

1ST INTERNATIONAL CONGRESS ON MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

BOOK OF ABSTRACTS

Prof.Dr.Ali AKDEMİR
Editor and Chairman of The Congress

ISTANBUL, 27-28 November 2020

ORİON KİTABEVİ

ISBN: 978-605-9524-90-2

© **Orion Kitabevi, Ekim-2020**

1st International Congress On Management Of Organizations

Chairman of the Congress: Prof.Dr. Ali AKDEMİR

Baskı

Repro Bir Matbaacılık Kâğıt Reklam Tasarım Ticaret Ltd. Şti/**Sertifika**

No:47381

İvogsan 1518.Sok.2/30 Mat-Sit İş Merkezi Ostim

Yenimahalle /Ankara

Tel:0312 230 19 05

Orion Kitabevi

Selanik Cad. No:72 06640 Kızılay / ANKARA

Tel: 0 312 417 78 35

Orionkitabevi@gmail.com

www.orionkitabevi.com.tr-orion@orionkitabevi.com.tr

PREFACE

Our multi-author book titled "Management of Organizations" was published under our editorial in 2018. BETA Publication House undertook the printing and publication.

This was the first book to have been published with this title and content. There is no doubt that it was presented to our readers and students as one of the formerly published management books.

In particular, the first and original side was that it was published and prepared in a content that concerns all profit and non-profit organizations. The original side of our study was that it contained content that included public organizations, NGOs, businesses, local governments, international organizations, and international businesses. Because our claim was that all organizations are similar to a certain level in terms of management.

Our second different aspect stems from our handling of management issues. We cover all management issues in four different categories.

Management dimensions from conceptual-theoretical perspectives, management from subject-thematic perspectives, management from institutional perspectives, and finally management from inter-institutional transition perspectives are designed by us as the components and components of organizations.

The handling of such management issues inspired us to produce 4P-like acronyms: 4K of the management.

Moreover, in this abbreviated concept, the first letters of four words are formed from Turkish: Management from Conceptual-Theoretical-Kavramsal-Perspectives, Management from Subject-Thematic-Konusal-Perspectives, Management from Institutional-Kurumsal-Perspectives and Management from Inter-Institutional-Kurumlararası-Transition Perspectives.

When it is accepted, we will have the happiness of bringing Turkish concepts and abbreviations to management science.

I must say that our book received criticism that it received attention and received criticism. It means the purpose has been achieved.

As the Community of Organizations' Management, we started preparations for the congress after the book. Posters were printed for promotion purposes, a web page was created. We followed up an

intense study, we started a year ago, and finally we received about 140 abstracts. Our scientific committee members, especially our Scientific Evaluation Board President Prof. Dr. Muhittin KARABULUT, evaluated the papers meticulously. Proceedings book has been prepared.

The categorization of the papers was the same as that of the book:

- Management from Conceptual-theoretical aspects
- Management from Subject-thematic aspects
- Management from Institutional aspects
- Management from Inter institutional aspects

Papers in this book are in this line.

Our congress will be held in Istanbul Taksim, Elit World Hotel on 27-29 March 2020. Participation level will be high, popular and controversial papers will be presented as well as research-based papers. Competent practitioners, local administrators, CEOs and NGO representatives will make presentations in their fields.

The last word of the preface is for thanks. I would like to thank our President of the Scientific Evaluation Board, valuable scientist Prof. Dr. Muhittin KARABULUT, President of the International Organizations Association, dear friend Prof. Dr. Hasret ÇOMAK and the Secretary General of our book and congress, Assoc. Prof. Dr. Vildan DURMAZ. I would also like to thank our friends who made an effort in cooperation with them. We sincerely thank all members of the Community of Organizations' Management, many thanks to the presenters, sponsors and conference organizers.

Many thanks to Mr. Özgür GÖZÜKARA, Chairman of the Board of Trustees of Arel University and Prof. Dr. Ali Argun KARACABEY, Arel University Rector, for their positive approach and contribution.

I am convinced that our congress will be successful.

*Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Chairman of the Congress
28.02.2020
Sefaköy Campus, İstanbul*

TEAM

CONGRESS HONORARY PRESIDENT

Özgür GÖZÜKARA, Chairman of the Board of Trustees of Istanbul Arel University

BOARD MEMBERS

Prof. Dr. Ali AKDEMİR
CHAIRMAN OF THE BOARD

Prof. Dr. Hasret ÇOMAK
ASSOCIATION-CONGRESS INTERACTION COORDINATOR

Prof. Dr. Muhittin KARABULUT
CHAIRMAN OF ACADEMIC EVALUATION COMMITTEE

Assoc. Prof. Vildan DURMAZ
GENERAL SECRETARY-EXECUTIVE BOARD PRESIDENT

Asst. Prof. Özlem ATAN
GENERAL ORGANIZATION- FINANCE

Prof. Dr.Serap İNCAZ
GENERAL ORGANIZATION- ADVISORY COMMITTEE

Prof. Dr.Gürol ÖZCÜRE
GENERAL ORGANIZATION- FINANCE

Assoc. Prof. F. Oben ÜRÜ SANI
GENERAL ORGANIZATION- ACADEMIC AFFAIRS

Prof. Dr.Harun DEMİRKAYA
MID-ASIA COUNTRIES PUBLICITY & ORGANIZATION

Prof. Dr.Tuğba KARABULUT
INTERNATIONAL RELATIONS

Prof. Dr.Derman KÜÇÜKALTAN
TURKEY PUBLICITY

Assoc. Prof. Yener PAZARCIK
ACADEMIC AFFAIRS

Asst. Prof. Selva STAUB
USA PUBLICITY

Asst. Prof. Berk KÜÇÜKALTAN
EU COUNTRIES PUBLICITY

ADVISORY BOARD MEMBERS (InAlphabeticalOrder)

Ali Ercan AKPOLAT
 Hatice ALIN
 Nazım ANIL
 Prof. Dr. Hasan ARSLAN
 Dr. Hakan BAHADIR
 Prof. Dr. Melih BAŞ
 Prof. Dr. Hikmet BAŞMAK
 İhsan BAŞPINAR
 Rıdvan BUDAK
 Prof. Dr. Ahmet DURMAZ
 Yavuz ELMA
 Hikmet ERENKAYA
 Asst. Prof. Ahmet FİDAN
 Fikri GÜLBEYCAN
 Ezgi GÜNEŞDOĞDU
 Assoc. Prof. Bulent GÜVEN
 Veli KONDAK
 Ahmet KÜÇÜK
 Mustafa KÜPÇÜ
 Prof. Dr Sedat MURAT
 Prof. Dr. Mehmet Emin ÖZEL
 Dr. Hasibe ÖZGÜMÜŞ
 Dr. Hasan PEKDEMİR
 Prof. Dr. Mehmet ŞAHİN
 Prof. Dr. Sefer ŞENER
 Gürsel TEKİN
 Bünyamin Nami TONKA
 Kemal TURSUN
 Prof. Dr. Salih Zeki TUTKUN
 Dr. Tarık TÜMERLİ
 Prof. Dr. Atıf URAL
 Dr. Ümit Özcan ÜNDÜZ
 Gönül Ömür ÜŞÜMÜŞ
 Asst. Prof. Osman YILMAZCAN
 Fercan YAVUZ

**SCIENCE BOARD /MEMBERS AND TASKS SCIENTIFIC
COMMITTEE**

Prof. Dr. Ali Argun KARACABEY

Prof. Dr. Abdullah YAVAŞ

Prof. Dr. Ahmet DURMAZ

Prof. Dr. Agah Sinan ÜNSAR

Dr. Aigul ISKAKOVA

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN

Dr. Arzu MAMMADOVA

Prof. Dr. ArwaaFkhriAbdulateef ALBAYATİ

Assoc. Prof. Aslı AYBARS

Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN

Asst. Prof. Aylin ERDOĞDU

Assoc. Prof. Ayşe CİNGÖZ

Prof. Dr. Ayşe Yiğit ŞAKAR

Prof. Dr. Ayşen ÇELEN ÖZTÜRK

Prof. Dr. Babek TAHERİ

Assoc. Prof. Bakyt KİYASSOVA

Prof. Dr. Batuhan GÜVEMLİ

Prof. Dr. Berit GÖKÇE CEYLAN

Asst. Prof. Berk KÜÇÜKALTAN

Asst. Prof. Betül AYÇA

Prof. Dr. Birsen KARPAK

Assoc. Prof. Burak Şakir ŞEKER

Dr. Bülent DEMİR

Prof. Dr. Cüneyt AKALIN

Asst. Prof. Cüneyt DİRİCAN

Asst. Prof. Çiğdem KAYA

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Prof. Dr. Derman KÜÇÜKALTAN

Prof. Dr. Doğan PERİNCEK

Assoc. Prof. Didem RODOPLU ŞAHİN

Assoc. Prof. Ebru GÖZÜKARA

Asst. Prof. Ebru KARPUZOĞLU ÖZELMAS

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Prof. Dr. Enrique BONSON

Prof. Dr. Enver DURAN

Prof. Dr. Ercan SIRAKAYA TÜRK

Assoc. Prof. Erdal AYDIN

Assoc. Prof. Erdal ŞEN

Prof. Dr. Erkan BAYRAKTAR

Asst. Prof. Esra AYDIN GÖKTEPE

Prof. Dr. Esra HATİPOĞLU

Prof. Dr. Evren AYRANCI

Assoc. Prof. F. Oben ÜRÜ SANI

Prof. Dr. Fatih SEMERCİÖZ

Prof. Dr. Fatma TEKTÜFEKÇİ

Prof. Dr. Flera SAYFULINA

Prof. Dr. Francesco SIDOTI

Prof. Dr. Göksel ATAMAN

Prof. Dr. Gönen DÜNDAR

Asst. Prof. Gözde MERT

Asst. Prof. Gülbeniz AKDUMAN

Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE

Asst. Prof. Güven Gürkan İNAN

Prof. Dr. Hakan ÇETİNTAŞ

Prof. Dr. Hakan KAĞNICIOĞLU

Assoc. Prof. Hakan KOÇ

Dr. Haydar DOĞAN

Prof. Dr. Halit KESKİN

Prof. Dr. Harold Andrew PATRICK

Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA

Prof. Dr. Hasret ÇOMAK

Prof. Dr. Hikmet BAŞMAK

Prof. Dr. Hüseyin İNCE

Prof. Dr. Hüseyin YILMAZ

Prof. Dr. İbrahim ANIL

Assoc. Prof. İlknur KUMKALE
 Assoc. Prof. İrge ŞENER
 Prof. Dr. John E. SPILLAN
 Assoc. Prof. Kerem MEMMEDOV
 Prof. Dr. Kıymet ÇALİYURT
 Prof. Dr. Korhan OYMAN
 Prof. Dr. Mahmut ARSLAN
 Prof. Dr. Mahmut GÜLER
 Prof. Dr. Melek Güneş YAVUZER
 Assoc. Prof. Mine AFACAN FINDIKLI
 Prof. Dr. Muhittin KARABULUT
 Dr. Murad ISKENDEROV
 Dr. Mustafa ASLAN
 Prof. Dr. Mustafa PAKSOY
 Assoc. Prof. N. Öykü İYİGÜN
 Dr. Naciye KAYA
 Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN
 Dr. Nesrin BAŞPINAR
 Assoc. Prof. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ
 Prof. Dr. Nevide Akpınar DELLAL
 Assoc. Prof. Nihal KARTALTEPE BEHRAN
 Assoc. Prof. Nurdan ÇOLAKOĞLU
 Asst. Prof. Osman YILMAZCAN
 Asst. Prof. Özlem ATAN
 Prof. Dr. Rafail HESENOV
 Prof. Dr. Rajen MOOKERJEE
 Prof. Dr. Sadi UZUNOĞLU
 Dr. Saltuk DURAN
 Asst. Prof. Sanem BERKÜN
 Prof. Dr. Seda ÜNSAR
 Assoc. Prof. Selva STAUB
 Assoc. Prof. Sena ERDEN AYHÜN
 Prof. Dr. Serap İNCAZ

Asst. Prof. Seyhan Bilir GÜLER
Assoc. Prof. Sezer CİHAN GÜNAYDIN
Dr. Sibel BİLKAY
Prof. Dr. Sibel TURAN
Dr. Suzanna ERGUN
Prof. Dr. Talha HARCAR
Dr. Tayfun YILDIZ
Prof. Dr. Tuğba KARABULUT
Prof. Dr. Uğur YOZGAT
Prof. Dr. Usama Abdulrahman Numan AIDOURI
Prof. Dr. Ülkü UZUNÇARŞILI
Prof. Dr. Vasila HACIYEVA
Assoc. Prof. Vildan DURMAZ
Asst. Prof. Volkan HACIOĞLU
Asst. Prof. Volkan TATAR
Assoc. Prof. Yağmur ÖZYER AKSOY
Asst. Prof. Yasin AKSOY
Yasin ROFCANİN
Assoc. Prof. Yener PAZARCIK
Assoc. Prof. Yıldız Sadettin ABDULGANİ
Prof. Dr. Zeliha CENGİZ ESER
Prof. Dr. Zhampeisova KORLAN KABYKENKYZY
Prof. Dr. Zlatko ZHOGLV

EXECUTIVE BOARD MEMBERS

Assoc. Prof. Vildan DURMAZ
GENERAL SECRETARY-EXECUTIVE BOARD PRESIDENT

Assoc. Prof. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ
DEPUTY GENERAL SECRETARY-EXECUTIVE BOARD VICE
PRESIDENT

Assoc. Prof. Yağmur ÖZYER AKSOY
VICE CHIEF EXECUTIVE OFFICER, SPONSORS AND PUBLICITY

Dr. Mustafa ASLAN
VICE CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Dr. Haydar Baki DOĞAN
VICE CHIEF EXECUTIVE OFFICER, CONGRESS PANEL

Lecturer Dr. C. Hülya ATEŞOĞLU
WEBSITE DESIGN & CORRESPONDANCE

Asst. Prof. Betül AYÇA
BUDGET

Assoc. Prof. Sena ERDEN AYHÜN
VISUAL MATERIAL DESIGN

Dr. C. Yağmur S. BAHÇECİK
SECRETARY OF CONGRESS

Dr. Nesrin BAŞPINAR
WORKSHOPS

Asst. Prof. Sanem BERKÜN
ACADEMIC JOURNAL INTERACTION

Esq. Çağla ARSLAN BOZKUŞ
DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT TRAINING
SEMINAR

