 8(1), 1-10. doi:10.15637/jlecon.8.1.01
- Tontuş, H. Ö. (2018). Sağlık turizmi tanıtımı ve sağlık hizmetlerinin pazarlanması ilkelere üzerine değerlendirme. *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, 3(1), 67-88. doi:10.31822/jomat.412322
- Ustamehmetoğlu, G. (2021). Akıllanan dünyada yaşlı bakım uygulamaları. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 53-61.
- Ünal, G., ve Uluyol, Ç. (2020). Blok zinciri teknolojisi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 13(2), 167-175. doi:10.17671/gazibtd.516990
- Van Kranenburg, R., ve Bassi , A. (2012). IoT challenges. *Communications in Mobile Computing*, 1(1), 9. <https://doi.org/10.1186/2192-1121-1-9>
- Yaba, M. (2022). *Sağlık turizmi farkındalık düzeyinin belirlenmesi üzerine bir alan araştırması*. (Yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Yegen, C., ve Dönmez, S. C. (2023). Tarih ve kolektif bellek aktarımında sanal gerçeklik: "War Remains" örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 412-430. doi:10.17336/igusbd.997258
- Yılmaz, F., Mete, A. H., Fidan Türkön, B., ve İnce, Ö. (2022). Sağlık hizmetlerinin geleceğinde metaverse ekosistemi ve teknolojileri: Uygulamalar, fırsatlar ve zorluklar. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment*, 6(1), 12-34. <https://doi.org/10.52148/ehta.1082705>

İNSAN KAYNAKLARI BLOGLARINDA LİDERLİK VE YÖNETİM ALANINA YÖNELİK BİR ANALİZ

Dr. Öğr. Üyesi Hande Gülnihal GÜMÜŞ¹
İstanbul Esenyurt Üniversitesi
ORCID ID:0000-0002-0764-7988

Özet: Gelişen teknoloji, kültürel değişimler ve rekabetin etkisiyle, işletmelerin liderlik stratejilerini gözden geçirmesi ve uyum sağlaması gerekmektedir. İnsan kaynakları blogları bu hızla değişen ortamda işletmelerin liderlik yeteneklerini güçlendirmelerine ve yönetmelerine yardımcı olan önemli kaynaklardan biridir. İnsan kaynakları blogları, çalışanların gelişimi, eğitim programları, performans yönetimi, işe alım süreçleri, mülakat teknikleri, örgüt kültürü, çalışan memnuniyeti ve yetenek yönetimi ile ilgili içerikler paylaşan platformlardır. Bir organizasyonun başarısı için liderlik ve yönetim hayati önem taşıyan iki kavramdır. Liderlik, bireylere ortak bir hedef veya vizyon doğrultusunda rehberlik etme ve ilham verme yeteneğini ifade etmektedir. Bir lider, genellikle takımın hedeflere doğru yönlendirilmesini sağlamak, insanları bir araya getirmek ve ortak bir amaç etrafında birleştirmek ile ilgilenmektedir. Yönetim ise, örgütsel amaçlara ulaşmak için kaynakları planlama, organize etme, yönetme ve kontrol etme sürecidir. İşletmelerde etkili ve yetkin yöneticilere sahip olmak, organizasyonun sürdürülebilirliği, rekabet avantajı ve uzun vadeli başarısı için önemlidir. Liderler, güven oluşturma, ekip üyeleriyle motivasyon sağlayarak ortak hedeflere odaklanma ve güçlü ilişkiler kurma konusunda yeteneklidir. Yöneticiler, etkili bir şekilde planlama yapabilme, görevlerin dağıtılması ve verilere dayalı karar alma becerilerine sahiptir. Bu bağlamda insan kaynakları blogları özellikle işletme yöneticileri ve liderleri için insan kaynakları, liderlik, yönetim alanında en çok tartışılan konular ve güncel

¹ Bu çalışma 08-10 Eylül 2023 tarihlerinde çevrimiçi olarak düzenlenen 3. Uluslararası Dijital İşletme, Yönetim ve Ekonomi Kongresi (ICDBME2023)'nde özet hali sözlü bildiri olarak sunulan ve kongre özet kitapçığında yayımlanan "İnsan Kaynakları Bloglarında Liderlik ve Yönetim Alanına Yönelik Bir Analiz" başlıklı çalışmanın gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

gelişmeleri takip edebilmek açısından önemli bilgileri paylaşmaktadır. Türkiye'nin önde gelen istihdam platformu kariyer.net web sitesi insan kaynakları bloğu, kariyer gelişimi, çalışma hayatı, iş dünyasındaki güncel konular, çalışan hakları, iş bulma süreçleri, liderlik becerileri ve yönetim stratejileri ile ilgili yazılan yazılarla çalışma hayatına rehberlik eden bir konumda bulunmaktadır.

Araştırmanın temel amacı, liderlik ve yönetim konularına odaklanan blog yazılarının içeriklerindeki yaygın temaları ve en çok tartışılan konuları belirlemektir. Bu kapsamda kariyer.net web sitesi insan kaynakları bloğu üzerinden liderlik ve yönetim başlığı altında yer alan 254 blog yazısı içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, liderlik ve yönetim alanında ön plana çıkan konular ana ve alt temalar çerçevesinde belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Yönetim, Yönetici, Lider, İnsan kaynakları blogları.

GİRİŞ:

Günümüzün iş dünyasında değişim ve dönüşüm hız kazandıkça liderlik ve yönetim alanındaki bilgilerin ve yaklaşımların güncelliği daha da önem kazanmaktadır. Organizasyonlar hedeflerine ulaşmak için yetenekleri çekmek, elde tutmak ve geliştirmek adına çaba göstermektedir. Bu noktada insan kaynakları blogları değişen iş ortamında liderlik ve yönetim uygulamalarının nasıl şekillendiği konusunda önemli bir rehber niteliğinde bulunmaktadır. İşletme fonksiyonlarının teknolojik yeniliklere, personel yapısındaki değişimlere uyum sağlama sürecinde olduğu dönemlerde etkin liderlik ve yönetim uygulamaları her geçen gün daha fazla değer kazanmaktadır. Liderlik, bir organizasyonun hayalini ve amacını gerçekleştirmek için gerekli bir itici güçtür. Liderlik, örgüt üyelerini hedefe yönlendirir ve iyi bir lider, motivasyon ve yetkinliği artırmaya yardımcı olmaktadır (Liphadzi vd., 2017). Çalışanları işletmenin başarılı olması için işlerinin hayati önem taşıdığına ikna ederek amaçların gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (Maccoby, 2016).

Liderlik, bir grup insanı belirli hedefler etrafında bir araya getirme ve bu hedeflere ulaşmak için onları harekete geçirme yeteneği ile ilgilidir (Polatçı ve Sobacı, 2017). Başka bir deyişle liderlik, bir örgüt için dönüşümü mümkün kılacak bir vizyonun oluşturulması ve bu vizyonun tün çalışanlar tarafından benimsenmesinin sağlanması ve bu vizyona ulaşmak için gerekli değişikliklerin hayata geçirilmesi sürecini içermektedir. Liderlik, belirli kişisel ve grup hedeflerini başkalarının faaliyetlerini etkileyerek ve yönlendirerek gerçekleştirmek amacıyla belirli şartlar altında gerçekleştirilen bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 2018).

Yöneticilikle liderlik ayrımı konusunda bazı görüşlere göre, yöneticilik kavramı sorumlulukları üstlenmek, işlerin organizasyonunu sağlamak ve süreçleri etkin bir şekilde yönlendirme anlamına gelmektedir. Liderlik ise etkileme,

rehberlik etme ve yönlendirme konusunda etkin faaliyet ve görünüşür (Demir vd., 2010). Yöneticiler örgütsel yapıyı sürdürülebilir şekilde yönlendirmekte, düzenlemekte ve kurallara önem vermektedirler. Liderler genellikle iletişimde aktiflik, fikir üretimi ve bunların eyleme dönüşmesiyle ilgilenmektedir. Yöneticilerin örgütsel işleyişi düzenleyip, yönetsel görevleri şekillendirmek ve sorumluluklarını yerine getirmek için bilgi, beceri ve tutumlardan oluşan temel yetkinlikleri göstermeleri gerekmektedir (Kakemam vd., 2020).

İnsan kaynakları blogları, liderlik ve yönetim becerilerini geliştirmek, çalışan ilişkileri, çalışan memnuniyeti, motivasyon, kariyer gelişimi, performans yönetimi, iş ilişkileri, iş dünyasındaki güncel trendler, veriler ve araştırmalar hakkında bilgi sağlamaktadır. Blog, bilgi çalışanlarının farklı aktivitelerini desteklemek amacıyla kullanılmaktadır (Seçer, 2017). Örneğin, bloglar düşünceleri toplamada ve düzenlemede yardımcı olabilir, aynı ilgi alanlarına sahip kişilerle bağlantı kurma fırsatı sunar, diğer blog yazarları ile işbirliği olasılıklarını artırır ve araştırma yapma veya bir yayın üzerinde çalışmaya yardımcı olur.

Bu araştırmada, kariyer.net web sitesi insan kaynakları bloğunda liderlik ve yönetim alanına yönelik 254 blog yazısı içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmada öncelikle liderlik, lider, yönetici, yönetim ve insan kaynakları blogları ile ilgili kavramlar açıklanmış, ardından çalışmanın bulgular kısmında liderlik ve yönetim alanında sık tekrar eden ana ve alt temalar belirlenmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yönetim, organizasyonun kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi yoluyla organizasyonun amaçlarına ulaşmasını sağlamaktadır. Organizasyonun ilgili amaçlarına ulaşabilmesi için sürekli başarı odaklı, geleceği öngörebilen ve etkili kararlar alabilen yöneticiler büyük öneme sahiptir (Uğur ve Uğur, 2014). Yönetici mevcut koşullar altında organizasyonun en iyi sonucunu ortaya çıkarabilmek için çalışmaktadır. Liderlik, örgütün değişime adapte olabilmesi için gerekli yenilikleri ve düzenlemeleri yapma, kuruma yeni bir vizyon kazandırma süreci ile ilgilenmektedir.

İşgörenlerin çalıştığı yere bağlılığını etkileyen en temel faktörlerden biri yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışlarıdır. Lider organizasyonun amaç ve hedeflerine ulaşmak için insanları etkileyen, koordine eden ve yönlendiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Bayyurt ve Kılıç, 2017). Lider, bir yönetici değil aynı zamanda açık iletişim kurabilen, motivasyonu ile diğer insanlara ilham veren ve sadece yönetmekle kalmayıp kendisini de sürecin bir parçası olarak görebilen kişidir (Koçel, 2014).