Dr. C. Zeki ÇETİN
FINANCIAL AFFAIRS & REPORTING

Dr. C. Ersan DİKİLİ
SPONSORS AND PUBLICITY

Dr. C. Serhat DEMİR
SPONSORS AND PUBLICITY

Lecturer Yasemin DURAN
POSTER DESIGN

Asst. Prof. Esra AYDIN GÖKTEPE
GENERAL ORGANIZATION

Asst. Prof. Volkan HACIOĞLU
TRANSLATION

Dr. C. Haşim İNAL
CONGRESS PANEL

Asst. Prof. Çiğdem KAYA
PURCHASING

Dr. Naciye KAYA
OFFICIAL CORRESPONDENCE

Dr. Seyhani KOÇ
IT

Assoc. Prof. Gönül KONAKAY
LOGISTICS

Asst. Prof. Gözde MERT
SOCIAL MEDIA

Assoc. Prof. Gülden TURHAN
PROMOTION & MARKETING

Lecturer Dr. C. Nural YEMİŞÇİ AGAT
SPONSORS AND PUBLICITY

CONTENTS

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| PREFACE | 5 |
| TEAM..... | 7 |
| K1 MANAGEMENT FROM ASPECT OF CONCEPT-THEORY | 37 |
| K1 K01-CONCEPTS..... | 39 |
| Yapı-Strateji İlişkisi | 41 |
| F. Oben Ürü Sanı | |
| Ebru Gözükara | |
| Yağmur Özyer Aksoy | |
| Yasin Aksoy | |
| Mustafa Aslan | |
| Structure-Strategy Nexus | 41 |
| The Static and Dynamic Functions of Entrepreneur as a Human Agent of Change: Structural and Contextual Analysis..... | 42 |
| Volkan Hacıoğlu | |
| Leadership And Management Secrets of The Universe As a Natural Organization | 43 |
| Mehmet E.Özel | |
| Edwin Budding | |
| Carter Observatory | |
| Ali Akdemir | |
| A New Approach to Investigation of the Effects of Governance on Individual in the Context of Interaction Economics: Senism..... | 44 |
| Erdal ŞEN | |
| Etkileşim Ekonomisi Bağlamında Yönetişimin Birey Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesinde Yeni Bir Yaklaşım: Senizm..... | 46 |
| CEO Kavramının Ortaya Çıkışı ve Yönetim Uygulamalarındaki Gelişim Süreci | 47 |
| Ercüment MUZİKA | |
| İlknur KUMKALE | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| The Emergence of the CEO Concept and the Development Process in Management Practices | 48 |
| Yaşam Kalitesi Odaklı Yönetim..... | 49 |
| Fatmanur ERDOĞAN | |
| Girişimcilik Üniversitesi Konseptinin Geliştirilmesi Üzerine Teorik Bir Çalışma | 51 |
| Gulzhanat Tayauova | |
| Çetin Bektaş | |
| A Theoretical Study on the Development of the Entrepreneurship University Concept | 52 |
| K1 K02- THEORİES | |
| Postmodern Örgüt Yönetimi Yaklaşımları ile Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme..... | 55 |
| Ali Leventali | |
| Serap İncaz | |
| Esra Şahinoğlu | |
| An Evaluation on Postmodern Organizational Management Approaches And Problems | 56 |
| İstanbul Ekolü Manifestosu: Yeni İktisadi/Finansal Yönetim/Düşünce Doktrini | 57 |
| Cüneyt Dirican | |
| Istanbul School Manifesto: New Economic/Financial Management/Thought Doctrine | 58 |
| K2 MANAGEMENT FROM ASPECT OF THEME..... | 59 |
| K2 K05 - MANAGEMENT FROM ASPECT OF MOTİVATİON | |
| The Impact of Holacracy On Employees' Motivation At Organizations Tahira Salayeva | 63 |
| K2 K06 - MANAGEMENT FROM ASPECT OF LEADERSHIP | |
| Hastane Girişimciliğinde Yönetim Bileşenleri ve Liderlik Bünyamin Dal | 67 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Effects of Perceived Passive Leadership on Job Satisfaction And Intention to Leave Relationship: A Research in Tourism Sector in Istanbul..... | 68 |
| Elif Bilginoğlu | |
| Uğur Yozgat | |
| Algılanan Pasif Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: İstanbul Turizm Sektöründe Bir Araştırma | 69 |
| Relationship Between Transformational Leadership and Job Creativity: The Mediating Effect of Psychological Employment..... | 70 |
| Azman ISMAIL | |
| Üniversite Öğrencilerinin “Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış” ve “Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı”larına İlişkin Görüşleri: Kırklareli Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Örneği | 71 |
| Cem BERK | |
| şerif DİLEK | |
| Bülent KILIÇ | |
| University Students’ Opinions on “Financial Literacy Behavior And Attitude” & “Self-Perceived Leadership Behaviors”: | |
| The Case of Kırklareli University School of Applied Sciences..... | 72 |
| Dönüştürücü Liderlik ve Etkileşimci Liderlik Tiplerinin Y Kuşağı Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Çalışma..... | 73 |
| Ayhan AKSU | |
| The Impact of Transformational Leadership On Organisational Commitment: The Mediating Role of Trust In The Leader and Organisational Culture | 74 |
| Nurdan ÇOLAKOğLU | |
| Gizem AYDEMİR | |
| Ali Anıl ÜNSAL | |
| Harun ABACI | |
| Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Lidere Güven ve Örgüt Kültürünün Aracı Rolü | 75 |

K2 K07- MANAGEMENT FROM ASPECT OF TITLES AND CAREER

Yetenek Yönetimi Aracılığıyla İnsan Kaynaklarının Üst Düzey Yönetim Kariyerine Yönlendirilmesi Olanaklarının Araştırılması..... 79

Naciye Kaya

Nesrin Başpınar

Investigation of the Opportunities for Directing Human Resources to a Senior Management Career Through Talent Management..... 80

Yabancı Dil Yetkinlikleri İle Üst Düzey Yöneticilerin Kariyerleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması 81

Nural AGAT YEMİŞCİ

Investigating the Relationship between Foreign Language Competencies and the Careers of Senior Executives..... 82

Sürdürülebilir Kariyer Yönetimi için Yeni Bir Bakış Açısı; T İnsan Modeli..... 83

Esra AYDIN GÖKTEPE

A New Perspective for Sustainable Career Management; T Human Model..... 84

K2 K08- MANAGEMENT FROM ASPECT OF CORPORATE CULTURE

Girişimcilik Öz Yeterliliğinin Örgüt Kültürü ve Destekleyici Liderlik Modeli Bağlamında İncelenmesi 87

Sezer Cihan GÜNAYDIN

Öncü Caner KOYUNCU

K2 K09- MANAGEMENT FROM ASPECT OF ORGANİZATİONAL SUCCESS-PERFORMANCE

İş Karakteristiklerinin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma..... 91

Metin Kaya

Esra Dinç Elmalı

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| A Research on Healthcare Professionals to Determine the Effect of Job Characteristics on Individual Job Performance..... | 92 |
| Değişim Mühendisliğinin Aracı Rolünde Örgüt Performansı ve Dönüşümcü Liderlik İlişkisi | 93 |
| Berk Küçükaltan Gözde Mert | |
| The Mediating Role of Change Engineering in The Relationship Between Organizational Performance and Transformational Leadership..... | 94 |
| K2 K11- MANAGEMENT FROM ASPECT OF STRATEGY | |
| Stratejik Yönetimde Performans Ölçümlerinin Değerlendirilmesi ve Kamu Yöneticilerinin Yeterliliği | 97 |
| Nesrin BAŞPINAR | |
| Evaluation of Performance Measurements in Strategic Management and Adequacy of Public Administrators..... | 98 |
| The Moderating Effect of Management Information Systems On Intuitive Strategic Decision-Making Process | 99 |
| Mustafa Aslan, F. Oben Uru Sani | |
| Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Sürecine Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma..... | 100 |
| Gözde Mert Telat Alan Ayşe Bingöl Tuğçe Tümkaya Filiz Koyunlu | |
| The Effect of Strategic Human Resource Management Practices on The Institutionalization Process: A Research in Public Hospitals | 101 |
| Examining The Factors Affecting Flight Training and Planning: Identifying VFR Flight Hours for Hasan Polatkan Airport by Studying Metar Reports..... | 102 |
| Savaş S. ATEŞ | |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Uçuş Eğitimini ve Planlamasını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Hasan Polatkan Havalimanı VFR Uçuş Saatlerinin Metar Raporlarının İncelenerek Belirlenmesi | 103 |
| Stratejik Planlama Aracılığıyla KOBİ'lerin Etkin Büyüme Stratejileri Geliştirmelerine Yönelik Bir Araştırma | 104 |
| Zeki ÇETİN | |
| A Research on SMEs to Develop Effective Growth Strategies Through Strategic Planning | 105 |
| K2 K12- MANAGEMENT FROM ASPECT OF CRİSİS | |
| Deniz İşletmeciliği ve Kriz Yönetimi Üzerine Bir Değerlendirme Serap İncaz..... | 109 |
| Esra Şahinoğlu | |
| Fulya A. Güner | |
| An Evaluation on Maritime Business and Crisis Management..... | 110 |
| K2 K13- MANAGEMENT FROM ASPECT OF BEHAVİÖR | |
| Resistance and Interactions of Inertia to Organizational Digital Transformation..... | 113 |
| Ahmet UÇAKTÜRK | |
| Tülay UÇAKTÜRK | |
| Harun DEMİRKAYA | |
| Gençler Globalleştirilemediklerimizdenler mi? Üniversite Öğrencilerinin Karşılaştırmalı Global İşletme Okuryazarlık Düzeyi | 114 |
| Umut Can ÖZTÜRK | |
| Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ | |
| Are young people not globalized? Comparative Global Business Literacy Level of University Students | 115 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma: Gaziantep Üniversitesi Örneği | 116 |
| H. Mustafa PAKSOY | |
| B. Dilek ÖZBEZEK | |
| Meryem GÜL | |
| A Study on Organizational Citizenship Behaviour: The Example of Gaziantep University..... | 117 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Sivil Havacılık Çalışanlarının Nomofobi Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma | 118 |
| Sibel BİLKAY | |
| A Study on Nomophobia Levels of Civil Aviation Employees..... | 119 |
| Örgütte Negatif Karma: Öğrenci Algıları Üzerinden Örgütsel Muhalefet ve Sinizm İlişkisinin Değerlendirilmesi..... | 120 |
| Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ | |
| Umut Can ÖZTÜRK | |
| Negative Mix in Organization: Evaluation of Organizational Opposition and Cynicism Relationship Through Student Perceptions | 121 |
| Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı, Kişisel Değer Sistemi İle Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (AODD) ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma | 122 |
| Sezer Cihan GÜNAYDIN | |
| Mustafa ASLAN | |
| Dilek İMAMOĞLU | |
| Doğan UZUN | |
| Hamza DÜZENLİ | |
| Sezen KAYNAK | |
| Haydar Baki DOĞAN | |
| Kasım UÇTU | |
| Fatih YAMAN | |
| A Study on the Relationship between Employees' Perception of Organizational Justice, Personal Value System and Whistle blowing and Organizational Silence | 124 |
| Çağrı Merkezlerinde İş Yükünün İşte Tükenmişlik Duygusu Üzerindeki Etkisi | 125 |
| Ahmet DENİZ | |
| Çiğdem KAYA | |
| The Effect Of Workload On The Feeling Of Burnout At Work In Call Centers Employees | 126 |

- İnsan Kaynakları ve Robotların Etkileşimi: Tutumlar ve Endişelerin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma 127**
 Nazan YELKİKALAN
 Sena ERDEN AYHÜN
 Erdal AYDIN
- Interaction of Human Resources and Robots: A Research on the Effects of Attitudes and Concerns on Job Satisfaction 128**
Yöneticilerin İş Yaşamının Kalitesine Yönelik Algılarının İncelenmesi: Küçük Ölçekli İşletmeler Üzerine Bir Araştırma 129
 Harun DEMİRKAYA
 Gürol ÖZCÜRE
 Nimet ERYİĞİT
 Selva STAUB
 Yıldız S. ABDULGANİ
 Ahmet UÇAKTÜRK
- Investigation of Managers' Perceptions For The Quality of Business Life: A Research on Small Businesses 130**
Etik Liderliğin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve Performansına Etkileri; Sağlık Çalışanları Örneği..... 131
 Gülay TAMER
- Effects of Ethical Leadership on Organizational Commitment and Performance of Employees; Healthcare Professionals Example..... 132**
Sanal Kaytarma Temalı Çalışmalar: Bibliyometrik Bir Analiz..... 133
 Mehmet KAPLAN
 Berna Turak KAPLAN
 Ercan KÜÇÜKEŞMEN
 M. Erhan TÜRKOĞLU
 Ali ŞİMŞEK
- Virtual Slacking Themed Studies: Bibliometric Analysis..... 134**
Bankacılık Sektöründe Çalışanların Phubbing (Mobil İhmalkârlık) Davranışlarının İncelenmesi 135
 Mehmet Akif ÇAKIRER

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| KOBİ'lerin İnovasyon Yönetiminde İşbirliğine Yönelik Tutumları İle İhracat Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Nitel Bir Araştırma | 136 |
| İlknur KUMKALE | |
| Emre CEYLAN GÜNEL | |
| A Qualitative Research on the Relationship between SMEs' Attitudes Towards Cooperation in Innovation Management and Export Performance | 137 |
| Hekimlerin Yaşadığı Şiddet ve Çatışma Olaylarında Meslek Etiğinin Etkisi Üzerine Nitel Bir Araştırma..... | 138 |
| Gamze KAĞAN | |
| Latife DEMİRCİ | |
| Ayşe Günsel | |
| A Qualitative Research on The Effect of Professional Ethics in Violence And Conflict Events of Physicians..... | 139 |
| A Research About The Effects of The Employees' Perceptions of Total Quality Management Approach On Work Engagement..... | 140 |
| Özlem ATAN | |
| Çalışanların Toplam Kalite Yönetimi Anlayışına Yönelik Algılarının İşe Adanmışlığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma | 141 |
| Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Örgütsel Davranış Çalışmaları: Son Üç Kongre Üzerine Bir Durum Tespit Çalışması..... | 142 |
| Mehmet KAPLAN | |
| Berna Turak KAPLAN | |
| Ercan KÜÇÜKEŞMEN | |
| M. Erhan TÜRKOĞLU | |
| Ali ŞİMŞEK | |
| Organizational Behavior Studies in National Management and Organization Congresses: A Case Study on the Last Three Congresses | 143 |
| Öğretmenler Üzerine Yapılan Örgütsel Sessizlik Çalışmaları: Bibliyometrik Bir Analiz..... | 144 |

Mehmet KAPLAN

Berna Turak KAPLAN

Ercan KÜÇÜKEŞMEN

M. Erhan TÜRKOĞLU

Ali ŞİMŞEK

Organizational Silence Studies on Teachers: A Bibliometric

Analysis..... 145

Örgüt İçi İletişim ve Bilgi Akışının Çalışanların Adalet Algısına

Etkisi 146

Salih AYGÜN

K2 K15- MANAGEMENT FROM ASPECT OF INNOVATION

Personel Güçlendirmenin Organizasyonel Yenilik ve İş

Performansına Etkisi: Bir Sanayi Firması Uygulaması..... 149

Gönül KONAKAY

The Effect of Employee Empowerment and Organizational

Innovation on Job Performance: A Case of an Industrial Firm 150

Uluslararası İnovasyon Göstergeleri Kapsamında Türkiye'nin

Değerlendirilmesi..... 151

Nimet ERYİĞİT

Gürol ÖZCÜRE

Harun DEMİRKAYA

Evaluation of Turkey in The Scope of International Innovation

Indicators..... 152

Sürdürülebilir Havaalanı Yönetimi: Gelişen Aerotropolis Yapısı..... 153

Elif BOLAT

Vildan DURMAZ

Sustainable Airport Management: Development of Aerotropolis

Structure..... 154

Örgütsel Yönetimde Yeni Bir Sistem Olarak Holakrasi ve

Sistemin Türkiye'de Uygulanabilirliği Üzerine Bir Alan

Araştırması: Ordu İli Örneği 155

Gonca GÜR

Kurtuluş Yılmaz Genç

Örgütlerin Sahip Oldukları Dinamik ve Yenilik Yeteneklerinin, Rekabet Edebilirliklerine ve Ürün Performansına Etkilerinin İncelenmesi..... 156

Kudret ÇELTEKLİGİL

Zafer ADIGÜZEL

Examining the Effects of Organizations' Dynamic and Innovation Capabilities on Their Competitiveness and Product Performance..... 157

Firmaların Yenilik Yetenekleri Dış Ticaret Performansını Nasıl Etkiler? 158

Ahmet Yağmur ERSOY

Metin SAYGILI

Seren ÖZSOY

How Do Firm's Innovation Capabilities Affect Foreign Trade Performance? 159

Kuluçka Merkezlerindeki Örgütlerin Çalışanlarının Eğitiminin İnovasyonel İklima Katkısı 160

Selva STAUB

Hatice BATMANTAŞ

Contribution of Training of the Employees of Organizations in Incubation Centers to Innovative Climate 161

Yenilikçi Yatırımlarla Küreselleşme Stratejileri Geliştirme İlişkinin Vaka Analiziyle Araştırılması: Hassan Tekstil A.Ş. Örneği162

Gülden TURHAN

Ahmet ŞİŞMAN

Mehmet AKALIN

Umut Burak DALBUDAK

Investigation of The Relationship Between Innovative Investments And Globalization Strategies With Case Analysis: The Case of HASSAN Textile Inc. 163

İnsan kaynaklarında yetenek yönetimi uygulamalarının örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisi 164

Feza MAYDA

Gönen İlkar DÜNDAR

K2 K16- MANAGEMENT FROM ASPECT OF RESEARCH

Dinamik Yetenekler Kavramının Metin Madenciliği ve Bilimsel Haritalama Yöntemi Kullanarak Analizi..... 167

Tayfun YILDIZ

Zafer AYKANAT

Ali Kemal ÇELİK

K2 K17- MANAGEMENT FROM ASPECT OF TEAM WORK

Örgütlerin Yönetimi Çalıştaylarının Takımı Oluşturan Bileşenler ve Takım Performansı Açısından Değerlendirilmesi 171

Sezer Cihan GÜNAYDIN

Ali AKDEMİR

Haşim İNAL

K2 K19-

MANAGEMENT FROM ASPECT OF MORAL

An Investigation on The Effects of Ethical Climate on Organizational Dissent..... 175

Çiğdem Kaya

Etik İklimin Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Araştırma..... 176

XX. Yüzyıl Başlarında Osmanlı - İran Ticari İlişkilerinde Osmanlı Şehbenderlik Raporlarına Yansıyan Ahlaki Değerler..... 177

Masoumeh DAEİ

Early Twentieth Century Ottoman-Iran Trade Relations and Moral Values Reflected in the Ottoman Consulate Reports..... 178

K2 K20- MANAGEMENT FROM ASPECT OF VALUE CREATION

Paydaş Etkileşimi Çerçevesinde Yer Hizmetlerinde Değer Yaratma Süreci..... 181

Seyhani KOÇ

Vildan DURMAZ

The Process of Creating Value in Ground Handling within the Framework of Stakeholder Interaction..... 182

K2 K21- MANAGEMENT FROM ASPECT OF INFORMATION SYSTEMS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| İşletme Yöneticilerinin Endüstri 4.0 Algısı ve İnsan Kaynakları Uygulamalarına Etkileri | 185 |
| Nazan YELKİKALAN | |
| Selma KILIÇ KIRILMAZ | |
| Sena ERDEN AYHÜN | |
| Industry 4.0 Perception of Business Managers and Effects on Human Resources Management Practices | 187 |
| K2 K21- MANAGEMENT FROM ASPECT OF INFORMATION SYSTEMS | |
| Bir Yeni Medya Mecrası Olan UzmanTV.Com İşletme Modeli Üzerine Araştırma | 191 |
| Cenap Coşkun | |
| A New Media Channel, Research on UZMANTV.COM | |
| Business Model..... | 193 |
| Endüstri 4.0 Kapsamında Yeni İş Modelleri ve Fırsatlar | 194 |
| Ulas AKKÜÇÜK | |
| Bilgi Teknolojileri Projelerinin Başarı Kriterlerinin ve Projenin Başarısını Etkileyen Unsurların Belirlenmesi..... | 195 |
| Dilek ERDOĞAN | |
| Determining the Success Criteria of Information Technology Projects and the Factors Affecting the Success of the Project..... | 196 |
| K2 K22- MANAGEMENT FROM ASPECT OF GENERATION Y | |
| Örgüte Duyulan Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin ve Lider-Üye Etkileşiminin X-Y Kuşağı Üzerindeki Moderatör Etkisi | 199 |
| Deniz BÖRÜ | |
| Sezgin LEZGİ | |
| The Moderator Effect of Perceived Organizational Support on Citizenship Behavior and Leader-Member Interaction on the X-Y Generation | 200 |
| Hizmet Kalitesi ve Müşteri Tatmininin Tekrar Satın Alma Niyetine Etkisi: Z Kuşağı Kahve Tüketicileri Üzerine Bir Araştırma..... | 201 |
| Bilge ÇAVUŞGİL KÖSE | |
| Sena ERDEN AYHÜN | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| The Effect of Service Quality and Customer Satisfaction on the Intention to Repurchase: A Research on Generation Z Coffee Consumers..... | 202 |
| Yöneticiye Güvenin Whistleblowing Üzerindeki Etkisinde Kişisel Değerlerin Aracı Rolünün Y Kuşağı Kapsamında İncelenmesi..... | 203 |
| Gülbeniz AKDUMAN Zeynep HATİPOĞLU | |
| Investigation of the Mediating Role of Personal Values in the Effect of Trust on Whistleblowing in the Scope of Gen Y | 204 |
| Eğitim Sürecindeki Z Kuşağının Evrensel Değerlere ve Toplumsal Konulara Yönelik Algılarının Araştırılması | 205 |
| Betül AYÇA Mehmet Y. YAHYAGİL | |
| Investigating the Perceptions of Generation Z in the Education Process Towards Universal Values and Social Issues | 207 |
| K2 K24- MANAGEMENT FROM ASPECT OF PROBLEM SOLVING TECHNIQUES | |
| Sorun Çözme Yaklaşımı Olarak Improvement Kata: Japonya'dan Toyota Metodu..... | 211 |
| Adalet ERTAŞ Kemal TURSUN | |
| Improvement Kata as Problem Solving Approach: The Toyota Method From Japan | 212 |
| Verbesserungs-Kata Als Problemlösungsansatz: Die Toyota-Methode Aus Japan..... | 213 |
| K3 MANAGEMENT FROM ASPECT OF INSTITUTION | |
| K3 K01- MANAGEMENT FROM ASPECT OF PUBLIC INSTITUTIONS | |
| Yöneticilerin Toksik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizm ve Çalışan Sessizliği Üzerine Etkileri (Kamu Sektörüne Yönelik Bir Araştırma)..... | 219 |
| Naciye Kaya Filiz Tokur Göncü İlkay Erarslan | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Effects of Managers' Toxic Leadership Behaviors on Organizational Cynicism and Employee Silence (A Research For The Public Sector) | 220 |
| Yüksek öğretimde Dekanlar | 221 |
| Nuray Tan Kılıç Hasan Arslan | |
| Deans in Higher Education | 222 |
| Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu ve Sosyal Güvenlik Örgütünün Yönetimi | 223 |
| Müjdat ŞAKAR | |
| Social Security Reform in Turkey And The Management of Social Security Institution | 225 |
| Almanya Dış Kültür Politikasının Bir Aracı Örgütü Olarak Etkili Dil ve Kültür Öğreten Goethe Enstitüsünün Yönetmelik Nitelikleri..... | 226 |
| Nevide AKPINAR DELLAL | |
| Yükseköğretimde Kıtalar Arası Akreditasyon Pazarı Niş Pazar İİBF’ler | 228 |
| Hüsniye FIRAT | |
| Yükseköğretim Örgütlerinin Yönetiminde Benchmarking Uygulaması | 229 |
| Hasan ARSLAN S. Barış AYKURT | |
| Benchmarking in The Management of Higher Education Organizations | 230 |
| Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü (AYAY) Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: Çanakkale | 231 |
| Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği Fehmi Volkan AKYÖN | |
| A Research on The Entrepreneurial Intention of Emergency Aid Disaster Management (EADM) Students: The Case of Canakkale Onsekiz Mart University | 232 |
| Diyanet’in Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Model Önerileri | 233 |
| Haydar Baki DOĞAN K3 K02- | |
| MANAGEMENT FROM ASPECT OF LOCAL GOVERNMENTS Yerel Yönetimlere Uyarlanmış Dengeli Sonuç Kartı Uygulaması ve Küçükçekmece Belediyesi Örneği | 237 |

Nesrin BAŞPINAR

Turgay İKİER

Naciye KAYA

Balanced Scorecard Application Adapted to Local Administrations and Küçükçekmece Municipality Case..... 238

Safety Model Report On The Smart City: Suggestion to A Software..... 239

Sinan Ünlü

Furkan B. TAVLI

S. Bedirhan OLUR

Savaş S. ATEŞ*

Akıllı Şehirlerde Güvenlik Modelinin Raporlanması: Bir Yazılım Önerisi..... 240

Belediyelerin Kadın Konukevi İhtiyacının Çok Eşlilik Çerçevesinde Değerlendirilmesi..... 241

Burcu KOYUNCU

Need For Women's Guest Houses in Municipalities Evaluation of Within The Framework of Polygamy 242

Yerel Yönetimler İçin Alternatif Gelişim Kaynağı: Yerel Okuryazarlık..... 243

Bülent Güven

Alternative Development Source For Local Governments: Local Literacy 244

Küresel Marka Kent İstanbul Vizyonuyla İstanbul'un Geleceğinin Resmedilmesine Yönelik Bir Araştırma 245

Zeki ÇETİN

Research on Painting the Future of Istanbul with the Global Brand City Vision 246

K3 K03-

MANAGEMENT FROM ASPECT OF POLİTİCAL PARTİES

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Günümüz Sağ Muhafazakâr Kadın Liderlerin Siyasal İletişim Bağlamında Söylem Analizi (Meral Akşener, Theresa May, Angela Merkel Örneği) | 249 |
| Emine KILIÇASLAN | |
| Discourse Analysis of Today's Right Conservative Leaders in the Context of Political Communication (Meral Akşener, Theresa May, Angela Merkel Case)..... | 250 |
| Türk Siyasetinde Liderlik Kurumunun Siyasetin Kalitesi Bağlamında İncelenmesi | 251 |
| Harun DEMİRKAYA | |
| Analysis of The Leadership Institution in Turkish Politics in The Context of The Political Quality | 253 |
| Siyasal İletişim Bağlamında Türkiye’de Kadınların Siyasal Aktör Olarak Siyasal Hayata Katılımı | 255 |
| Emine KILIÇASLAN | |
| K3 K04- | |
| MANAGEMENT FROM ASPECT OF NGOS | |
| Katılımcı Süreçlerle STK’ların Kurumsal Kimliğinin Tasarlanması: ASKON Örneği | 259 |
| Ali AKDEMİR | |
| Sefer ŞENER | |
| Özgür TOKKAYA | |
| Serdar KURT | |
| Gonca YILMAZ | |
| Derya ALGUR | |
| Ahmet Tarık KARAKAŞ | |
| Orhan AYDIN | |
| Formation of NGO’s Institutional Identity Using Participatory Processes: The Case of ASKON Association..... | 260 |
| STK’larda Rasyonel Yönetim Olanakları ve Lastik-İş Sendikası Örneği | 261 |
| Bünyamin DAL | |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Rational Management Opportunities in NGOs and Lastik-İş Union Case | 262 |
| Sivil Örgütlerin Yönetiminde Big Data Kullanımı | 263 |
| Özge Uysal ŞAHİN Mehmet ŞAHİN Cumali YAŞAR | |
| STK'ların Misyonlarını ve Adlarını Belirleme Sorunu ve Arnavut Kardeşliği Derneği Örneği | 264 |
| Didem Yasemin GORALI Engin BALKAN | |
| The Problem of Determining the Missions and Names of NGOs and the Albanian Brotherhood Association Case | 265 |
| Governance Communication as a Sub-Dimension in Non-governmental Institutions: Application at SİHAGÜVDER | 266 |
| Savaş Selahattin Ateş | |
| The Economic Potential of Nonprofit Organizations: Alternative Concepts of Equilibrium Analysis in Organization Theory | 268 |
| Volkan Hacıoğlu Haydar Baki Doğan Ali Akdemir | |
| Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşların Ekonomik Potansiyeli: Örgüt Teorisinde Denge Analizinin Alternatif Kavramları | 269 |
| K3 K05- MANAGEMENT FROM ASPECT OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS | |
| GRI Raporlamasında Ekonomik Performans: Katma Değer | 273 |
| İ. Melih Baş | |
| Economic Performance in GRI Reporting: Added Value | 274 |
| Çok Uluslu ve Avrupa Boyutlu Şirketlerde Çalışanların Yönetime Katılımı ve Avrupa Çalışma Konseyleri'nde Türk Çalışanların Temsil Düzeyi..... | 275 |
| Gürol ÖZCÜRE Harun Demirkaya Nimet ERYİĞİT | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Participation of Employees in Multinational and European Companies in Management and Level of Representation of Turkish Employees in European Work Councils..... | 276 |
| Uluslararası ve Ulusal Çevre Örgütlerinin Yönetimi..... | 277 |
| Levent UZUNÇIBUK | |
| Management of International and National Environmental Organizations..... | 278 |
| K3 K07- | |
| MANAGEMENT FROM ASPECT OF FAMILY BUSINESS | |
| Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik: Risk Yönetimi..... | 281 |
| Ebru KARPUZOĞLU | |
| Sustainability in Family Businesses: Risk Management..... | 282 |
| K3 K08- | |
| OTHER | |
| Otel İşletmelerinde Müşteri İlişkileri Yönetimi: Çanakkale Kent Merkezinde Bir Araştırma | 285 |
| Bilge ÇAVUŞGİL KÖSE | |
| Customer Relationship Management in Hotel Enterprises: A Research in Çanakkale City Center Hotels..... | 286 |
| Açık Bankacılık Uygulamalarının Bankaların Risk Yönetimine Olan Etkileri..... | 287 |
| Aylin ERDOĞDU | |
| Effects of Open Banking Applications on Risk Management of Banks..... | 288 |
| BİST Sürdürülebilirlik Endeksine Kayıtlı Havayolu İşletmelerinin Sürdürülebilirlik Uygulamaları ve Finansal Performanslarının TOPSİS Yöntemi ile Değerlendirilmesi..... | 289 |
| Burcu YILDIZ | |
| Murat YILDIZ | |
| Evaluation of Sustainability Practices and Financial Performance of Airline Companies Registered in BIST Sustainability Index with TOPSİS Method..... | 290 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Kar Amacı Gütmeyen Örgütlerde Markanın Önemi ve Marka İmajı Oluşturma | 291 |
| Mehmet MARANGOZ Güldesen DENİZCİ | |
| The Importance of a Brand and Creating a Brand Image in Non-Profit Organizations | 292 |
| Dijital Dünyada Medya Okuryazarlığı Olgusu: Gelişim Evi Spor Kulübü Örneği..... | 293 |
| Nimet ÖZSEVİNÇ K4 MANAGEMENT FROM ASPECT OF INTER-ORGANİZATİONAL INTERACTİON-TRANSİTİON | |
| Methodological Aspects of Future Specialists Adaptive Leadership Development: Pedagogy of Higher Education..... | 297 |
| K. K. Zhampeissova B. Kiyassova A. S. Kosshygulova | |
| Методологические аспекты развития адаптивного лидерства убудущих специалистов: Педагогика высшего образования | 298 |
| К. К. Жампеисова Б. А. Киясова А. С. Косшыгулова Turks of The Caucasus Z.M. Kalakhanova, | |
| Turks of Th e Caucasus | 299 |
| Z.M. Kalakhanova | |
| Derdmand: Is A Poet and The Owner of De Goldminer Company..... | 302 |
| Flera SAYFULINA ДЭРДМАНД: ПОЭТ И ЗЛАТОПРОМЫШЛЕННИК..... | 303 |
| Флера САЙФУЛИНА | |
| Local Government and its relationship to the Central Government in light of Iraqi legislations..... | 304 |
| Arwaa Fakhri Abdulateef | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Azerbaycan’da Bir STK Örneği ve Yönetim Misyonu: Mimarlık, İnşaat ve Tasarım İçtimai Birliği | 305 |
| Arzu Mammadova | |
| An NGO Example and Management Mission in Azerbaijan: Architecture, Construction and Design Integration Association | 306 |
| Irak Türkmen Şairlerin Şiirlerinde Devlet Yönetimi Anlayışı ve Milli Duyguların Yansıması Üzerine Bir İnceleme..... | 307 |
| Yıldız Sadettin ABDULGANİ | |
| Harun DEMİRKAYA | |
| CASE STUDİES | |
| Holding Örgütlerinin Yönetimi ve “DELTA Yatırım Holding” Örneği | 311 |
| Osman YILMAZCAN | |
| Management of The Holding Organizations And The Case of “DELTA Investment Holding” | 312 |
| Augsburg Türk Veliler Derneği 2013-2016 Dönemi Çalışmaları..... | 334 |
| Zeynep Özel | |
| Fahrettin Tuncay | |
| Hastane Girişimciliğinde Yönetim Bileşenleri ve Liderlik | 344 |
| Bünyamin DALVİVİDENTA | |