Yönetici ve liderler, mevcut insan ve kaynakları en iyi şekilde kullanarak yönlendirme yeteneğine sahip olan kişilerdir. Bugünün dinamik iş ortamında işletmenin belirlediği hedeflerine ve organizasyonel yapısına uygun lider ve yöneticilere gereksinim duyulmaktadır (Altan, 2017). Bir işletme büyüme ve geliştirme stratejisi belirlerken, yöneticiden beklenen özellikler arasında, yenilikçilik, gelişimlere açık olma, risk alma cesareti bulunmaktadır. Durgun bir işletme veya tasarruf strateji izleyen organizasyonlarda yöneticiden daha geleneksel, işletmenin çıkarlarını ön planda tutan, duygusal etkilerden uzak kalabilen, kararlı, kendi kontrol mekanizması güçlü olan ve sorumluluk bilincine sahip bir yönetici seçilebilmektedir.

Liderlik ile yöneticilik kavramları arasında birbirine benzeyen yönler bulunsa bile bu terimler birtakım önemli farklılıkları da beraberinde getirmektedir. Yöneticiler genellikle görev ve sorumlulukların yerine getirilmesine odaklanırken, liderlik daha çok vizyoner ve ilham verici bir rol üstlenmektedir. Bununla birlikte, yöneticilik ve liderlik arasında daha yararlı bir ayırım bulunmaktadır (Korkmaz, 2012). Yöneticilik her işletmenin temel bir ihtiyaç olarak yerine getirmesi gereken bir fonksiyon olmakla birlikte liderlik ise bir işletmeye ilham verebilen ve onu daha etkili hale getirebilen liderler ile yönetilenler arasındaki bir ilişki türünü ifade etmektedir.

İşletmelerde çalışanların motivasyonunu sağlayan, örgüt bağlılıklarını artırabilen ve çalışanlara destek olabilen liderlere duyulan ihtiyaç önem kazanmaktadır. Bir örgütün geleceği liderin yetenekleri, sahip olduğu özellikler ve bu özellikleri nasıl kullanabildiği ile bağlantılıdır. Lider sahip olduğu vasıfları ile çalışanlarına huzurlu bir çalışma ortamı yaratabilecektir (Solmaz, 2018). Bu durum organizasyondaki çalışma arzusunu artırabilir ve çalışanların kendi yeteneklerini sergileme ihtiyacını ortaya çıkaracağından, örgütün daha sağlam bir yapıya ulaşmasını sağlayabilir bunun yanı sıra rekabet ortamında öne çıkabilmesi için önemli bir fırsat sunabilir. Bu noktada yönetimin hedeflere ve sonuçlara odaklanması, liderliğin ise insan ilişkileri ve insanları organize etmeye çalışması rekabet açısından önemini belirtmektedir (Yielder ve Codling, 2004).

Günümüzün hareketli iş ortamında, kuruluşların başarılı olabilmesi için hem etkili yönetime hem de etkili liderliğe ihtiyaç vardır. Liderler ve yöneticiler, belirli hedeflere ulaşmak için belirli güçler kullanarak başkalarını etkilemeleri nedeniyle bazı benzerlikleri paylaşırsa da, bazı belirgin farklılıklar da vardır (Algahtani, 2014). Yöneticiler sorunsuz işleyen bir işyerini sürdürürken, liderler mevcut durumu test eder ve yeni işlevleri teşvik eder, dolayısıyla uzun vadeli hedefler ararlar.

İnsan kaynakları yönetimini bir kurumun ön plana çıkararak kendine özgü bir kimlik oluşturmaları ve rekabet gücünü artırması açısından önemlidir. Ayrıca

örgütün amaçlarına ulaşma yolundaki yol haritasının planının yapılmasını, işletmenin bu konuda çalışırken yapılması gerekenlerin düzenlenmesini ve kimlerin örgüte katılacağını ve hangi görevlerde yer alacağını, bu kişilerle yapılan işlerin düzenli şekilde kontrol edilmesini sağlamaktadır (Solmaz, 2018). Bu durumda insan kaynakları blogları, iş dünyası ve insan kaynakları yönetimi ile ilgili farklı konulara odaklanan dijital platformlardır. Bu bloglar, iş hayatında nasıl başarılı olunacağını anlayabilmek, çalışan ilişkilerini yönetmek, işyerinde etkili iletişim kurabilmek ve motivasyon gibi birçok konuyu kapsamaktadır. Bloglar, web üzerinde yüksek teknik bilgiye gerek olmadan kolayca oluşturulabilen sayfalardır. Bu platformlarda grafikler, semboller, şekiller ve metin yazılarıyla desteklenebilen, yazarların yazdıkları ile ilgili yorum ve fikir alabildikleri, bütün yazıların ve mesajların kaydedildiği, farklı bloglara etkileşimin sağlanabildiği çevrimiçi bilgilerin olduğu sayfalardır (Erhan, 2017).

2. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada, kariyer.net web sitesi insan kaynakları bloğu liderlik ve yönetim alanında yayınlanan blog yazıları içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir.

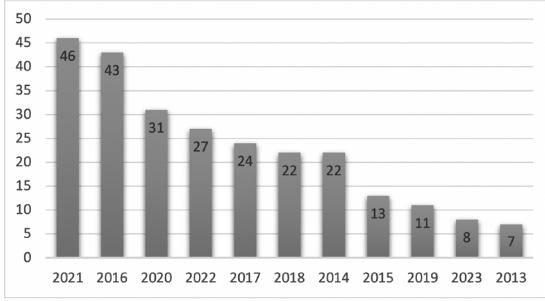
İçerik analizi, bir metinde belirli karakterleri tanımlayarak, sistematik ve önyargısız sonuçlar elde etmek amacıyla kullanılan bir araştırma yöntemidir (Koçak ve Arun, 2006). İçerik analizi yazılı materyallerin sistematik bir şekilde incelenerek belirli ölçütler doğrultusunda kategorize edilmesi ve elde edilen bilgilerin geniş kitlelere aktarılması, gelecekteki araştırmalara rehberlik amacını taşıyan bilimsel bir yöntemdir (Yılmaz, 2021). Kariyer.net Türkiye'nin önde gelen iş ve kariyer platformlarından biridir. Söz konusu web sayfası insan kaynakları bloğunda, insan kaynakları süreçleri, iş hayatı, liderlik ve yönetim gibi konularda yazılar yayınlamaktadır (Kariyer.net, 2023).

Blog yazarları, belirli bir konu hakkında deneyim sahibi olan ve bu deneyimleri görselle destekleyerek yazı eşliğinde okuyucuya aktaran kişilerdir (Kariyer.net,2023). Kariyer.net web sayfası insan kaynakları bloğunda, sektörde alanında uzman insan kaynakları profesyonelleri ve iş dünyasındaki lider ve yöneticilerin yazmış oldukları blog yazıları değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacı, liderlik ve yönetim alanında blog yazılarının içeriklerindeki yaygın temaları ve en çok tartışılan konuları belirlemektir. Araştırma kapsamında kariyer.net web sitesi üzerinden yapılan "liderlik ve yönetim" alanında 254 blog yazısı incelenmiştir. Elde edilen verilerden ana ve alt temalar oluşturulup veriler kategorilere ayrılmıştır. Blog yazılarının ve içeriğin analiz edilmesi için kodlama yöntemi kullanılmıştır. Blog yazılarında ortaya çıkan ortak konuları tanımlamak amacı ile toplam 1104 kodlama işlemi MAXQDA Analytics Pro 2022 analiz programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Kariyer.net web sitesi İnsan Kaynakları bloğu liderlik ve yönetim alanında yayınlanan blog yazılarının yıllara göre dağılımı Şekil 3.1’de gösterilmektedir.

Şekil 3.1. Blog yazılarının yıllara göre dağılımı



Şekil 3.1’de içerik analizi yöntemi ile incelenen 254 belgenin yayın yıllarına bakıldığında ağırlıklı olarak 2021 ve 2016 yıllarının ön plana çıktığı görülmektedir. Blog yazılarında en düşük dağılımın 2013 senesinde olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 3.2. Kod bulutu analizi



Şekil 3.2’de belgeler üzerinde yapılan otomatik kod bulutu analizi yer almaktadır. 254 belge üzerinden gerçekleştirilen otomatik kelime taramasının sonucunda ağırlıklı olarak ön plana çıkan kelimenin “lider” olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer kelimelere bakıldığında; çalışan, yönetici, çalışan bağlılığı, kurum kültürü, koçluk gibi kelimelerin ön planda olduğu görülmektedir.

Şekil 3.3. Liderlik ve yönetim alanı yaratıcı kodlama



İnsan kaynakları blogları liderlik ve yönetim alanında yapılan içerik analizi sonucunda Şekil 3.3'de görüldüğü gibi 10 ana tema incelenerek alt kodlamalarının yorumları yapılmıştır.

Tablo 3.1. Lider teması kod matrisi

Kod Sistemi	KOÇLUK	KURUM KÜLTÜRÜ	İLETİŞİM	GERİ BİLDİRİM	EKİP	LİDER	BAŞARI	YÖNETİCİ	ÇALIŞAN BAĞLIĞI	ÇALIŞAN	TOPLAM
↳ Lider											0
↳ Geri Bildirim						■					25
↳ Kriz						■					18
↳ Motive Etmek						■					11
↳ Uzman						■					11
↳ Karakter						■					14
↳ Güven						■					13
↳ Karizma						■					11
↳ İlham vermek						■					6
↳ Duygusal Zeka						■					20
↳ Koç						■					35
↳ İletişim						■					20
↳ Şeffaflık						■					8
↳ Değerler						■					10
↳ Şirket Kültürü						■					15
↳ Takdir						■					7
↳ Yetenek						■					31
↳ Performans						■					7
↳ Sürdürülebilir						■					18
↳ Destek						■					14
↳ Hedef						■					23
Σ TOPLAM	0	0	0	0	0	317	0	0	0	0	317

Tablo 3.1'e göre içerik analizi sonucunda elde edilen ana temalardan "Lider" ana temasında 317 adet kodlama içinde 35 kodlama sayısı ile "koç" alt temasının en çok vurgulanan tema olduğu tespit edilmiştir. Öne çıkan kavramların devamında "hedef" 23 kodlama, "geri bildirim" 25 kodlama, "duygusal zeka" ve "iletişim" 20'şer kodlama ile eşit düzeyde yer almaktadır.

Tablo 3.2. Yönetici teması kod matrisi

Kod Sistemi	KOÇLUK	KURUM KÜLTÜRÜ	İLETİŞİM	GERİ BİLDİRİM	EKİP	BAŞARI	YÖNETİCİ	ÇALIŞAN BAĞLULUĞU	ÇALIŞAN	LİDER	TOPLAM
Yönetici											0
Destek Vermek							1				5
Duygusal Zeka							1				7
Geri Bildirim							1				13
Hedefler							1				4
Karar Vermek							3				39
Performans							1				11
Süper Yönetici							2				23
Yetenek Analizi							1				7
Çalışan Motivasyonu							1				11
Çalışanı Dinlemek							1				16
Öğrenme Çevikliği							1				7
İletişim Odaklı							2				29
Σ TOPLAM	0	0	0	0	0	0	180	0	0	0	180

Tablo 3.2’de liderlik ve yönetim alanında öne çıkan ana temalardan biri olan “yönetici” temasında “karar vermek” teması 39 kodlama ile en fazla vurgulanan alt temalardan olmakla birlikte, devamında “iletişim odaklı” 29 kodlama, “süper yönetici” 23 kodlama, ve “çalışanı dinlemek” 16 kodlama ile dikkati çekenler arasında bulunmaktadır.

Tablo 3.3. Çalışan teması kod matrisi

Kod Sistemi	KOÇLUK	KURUM KÜLTÜRÜ	İLETİŞİM	GERİ BİLDİRİM	EKİP	ÇALIŞAN	BAŞARI	YÖNETİCİ	ÇALIŞAN BAĞLULUĞU	LİDER	TOPLAM
Çalışan											0
Adil						1					10
Bağlılık						1					8
Başarı						1					10
Beceri						1					12
Beklenti						1					5
Deneyim						1					7
Değer						1					12
EQ						1					7
Eğitim						1					8
Gelişim Diyaloğu						1					4
Geri Bildirim						1					11
Güven						1					9
Kariyer Hedefleri						1					9
Maaş						1					15
Mavi Yakalı						1					11
Motivasyon						2					26
Mutsuz Çalışan						1					4
Takdir						1					4
Tersine Mentorluk						1					6
Tükenmişlik						1					14
Uzaktan Çalışma						1					8
Wellbeing						1					19
Yetenek						1					5
Yeterlilik						1					5
İstifa						1					15
İş Güvençesi						1					4
Σ TOPLAM	0	0	0	0	0	248	0	0	0	0	248

Tablo 3.3’de çalışanın organizasyonlar için en önemli kaynak olması yönünde yapılan kodlamalar çerçevesinde 26 kodlama ile “motivasyon” kavramının çalışanlar için bir kez daha önemli olduğu gözlenmiştir. Bununla beraber “wellbeing” 19, “maaş” 15, “tükenmişlik” 14 ve “değer” 12 kodlama ile vurgulanan temalar arasında görülmektedir.

Tablo 3.4 Başarı ve ekip teması kod matrisi

Kod Sistemi	KOÇLUK	KURUM KÜLTÜRÜ	İLETİŞİM	GERİ BİLDİRİM	EKİP	BAŞARI	YÖNETİCİ	ÇALIŞAN BAĞLILIĞI	ÇALIŞAN	LİDER	TOPLAM
▼ Başarı											0
Destek											3
Disiplin											4
Duygusal Zeka											14
Empati											3
Geri Bildirim											4
Hedef Odaklı											8
Kariyer Yönetimi											3
Kurum Kültürü											13
Motivasyon											12
Performans											4
Tevik Etmek											4
Uzman											11
Yetki Devri											5
Yüksek Performans											13
Zaman Yönetimi											5
İletişim Dili											10
İnisiyatif Almak											3
▼ Ekip											0
Beklentiler											4
Hedefler											6
Motive Etmek											3
Takdir Etmek											5
İş Birliği											4
Σ TOPLAM	0	0	0	0	54	67	0	0	0	0	141

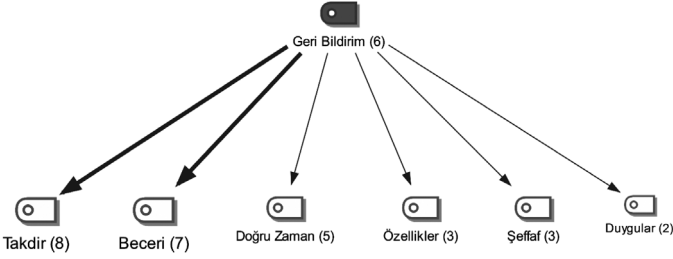
Tablo 3.4’de vurgulanan “başarı” ana teması altında “duygusal zeka” 14 kodlama, “kurum kültürü” ve “yüksek performans” 13 kodlama ile ön planda olduğu analiz sonuçlarında karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda yönetim süreçlerinde önemli kavramlardan biri olan “ekip” teması, “hedefler” 6 kodlama, “takdir etmek” 5 kodlama ve “beklentiler ve işbirliği” 4’er kodlama ile analiz sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.5. Çalışan bağlılığı teması kod matrisi

Kod Sistemi	KOÇLUK	KURUM KÜLTÜRÜ	İLETİŞİM	GERİ BİLDİRİM	EKİP	ÇALIŞAN BAĞLILIĞI	BAŞARI	YÖNETİCİ	ÇALIŞAN	LİDER	TOPLAM
▼ Çalışan Bağlılığı											0
Adil											4
Değer											13
Esnek Çalışma											8
Hiyerarşik											3
Kariyer											8
Performans											12
Rahatlık Alanı											5
Takdir											5
Turnover											6
Wellbeing											2
Çatışma											8
Çevik Çalışma											2
Çevrim içi											5
İletişim											26
İnsan Kaynakları											11
Σ TOPLAM	0	0	0	0	0	119	0	0	0	0	119

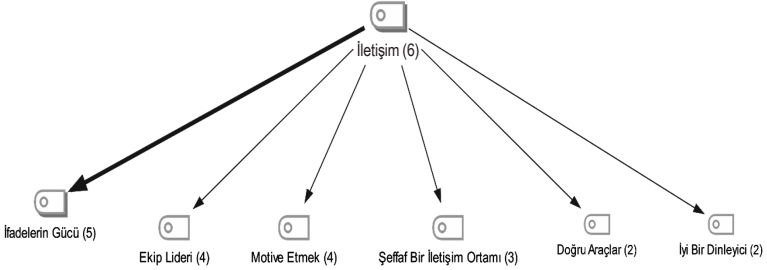
Tablo 3.5’de bir organizasyonun başarısı için kritik öneme sahip olan kavramlardan çalışan bağlılığı ana teması 119 kodlama ile analiz içerisinde en çok vurgulanan temalar arasında bulunmaktadır. Buna bağlı olarak “iletişim” alt teması 26 kodlama, “değer” 13 kodlama ve “performans” 12 kodlama ile çalışan bağlılığı ana teması altında tespit edilmiştir.

Şekil 3.4. Geri bildirim teması hiyerarşik kod alt kod modeli



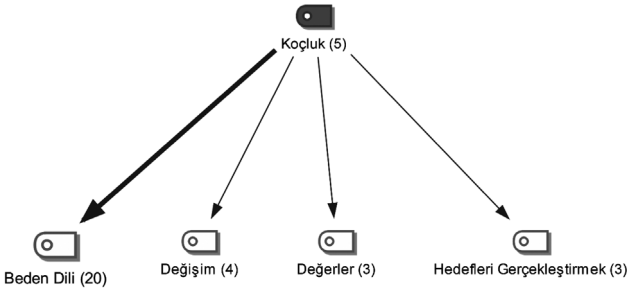
Şekil 3.4’de liderlik ve yönetim süreçlerinde geri bildirim gerekli olduğu analiz sonuçlarından elde edilmiştir. Bu bağlamda geri bildirim ana teması altında “takdir (8 kod)” “beceri (7 kod)” ve “doğru zaman (5 kod)” şeklinde sıralanmaktadır.

Şekil 3.5 İletişim teması hiyerarşik kod alt kod modeli



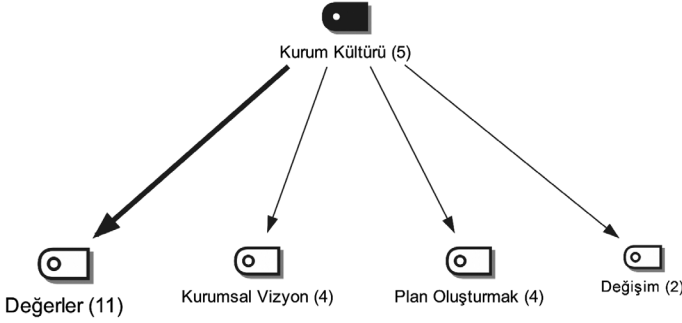
Şekil 3.5’de içerik analizi sonucunda liderlik ve yönetim süreçlerinde “iletişim”in etkili olduğu alt temalarda görülmektedir. “İfadelerin gücü” (5 kod), “ekip lideri” (4 kod) ve “motive etmek” (4 kod) vurgulanan temalar arasında öne çıkmaktadır.

Şekil 3.6. Koçluk teması hiyerarşik kod alt kod modeli



Şekil 3.6'da “koçluk” ana teması altında yer alan “beden dili” 20 kodlama sayısı ile en çok vurgulanan tema olmuştur. Ayrıca “değişim”, “değerler” ve “hedefleri gerçekleştirmek” alt temalarının da analiz sonuçlarında ortaya çıktığı görülmektedir.

Şekil 3.7. Kurum kültürü teması hiyerarşik kod alt kod modeli



Şekil 3.7'de liderlik ve yönetim alanında vurgulanan bir diğer kavramın “kurum kültürü” olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda “değerler” 11 kodlama sayısı ve “kurumsal vizyon”, “plan oluşturmak” 4'er kodlama ile eşit düzeyde vurgulanmışlardır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hızla değişen ve gelişen günümüz iş dünyası dinamikleri, liderlik ve yönetim alanındaki konuların önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. İnsan kaynakları blogları iş gücü yönetimi, iş ilişkileri, teknolojik değişimler ve çalışma hayatına dair konularda işletme yöneticileri ve çalışanlara rehber niteliğinde bilgiler ve fikirler sunarak günceli takip etmelerini sağlamaktadır. Günümüzün son derece rekabetçi iş ortamında organizasyonların başarısı büyük ölçüde nitelikli ve motive olmuş iş gücünü çekme ve elde tutma becerilerine bağlıdır. İşletmeler bilgi sahibi olarak ve en iyi uygulamaları benimseyerek, daha güçlü bir liderlik tarzını, daha etkili bir yönetimi ve zorluklar karşısında başarılı bir işgücünü teşvik etmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları blogları sadece organizasyonel gelişim ve kurumsal başarıya ulaşmada etkili liderliğin önemini vurgulamakla kalmayıp, aynı zamanda iş hayatında ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelmek için de önemli stratejiler sunmaktadır.