K1

Management From Aspect of Concept-Theory

K1 K01-Concepts

Yapı-Strateji İlişkisi

F. Oben Ürü Sanı
Doç. Dr., Arel Üniversitesi

Ebru Gözükara
Doç. Dr. Arel Üniversitesi

Yağmur Özyer Aksoy
Doç. Dr., Arel Üniversitesi

Yasin Aksoy
Dr. Öğretim Üyesi, Arel Üniversitesi

Mustafa Aslan
Dr., Arel Üniversitesi

ÖZET

Yapı ve strateji arasındaki ilişki birçok çalışmaya konu olmuştur. Strateji ve yapı hakkındaki bu tartışma hem uygulayıcılar hem de akademisyenler arasında onlarca yıldır var olagelmıştır. Yapının mı yoksa stratejinin mi önce geldiği konusu birçok çalışmada irdelenmiştir.

Bu çalışmada tüm görüşlerin literatür taraması yoluyla ortaya konulması ve bu konuda ampirik çalışma yapmayı planlayan araştırmacılara kaynak teşkil edilmesi hedeflenmektedir.

Çalışmada, görüşlerin ne kadar uzun süreden beridir savunula geldiğini ortaya koyması açısından, mümkün olduğunca ilk çalışmalara atıflar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yapı, Strateji, Yapı-Strateji İlişkisi

Structure-Strategy Nexus

ABSTRACT

The structure and strategy nexus has been the subject of many studies. Discussion of the relationship of strategy and structure has been existed for decades and being debated both among practitioners and academics. The sequence of the structure and the strategy has been examined in many studies.

In this study, it is aimed to gather all the opinions into one paper through the literature review, and to be a resource for the researchers who plan to conduct empirical studies on the subject.

To reveal how long the views have been defended, references were tried to made to the first studies as much as possible.

Keywords: Structure, Strategy, Structure-Strategy Nexus

The Static and Dynamic Functions of Entrepreneur as a Human Agent of Change: Structural and Contextual Analysis

Volkan Hacıoğlu

Assistant Professor, Istanbul University, Faculty of Economics,
volkanh@istanbul.edu.tr

ABSTRACT

The organizational economics paradigm is useful for a research tool in order to construct a concrete theory of entrepreneur as a human agent of change. Under this theoretical framework, chief functions of entrepreneurial activity must be defined. Hébert and Link (1988) decomposes functions of entrepreneur with reference to different definitions in the history of economic theory. They gather together twelve functions under two main categories. First, they divide entrepreneurial functions as static and dynamic. Thereby, they identify each function with a definition and historical classification as an overview of distinct intellectual attempts by economists in the relevant literature. We conduct structural and contextual analysis to entegrate functionalist approach of organizational economics to the theory of entrepreneur.

Key words: Economics of Organization, Theory of Entrepreneur, Functionalist Approach, The Organizational Economics Paradigm, Structural and Contextual Analysis

Leadership And Management Secrets of The Universe As a Natural Organization

Mehmet E.Özel
Çukurova Üniversitesi

Edwin Budding
Carter Observatory

Ali Akdemir
Arel Üniversitesi

ABSTRACT

We ask about parallels between the apparent existence of "laws of nature" and the laws that govern social behaviour and underpin the regular management of human affairs.

From antiquity through the reformation and into the modern period there has been an argument that the existence of laws of nature imply that the Universe is 'managed' in some way and for some ultimate purpose. Modern physical discussion largely leaves out such 'anthropological principle' approaches, and concentrates on fact-finding, testing the strength of correlation effects between apparent causes, results and data-modelling. "Absence of evidence" in modern science does tend to imply "evidence of absence". However, we may also recall the subtle point that a really well-managed human system could well be characterized by its apparent lack of obvious signs of intervention and coercion, with ample freedom of choice for its participants, best example of which could be the contemporary universities.

Key Words: Management of non-profit organizations, Universe as an organization, laws of Nature

A New Approach to Investigation of the Effects of Governance on Individual in the Context of Interaction Economics: Senism

Erdal ŞEN

Assoc. Prof. Dr. İstanbul Aydın Üniversitesi

sen@senizm.com

ABSTRACT

In today's world where the effects of globalization on all institutions and organizations are heavily debated; The importance of sub-dimensions such as economic, political, military, social, cultural and legal dimensions is emphasized in studies in different disciplines in the field of social sciences. The rapid and effective change in information, communication and production technologies indicates a new ecosystem or even a paradigm shift. The world lived in the early 1980s is radically different in many aspects from the today's world. The interaction economy must be defined and measured in the parameters of personalization, cooperation and innovation, which stand out within the scope of the management economy. It is necessary to redesign and implement all the necessary structures and processes in order for this change to create a surplus-value with its own dynamics and processes.

The concept of governance, whose importance and impacts are examined more and more in several fields every day, should be redefined both politically, institutionally and individually, and should be evaluated in a measurable way. In this context, from the last quarter of the century; radical change and transformation in all processes such as technology, production, consumption, strategy, communication, perception and so on, is undeniably influential on human and nature. One of the most important results of this interaction is observed as the usage of governance practices in a more and more different ways.

In the governance activities that take place in the political field, the individual who is much more powerful and influential compared to the past, is able to participate more effectively within the scope of corporate governance mechanisms within the corporate life. A new value systematics comes to the forefront, in which individual's participation in all kinds of decision-making mechanisms increases, the individual is in the center in the self-management and self-realization processes, and which can be evaluated on the basis of stakeholder theory.

Within the scope of this study, the aim is to define and present the general framework of the senism approach, which aims to create a conceptual and theoretical infrastructure, where the individual is redefined and evaluated in every field. In this respect, the study defines the situation coming from the past together with the world of today in the relationship of the globalization with the individual,

and provides a foresight for the future periods, which presents the dominant value of the study.

Keywords: Interaction Economics, Governance, Behavioral Economics, Stakeholder Theory, Senism

Etkileşim Ekonomisi Bağlamında Yönetişimin Birey Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesinde Yeni Bir Yaklaşım: Senizm

ÖZET

Küreselleşmenin tüm kurum ve kuruluşlar üzerindeki etkilerinin yoğunlukla tartışılmakta olduğu günümüz dünyasında; ekonomik, siyasal, askeri, sosyal, kültürel ve hukuki boyutlar gibi alt boyutlarının önemi sosyal bilimler alanında farklı disiplinlerdeki çalışmalarda vurgulanmaktadır. Bilgi, iletişim ve üretim teknolojilerinde ortaya çıkan hızlı ve etkili değişim, yeni bir ekosistem hatta değerler dizisi değişimini işaret etmektedir. 1980’li yılların başında yaşanan dünya, bugünün dünyasından birçok açıdan radikal biçimde farklıdır. Etkileşim ekonomisinin yönetim ekonomisi kapsamında öne çıkan, kişiselleşme, işbirliği ve inovasyon parametrelerinde tanımlanması ve ölçülmesi gerekmektedir. Bu değişimin kendi dinamikleri ve süreçleri ile artı-değer yaratabilmesi için gerekli tüm yapı ve süreçlerin yeniden tasarlanması ve uygulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Her geçen gün birçok farklı alanda önemi ve etkileri daha da fazla incelenen yönetim kavramı gerek siyasal gerek kurumsal gerekse bireysel açıdan yeniden tanımlanmalı ve ilgili boyutlarda ölçülebilir biçimde değerlen dirilmelidir. Bu bağlamda, yüzyılın son çeyreğinden itibaren; teknoloji, üretim, tüketim, strateji, iletişim, algı ve benzeri tüm süreçlerde ortaya çıkan köklü değişim ve dönüşüm, insan ve doğa üzerinde yadsınamaz biçimde etkili olmaktadır. Bu etkileşimin en önemli sonuçlarından bir tanesi de yönetim uygulamalarının giderek daha da farklı biçimlerde kullanılması olarak gözlemlenmektedir.

Siyasal alanda gerçekleşen yönetim etkinliklerinde, geçmişe oranla görece olarak çok daha güçlü ve etkili olan birey, kurumsal yaşamın içinde de kurumsal yönetim mekanizmaları kapsamında daha etkin bir biçimde yer alabilmektedir. Bireyin her türlü karar alma mekanizmalarına katılımının arttığı, bireysel özyönetim ve kendini gerçekleştirme süreçlerinde merkezde olduğu ve paydaş teorisi temelinde değerlendirilebilecek yeni bir değerler sistematığı öne çıkmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, bireyin her alanda yeniden tanımlandığı ve değerlendirildiği, kavramsal ve kuramsal bir altyapıyı oluşturması hedeflenen senizm yaklaşımı tanımlanmakta ve genel çerçevesinin sunulması amaçlanmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde küreselleşmenin birey ile ilişkisinde, geçmişten gelen durumun, bugünün dünyası ile birlikte tanımlanması ve gelecek dönemler için bir öngörü sunması çalışmanın başat değerini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etkileşim Ekonomisi, Yönetişim, Davranışsal Ekonomi, Paydaş Teorisi, Senizm

CEO Kavramının Ortaya Çıkışı ve Yönetim Uygulamalarındaki Gelişim Süreci

Ercüment MUZİKA

Arş. Gör. Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz U.B.Y.O.
İşletme Bilgi Yönetimi
ercumentmuzika@trakya.edu.tr

İlknur KUMKALE

Doç. Dr. Trakya Üniversitesi
İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
ilknurkumkale@trakya.edu.tr

ÖZET

Organizasyonlarda farklı unvanların bulundurulması evrensel bir konudur. Günümüzde birçok örgüt organizasyon yapısı içerisinde çeşitli amaçlarla farklı unvanlara yer vermektedirler. Yapılan araştırmalarda CEO (ChiefExecutiveOfficer) kavramının ve fonksiyonunun ortaya çıkışına, benimsenmesine ve yayılmasına dair konular üzerinde durulmaktadır. Araştırmalarda, genel olarak, CEO'ların göreve getirilmesine ve bunun sonuçlarına yönelik çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Bu çalışmada; üst kademe yönetici anlamında kullanılan CEO'luğa geçişin nedenleri, geçmişten günümüze kadar olan tarihsel gelişimi ve bu uygulamanın sonuçları konusunda kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'de CEO'luk uygulamasına geçen ilk üç şirket seçilmiş ve CEO'luktan yararlanma nedenleri, CEO'lüğün tarihsel gelişimi ve uygulamanın sonuçları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Unvan, CEO'lüğün Yayılması, Türkiye

The Emergence of the CEO Concept and the Development Process in Management Practices

ABSTRACT

Having different Job titles in organizations is a universal issue. Today, many organizations have different Job titles within the organizational structure for various purposes. Previous researches focus on the emergence, adoption and diffusion of the term and function of the CEO. In general, the research puts forward various views on the recruitment of CEOs and their consequences. In this study; a comprehensive literature review has been conducted on the reasons for the transition to CEO that's used to define top executive and its historical development from past to present and the results of this practice. In this context, first three companies that have CEO practice, selected in Turkey. And reasons for benefiting from CEO, historical development of CEO and results of implementation were examined.

Yaşam Kalitesi Odaklı Yönetim

Fatmanur ERDOĞAN
IPPA Communications
fatmanur@ippaworld.com

ÖZET

Markaların arasındaki farkların azalması ve aynılık sendromunun başlamasıyla birlikte, markalar farklılaşma ve rekabet stratejisi olarak sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik konularına yönelmişlerdir. Bu yönelim, diğer makro faktörler de göz önünde tutulduğunda, işletmelerin amacını salt kâr elde etmek olarak tanımlayan eski yönetim anlayışlarının terk edilmesine etken olmuştur. Böylece topluma karşı sadece sorumluluğu olan değil, toplumla birlikte geleceği inşa edebilen işletmeler ve markalar yaratma ihtiyacı doğmuştur.

Eskinin “tüketen” bireyi, bugünün “toplumun diğer bireylerinden kendini farklılaştırma çabasında olan” bireyine dönüşmüştür. Bireyin kendini gerçekleştirebilme ihtiyacı, toplumsal duyarlılıkları üzerinden bir harekete fırsat vermiştir.

Sürekli farklılaşma çabasında olan ürünler, markalar ve işletmeler, bireylerin kendini gerçekleştirme çabasında etkin bir rol üstlendiklerinde, farklılaşabileceklerini düşünmektedir.