Bu çalışmanın sonucunda, kodlamaların 10 tema altında toplandığı görülmektedir. Liderlik ve yönetim süreçlerinde lider, yönetici, çalışan, geri bildirim, çalışan bağlılığı, başarı, ekip, iletişim, koçluk ve kurum kültürü kavramları İK

bloğunda en çok konuşulan konular arasında yer almaktadır. Liderlik ve yönetim alanında en çok tartışılan önemli bulgulardan biri “lider” ana temasında yer alan “duygusal zeka”, “iletişim” ve “geri bildirim” kavramları analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Etkili bir lider duygusal zekasını kullanarak ekibini motive etme, iş birliğini sağlama ve doğru kararlar alabilmektedir. Aynı zamanda geri bildirim çalışanların gelişimini desteklemek, lider ve çalışan arasındaki iletişimi güçlendirmek ve güven sağlamak açısından önemli bir araçtır. “Yönetici” teması çerçevesinde en çok vurgulananlar arasında “karar vermek”, “iletişim odaklı” ve “çalışanı dinlemek” analiz sonuçlarında görülmektedir. Yöneticilerin tek taraflı kararlar alması ve bunları çalışanlara dayatması yerine işbirlikçi karar almanın önemi giderek artmaktadır. Yöneticilerin karar alma süreçlerinde çalışanlarını sürece dahil etmeleri organizasyonun geleceği ve başarısı açısından önem taşımaktadır. İletişim odaklı yöneticiler, çalışanların düşüncelerini ve endişelerini paylaşma konusunda kendilerini rahat hissettikleri bir iletişim kültürünü desteklemektedir. Çalışanlarını dinleyen yöneticiler, onların ihtiyaçları, fikirleri ve bakış açıları hakkında farkındalık kazanmaktadırlar. Birbiri ile yüksek düzeyde bağlantısı bulunan bu üç kavram neticesinde yöneticiler çalışanlarını aktif olarak dinlediklerinde güven oluşturur ve çalışanların karar alma süreçlerine katılmaya daha istekli oldukları bir ortam yaratmaktadırlar.

Örgütlerin vazgeçilmez ve en önemli kaynaklarından biri olan “çalışan” ana temasında alt temalar olarak “motivasyon”, “değer” ve “wellbeing” (iyi olma hali) ön plana çıkmaktadır. Çalıştıkları kurum tarafından değerli olduklarını hisseden personellerin takdir edilmesi, iş tatmininin artması ve başarı duygusunun gelişmesine neden olmaktadır. Çalışanlar için sağlıklı bir iş-yaşam dengesi, destekleyici bir çalışma ortamı motivasyonu artırırken, stres ve tükenmişlik gibi faktörlerin de önüne geçebilmektedir. “Başarı” ana teması altında genel olarak “duygusal zeka” ve “yüksek performans” konularına değinildiği görülmektedir. Duygusal zekası yüksek bireyler, sadece kendi duygularını değil aynı zamanda çevrelerindeki insanların duygularını da anlama ve yönetme becerisine sahiptirler. Duygusal zeka empati, sosyal beceriler, uyum sağlamak gibi faktörlerin gelişimini artırdığından yüksek performansın oluşumuna etkisi bulunmaktadır. Çalışmanın bulguları arasında “ekip” teması “hedef”, “takdir etmek” ve “iş birliği” alt temaları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ekibin hedefleri işletmenin faaliyetlerine katkı sağlarken, takdir edilmek ve motive olma, kuruma bağlılığın yüksek olmasını da beraberinde getirmektedir.

“Çalışan bağlılığı” teması çerçevesinde “değer”, “performans” ve “iletişim” gibi konular yer almaktadır. “Geri bildirim” ana teması altında “takdir”, “beceri” ve “doğru zaman” konularına değinildiği görülmektedir. Diğer taraftan liderlik ve yönetim uygulamalarında iletişim, koçluk, kurum kültürü faktörlerinin belirleyici bir rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda örnek olarak “ifadelerin gücü”, “şeffaf bir iletişim ortamı”, “motive etmek”, “değerler”, “beden dili”, “kurumsal vizyon”,

“iyi bir dinleyici” blog yazılarının tartışılan konuları arasında yerini almıştır. İK profesyonelleri ve liderler için büyük bir kaynak olan insan kaynakları bloglarında yer alan liderlik ve yönetimle ilgili yazılar, yeteneklerin ve hedeflerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bloglar, liderlerin, yöneticilerin ve çalışanların liderlik ve yönetim uygulamalarında başarılı olmalarına katkı sağlamaktadır. Bu konu ile ilgili gelecekte yapılacak başka çalışmalarda, insan kaynakları bloglarının karşılaştırmalı analizinin yapılması önerilebilir.

5. KAYNAKLAR

- Algahtani, A. (2014). Are leadership and management different? A review. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(3), 71-82.
- Altan, S. (2017). Ast kişilik tiplerine göre yönetim becerisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 4(9), 31-52.
- Bayyurt, N. ve Kılıç, H.C. (2017). Liderlik tarzının örgüt bağlılığına etkisi: Bir hastane araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 1-13.
- Demir, C. Yılmaz, M. K., ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129-152.
- Erhan, E. (2017). İnsan kaynakları tedarikinde sosyal medyanın rolü. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(1), 53-63.
- Ertürk, M. (2018). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kakemam, E., Liang, Z., Janati, A., Arab-Zozani, M., Mohaghegh, B., ve Gholizadeh, M. (2020). Leadership and management competencies for hospital managers: A systematic review and best-fit framework synthesis. *Journal of Healthcare Leadership*, 12, 59-68.
- Kariyer.net (2023). İkblog 18 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.kariyer.net/ik-blog/category/liderlik-yonetim> adresinden erişildi.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Korkmaz, Ö.Y. (2012). Liderlik ve yönetim: Teori var pratik yok? *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (1), 3-9.
- Liphadzi, M., Aigbavboa, C., ve Thwala, W. (2017). A theoretical perspective on the difference between leadership and management. *Procedia Engineering*, 196(1), 478-482.
- Maccoby, M. (2000). Understanding the difference between management and leadership. *Research Technology Management*, 43(1), 57-59.
- Polatçı, S. ve Sobacı, F. (2017). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlerin çatışma yönetim strateji tercihlerinin incelenmesi: Türkiye örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 27-40.

- Seçer, Ş. H. (2017). İnsan kaynakları alanına bloglar üzerinden bakmak nitel bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(3), 759-782.
- Solmaz, B. (2018). Liderlik ile insan kaynakları yönetimi ilişkisi üzerine nitel bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 28(2), 21-45.
- Uğur, S. S. ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal Bilimlerde ve eğitim bilimlerinde sistematik derleme, meta değerlendirme ve bibliyometrik analizler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1457-1490.
- Yielder, J. ve Codling, A. (2004). Management and leadership in the contemporary university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(3), 315-328.

MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİNDE BLOK ZİNCİR TEKNOLOJİSİ

Prof. Dr. Zeynep HATUNOĞLU

Tarsus Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0002-9103-2766

Eda OPUS

Tarsus Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0002-9209-5056

Özet: Teknolojik gelişmelerin her geçen gün hızla artmasıyla beraber işletmeler sistemsel değişikliğe gitmektedirler. İşletmeler bu süreçte özellikle Endüstri 4,0'ın beraberinde getirdiği bilgi teknolojileri alanında meydana gelen gelişmelerden faydalanmaktadır. Bu alandaki gelişmelerden birisi de işletmelerin son yıllarda üzerinde çokça çalışmaya başladıkları blok zincir teknolojisidir. Bu teknoloji ilk olarak bir kripto para birimi olan Bitcoin ile karşımıza çıkmış olsa da zaman içerisinde özellikle finans alanı olmak üzere ekonomi, muhasebe ve yönetim alanlarında da kullanılmış ve yeni gelişmeleri beraberinde getirmiştir. En genel anlamda blok zincir teknolojisi bilgilerin bir şifreleme yöntemi ile bloklar halinde kaydedildiği ve blokların birbirine kullanıcı izniyle bağlanarak zincirler oluşturduğu bir bilgi sistemi olarak ifade edilebilir. Blok zincir teknolojisi bilgilerin sistem içerisinde bulunan tüm kullanıcılara açık olması, yeni bilgi eklenmesi için kullanıcıların izninin alınmasının gerekli olması ve kaydedilen bilgilerin değiştirilemiyor olması sebebiyle mevcut bilgi sistemine şeffaflık sağlamaktadır. Tüm bu özellikleri bakımından blok zincir teknolojisi güvenilir kayıt oluşturma amacıyla muhasebe ve denetim alanlarında yenilikler sağlamakta olup özellikle muhasebe alanında kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Bu çalışmanın amacı blok zincir teknolojisinin getirdiği yeniliklerin muhasebe alanındaki yeri ve kullanım şekillerinin teorik olarak incelenmesi olarak belirlenmiştir. Blok zinciri teknolojisi muhasebe bilgi sisteminin etkinliğinin artırılması kapsamında yukarıda ifade edilen özelliklerine ek olarak: bilgilerin tek bir merkezde tutulması yerine birden fazla veri tabanında tutulmasına ve bilgi kullanıcılarının dünyanın her yerinden işletmeye dair bilgileri takip edebilmesine imkân vermesi, dağıtık defter yapısı ve sistem içerisine gömülü halde bulunan akıllı sözleşmelerin varlığı, bir mali nitelikli işlemin üç taraflı etkisi gözetilerek gerçek zamanlı kayıt altına alınması özelliklerine

sahiptir. Bu özellikler işletmelerde sürekli denetimi mümkün kılmakta ve bu sayede hileli finansal raporlamanın engellenmesi sağlanabilecektir. Bu teknolojinin hem kamu hem de özel sektör işletmelerinde muhasebe bilgi sisteminin etkinliğini artırması beklenmektedir. Ancak bu teknolojiyen yararlanılabilmesi için yüksek teknolojik altyapıya ve teknik bilgi düzeyi yüksek muhasebe meslek mensuplarına ihtiyaç duyulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Blok zincir teknolojisi, Muhasebe, Muhasebe bilgi sistemi