Markaların bireyler üzerindeki etkisi ne kadar kuvvetliyse, günümüzde toplumun markalar üzerindeki etkisi de o derece kuvvetlidir. Toplumun şeffaf, adil ve hesap verebilir işletmelere açıklık duyması, işletmelerin hızla düşen itibarlarıyla yakından ilişkilidir.

Markalara sadakat ve bağlılık azalıyorsa, sebebini günü kurtaran, tek taraflı ve üstten bakan yönetim anlayışlarına bağlayabiliriz. Günümüzde markaların değer kazanması, markaların “toplumun istediği yaşamı müşterisi ve toplumla birlikte nasıl inşa edebileceği” ile yakından ilişkilidir.

Bu bağlamda, fark yaratacak unsur, projelerin “kalıcı çözümler sunacak şekilde” planlanmasıdır. Kalıcı çözümler sunan projelerin hem kuruma ekonomik etkisi hem topluma sosyal fayda etkisi yüksek olacağı gibi, markaların iletişiminin de bir momentumda ilerlemesini sağlayacaktır.

Bu fark ancak ve ancak “yaşam kalitesi odaklı yönetim” planlaması ile mümkündür. Yaşam Kalitesi odaklı yönetim, bireyin, toplumu veya kurumun “yaşam koşulları ile idealindeki yaşam” arasındaki farkın büyük olmaması ve yaşamın bir bütün olarak değerlendirildiğinde yaşam doyumunun yüksek olmasıdır. Kurumsal Sosyal Marka yaratma çabasına giren şirketler, ancak bu

şekilde hem rekabette fark yaratabilecek, ekonomik anlamda büyüyecek hem de ölçülebilir şekilde toplumun yaşam kalitesinin artmasına ve bireyin yaşam doyumunun yükselmesine katkıda sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yaşam kalitesi, mutluluk, kurumsal marka yönetimi, sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk, sosyal marka, kurumsal iletişim, pozitif psikoloji

Girişimcilik Üniversitesi Konseptinin Geliştirilmesi Üzerine Teorik Bir Çalışma

Gulzhanat Tayauova

Turan Üniversitesi, Kazakistan
dr.gulzhanat@gmail.com

Çetin Bektaş

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye
cetinbektas24@hotmail.com

ÖZET

Son yıllarda dünyada önem kazanmakta olan “girişimcilik üniversitesi” olgusu Türkiye için de önemli bir hale gelmiştir. Üniversiteler için girişimci ve yenilikçi olmak bir tercih değil, zorunluluktur. Üniversitede girişimcilik faaliyetinin veya diğeri bir ifade ile girişimci tip üniversitelerin geliştirilmesinin esas amacı reel ekonomi sektöründe çalışabilecek, risk alabilecek, yenilikçi ve inisiyatif gösterebilecek, alınan kararlarla ilgili sorumluluk alabilecek geleceğin girişimcilerini hazırlamaktır. Bu nedenle, Türk yüksek öğrenim kurumlarının kendi gelişim stratejilerini oluşturmaları ve kendilerini milli öncelikleri, bölgesel özellikleri ve üniversite spesifikas yonlarını dikkate alarak konumlandırmaları gerekmektedir. Araştırmada konuya ilişkin teorik altyapı değerlendirilmiş, en iyi yabancı üniversitelerin girişimcilik deneyimleri incelenmiş ve üniversite - sanayi işbirliği için daha önce önermiş olduğumuz Yıldız Modelini (Star Model) oluşturan öğeler daha detaylı bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu araştırma önerisi çerçevesinde geliştirilecek üniversite – sanayi işbirliği modeli uygulamada ve teoride büyük bir boşluğu dolduracağı açıktır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik üniversitesi, üniversite-sanayi işbirliği, Star Modeli

A Theoretical Study on the Development of the Entrepreneurship University Concept

ABSTRACT

"Entrepreneurial university" concept which has been gaining importance in the world in recent years has also become important for Turkey. Being entrepreneurial and innovative is not a choice but an obligation for universities. The main purpose of entrepreneurship activity in the university or development of entrepreneurial type universities is to prepare future entrepreneurs who can work in the real economy sector, take risks, innovative and initiative, and take responsibility for the decisions taken. Therefore, Turkish higher education institutions should establish their own development strategies and position themselves taking into account national priorities, regional characteristics and university specifications. In this research, theoretical back ground related to the topic has been evaluated, entrepreneurship experiences of the best foreign universities have been examined and the elements that make up the Star Model previously proposed for university - industry cooperation have been revealed in more detail. It is clear that the university - industry cooperation model to be developed within the framework of this research proposal will fill a great gap in the application and theory.

Keywords: Entrepreneurial university, university-industry collaboration, Star Model

K1 K02- Theories

Postmodern Örgüt Yönetimi Yaklaşımları ile Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme

Ali Leventali

Nişantaşı Üniversitesi
alileventeli@gmail.com

Serap İncaz

Prof. Dr. Kırklareli Üniversitesi
serapincaz@klu.edu.tr

Esra Şahinoğlu

Arş.Gör. Kırklareli Üniversitesi
esrasahinoglu@klu.edu.tr

ÖZET

Post modern öncesi örgüt kuramları örgütleri tanımlanabilir, gözlenebilir ve deneysel özelliklere sahip varlıklar olarak kabul ederken; post modern örgüt yönetim yaklaşımları, örgütlerde ortaya çıkan birtakım gelişmeler ve değişimler sonucunda bu sınırlandırma düzenlerinin artık uygulanabilirliklerinin kalmadığını ifade eden görüşlerden oluşmaktadır. Post modern örgüt yönetim yaklaşımları, baskıcı, kontrol odaklı sistemlerden çok örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık gibi duygusal boyutlara odaklanmanın gerekliliğini, küçük ölçekli, esnek üretime uygun, bilgi teknolojileri yoğun, hiyerarşinin olmadığı, belirli bir mekâna ve kısıtlara bağlı olmayan örgüt yapılarını savunmaktadırlar.

Moderniteye yönelik eleştirilerin kaynağını, modernitenin temeli olan rasyonalitenin, örgüt sorunlarını çözmede yetersiz kaldığı fikri oluşturmak tadır. Postmodern, modernite sonrası veya geç modernite olarak tanımlanabilecek bir çevrede yaşayan günümüz örgütleri, modern çağın temsil ettiği kültürel, toplumsal, siyasi ve ekonomik koşullardan çok farklı koşullarla karşı karşıya bulunmaktalar. Postmodern örgüt kuramlarının niteliklerinin, kapsamının belirlenmesi konusundaki tartışmaların devam etmesi nedeniyle, bu çalışmada postmodern öncesi örgüt yapısı ile post modern örgüt yapısı karşılaştırılarak, postmodern örgüt yönetim yaklaşımlarının temel dayanakları, postmodern yönetim uygulamalarının geçerliliği içinde mevcut bazı çelişkiler ve eksiklikler ile bu yaklaşımlardaki sorunlar tartışılıp, değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Modernite, Postmodernite, Örgüt Yönetimi, Yönetim Yaklaşımları

An Evaluation on Postmodern Organizational Management Approaches And Problems

ABSTRACT

While pre-postmodern organizational theories accept organizations as entities with identifiable, observable and experimental features; postmodern organization management approaches consist of the opinions that these restriction schemes are no longer applicable as a result of some developments and changes in organizations. Postmodern organizational management approaches advocate the necessity of focusing on emotional dimensions such as organizational trust, organizational citizenship and organizational commitment, small-scale, flexible production-oriented, information-intensive, non-hierarchical, non-hierarchical structures which do not depend on a specific place and constraints rather than repressive, control-oriented systems.

The source of criticism towards modernity is the idea that rationality, which is the basis of modernity, is inadequate in solving organizational problems. Today's organizations, living in an environment which can be defined as postmodern, post-modernity or late modernity, face very different conditions than the cultural, social, political and economic conditions represented by the modern age. While the debates about determining the nature and scope of postmodern organizational theories have been continuing, the pre-postmodern organization structure and postmodern organization structure will be compared; the main foundations of post modern organizational management approaches, existing contradictions and deficiencies in validity of postmodern management practices will be discussed and evaluated in this study.

Keywords: Modernity, Postmodernity, Organizational Management, Organizational Theory, Management Approaches

İstanbul Ekolü Manifestosu: Yeni İktisadi/Finansal Yönetim/Düşünce Doktrini

Cüneyt Dirican
İstanbul Arel Üniversitesi
cuneytdirican@arel.edu.tr

ÖZET

Yönetim biliminin iktisadi okullarda veya tersi iktisadi doktrinlerin (okulların/ekollerin) işletme okullarında ve yönetim üzerinde etkileşimleri her zaman var olmuştur ve olacaktır. Friedman'dan Carnegie'ye, inovasyon teknolojisi kullanımına, örneğin; muhasebe kayıt ve raporlamadan start-up girişimciliğe ekonomik aktiviteler farklı ekollerde gelişim göstermeye devam etmektedir. İktisadi ekollerin ve yönetim anlayışlarının çağların değişimi ile farklı edebiyat, sosyoloji, felsefe, sanat akımlarını doğurması veya bunlardan etkilenmesi söz konusudur. Endüstri Devriminin getirdiği otomasyon ile her şeyin ileriye doğru hareket ettiğini savunan "Futurist Manifesto" buna örnek olarak verilebilir. Endüstri 4.0. gelişmeleri ile işletmelerin yüksek teknolojiyi ve inovasyonu verimlilik, maliyet ve rekabetçilik adına önceliklerine almışlardır. Girişimciliğin ve teknolojinin gelişmesi ile ticari uzay faaliyetleri de artmaktadır. Bu nedenlerle sosyal bilimlerde (başta yönetim, finans, finansal hizmetlerde) temel işletme ve iktisat konularında atmosfer üstü için, İstanbul Finans Merkezinde bir iktisadi yönetim ekolünün oluşturulması kaçınılmazdır. Çünkü bu alanlardaki çalışmaların hepsi sadece atmosfer altına yönelik olarak tüm iktisadi yönetim ekollerinde incelenmiştir. Bu şekilde Dirican'ın Şalom Gazetesi'ndeki "İstanbul Ekolü Manifestosu" "Astro-Ekonomi" olarak adlandırılacak "Uzay Ekonomisi Çağı" akademik ve profesyonel çalışmalarını için bir başlangıç noktası olması ve birçok farklı disiplinler arası çalışmanın konusu olması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Finans, Astroekonomi, Uzay Ekonomisi, İş, Yönetim, İktisat, Finansal Piyasa

Istanbul School Manifesto: New Economic/Financial Management/Thought Doctrine

ABSTRACT

Interactions of management in economic schools or vice versa economic schools' doctrines in business schools have always existed and will exist. From Friedman to Carnegie, from innovation to technology use, for example; from accounting and reporting to start-up and entrepreneurship, economic activities continue to develop in different schools. With the ages, economic schools and their management understanding have caused or influenced different disciplines, ie. sociology, philosophy, art movements. The Futuristic Manifesto, which argues that everything moves forward with the automation brought by the Industrial Revolution, can be given as an example. With Industry 4.0. developments, companies have taken the high technology and innovation to their priorities in terms of efficiency, cost and competitiveness. Commercial space activities also increase with the development of entrepreneurship and technology. For these reasons and because all of the academic studies in these areas have been examined in different schools only for below the atmosphere, it is inevitable to create an economic management school/understanding for above the atmosphere in the fields of business and economics especially in management, finance and financial services. In this way, Dirican's "Space Economy Manifesto" in (Turkey) Shalom Newspaper, will be the subject of many different interdisciplinary studies in Space Age.

Keywords: Finance, AstroEconomics, Space Economy, Business, Management, Economics, Financial Market

K2
Management From Aspect of Theme

**K2 K05 -
Management From Aspect of Motivation**

The Impact of Holacracy On Employees' Motivation At Organizations

Tahira Salayeva

Lec. BakuEngineeringUniversity
Department of Business Administration

ABSTRACT

Holacracy is a decentralized management style where employees are flexible to organize their work and to make decision by themselves. Holacracy ruins hierarchy, creates equality, flexibility, and autonomy. Today some for-profit and non-profit companies implement holacracy, so they find this management style successful. But there is a question: Does it really work? In theory some points seem so attractive and ideal but what about its implementation? In this paper I will show the effects of hierarchy on employees' motivation practically through the example of Zappos Company. The purpose of this paper is to describe how holacracy affects to employees' motivation. There are many advantages, but at the time disadvantages of this method. So this management style can both increase and decrease employees' motivation. As this management style increases equality among employees through avoiding of hierarchy, this situation can cause increasing of employees' motivation at the same time.

The practices show that at some companies autonomy increases employees' creativity, so autonomy make the ideas come to the surface. Today majority of people, specially the young tend to be self-directed, so they do not want to be directed by others. Direction makes some employees feel under pressure, not flexible. But holacracy is self-organizing management style, from this viewpoint this method can be ideal model. But there are some disadvantages of holacracy, too. So self-organizing can threaten the employees who has always worked under direction. And on the other hand, as holacracy avoids the hierarchy status becomes meaningless and this process demotivate people at organizations whose main motivation is power and status. So, in this paper I will demonstrate the positive and negative effects of holacracy on employees' motivation.

Keywords: Holacracy, creativity, motivation

**K2 K06 -
Management From Aspect of Leadership**

Hastane Girişimciliğinde Yönetim Bileşenleri ve Liderlik

Bünyamin Dal
VİVİDENTA
drbunyamindal@gmail.com

ÖZET

Başdöndürücü hızla değişen dünyada hastanelerde çağdaş yönetim anlayışı öğretici liderlik gerektirmektedir. Sağlık sektörünün kendine has yönetim tarzı, uygulamaları, sorunları ve engelleri olduğu halde sektörü sadece sağlık hizmetlerinden ibaretmiş gibi ele almak veya düşünmek yerine hem sağlık hem de yönetim şeklinde iki farklı kulvarda ha reket eden kurum olarak telakki etmek, bu sorunların tespiti ve çözümü yönünde oluşmuş olan önyargıları aşmamızı sağlayacaktır.