GİRİŞ:

Teknoloji dünyasında yaşanan gelişmelerle beraber işletmelerde sistematik değişiklikler meydana gelmektedir. Artan küresel rekabetin de etkisiyle işletmeler teknolojik gelişmeleri yakından takip etmekte ve kendi uygulama alanlarında faaliyete geçirmektedirler. İşletmelerin teknolojik gelişmeler karşısında göstermiş olduğu adaptasyon seviyesi işletmelerin sürdürülebilirliklerini etkilemektedir (Arifin, 2017). Yaşanan teknolojik gelişmelerden birisi adını ilk olarak kripto para birimi olan Bitcoin ile duyduğumuz blok zincir teknolojisidir (Sümer,2021). Blok zincir teknolojisi işletmeler tarafından verilerin gizliliği, korunması ve paylaşımını sırasında kolaylık sağlaması sebebiyle muhasebe alanında kullanımı giderek yaygınlaşan bir teknolojik gelişmedir. Aynı zamanda uluslararası ticarete finansal hizmetler ve ödeme sistemleri, tedarik zinciri yönetimi, lojistik, akıllı sözleşmeler ve dijital pazarlama yönetimi gibi birçok kullanım alanı bulunmaktadır (Babur, 2022). Blok zincir teknolojisi hakkında internetten daha güçlü bir teknoloji olduğu şeklinde ifadeler kullanan araştırmacılar mevcuttur (Tanrıverdi vd., 2019).

Blok zincir teknolojisi muhasebe alanında şeffaflık sağlaması, dağıtık defter yapısı, akıllı sözleşmeler ve üç taraflı muhasebe sistemi kullanımını gündeme getirmesi sayesinde muhasebe alanında kendine farklı kullanım şekilleri bulmaktadır. Sistem dağıtık defter yapısı sayesinde ağ üzerinde kayıtlı tüm kullanıcıların bilgilere ulaşmasını mümkün kılmaktadır. Aynı zamanda sistem içerisinde kayıtlı akıllı sözleşmeler belirlenen muhasebe işlemlerinin otomatik olarak gerçekleştirilmesini sağlayarak bilgilerin güvenli bir şekilde kayıt altına alınmasıyla kullanıcılara kolaylık sağlamaktadır. Verilerin üç taraflı kayıt sistemi kullanılarak kayıt altına alınması muhasebe bilgi sisteminde üç taraflı muhasebe sistemi kullanımını yaygınlaştırmaktadır. Blok zincir teknolojisi muhasebe alanında banka, noter vb. araçların kullanımını ortadan kaldırmaktadır. Bu durum maliyetlerde azalmaya neden olmaktadır. Bu özellik sebebiyle pek çok işletme verilerinin kaydedilmesi ve veri kullanımı için blok zincir teknolojisinden faydalanmaktadır (Demirhan, 2019).

Bu çalışmanın amacı blok zincir teknolojisinin getirdiği yeniliklerin muhasebe alanındaki yeri ve kullanım şekillerinin teorik olarak incelenmesi olarak

belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle literatürde bu alanda yapılan çalışmalar incelenecek, sonrasında muhasebe bilgi sistemi anlatılacak, ardından blok zinciri teknolojisi hakkında bilgi verilecek ve son olarak blok zinciri teknolojisinin muhasebe bilgi sisteminde kullanımına değinilecektir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

ALsağa vd. (2019) blok zincir tekniğinin bilgi teknolojisi çevresindeki en son gelişmelerden biri olduğu ve ilk olarak finans piyasalarında kullanıldığı, finans ile muhasebenin çok yakın iki alan olması dolayısıyla da iki taraf arasındaki tüm finansal işlemlerden muhasebenin de etkileneceğini ifade etmektedirler. Literatürde muhasebe bilgi sisteminde blok zincir teknolojisi kullanımı ile ilgili yapılan seçme çalışmalar Tablo 1.1'de özetlenmiştir.

Tablo 1.1: Blok zinciri ve muhasebe bilgi sistemi konulu çalışmalar

Yazarlar (Yıl)	Çalışmanın Yöntemi	Çalışmanın Amacı ve Kapsamı	Çalışmanın Sonuçları
Uçma Uysal ve Kurt (2018)	Derleme	Çalışmada blok zincir teknolojisinin muhasebe ve denetim alanına getirdiği yenilikler açıklanmış ve bu kapsamda meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesinden bahsedilmiştir.	Çalışmada blok zincir teknolojisinde kullanılan dağıtık defter yapısı ve üç taraflı muhasebe kayıt sisteminin meslek mensuplarının yaptıkları işlerde değişikliğe yol açacağı ve daha çok mali danışman olarak görev yapacakları ifade edilmektedir.
ALsağa vd. (2019)	Derleme	Çalışmada blok zincir teknolojisi ve bu teknolojinin çeşitli kullanım alanlarındaki gelişmeleri açıklamak ve aynı zamanda bu tekniğin muhasebe bilgi sisteminde kullanımının önemli potansiyel etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.	Çalışmada blok zincir tekniğinin muhasebe bilgi sisteminde kullanımında muhasebe bilgi sisteminin gelişmiş dijital programlara tam dönüşümüne ihtiyaç olduğu, muhasebecilerin modern teknoloji çevresinde çalışmak için gerekli teknik bilgilerle donatılmasına ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir.
Gül (2019)	Derleme	Çalışmada blok zincir teknolojisinin muhasebe bilgi sistemine etkileri incelenmiştir.	Çalışmada blok zincir teknolojisinin muhasebenin fonksiyonlarını güvenli bir şekilde yerine getirmesine, zaman tasarrufuna, hatalı işlemlerin ortadan kalkmasına fayda sağladığı belirtilmiştir.

Yazarlar (Yıl)	Çalışmanın Yöntemi	Çalışmanın Amacı ve Kapsamı	Çalışmanın Sonuçları
Fullana ve Ruiz (2020)	Derleme	Bu çalışmada blok zincir teknolojisi uygulamasının muhasebe bilgi sistemlerine getirdiği avantajların analizi ile kullanımıyla ilgili potansiyel sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmada blok zincir teknolojisinin kullanımının mümkün kıldığı üç taraflı kayıt yönteminin geleneksel muhasebe anlayışında değişmelere neden olacağı, muhasebeci ve denetçilerin bu değişime uyum sağlayabilmek için yeni beceriler kazanmaları ve becerilerini geliştirmeleri gerektiği ifade edilmiştir.
Kazak ve Erdemir (2020)	Derleme	Çalışmada blok zincir teknolojisinin genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri, mali tablo amaçları ve temel muhasebe kavramları ile uyumu incelenmiştir.	Çalışma sonunda muhasebe bilgi sisteminde blok zincir teknolojisi kullanımının mali tablo amaçları ve genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygunluğu ile muhasebe mesleğinin mali mühendisliğe evrilmesi ifade edilmiştir.
Sarwar vd. (2021)	Derleme	Çalışmada blok zincir teknolojisinin kurumsal kaynak Planlaması (ERP) aracılığı ile muhasebe bilgi sistemini desteklemesinin araştırılması amaçlanmıştır ve hibrit bir çözüm önerisinde bulunulmuştur.	Çalışmada muhasebe bilgi sistemi aracılığı ile üretilen mali verilerin gerçek kopyalarının saklanması için blok zincirinin yalın bir versiyonu olan veri kasalarının kullanımı önerilmektedir.
Deran vd. (2021)	Derleme	Çalışmada blok zincir teknolojisinin ödeme sistemleri, muhasebe bilgi sistemi ve denetim süreçleri üzerindeki etkisinin ortaya konulması ve kripto varlıkların finansal tablolarda raporlanması sürecinde karşılaşılan sorunlara çözüm üretilmesi amaçlanmıştır.	Çalışma sonunda blok zincir teknolojisinin muhasebe bilgi sistemi ile entegrasyonunun fayda-maliyet sonuçlarına göre henüz mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Yazarlar (Yıl)	Çalışmanın Yöntemi	Çalışmanın Amacı ve Kapsamı	Çalışmanın Sonuçları
Büyükarıkan (2021)	Derleme	Bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin Muhasebe Bilgi Sistemine etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Çalışma sonunda bilgi teknolojilerinin (bulut bilişim, blok zincir ve büyük veri) eş zamanlı bilgilerin kaydına, izlenmesine ve raporlamasına katkı sağladığı ifade edilmiştir.
Güdelci (2022)	Derleme	Çalışmada blok zincir teknolojisinin gelecekte muhasebe ve denetime muhtemel etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Çalışma sonunda blok zincir teknolojisinin getirdiği yeniliklerin yakın gelecekte kullanımının pek mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Fullana ve Ruiz (2020) blok zincir teknolojisinin kullanımını mümkün kıldığı üç taraflı kayıt yönteminin geleneksel muhasebe anlayışında değişmelere neden olacağını, sağladığı diğer bazı önemli avantajlar ile beraber bu özelliğin yeni teknolojinin muhasebe bilgi sistemine adaptasyonunu hem denetçiler hem muhasebeciler hem de tüm şirket paydaşları için cazip kılacağını ifade etmektedirler.

2. MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ

Bilgi sistemleri organizasyonlarda bilginin elde edilmesi, işlenmesi, depolanması ve dağıtılmasını sağlayan sistemlerdir (Özbakış, 2009). İşletmelerde bilgi sistemleri, operasyonel bilgi sistemleri, yönetim bilgi sistemleri ve kurum destek sistemleri olarak üç başlık altında sınıflandırılabilir (Jumshudlu, 2019). Muhasebe bilgi sistemi yönetim bilgi sisteminin alt başlıkları arasında yer almakta ve işletmelerde gerçekleşen mali nitelikteki işlemleri izlemektedir. Muhasebe bilgi sistemi, işletme hakkında karar verecek olan taraflar için, işletmenin ticari faaliyetleri sonucu ortaya çıkan bilgileri derleyen, onları işleyen, depolayan ve ilgili taraflara rapor şeklinde sunan bir bilgi sistemidir (Akgün ve Kılıç, 2013). Muhasebe bilgi sistemi işletmelere ait finansal bilgileri, belgelere dayalı olarak çift taraflı kayıt yöntemini kullanarak kaydetmekte, sınıflandırmakta ve özetleyerek raporlamaktadır. Temel fonksiyonlar değişmemekle birlikte muhasebe bilgi sistemi bilgileri kayıt altına alınan organizasyonun yapısı ve özelliklerine bağlı olarak değişmektedir (Ömürberk, 2003).

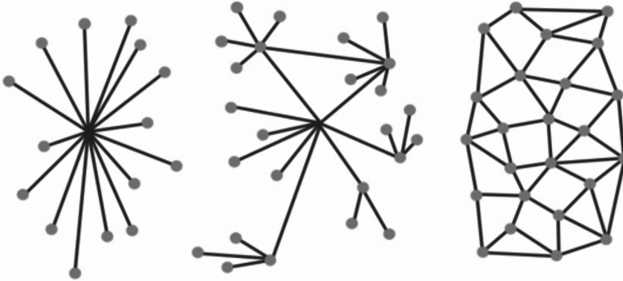
Muhasebe bilgi sistemi giderek büyüyen ve alt bölümlere ayrılan işletmelerin finansal raporlarının şeffaf, doğru ve sistematik şekilde hazırlanması için önemli bir araçtır. Sistem, gelişen teknolojinin etkisiyle zaman içerisinde

değişikliklere uğrayarak yenilikler kazanmıştır. Bu yenilikler işletmeler tarafından takip edilmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu teknolojilerden biri de blok zincir teknolojisidir.

3. BLOK ZİNCİR TEKNOLOJİSİ

Blok zincir teknolojisi ilk olarak bir kripto para birimi olan Bitcoin'de kullanılmış ve zaman içerisinde kendisine farklı kullanım alanlarında yer bulmuştur. Blok zincir teknolojisi, verilerin ağ üzerinde kayıtlı kullanıcılar tarafından bir şifreleme yöntemi ile sisteme kaydedildiği, kaydedilen verilerin bloklar halinde korunduğu ve blokların birbirine bağlanmasıyla beraber zincir şeklini alan bir veri tabanı olarak ifade edilmektedir. Reyna vd. (2018) blok zincir teknolojisini, yapılan işlemlerin güvenilirliğinin ağ üzerinde kayıtlı kullanıcılar tarafından doğrulanabildiği dağıtık defter yapısına sahip, şeffaf ve kaydedilen verilerin değiştirilemez özellikte olduğu güvenli bir veri yapısı olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifade ile blok zincir ağ üzerine şifrelenmiş olarak kaydedilen işlemlerin ve süreçlerin takip edilmesine olanak sağlayan dağıtık bir veri sistemidir (Sümer, 2021). Birbirine bağlantılı unsurlar sistemi oluştururlar. Sistemler farklı ağ yapılarına sahiptirler. Şekil 3.1'de görüldüğü üzere bunlar tek merkezden yönetilen merkezi yapılar, farklı merkezlerden verilerin paylaşıldığı çok merkezli yapılar ve veri kayıtlarının ve bilgi paylaşımlarının herhangi bir merkeze bağlı olmaksızın yapıldığı dağıtık yapılardır. Blok zincir teknolojisi dağıtık ağ yapısına sahip bir veri kayıt sistemidir (Şen, 2019). Veriler düğümler arasında dağıtık bir şekilde bulunmaktadır (Avunduk vd., 2018).

Şekil 3.1. Sistem ağ yapıları (Şen, 2019)



Sistem Şekil 3.1'de görüldüğü üzere bir merkeze bağlı olmaksızın işleyen ve dağıtık defter yapısı sayesinde kaydedilen verilerin ağ üzerinde kayıtlı tüm kullanıcılar tarafından görülebildiği bir yapıda oluşturulmuştur. Sistem üzerinde yapılacak olan her işlem dijital imzalar sayesinde korunmaktadır (Sümer,2021). Blok zincir sisteminde halka açık ve özel olmak üzere alıcı ve

göndericilerde bulunan iki tür anahtar bulunmaktadır ve veri transferleri bu anahtarlar aracılığıyla yapılmaktadır (Laurence, 2019). Sistem merkezi bir yapı tarafından düzenlenmemiştir (Duman, 2023). Ağ üzerinde kayıtlı kullanıcılar ağ içerisine kimliklerini belli etmeyecek adresler ile anonim olarak giriş yapmakta ve yapılan tüm işlemleri görebilmektedir (Iansiti ve Lakhani, 2017; Yli-Huomo vd., 2016; Sümer, 2021), ağ üzerine kayıtlı tüm kullanıcılardan bloklar üzerine veri girişi sağlanmadan önce izin alınmaktadır, ağ üzerine kaydedilen verilerin değiştirilmesi veya silinmesi için ağ üzerinde kayıtlı bütün kullanıcıların cihazlarından aynı anda bu verilerin değiştirilmesi veya silinmesi gerekmektedir. Dünya çapında ağ üzerine kayıtlı milyonlarca kullanıcısının olduğu sistemlerde bu işlemin gerçekleştirilmesi nerdeyse imkânsız olduğundan sistem üzerine kaydedilen verilerin değiştirilmesi veya silinmesi de neredeyse imkânsızdır. Şeffaf yapısı sebebiyle olası hatalar ve yapılacak olan siber saldırılar engellenmektedir. Sistem tüm bu özellikleri sayesinde güvenli ve erişilebilir olarak ifade edilmektedir (Tanrıverdi, 2019).

Geleneksel muhasebe sisteminde işlemler, kurumlar arasında gerçekleşen işlemlerin belirli bir sıra ile tamamlanması şeklinde ilerlemektedir. Fakat blok zincir teknolojisi sayesinde işlemler herhangi bir sıraya tabi olmadan ağ üzerinde kayıtlı tüm kullanıcıların aynı anda işlemlerini gerçekleştirebilmesiyle tamamlanabilmektedir (Babur, 2022).

Blok zincir teknolojisi sahip olduğu özellikler ve çalışma biçimi sebebiyle muhasebe alanında pek çok avantaj ve dezavantaja sahiptir. Blok zincir teknolojisinden sağlanan avantajları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Sümer, 2021; Tanrıverdi vd., 2019):

Veriler ağ üzerinde kayıtlı tüm kullanıcıların cihazlarında kopyalanmış haldedir. Bu sayede verilerin kaybı ve değiştirilmesi mümkün olmamakta, siber saldırılar sonucunda veri kayıplarının önüne geçilebilmektedir.

Blok zincir teknolojisinde kullanıcılar ağ üzerine kaydedilen verilere anlık olarak erişebilmelerinin yanında geçmiş verilere de erişim sağlayabilmektedir. Sistem bu özelliği sebebiyle şeffaf bir yapıdadır.

Sisteme gömülü akıllı sözleşmeler sayesinde tahsilat ve ödeme gibi önceden belirlenen işlemlerin otomatik olarak yerine getirilebilecektir.

Blok zincir teknolojisi merkez yapısı sayesinde araçları ortadan kaldırmaktadır bu sayede aracı kullanımı sebebiyle ortaya çıkan maliyetleri azaltmaktadır. Aracı kullanımının ortadan kalkması aynı zamanda veri kaybının ve bilgi gizliliğinin ihmal edilmesinin de önüne geçmektedir (Zyskind vd., 2015).

Aracı kullanımı gerektirmeyen uygulamaları sayesinde işlemler daha hızlı ve hatasız olarak gerçekleştirilebilecektir.

Blok zincir teknolojisinin dezavantajlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Sümer, 2021; Tanrıverdi vd., 2019):

Sistem çalışması için çok fazla enerji tüketilmekte ve pahalı bilgisayar sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum blok zincir teknolojisinin kullanımının yaygınlaşmasının önüne geçen engellerden birisi olarak gösterilebilmektedir.

Geleneksel veri tabanlarına kıyasla performans bakımından yetersiz kalmaktadır. Sistem üzerine eklenecek her yeni kayıt için depolama alanı ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Ağ üzerinde kayıtlı her kullanıcının tüm verileri kopyalayabiliyor olması kullanıcı mahremiyetine zarar verebilmektedir.

Blok zincir sisteminde her kullanıcının verilere ulaşabilmesi için her hesabın gizli tutması gereken özel anahtarlar mevcuttur. Kullanıcı tarafından bu özel anahtarın kaybedilmesi verilerin de kaybedilmesine neden olmaktadır.

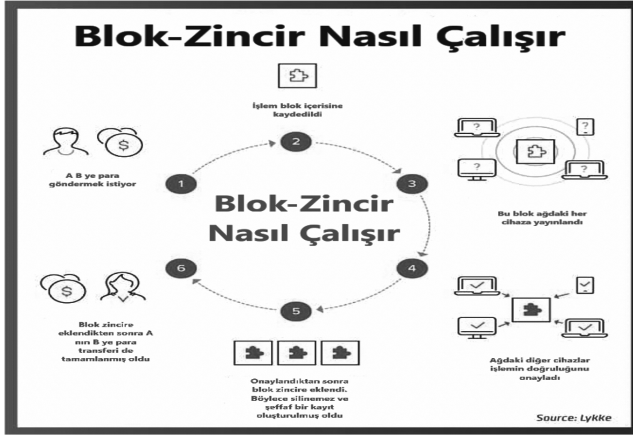
Sistem herhangi bir otorite tarafından denetlenmemektedir. Bu durum sistemi siber saldırılara ve yasadışı finansal uygulamalara karşı savunmasız hale getirmektedir.

Yeni bir blok oluşturulması için gereken süre fazladır.

Kısa süre içerisinde fazla işlemin yapıldığı ve ağ üzerine çok fazla sayıda kayıt yapılmasının gerekli olduğu işlemler sırasında sistem yetersiz kalmaktadır.

Blok zincir teknolojisinde kullanılan sistemin temel özelliklerini bloklar ve akıllı sözleşmeler oluşturmaktadır. Blok zincirinin çalışma şekli Şekil 3.2'de yer almaktadır. Şekilde görüldüğü üzere sistem çalışma yapısı ilk olarak yapılmak istenen işlemin blok içerisine kaydedilmesi ile başlamaktadır ve bu bloğun ağ üzerindeki kullanıcılara yayınlanması ile devam etmektedir. Bir sonraki aşama ise yayınlanan bloğun ağda kayıtlı cihazlar tarafından onaylanmasıdır. Onaylanan bloğun zincire eklenmesiyle beraber yapılmak istenen işlem kaydı silinmez ve değiştirilemez bir şekilde oluşturulmuş olmaktadır. Son olarak işlemin kaydedildiği bloğun zincire eklenmesiyle beraber veri kaydı tamamlanmış olmaktadır.