Bu bağlamda hastanelerin mevcut yönetsel problemleri irdelenip çözüm yolları önerilecektir. Sunulacak olan çözüm yollarını kapsayacağı alanlar kısaca:

- Hastane Örgütü Yönetim Kavram ve Konseptinde Liderlik: Çağdaş Yönetim Tanımı ve Veriye Dayalı Karar Alışkanlığı, Paydaşlar Arası Etkileşim, Çatışma Yönetimi Ve Karar Alma Sorumluluğunda Yönetim, Stratejik Yönetim Konsepti, Yönetimin 4K'sı ve Öğretici Liderlik

- Başarının ve Karlılığın Sürdürülebilirliği: Proaktif Mali Yönetim, Karlılığın ve Büyümenin Sürdürülebilirliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, İşgörenİşbirliği ve Kariyer Planlaması, Satın Alma, Stok Yönetimi ve Hastane Bilişimi

- Değişen Koşulların Hastane Örgütüne Etkileri: Yönetim Konseptinin Değişen Koşullara Adaptasyonu ve Takım Ruhu, Multidisipliner Yönetim Anlayışı ve İtibar Yönetimi

- Özel Konak Hastaneleri Örneği: Fark Yaratma ve Öncü Olma İlişisine Göre Yönetim, Rekabet Üstünlüğü, Online Maliyet Esasına Göre Yönetim ve Check-List Uygulaması, Kar Merkezli Departmanlar Arası Rekabet Oluşturulması ve Yönetimi

Anahtar Kelimeler: Öğretici Liderlik, Stratejik Yönetim Konsepti, İtibar Yönetimi, Rekabet Üstünlüğü

Effects of Perceived Passive Leadership on Job Satisfaction And Intention to Leave Relationship: A Research in Tourism Sector in Istanbul

Elif Bilginoğlu

Dr.,elifb@ada.net.tr

Uğur Yozgat

Prof. Dr.,Nişantaşı University

ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr

ABSTRACT

Turkey is one of the major global tourism markets. Recent research reveals that the employees of the Turkish tourism sector are dissatisfied with their jobs and employee turnover rates of the sector are very high even higher than other sectors. Employee job satisfaction and retention are crucial challenges that face the tourism sector success and therefore they are in the focus of scholar interest. This study proposes to investigate the extent to which employees' intention to leave the organization are related to the job satisfaction and perceived passive leadership behaviors. As a result of the research conducted with 278 employees in the tourism sector in Istanbul, it was determined that the perceived passive leadership behaviors of the managers decreased employees' job satisfaction and increased their intention to leave. It was also found that job satisfaction has a partial mediating effect between perceived passive leadership and intention to leave.

Keywords: Intention to Leave, Job Satisfaction, Passive Leadership, Laissez-Faire Leadership, Passive Management by Exception Leadership.

Algılanan Pasif Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: İstanbul Turizm Sektöründe Bir Araştırma

ÖZET

Türkiye, en büyük küresel turizm pazarlarından biridir. Son araştırmalar, Türk turizm sektöründeki çalışanların işlerinden memnun olmadıklarını ve sektörün çalışan devir hızlarının diğer sektörlerden çok daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların iş tatmini ve elde tutulması, turizm sektörünün başarılı olma konusunda karşı karşıya kaldığı en önemli zorluklardır, bu nedenle de akademik ilginin odağında bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütlerinden ayrılma niyetlerinin iş tatmini ve algılanan pasif liderlik davranışlarıyla ne ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymaktır. İstanbul ili turizm sektöründe 278 çalışanla yapılan araştırma sonucunda yöneticilerin algılanan pasif liderlik davranışlarının çalışanların iş tatminlerini azalttığı ve işten ayrılma niyetlerini artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmininin algılanan pasif liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisinin olduğu da bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Pasif Liderlik, Laissez-Faire Liderlik, Pasif İstisnalarla Yönetim Liderliği.

Relationship Between Transformational Leadership and Job Creativity: The Mediating Effect of Psychological Employment

Azman ISMAIL

UKM

azisma12@ukm.edu.my

ABSTRACT

Transformational leadership has been seen as a remarkable issue that may assist an organization to maintain and enhance its competitive advantages. Latest studies show that the ability of leaders to properly implement transformational process will strongly invoke employees' psychological empowerment and this situation may lead to a higher job creativity. Even though this relationship is important, the mediating effect of psychological empowerment has not been thoroughly discussed in the workplace transformational leadership literature. Therefore, this study was conducted to assess the relationship between transformational leadership, psychological empowerment and job creativity. Survey questionnaires were gathered from employees at a largest pilgrimage company in Selangor, Malaysia. The outcomes of Statistical Package for Social Sciences demonstrate that psychological empowerment does act as an important mediator between transformational leadership and job creativity. Further, discussion, implications and conclusion are elaborated.

Keywords: Transformational Leadership Psychological Empowerment Job Creativity

Üniversite Öğrencilerinin “Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış” ve “Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı”larına İlişkin Görüşleri: Kırklareli Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Örneği

Cem BERK

Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi
cem.berk@klu.edu.tr

Şerif DİLEK

Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi
mdilek@klu.edu.tr

Bülent KILIÇ

Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi
rbulentkilic@gmail.com

ÖZET

Araştırmada veri toplama aracı olarak içinde “Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranışları Ölçeği” ile “Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı Ölçeği”nin yer aldığı ve araştırmacılar tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Anketler, 2019-2020 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Kırklareli Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu’nda öğrenime devam eden 1., 2., 3. ve 4. Sınıf (Birinci Öğretim ve İkinci Öğretim) öğrencilerine uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizi için IBM SPSS Statistics 20 programından faydalanılmıştır. Toplanan verilerin çözümlenmesinde frekans analizi, bağımsız örneklem t-testi ve varyans analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizlerle öğrencilerin “Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranışları” veya “Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı” düzeylerini etkileyen faktörlerin neler olduğu araştırılmıştır. Ayrıca, öğrencilerin “Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranışları” ve “Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı da araştırılmıştır ($p<0,05$).

Anahtar Kelimeler: Finansal Okuryazarlık, Liderlik, Tutum, Üniversite Öğrencileri

University Students' Opinions on “Financial Literacy Behavior And Attitude” & “Self-Perceived Leadership Behaviors”: The Case of Kırklareli University School of Applied Sciences

ABSTRACT

A questionnaire prepared by the researchers has been used as a data collection tool in the research. This questionnaire includes “Financial Literacy Behavior and Attitude Scale” and “Self-Perceived Leadership Behaviors of Undergraduates Scale”. The questionnaires have been applied to students from 1st, 2nd, 3rd, and 4th year (both daytime and evening classes) who are attending Kırklareli University School of Applied Sciences in the academic year of 2019-2020 fall semester. For the analysis of the data, IBM SPSS Statistics 20 software has been used. Frequency analysis, independent samples t-test, and analysis of variance have been used for the analysis of the collected data. The analyzes were conducted to find out the factors effecting the “Financial Literacy Behavior and Attitude” “or “Self-Perceived Leadership Behaviors” levels of the students. Also, it was examined to understand whether there was a statistically significant correlation between “Financial Literacy Behavior and Attitude” “and “Self-Perceived Leadership Behaviors” levels of the students ($p < 0.05$)

Keywords: Financial Literacy, Leadership, Attitude, University Students

Dönüştürücü Liderlik ve Etkileşimci Liderlik Tiplerinin Y Kuşağı Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Çalışma

Ayhan AKSU

Arel Üniversitesi Doktora Öğrencisi
ayhanaksu7@hotmail.com

ÖZET

Dönüştürücü Liderlik ve Etkileşimci Liderlik Tiplerinin Y Kuşağı Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Çalışma Dönüştürücü (Transformative) Liderlik ve Transaksyonel (Etkileşimci) Liderlik, liderlik alanyazınında son yıllarda üzerinde en çok çalışılan liderlik türlerinin başında yer almaktadır. Bunun yanında 1980 sonrası doğanlardan oluşan Y Kuşağı günümüz, iş dünyasında ve siyasette artık yönetici ve karar verici konuma gelmektedirler. Bu genç kuşağın örgütsel performansa yaptığı katkıyı nasıl artırabileceği ve bunun için hangi yöntemlerin uygulanması gerektiği merak edilen konulardan biridir. Bu iki liderlik türünün Y Kuşağının performansı üzerindeki etkileri literatür taramasıyla tespit edilerek karşılaştırması yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Transformati ve Leadership Transactional Leadership Gen Y Performance

The Impact of Transformational Leadership On Organisational Commitment: The Mediating Role of Trust In The Leader and Organisational Culture

Nurdan ÇOLAKOĞLU

Doç. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi
nurdancolakoglu@arel.edu.tr

Gizem AYDEMİR

İstanbul Arel Üniversitesi
gizemaydemir@yahoo.co.uk

Ali Anıl ÜNSAL

İstanbul Arel Üniversitesi
alianilunsal@arel.edu.tr

Harun ABACI

İstanbul Arel Üniversitesi
harun.abaci@gmail.com

ABSTRACT

In 1940s, with the start of Neoclassical era, human being became a main topic for the first time in the production and service sector. Managing and leading the human being, that has a continuous raising significance, has been the subject of many researches. Not long ago, J.V. Downton introduced the term “Transformational Leadership” into the literature. In this research, the impact of “Transformational Leadership” concept, which is one of the leading leadership styles of our time, on Organizational Commitment and the mediating roles of the Trust in the Manager concept, which is one of the factors of trust that has an important place in human relations, and organisational culture have been examined. The data of this study were collected with survey applied to public and private sector employees in Istanbul and Afyon provinces. The data obtained were analysed with Anova, Correlation Coefficient, Factor Analysis, Structural Equation Model.

Key Words: Transformational Leadership, Trust in the Leader, Organisational Commitment, Organizational Culture, Anova, Factor Analysis, Structural Equation Model

Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Lidere Güven ve Örgüt Kültürünün Aracı Rolü

ÖZET

Neoklasik dönemin 1940’larda başlaması ile birlikte üretim ve hizmet sektöründe insan unsuru ilk defa gündeme gelmiştir. Günümüze kadar süregelen ve önemini artıran insan unsurunu yönetmek, ona liderlik etmek birçok araştırmada konu edilmiştir. Yakın bir zamanda J.V. Downton “Dönüşümcü Liderlik” terimini literatüre kazandırmıştır. Bu çalışmada, bulunduğumuz dönemin önde gelen liderlik stillerinden biri olan “Dönüşümcü Liderlik” kavramının Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisinde, insan ilişkilerinde önemli bir yeri olan güven kavramının unsurlarından Yöneticiye Güven kavramının ve örgüt kültürünün aracı rolleri incelenmiştir. Çalışmanın verileri, İstanbul ve Afyon illerindeki kamu ve özel sektör çalışanlarına uygulanan anket soruları ile toplanmıştır. Elde edilen veriler; Anova, korelasyon katsayısı, faktör analizi, yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Lidere Güven, Örgütsel Bağlılık, Örgüt Kültürü, Anova, Faktör Analizi, Yapısal Eşitlik Modeli

K2 K07-
Management From Aspect of Titles and Career

Yetenek Yönetimi Aracılığıyla İnsan Kaynaklarının Üst Düzey Yönetim Kariyerine Yönlendirilmesi Olanaklarının Araştırılması

Naciye Kaya

Dr., Adalar Belediyesi
naciyekaya88@gmail.com

Nesrin Başpınar

Dr., Küçükçekmece Belediyesi
nesrin.baspinar@kucukcekmece.bel.tr

ÖZET

Bilgi çağında işletmelerin yetenek yönetimi konusunda başarılı olması işletmelerinin sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir. Geçmişte maliyet unsuru olarak görülen çalışanların her biri, günümüz işletmelerine katkı sağlayan potansiyel yetenekler olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Yetenek kavramı bir kimsenin bir şeyi algılama, tanımlama veya yapabilme niteliği şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanın firma ile birlikte olduğu dönemde potansiyelini ortaya çıkarmak ve verimli şekilde çalışmasını sağlamak için çalışanın bilgi, yetenek, beceri seviyesini doğru biçimde değerlendirebilmesi, geliştirmesi ve kişiyi elde tutması çok önemlidir. Bu durum insan faktörünün en kritik unsur olduğu bilgi çağında işletmeler için çok daha hayati bir noktaya gelmiştir. Bireysel yaşamımıza dahi girmiş olan “yetenek” kavramı, işletmeler açısından da önemli bir unsur haline gelmiş durumdadır.

Bu çalışmada yetenek yönetimi aracılığıyla insan kaynaklarının üst düzey yönetim kariyerine yönlendirilmesi olanaklarının saptanması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; İstanbul (Anadolu yakası) ilinde faaliyet gösteren orta büyüklükteki işletme çalışanlarına kişisel bilgi formu, yetenek yönetimi ölçeği anket formu uygulanmıştır. Bu doğrultuda anket yöntemiyle elde edilen veriler, faktör analizi, t testi, ANOVA testi ve korelasyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların demografik özellikleri ile yetenek yönetimi arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu kabul edilmiştir. Bu noktada örgütlerin başarılı olabilmesi için insan kaynakları uygulamalarında yetenek yönetiminin önemli olduğunu ve bu kavramların son yıllarda araştırmacıların ilgi odağı haline geldiğini yapılan araştırmalar göstermektedir. Ayrıca bu kavramlar örgütlerde başarı faktörünün önemli bir etkene olmaktadır.

***Anahtar Kelime:** İnsan kaynakları, yetenek yönetimi, kariyer*

Investigation of the Opportunities for Directing Human Resources to a Senior Management Career Through Talent Management

ABSTRACT

In the information age, the success of enterprises in talent management is very important for the sustainability of their businesses. Each of the employees, who have been considered as cost elements in the past, has started to be evaluated as potential talents that contribute to today's enterprises. The concept of talent is defined as the ability of a person to perceive, define or do something. It is very important for the employee to correctly evaluate, develop and retain the knowledge, ability and skill level of the employee in order to reveal his potential and to work efficiently in the period that he or she is with the company.

This situation has become more vital for businesses in the information age where human factor is the most critical factor. The concept of "talent", which has even entered into our individual lives, has become an important element in terms of businesses. In this study, it is aimed to determine the possibilities of directing human resources to senior management career through talent management. In accordance with this purpose; Personal information form and talent management scale questionnaire were applied to medium-sized business employees operating in Istanbul (Anatolian side). In this context, the data obtained by the survey method was evaluated by Factor Analysis, t test, ANOVA test and correlation analysis. As a result of the research, it was accepted that there were significant relationships between demographic characteristics of employees and talent management. At this point, researches show that talent management is important for human resources applications and that these concepts have become the focus of interest of researchers in recent years. In addition, these concepts have an important effect on the success factor in organizations.

Key Words: Human Resources, Talent Management, Career

Yabancı Dil Yetkinlikleri İle Üst Düzey Yöneticilerin Kariyerleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması

Nural AGAT YEMİŞÇİ

Öğretim Görevlisi, İstanbul Arel Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu
nuralyemisci@arel.edu.tr

ÖZET

21. yüzyılda çok uluslu şirketlerle iş yapan örgütler için yabancı dilde iletişim kaçınılmazdır. Çok uluslu şirketler küresel koordinasyonlarını sürdürürken pek çok sorunla, özellikle dilsel ve kültürel zorluklarla karşılaşır. Örgütlerde yabancı dile yeterince önem verilmemesinin örgüt başarısına doğrudan etkisi vardır. Çok uluslu örgütlerin yabancı dil bariyerini ve örgütün bu konudaki zayıflığını ortadan kaldırması gerekmektedir. Örgütlerin küresel pazarda iş performansını ve rekabet gücünü arttırmak için yabancı dil bilen, iş yapılan ülkenin kültürüne aşina üst düzey yöneticilerin örgüt başarısında rolü büyüktür. Bu ise ancak, örgütlerde stratejik bir yönetim şekli uygulamak ile mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Dil yönetimi, üst düzey yöneticiler, dil bariyeri

Investigating the Relationship between Foreign Language Competencies and the Careers of Senior Executives

ABSTRACT

Communication in a foreign language is inevitable for organizations that do business with multinational companies in the 21st century. While multinational companies maintain their global coordination, they face many problems, especially foreign language and cultural difficulties. Failure to pay sufficient attention to foreign languages in organizations has a direct impact on organizational success. Multinational organizations must eliminate the foreign language barrier and the organization's weakness in this regard. In order to increase the business performance and competitiveness of organizations in the global market, senior executives who know a foreign language and are familiar with the culture of the country where the business is carried out have a great role in the success of the organization. This is only possible by implementing a strategic management style in organizations.