Şekil 3.2. Blok zincir sisteminin çalışma biçimi (Tanrıverdi vd., 2019)

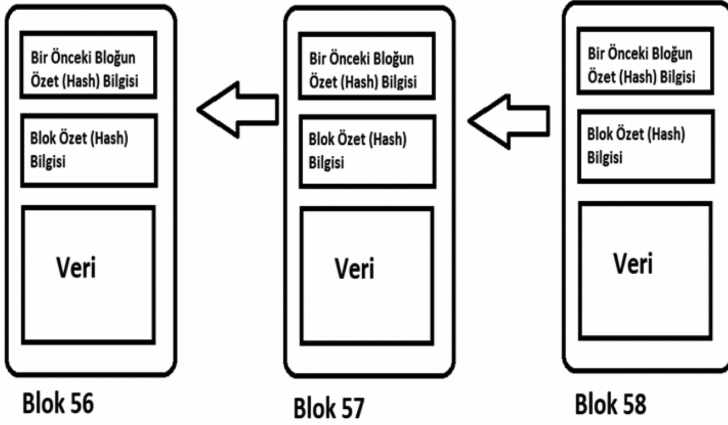


Bloklar

Blok, verilerin sistem üzerine şifreleme yöntemiyle kaydedildiği yapılardır. Blok zincirinin ilk bloğu ana bloğu olmayan başlangıç bloğudur (Kılınç, 2020). Bloklar blok başlığı ve gövdesinden oluşur. Bir blok tamamlandığında bu zincirdeki en son bloğa bağlanır ve bu işlem veri girişi devam edip bloklar ortaya çıktığı sürece devam eder ve zincir halini alarak blok zincir yapısına dönüşür. Bilgiler bloklar üzerine “hash” adı verilen özel şifreler aracılığıyla kaydedilir (Babur, 2022). Sistem üzerine kayıtlı bloklardan herhangi biri üzerinde yapılacak bir değişiklik tüm blokları etkilemektedir. Bir blok üzerinde değişiklik yapıldığı zaman ardından gelen tüm bloklarda değişiklik yapılması gerekmektedir. Bu çok sayıda kullanıcının bulunduğu sistemler için neredeyse imkansızdır. Çünkü dağıtılmış defter özelliği sebebiyle bilgiler ağ üzerinde kayıtlı tüm kullanıcıların cihazlarında mevcuttur (Avunduk, 2018).

Ana bloğu olmayan başlangıç bloğu hariç tüm bloklarda iki “hash” değeri mevcuttur. Şekil 3.3’de görüldüğü üzere bunlar mevcut bloğun “hash” ı ve bir önceki bloğun “hash” değeridir. Hash değeri, bloktaki verilerin şifrelendiği eşit uzunluktaki kısaltmalardır. Blok üzerine eklenecek her yeni veri girişinde hash değeri değişmektedir.

Şekil 3.3. Blok zincir yapısı (Nakamoto, 2008)



Blok zincir sistemi, ağ üzerine kimlerin veri girişi yapabileceği ve kaydedilen verilerin kimler tarafından görülebilir olacağı esasları itibarıyla farklı şekillerde tasarlanmıştır. Sistem, genel (açık) blok zincirleri, izin verilen blok zincirleri ve özel blok zincirlerinden oluşmakta olup kısa tanımları şöyledir (Avunduk, 2018):

Genel (Açık) Blok zincirleri: En bilinen örneği ile Bitcoin ve benzeri geniş bir ağa sahip yapılar genel blok zincirleridir.

İzin Verilen Blok zincirleri: Zincir içerisinde bulunan kullanıcıların yapabileceklerinin kontrol altında olduğu yapılar izin verilen blok zincirleridir.

Özel Blok zincirleri: Diğer sistem şekillerine göre daha küçük yapıda olmakla beraber ağ içerisinde gizli bilgiler barındıran yapılar özel blok zincirleridir. Bu tür blok zincir yapılarını en çok ilaç firmaları kullanmaktadır. İlaç firmaları mevcut formüllerinin güvenliğini sağlamak amacıyla ağ içerisinde gizli bilgiler barındıran özel blok zincirlerini kullanmaktadır.

Akıllı Sözleşmeler

Akıllı sözleşmeler blok zincir ağına kodlarla işlenmiş olan ve sisteme dâhil olan taraflar arasında bir yazılım yardımıyla birçok işlemin yapılmasına olanak sağlayan bir sözleşme olarak tanımlanır (Çekin, 2019). Bu sözleşmeler farklı bir adres ile sisteme tanımlanır ve blok zincirde bu adres ile saklı kalır. Önceden belirlenen olayların meydana gelmesiyle sistem fonksiyonları devreye girer ve sözleşmenin gerekenleri otomatik olarak yerine getirilir (Tanrıverdi vd., 2019). Bu durum sistemin daha hızlı çalışmasını ve kullanıcıların istenen işlemleri daha kolay ve doğru yapmasını sağlamaktadır.

Akıllı sözleşmeler merkezi bir yapıda olmayıp dağıtık şekildedirler ve bu özellikleri sayesinde ağ üzerinde kayıtlı tüm kullanıcılar tarafından kontrol edilebilmektedirler. Sözleşmelerin şeffaflığı ve güvenliği blok zincir tarafından sağlanmaktadır. Akıllı sözleşmeler adres, fonksiyonlar ve önceden belirlenmiş durumlardan oluşan yapıdadırlar (Bahga, 2016). Sözleşmeler sistem içerisinde banka, noter, vb. aracıları ortadan kaldırmaktadır. Şekil 3.4'de görüldüğü üzere akıllı sözleşmelerde geleneksel sözleşmelerden farklı olarak 3. taraf bulunmamaktadır. Bu durum hatalı veri girişlerini ve aracı kullanımı sebebiyle ortaya çıkan maliyetleri ortadan kaldırmaktadır.

Şekil 3.4. Geleneksel sözleşme ve akıllı sözleşme farkı (Şengöz,2020)



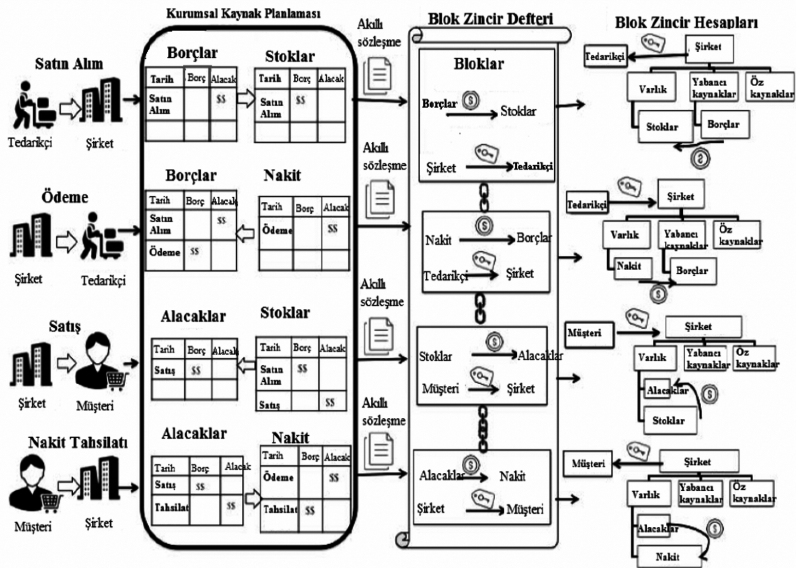
4. BLOK ZİNCİR TEKNOLOJİSİ VE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ

İlk olarak kripto para birimi olan Bitcoin ile kullanımı yaygınlaşmaya başlayan blok zincir teknolojisi zaman içerisinde pek çok sektörde (finans, sağlık, gayrimenkul vb.) ve muhasebe alanında da uygulanmaya başlanmıştır (Uysal ve Kurt, 2018). Blok zincir teknolojisi sahip olduğu özellikler sayesinde muhasebe alanında birçok fırsat barındırmakta, muhasebe bilgi sisteminin dijital gelişmelere paralel bir gelişme göstermesine ve muhasebe meslek mensuplarının bu gelişmeleri takip ederek yeni beceriler kazanmalarına ve mevcut becerilerini geliştirmelerine olanak sağlamaktadır.

Muhasebe bilgi sisteminde blok zincir teknolojisinin kullanımına neden olan etmenlerden birisi sistemin sağladığı veri güvenliğidir. Sistem üzerine kaydedilecek tüm verilerin sistemde kayıtlı tüm kullanıcıların cihazlarında kayıtlı olmasını sağlayan dağıtık defter yapısı sayesinde veriler silinme, değiştirilme ve kaybolma risklerine karşı korunmaktadır. Bu sayede kaydedilen veriler anlık olarak takip edilebildiği gibi geçmiş bilgiler de sistem kullanıcıları tarafından görüntülenebilmektedir (Ceylan ve Işık, 2023). Sistem yapısının şeffaflık özelliği sayesinde muhasebe bilgi sistemine kaydedilen bilgiler bilgi kullanıcıları tarafından daha güvenilir hale gelmektedir ve muhasebe bilgi sistemine olan güveni artırmaktadır. Ayrıca bloklara kaydedilecek her verinin ağ üzerinde kayıtlı tüm kullanıcıların onayından geçmesi zorunluluğu hile ve yolsuzluk gibi riskleri minimum seviyeye indirmeyi sağlamaktadır.

Muhasebe bilgi sisteminde blok zincir teknolojisinin kullanımının başlaması ile birlikte özünde çift taraflı kayıt sistemi olan üç taraflı kayıt sisteminin kullanımı gündeme gelmiştir (Uysal ve Kurt, 2018). Üç taraflı kayıt sisteminde üç taraf bulunmaktadır bunlar bir bağımsız aracı ve işlemde yer alan iki taraftır. Sistem içerisinde ağa kaydedilen verilerin üç ayrı taraftan kaydedilmektedir. Sistem yapılan her işlemin bağımsız ve güvenilir bir aracı tarafından sürekli denetlenmesini gerekli kılar. Şekil 4.1'de görüldüğü üzere üç taraflı kayıt sisteminde aynı işlemdeki tarafların muhasebe kaydı ayrı olarak değil aynı defter içerisinde birbirine bağlı bloklarda gerçekleşmektedir.

Şekil 4.1. Üç taraflı kayıt sistemi örneği (Dai ve Vasarhelyi, 2017)



Sistem içerdiği akıllı sözleşmeler sayesinde aracı kullanımını ortadan kaldırmaktadır ve bu sayede aracı kullanımı sebebiyle ortaya çıkan veri kayıplarını önlemekte ve aracı kullanımı sebebiyle ortaya çıkan maliyetleri de ciddi oranda azaltmaktadır. Blok zincir teknolojisi meslek mensuplarının işlerini daha kolay biçimde gerçekleştirmelerine ve muhasebe bilgi sisteminin daha etkin kullanımına olanak sağlamaktadır. Bunun için de meslek mensuplarının dijital dönüşümün bir sonucu olarak mesleki ve dijital yetkinliklere (Topbaş, 2023) sahip olmaları gerekmektedir.

5. SONUÇ

Endüstri 4.0'ın beraberinde getirdiği teknolojik gelişmeler neredeyse her sektörde kendisine kullanım alanı bulmuştur. Bilgi teknolojilerine olan güvenin artmasıyla beraber muhasebe bilgi sistemi için de yeni uygulamaların hayata geçirilmeye başlandığı görülmektedir. Blok zincir teknolojisi bu yeni uygulamalardan birisidir. Sistemin dağıtık defter yapısı ve akıllı sözleşmeler gibi özellikleri içerisinde barındırması sebebiyle blok zincir teknolojisinin muhasebe alanında kullanımının yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. Merkezi bir yapısının olmaması, kaydedilen verilerin silinemez ve değiştirilemez olmasını sağlayan altyapısı, sürekli denetim, gerçek zamanlı muhasebe işlemleri ve üç taraflı muhasebe sisteminin kullanılmaya başlanmasına imkân vermesi anlaşılabilir, ihtiyaca uygun, güvenilir ve karşılaştırılabilir finansal bilgi ihtiyacını karşılayacaktır.

Blok zincir teknolojisi sistemi içerisine gömülü akıllı sözleşmeler de muhasebe alanında yeni fırsatlar ortaya çıkartmaktadır. Akıllı sözleşmeler önceden belirlenen ve sisteme girilen olayların gerekli şartlar yerine getirildiği durumlarda hiçbir izne ihtiyaç duyulmadan otomatik olarak yerine getirilmesini sağlamaktadır. Bu şekilde banka noter vb. aracı kurumlar ortadan kaldırılmış olmaktadır. Bu durum aracı sebebiyle ortaya çıkan bilgi kaybı, yanlış ve eksik kayıtların önüne geçilmesi ve aracı kullanımının neden olduğu maliyetlerden de tasarruf edilmesine imkân sağlamaktadır.

Tüm bilgilerin sistem üzerine şeffaf bir şekilde kaydedilmesi muhasebe bilgi sistemine olan güvenin artmasını sağlamaktadır. Muhasebe alanında blok zincir teknolojisinin kullanımı sonucunda özünde çift taraflı kayıt sistemi olan üç taraflı kayıt sisteminin kullanımı gündeme gelmiştir. Üç taraflı kayıt sistemi ile işletmelere ait muhasebe verileri farklı defterler yerine tek bir defterde kayıt altına alınmaktadır.

Nitekim blok zincir teknolojisinin muhasebe bilgi sisteminin daha şeffaf, anlamlı ve doğru bilgileri üretmesine ve aynı zamanda muhasebe meslek mensuplarının iş yüklerinin (defter kayıt işlemlerinin otomatik yapılması nedeniyle) azalmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Ancak sistemin çalışması için yüksek enerji kullanan gelişmiş cihazlara ihtiyaç duyulması bu yeni teknolojinin dünya genelinde yayılma hızında yavaşlamaya neden olmaktadır. Blok zincir teknolojisinin işletmelerde kullanımının artması sonucunda yakın gelecekte muhasebe bilgi sistemi süreçlerinin gerektirdiği temel yetkinliklerin yanı sıra mesleki ve dijital yetkinliğe sahip teknik bilgi düzeyi, analiz ve yorum yeteneği yüksek meslek mensuplarının varlığına ihtiyaç duyulacağı öngörülmektedir.

6. KAYNAKLAR

- Akgün, A. İ. ve Kılıç, S. (2013). Muhasebe bilgi sisteminin işletme yönetiminin etkinliği üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20 (2), 21-36.
- Alsaqa, Z. H., Hussein, A. I., ve Saddam, M. M. (2020). The impact of blockchain on accounting information systems. *Journal on Information Technology Management*, 11, 62-80.
- Arifin, Z. (2017). Dynamic capability and technology adoption for improving firm's performance. Deutschland: Lambert Academic Publishing, LAP Lambert Academic Publishing.
- Avuduk, H. ve Aşan, H. (2018). Blok zinciri (Blockchain) teknolojisi ve işletme uygulamaları: genel bir değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 369-384.
- Babur, Y. ve Karahan, F. (2022). İşletmelerde Blockchain teknolojisinin kullanımının belirleyicileri Kütahya il örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (Özel sayı).
- Bahga, A. ve Madiseti, V. A. (2016). Blockchain platform for industrial internet of things. *Journal of Software Engineering and Applications*, 9, 533-546.
- Büyükarıkan, U. (2021). Muhasebe bilgi sisteminde kullanılan yeni bilgi teknolojileri ve bu teknolojilerin rolü. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 15-25.
- Ceylan, O. ve Isık, A. H. (2023). Blok zincir teknolojisi ve uygulama alanları. *Uluborlu Mesleki Bilimler Dergisi*, 6(1), 129-154.
- Çalış-Duman, M. (2023). Sürdürülebilir işletmeler için yeni bir çözüm olan Blok zinciri teknolojisi üzerine sistematik bir inceleme. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(1), 192-214.
- Çekin, M. S. (2019). Borçlar hukuku ile veri koruma hukuku açısından Blockchain teknolojisi ve akıllı sözleşmeler: Hukuk düzenimizde bir paradigma değişimine gerek var mı?. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77, 315-341 .
- Dai, J. ve Vasarhelyi, M. A. (2017). Toward Blockchain-based accounting and assurance. *Journal of Information Systems*, 31(3), 5-21.
- Demirhan, H. (2019). Vergi denetiminde yeni bir yaklaşım olarak Blok zinciri teknolojisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 857-876.
- Deran, A., Beller-Dikmen, B., Özçelik, M. (2021). Blok zinciri teknolojisinin ödeme sistemleri, muhasebe bilgi sistemi ve denetim sürecine etkisi; Kripto Varlıkların Finansal Tablolarda Raporlanması. *Erciyes Akademi*, 35(3), 1215-1245. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.957594>

- Fullana, O. ve Ruiz, J. (2021). Accounting information systems in the Blockchain era. *International Journal Of Intellectual Property Management*.
- Güdelci, E. N. (2022). New Era in Blockchain technology and better accounting information. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 15(2), 437-461. <https://doi.org/10.29067/muvu.1012664>
- Gül, H. (2019). Blokzincir (Blockchain) teknolojisi ve muhasebe bilgi sistemine etkileri. Künüşen, H. H., Quliyeva, X., Seçgin, Y. (Ed.). Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar içinde 186-195.
- Iansiti, M., Lakhani, K. R. (2017). The truth about Blockchain. *Harvard Business Review Magazine*.
- Jumshudlu, S. (2019). Muhasebe Bilgi Sistemleri: Küçük ve Orta Büyüklükteki işletmeler üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kazak G. ve Erdemir, N.K. (2020). Muhasebe bilgi sisteminin etkinliğinin artırılmasında Blok zinciri teknolojisinin rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 464-481.
- Kılınç, Y. (2020). Blockchain teknolojisi: muhasebe ve denetim mesleği açısından bir inceleme. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 13(3), 989-1011.
- Laurence, T. (2019). Blockchain for dummies. United States: John Wiley and Sons, Inc.
- Nakamoto, S. (2008). Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system. *Decentralized Business Review*, 21260.
- Ömürberk, V. (2003). Kurumsal kaynak planlamasında muhasebe bilgi sisteminin rolü: Gıda sektöründe uygulama (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Özbakiş, O. (2009). İşletmelerde yönetim bilgi sistemi uygulamaları (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız teknik üniversitesi fen bilimler enstitüsü, İstanbul.
- Reyna, A., Martín, C., Chen, J., Soler, E., ve Díaz, M. (2018). On blockchain and its integration with IoT challenges and opportunities. *Future Generation Computer Systems*, 88, 173-190.
- Sarwar, M. I., Iqbal, M. V., Alyas, T., Namoun, A., Alrehaili, A., Tufail, A., ve Tabassum, N. (2021). Data Vaults for Blockchain-Empowered Accounting Information Systems. IEEE Access.
- Sümer, G. (2021). Dünyada ve Türkiye’de Blok zincir teknolojisinin gelişimi ve kripto paralar. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 191-207.

- Şen, F. (2019). Blokzincir ve ötesi: dağıtık kayıt teknolojisi (DKT). 2 Ekim 2023 tarihinde <https://www.linkedin.com/pulse/blokszincir-ve-%C3%B6tesi-da%C4%9F%C4%B1t%C4%B1k-kay%C4%B1t-teknolojisi-dkt-faruk-%C5%9Fen> adresinden erişildi.
- Şengöz, M. (2020). Blockchain akıllı sözleşme mantığı ve dış ticaret. 2 Ekim 2023 tarihinde <https://www.linkedin.com/pulse/blockchain-akilli-s%C3%B6zle%C5%9Fme-manti%C4%9Fi-ve-di%C5%9F-ticaret-meral-sengoz/> adresinden erişildi.
- Tanrıverdi, M., Uysal, M., ve Üstündağ, M. T. (2019). Blok Zinciri Teknolojisi nedir? ne değildir?: alanyazın incelemesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 12(3), 203-217.
- Topbaş, N. (2023). Blockchain teknolojisi'nin muhasebe meslek mensupları üzerine etkisi: Çanakkale örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Uysal, T. U., ve Kurt, G., (2018). Muhasebede ve denetimde Blok zinciri teknolojisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 467-481.
- Yli-Huomo, J., Ko, D., Choi, S., Park, S., ve Smolander, K., (2016). Where is current research on Blockchain technology?. *A Systematic Review*. Plos one, 11(10).
- Zyskind, G., Nathan, O., ve Pentland, A. (2015). Decentralizing privacy: using Blockchain to protect personal data. In Security and Privacy Workshops (SPW).