Keywords: Language Management, top-level managers, language barrier

Sürdürülebilir Kariyer Yönetimi için Yeni Bir Bakış Açısı; T İnsan Modeli

Esra AYDIN GÖKTEPE

Dr., İstanbul Arel Üniversitesi
esraaydingoktepe@arel.edu.tr

ÖZET

Sürdürülebilirlik yaklaşımı gereği, işletmelerin ekonomik değer yaratmalarının yeterli olmadığı günümüz koşullarında, işletme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde ortaya çıkardıkları negatif dışsallıkları minimize etmeleri beklenmektedir. Sürdürülebilirlik için yeni iş modellerinin geliştirilmesi, işletme karını artırmanın alternatiflerinin bulunması ve geleceğe yatırım yapılması zorunluluk haline gelmektedir. Geleceğe yatırım yapmak ve inovatif davranabilmek için işletmeler temin edeceği çalışan profilini doğru belirlemelidir. Bu bağlamda, çalışan profilinin fütürist yaklaşımla yorumlanması önemli bir avantaj sağlayacaktır. Geleceği tasarlayacak çalışan profili olarak tanımlanan “t insan” çalışan olarak temin edildikten sonra kariyer beklentilerinin doğru tasarlanması ve yönetilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada fütürist akımın getirdiği yeni bir yaklaşım olan “t insan modeli” çerçevesince Türkiye’de kariyer yönetimi çalışmaları ele alınacaktır. Bu araştırma sonucunda yönetici ve özellikle İnsan Kaynakları profesyonellerine sürdürülebilir kariyer yönetimi uygulamaları konusunda öneriler geliştirmek amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: T insan modeli, sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kariyer yönetimi

A New Perspective for Sustainable Career Management; T Human Model

ABSTRACT

Sustainability approach, in today's conditions where enterprises are not sufficient to create economic value, they are expected to minimize the negative externalities they create in the realization of business activities. For sustainability, it is imperative to develop new business models, to find alternatives to increase profit and to invest in the future. In order to invest in the future and to be innovative, businesses should determine the employee profile they will provide correctly. In this context, the interpretation of the employee profile with a futuristic approach will provide an important advantage. Once the “t” employee, defined as the employee profile to design the future, is provided as an employee, career expectations must be designed and managed correctly. In this study, a new approach brought by the futurist movement "t human model" framework of career management studies in Turkey will be discussed. As a result of this research, it is aimed to develop suggestions for managers and especially Human Resources professionals about sustainable career management practices.

**K2 K08-
Management From Aspect of Corporate Culture**

Girişimcilik Öz Yeterliliğinin Örgüt Kültürü ve Destekleyici Liderlik Modeli Bağlamında İncelenmesi

Sezer Cihan GÜNAYDIN
Doç. Dr.

Öncü Caner KOYUNCU
Arel Üniversitesi

ÖZET

Girişimcilik, yeterli çaba ve zaman tahsis edilerek, finansal, fiziksel ve sosyal risklere katlanılarak parasal ödüller, kişisel tatmin ve bağımsızlık elde edilerek yeni bir değer yarattığı (Hisrich ve Peters, 1998), bireylerin belirli fırsattan yararlanmak için çeşitli kaynakların ve süreçlerin araştırıldığı, değerlendirildiği ve faydalanıldığı bir süreçtir(Shane, Venkataraman,2000).

Girişimci, değer paketleri tasarlamak ve yeni fırsatlar geliştirmek için örgüt oluşturan kişidir. Kendisi adına iş yapan kişi, daha önce ortada olan yeni işler başlatan, yeni yatırım yapan kişiler de girişimcilerdir (Metin İncili, Çetin ve Fırat,2015). Girişimci, yeni fikirler oluşturan, bunları uygulamaya dönüştüren ve bütün bunları yaparken yaratıcılığı ortaya koyup, istek ve arzusunu ortaya koyan kişidir (Kao, 1989). Girişimci, işletme sahipliği, karar verme, liderlik ve şirket yönetimine aktif olarak katılma gibi pek çok fonksiyonu içine almaktadır (Brandstatter, 1997).

Öz yeterlilik algısı, bireyin kendine duyduğu güvendir ve zamanla, deneyimler aracılığıyla gelişen bir inançtır (Luszczynska, 2005). Kişinin, kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inançtır (Bandura,1995).

Girişimci Davranışı, Girişimci, eylemde bulunan kişilerdir. Fikirlerini karlı işletmelere dönüştürmek için sürekli çaba gösterirler.

Girişimciler, fırsat belirlenmesi ve girişim yaratma arasında bir bağlantı olarak “girişimci davranışı” göstererek yeni ürün ve hizmet geliştirirler (Baron,2007).

Girişimci bir firma,

1. Yeni fikirler ile yeni ürün ve hizmet üretmek
2. Bu fikirlerden oluşacak iş fırsatlarını tanımak/yakalamak
3. Bu fikirleri yeni bir girişime dönüştürmek için gereken kaynakları güvence altına almak durumundadır (Baron,2007).

Örgüt Kültürü, birçok farklı disiplin dahilinde örgüt kültürünün değişik tanımları yapılmış olmasına karşın (Cameron, 2007; Smircich, 1983)

kültürün, bir kurumu “sosyal bir yapıştırıcı” gibi bir arada tutmaya yaradığı konusunda genel bir uzmanlaşma hakimdir. Kilmann ve arkadaşları (1985) örgüt kültürünü bir topluluğu bir arada tutan ve nesiller boyu paylaşılagelen felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inanışlar, beklentiler, tutumlar ve normlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Bireylerin kafasındaki hakim ideoloji veya “burada işler böyle yürür” şeklinde de (Schneider, 1988) özetlenebilecek olan örgüt kültürü kendini örgütsel yaşamın değişik özelliklerinde (Detert vd., 2000) ve davranışsal kalıplarında (Erdoğan vd., 2006) gösteren, tarihsel ve sosyal süreçte oluşa gelmiş bütünsel bir fenomendir.

Destekleyici Liderlik, dostça bir çalışma iklimi oluşturma ve iş görenlerle ileri düzeyde ilgilenme davranışlarını kapsamaktadır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998:332). Destekleyici lider tipi çoğu zaman “kişiye dönük lider”, “uyumlu lider” gibi kavramlarla ifade edilir. Bu liderin temel davranışı astları ile ilişkisini dostluk, arkadaşlık iklimi içerisinde yürütmesine dayanır. Bu davranış türünün kişilerin iş doyumunu ve işlerini başarıya güçlerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Erdoğan, 1997: 349).

Girişimcilik liderliği, Liderlik bir etki sürecidir. Girişimcilik ve liderliğin kesişiminde bulunmaktadır. (Hunt 2004; Yukl,2008). Benzer bir yolla, girişimcilik sadece girişimciye değil, aynı zamanda o kişinin ve fırsatların kesişimine de odaklanır. Girişimci liderlik fırsat odaklı davranışların çok sayıda örgütsel bağlamda ele alınmasıdır.

Bu çalışmanın amacı, girişimci şirketlerdeki gerçekleşmiş girişimci davranışın kaynağının öz-yeterlilik, etkileşimde bulunduğu örgütü ve örgüt içindeki liderin davranışları bağlamında incelenmesidir. Girişimcilik yöneliminin, kişi öz-yeterlilik, destekleyici örgüt kültürü ve destekleyici liderlik parametrelerinin etkileşimlerinin yer aldığı bir model oluşturmaktır.

Anahtar Kelimeler: Öz yeterlilik Algısı, girişimcilik, örgüt kültürü, destekleyici liderlik

**K2 K09-
Management From Aspect of Organizational Success-
Performance**

İş Karakteristiklerinin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Metin Kaya

Öğr. Gör., İstanbul Esenyurt Üniversitesi
metinkaya@esenyurt.edu.tr

Esra Dinç Elmalı

Doç. Dr., Marmara Üniversitesi
edinc@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, iş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada oluşturulan anket formu 472 sağlık çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; iş karakteristiklerinin alt boyutlarından işin kimliği ve arkadaşlığın bireysel iş performansının tüm alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca özerkliğin zarar verici iş davranışını negatif yönde etkilediği, geri bildirim görev performansını pozitif yönde etkilediği, beceri çeşitliliğinin ise görev ve içerik performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş karakteristikleri, bireysel iş performansı, sağlık çalışanları.

A Research on Health care Professionalsto Determinet he Effect of Job Characteristics on Individual Job Performance

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of job characteristics on the individual job performance. Survey was used as a data collection method in this study. The questionnaire created in the research was conducted on 472 healthcare employees. As a result of the analysis, it was concluded that the sub-dimensions of the job characteristics positively affect all the sub-dimensions of the task identity and friendship of the individual work performance. In addition, it was concluded that autonomy negatively affects the counterproductive work behavior, feedback affects the task performance positively, and the variety positively affects the task performance and contextual performance.

Keywords: Job characteristics individual work performance, healthcare employees

Değişim Mühendisliğinin Aracı Rolünde Örgüt Performansı ve Dönüşümcü Liderlik İlişkisi

Berk Küçükaltan

Trakya Üniversitesi
University of Bradford
berkkucukaltan@trakya.edu.tr

Gözde Mert

Nişantaşı Üniversitesi
gozde.mert@nisantasi.edu.tr

ÖZET

Örgütlerin karar mekanizmalarında, günümüz rekabet koşullarına ayak uydurabilen liderlik tipi oldukça önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra, işletmelerin başarısında hayati olan, anahtar performans göstergelerinin kullanılarak örgüt performansının düzenli olarak ölçülmesi, değişen koşullara göre farklı stratejilerin uygulanabilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla, örgütler değişen koşullar doğrultusunda pazar paylarını arttırmak ve daha rekabetçi hale gelebilmek için faaliyetlerinde ve yönetim stratejilerinde değişime gitmek durumundadırlar. Bu hususlar dahilinde, mevcut araştırmada, radikal dönüşüm anlayışı içindeki değişim mühendisliği kavramının aracı rolünde, örgüt içerisinde motivasyona önem veren dönüşümcü liderlik kavramı ile örgüt başarısının bileşeni olan örgüt performansı arasındaki ilişki imalat sanayiinde çalışan 390 kişiye uygulanan anket tekniği yardımıyla incelenmektedir. Sonuçta elde edilen bulgular, hem bu üç kavramın ilişkisinin büyük oranda göz ardı edildiği akademik yazına katkı sağlamakta, hem de iş hayatında çalışan profesyonellere yol gösterici nitelikte olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Değişim Mühendisliği, Dönüşümcü Liderlik, İmalat Sektörü, Örgüt Performansı

The Mediating Role of Change Engineering in The Relationship Between Organizational Performance and Transformational Leadership

ABSTRACT

In the decision mechanisms of organisations, the leadership style that keeps up with today's competitive conditions is of great importance. In addition to this, the regular measurement of organisation performance through key performance indicators, which is vital for the success of organisations, is also critical in terms of implementing different strategies in accordance with dynamic conditions. Accordingly, organisations need to make alterations in their activities and management strategies, in line with these changing conditions, in order to increase their market share and to become more competitive. From these points forth, in the present research, under the mediating role of the reengineering concept, which requires radical transformation, the relationship between the transformational leadership concept that gives importance to motivation in an organisation and the organisation performance, which is the component of organisation success, is examined with the help of 390 respondents in the manufacturing industry by using the questionnaire technique. In conclusion, the obtained findings contribute to the academic literature, where the relationships between these three concepts are largely neglected, and also provide guidance to the professionals in business life.

Keywords: Reengineering, Transformational Leadership, Manufacturing Industry, Organisation Performance

**K2 K11-
Management From Aspect of Strategy**

Stratejik Yönetimde Performans Ölçümlerinin Değerlendirilmesi ve Kamu Yöneticilerinin Yeterliliği

Nesrin BAŞPINAR
Dr., Küçükçekmece Belediyesi
nesrin.baspinar@kucukcekmece.bel.tr

ÖZET

İşletmelerde başarı ile uygulanan Dengeli Sonuç Kartı (Balance Scorecard) uygulamasında yer alan finansal ve finansal olmayan performans ölçütleri kullanılarak, aynı başarının yerel yönetimlerde de sağlanabileceği düşünülmüştür. İstanbul ili sınırları içerisinde yer alan belediye çalışanlarına; örgüt yapıları, yenilikçi yönetim anlayışı ve kamu kaynaklarının etkin kullanılmasının kamu yöneticilerinin yeterliliğini nasıl etkilediğini gözlemek ve yerel yönetimlerin performans durumlarını belirlemek üzere anket çalışmasına da yer verilmiştir. Elde edilen verilerin incelenmesi suretiyle yerel yönetimlerde başarılı bir performans yönetimi için önerilen modelde yer alan değişkenlerin kamu yöneticilerinin yeterliliğini pozitif bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde belediyelerde örgüt yapısı içerisinde yer alan liyakat uygulamaları, mevcut durum yönetimi ve personel motivasyonunun artırılması uygulamalarının yetersiz yapıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime : Stratejik Yönetim, Performans Ölçümü, Kamu Yöneticilerinin Yeterliliği, Dengeli Sonuç Kartı, Liyakat.

Evaluation of Performance Measurements in Strategic Management and Adequacy of Public Administrators

ABSTRACT

It is thought that the same success can be achieved in local administrations by using financial and non-financial performance criteria in Balance Scorecard application which is applied successfully in enterprises. Municipality employees within the boundaries of Istanbul; surveys were conducted to observe how organizational structures, innovative management approach and effective use of public resources affect the competence of public administrators and to determine the performance status of local governments. By analyzing the data obtained, it was found that the variables in the model proposed for successful performance management in local administrations positively affect the competence of public administrators. As a result of these results, it has been found out that the merit practices, the current situation management and increasing the motivation of the personnel within the organizational structure of the municipalities are insufficient.

Keywords: Strategic Management, Performance Management, Competence of Public Administrator, Balanced Scorecard, Merit.

The Moderating Effect of Management Information Systems On Intuitive Strategic Decision-Making Process

Mustafa Aslan,
Ph.D., Istanbul Arel University

F. Oben Uru Sani
Assoc. Prof. Dr., Istanbul Arel University

ABSTRACT

Due to its effect on the firm's future, Strategic Decision-Making is the most fundamental and crucial function that the top management performs. Top management team members often fulfill this function by making intuitive strategic decisions and then support the decisions made with data. TMT uses the MIS to increase the rationality of the decision made.

In this study, the effects of TMT Profile and the moderating effect of the level of MIS usage on the Intuitive Strategic Decision-Making Process have been tried to be determined.

A survey was conducted with 493 top managers from different sectors and the data obtained were statistically analyzed.

Keywords: Strategic Decision-Making Process, MIS, Top Management Team, Intuition

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Sürecine Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma

Gözde Mert

Nişantaşı Üniversitesi
gozde.mert@nisantasi.edu.tr

Telat Alan

Nişantaşı Üniversitesi

Ayşe Bingöl

Nişantaşı Üniversitesi

Tuğçe Tümkaya

Nişantaşı Üniversitesi

Filiz Koyunlu

Nişantaşı Üniversitesi

ÖZET

Günümüzde, sağlık sektörlerindeki rekabet ortamlarının da gelişip zorlaşmasıyla, stratejik insan kaynakları yönetiminin, kurumsallaşma süreç ve sonuçları üzerine etkileri, belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada, stratejik insan kaynakları yönetiminin kurumsallaşma etkisi Türkiye'deki kamu hastanelerinde araştırılmıştır. Kuramsal açıdan, personel yönetimi olarak başlayan, sonra insan kaynakları yönetimine evrilen, daha sonra değişerek stratejik insan kaynakları yönetimi halini alan sürecin fonksiyonel dinamikleri; kurumsallaşma kapsamında değerlendirildiğinde, önemli olduğu görülmektedir. Sağlık kurumlarında, kurumsallaşma yönünden; insan kaynakları planlaması, insan kaynağı bulma ve seçimi, işe alım ve değerlendirme süreçleri, çalışanların eğitimi, kariyer planlaması, performans değerlendirilmesi, ücret yönetimi, iş güvenliği ve iş gören sağlığı fonksiyonları, önemli etkenler haline gelmiştir. Araştırmada, bu etkenlerin, stratejik insan kaynakları yönetim sistemi içerisinde, Türkiye'deki kamu hastanelerinin kurumsallaşma süreçleri üzerine etkileri, anket tekniği kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Saha çalışması, 2019 yılında İstanbul'daki kamu hastanelerinde çalışan 390 personele uygulanmıştır. Çalışma sonunda elde edilen bulgular, akademik yazına katkı sağlamakta olup, kamu hastanelerinde çalışan yöneticilere öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kurumsallaşma, Kurumsallaşma Süreci, Kamu Hastaneleri

The Effect of Strategic Human Resource Management Practices on The Institutionalization Process: A Research in Public Hospitals

ABSTRACT

Nowadays, as the competitive environments in the healthcare sectors are developing and becoming more difficult, the effects of strategic human resources management on the institutionalization process and results have become evident. In this study, the effects of institutionalization of strategic human resource management have been investigated, in public hospitals in Turkey. Theoretically, the functional dynamics of the process, which started as personnel management, then evolved into human resources management and then changed to become strategic human resources management; When considered within the scope of institutionalization, it is seen that it is important. In health institutions, in terms of institutionalization; human resources planning, recruitment and evaluation processes, recruitment and evaluation processes, employee training, career planning, performance evaluation, wage management, occupational safety and employee health functions have become important factors. In the study, these factors, in strategic human resource management system, effects on the process of institutionalization of public hospitals in Turkey, using the survey technique has been tried to be determined. The field study was applied to 390 personnel working in public hospitals in Istanbul, in 2019. The findings obtained at the end of the study contribute to the academic literature. However, recommendations are offered to managers working in public hospitals.

Keywords: Strategic Human Resources Management, Institutionalization, Institutionalization Process, Public Hospitals

Examining The Factors Affecting Flight Training and Planning: Identifying VFR Flight Hoursfor Hasan Polatkan Airport by Studying Metar Reports

Savaş S. ATEŞ
Eskisehir Technical University
ssates@eskisehir.edu.tr

ABSTRACT

Aviation is one of the fast growing industries in Turkey, in last 10 years. This growth requires qualified staff such as pilots and air traffic controllers as well as others. For this personnel to be trained for the required standards, flight training organizations are up to a big challenge. In Turkey, there are 29 Approved Training Organizations (ATOs) for civil aviation purposes. These ATOs satisfies the national and international standards of flight training and their training systems are in accordance with these standards.

In this study, meteorological factor which is one of the key attribute for training and flight planning, is studied. The first part of this study focuses on the standardization of flight planning and identifies the key elements in standard operational procedures. Then, meteorological factors which affect flight training organizations' planning. In the application part, METAR reports for one-year period for Hasan Polatkan Airport (LTBY) and VFR flight standards are examined to identify the available daytime for flight planning. In the calculations, the reports obtained from the secondary data were transformed into tables and these tables were analyzed intuitively.

Keywords: Flight training, Aviation meteorology, Flight Planning, METAR,VFR

Uçuş Eğitimini ve Planlamasını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Hasan Polatkan Havalimanı VFR Uçuş Saatlerinin Metar Raporlarının İncelenerek Belirlenmesi

ÖZET

Havacılık, son 10 yılda Türkiye'nin hızla büyüyen endüstrilerinden biridir. Bu büyüme, diğerleri gibi pilotlar ve hava trafik kontrolörleri gibi kalifiye personel gerektirmektedir. Bu personelin gerekli standartlar konusunda eğitilmesi için uçuş eğitim organizasyonları büyük bir zorluktur. Türkiye'de sivil havacılık amaçlı 29 Onaylı Eğitim Kuruluşu (ATO) bulunmaktadır. Bu ATO'lar ulusal ve uluslararası uçuş eğitim standartlarını karşılar ve eğitim sistemleri bu standartlara uygundur.

Bu çalışmada, eğitim ve uçuş planlaması için anahtar özelliklerden biri olan meteorolojik faktör incelenmiştir. Bu çalışmanın ilk kısmı uçuş planlamasının standartlaştırılmasına odaklanmakta ve standart operasyonel prosedürlerdeki kilit unsurları tanımlamaktadır. Ardından, uçuş eğitim organizasyonlarının planlamasını etkileyen meteorolojik faktörler. Uygulama bölümünde, Hasan Polatkan Havalimanı (LTBY) için bir yıllık dönem METAR raporları ve VFR uçuş standartları, uçuş planlaması için mevcut gündüz vaktinin belirlenmesi amacıyla incelenmiştir. Hesaplama larda ikincil verilerden elde edilen raporlar tablolara dönüştürülmüş ve bu tablolar sezgisel olarak analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uçuş eğitimi, Havacılık meteorolojisi, Uçuş Planlama, METAR, VFR

Stratejik Planlama Aracılığıyla KOBİ'lerin Etkin Büyüme Stratejileri Geliştirmelerine Yönelik Bir Araştırma

Zeki ÇETİN
İstanbul Arel Üniversitesi
Sosyal bilimler Enstitüsü
İşletme Yönetim ve Organizasyon
Doktora Öğrencisi
zekicetin_smmm@hotmail.com

ÖZET

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin kuruluşundan sonraki süreçlerde karşılaştıkları sorunlarının çözümünde stratejik planlamayı kullanmasının önemi gün geçtikçe daha da belirginleşmektedir. Çünkü çoğu kobi'ler büyümeden kapanmaktadır. Oysaki KOBİ'lerin özellikle küresel ölçekte rekabet içinde başarılı olmaları onların yaşam sürecini uzatmaktadır. Bu çalışmamızda KOBİ'lerin sayılarının toplam işletme sayısı içindeki oranına göre istihdama ve ihracata katkısı yönündeki etkin büyüme stratejileri geliştirmelerine yönelik bir araştırma yapılmaktadır. Bu çalışmada konular bu açıdan ele alınacaktır. Araştırmamızda anket yöntemi kullanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Stratejik Planlama, İstihdam, ihracat

A Research on SMEs to Develop Effective Growth Strategies Through Strategic Planning

ABSTRACT

The importance of using strategic planning to solve the problems faced by Small and Medium Enterprises after establishment becomes more and more evident day by day. Because most of the SMEs are closed before they grow. Whereas, SMEs' being successful in competition especially on a global scale prolongs their life. In this study, a research is carried out for SMEs to develop effective growth strategies in terms of their contribution to employment and exports according to the ratio of their number within the total number of enterprises. In this study, the topics will be discussed in this respect. In our research, survey method is used.

Keywords: SME, Strategic Planning, Employment, Export

**K2 K12-
Management From Aspect of Crisis**

Deniz İşletmeciliği ve Kriz Yönetimi Üzerine Bir Değerlendirme

Serap İncaz

Prof. Dr., Kırklareli Üniversitesi
serapincaz@klu.edu.tr

Esra Şahinoğlu

Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi
esrasahinoglu@klu.edu.tr

Fulya A. Güner

Piri Reis Üniversitesi
fulyaaguner@gmail.com

ÖZET

Deniz işletmeciliği gemi, yük, denizcilik işletmesi ve tüm çalışanları (gemiadamları ve kara personeli ile) hem yönetsel ve hem de operasyonel olarak birçok tehlike ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu tehlikelerin gerçekleşmesi sonucunda kriz yönetiminin temel bileşenleri olan; bilgi toplama, bilgilendirme, kurum imajı oluşturma ve koruma, hedef kitlelerle iletişim sağlama, hedef kitlelerin beklentileri ile kurum performansını aynı çizgiye getirme, sonuçları değerlendirme gibi temel işlevleri deniz işletmeciliğinde de kriz dönemlerinde önem kazanmaktadır. Karşılaşılması olası fakat istenmeyen bu durumların meydana gelmeden önce engellenmesi veya oluşabilecek zararların minimuma indirilmesini sağlamak amacıyla, kriz yönetimi kavramı önem kazanmaktadır. Deniz işletmeciliğinde kriz yönetimi, deniz işletmesi ile gemi işletmeciliğinin koordineli olarak çalışmasını zorunlu kılar. Çünkü kriz bir taraftan gemiyi ve gemi personeli etkilerken, diğer taraftan da deniz işletmesini ve onun iç ve dış çevresini etki altına alır. Bu nedenle, denizcilik işletmelerinde kriz yönetiminin deniz işletmeciliği politikası olarak belirlenmesi ve uygulanması krizden minimum zararla çıkılmasına destek olabilecektir. Deniz taşımacılığının uluslararası ticaretin % 90'nını kapsayan bir orana sahip olması nedeniyle, kriz yönetimi kavramının deniz işletmeciliğindeki önemi daha da anlaşılır olmaktadır. Bu amaçla bu çalışmada, kriz ve ilgili kavramlar açıklanıp, kriz durumları incelenerek, özellikle deniz işletmeciliğinde karşı karşıya kalınan kriz durumları, nedenleri, krizin sonuçları açıklanarak, değerlendirilecek ve önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Deniz İşletmeciliği, Kriz Yönetimi, Gemi İşletmeciliği, Deniz Taşımacılığı

An Evaluation on Maritime Business and Crisis Management

ABSTRACT

Maritime business, ship, freight, maritime businesses and all employees including ship's crew and land personnel may face many managerial and operational hazards. As a result of the realization of these hazards; the basic functions of crisis management such as gathering information, briefing, creating and protecting the corporate image, communicating with the target audiences, bringing the performance of the organization into conformity with the expectations of the target audiences and evaluating the results become crucial in crisis periods. The concept of crisis management gains prominence in order to prevent undesirable situations having high encounter probability before they occur; or to minimize potential damages. Crisis management in maritime business necessitates the coordination of maritime business and ship management. Since, the crisis affects the ship and its personnel on the one hand; it affects the maritime business and its internal and external environment on the other hand. Therefore, defining and implementing crisis management as a maritime management policy in maritime businesses may help to overcome the crisis with minimum loss. The importance of the concept of crisis management in maritime business becomes even more understandable since maritime transport has 90 percent share of international trade. For this purpose, the crisis, related concepts, the crises which maritime businesses encounter, and their reasons and results will be explained and evaluated; then suggestions will be made in this study.

Keywords: Maritime Business, Crisis Management, Ship Management, Maritime Transportation

**K2 K13-
Management From Aspect of Behavior**

Resistance and Interactions of Inertiatio Organizational Digital Transformation

Ahmet UÇAKTÜRK

Lec., Kocaeli Üniversitesi
aucakturk63@gmail.com

Tülay UÇAKTÜRK

Lec., Kocaeli Üniversitesi
ucakturkt@yahoo.com

Harun DEMİRKAYA

Prof., Kocaeli Üniversitesi
harundemirkaya@hotmail.com

ABSTRACT

Access, processing and adaptation to rapidly generated and renewed information within the new economy has become vital. The impact of Information Technologies (IT) on the business world has supported automation, increased productivity, better decision making and strategic competitive advantage. Digital transformation, to keep up with the digital age of organizations, brands and structures of companies; It is the process of transitioning to new ways of doing business and new ways of thinking that will add value to customers and ecosystem, develop business processes and increase the competencies of the whole organization starting from their organizational structures by using new technologies such as digital, social and mobile.

Institutional ecological theory, organizational rigidity (inertia) can be defined as the loss of the ability of organizations to change and act due to different reasons, adaptation policies, methods and products against the changing dynamic environment. It can be foreseen that enterprises that cannot adapt to environmental factors will encounter rigor mortis over time.

The aim of this study is to present the interaction of digital transformation management with organizational rigidity, which is one of the important factors affecting the future of the organization, from the perspective of strategic management approach and to present the results in a theoretical framework especially on the basis of competition, internal and external environmental constraints.

Keywords: Digital Transformation, Organizational Rigidity (Inertia), Organizational ecology, Strategic Management

Gençler Globalleştirilemediklerimizdenler mi? Üniversite Öğrencilerinin Karşılaştırmalı Global İşletme Okuryazarlık Düzeyi

Umut Can ÖZTÜRK

Dr. Öğretim Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
umutcn.ozturk@gmail.com

Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ

Doç. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
nesrintureli@isparta.edu.tr

ÖZET

Okuryazarlık kavramı geçen yıllar içerisinde sadece basit anlamda harfleri ve simgeleri okuyabilme becerisinden güncel alanlarda ve farklı konularda verileri anlayabilme ve yorumlayabilme becerisine doğru genişlemiştir. Gelişen internet ve iletişim teknolojisiyle dünya hızla mental boyutta daralmakta ve işgören açısından yeni nesil global işgören olma yolunda ilerlemektedir. Bu bağlamda global işletme okuryazarlığı konusu eğitim bilimcilerin araştırma konusu olmakla beraber yönetim alanında da yakın zamanda ön plana çıkacak konulardan biri haline gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, Isparta ilinde bulunan “işletme eğitimi alan” ve “işletme eğitimi almayan” üniversite öğrencilerinin Global İşletme Okuryazarlık düzeylerini karşılaştırmaktır. Bu bağlamda Arevalo ve arkadaşları(2012)’nin global işletme okuryazarlığı ölçeği Türkçeye uyarlanarak örnekleme uygulanmış elde edilen veriler değerlendirilirken tanımlayıcı ve betimsel istatistiksel analizler (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma) kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak Parametrik testlerden “t” testi, OneWay ANOVA ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Anahtar Kelime: Okuryazarlık, Global İşletme, Global İşletme Okuryazarlığı, Öğrenci, İşletme Öğrencisi

Are young people not globalized? Comparative Global Business Literacy Level of University Students

ABSTRACT

The concept of literacy has expanded over the past few years, from the ability to read only letters and symbols in a simple sense to understanding and interpreting data in current areas and on different topics. With the developing internet and communication technology, the world is rapidly shrinking at the mental dimension and advancing towards becoming a new generation to global employee. In this context, global business literacy is a research topic of educational researchers, but it is one of the issues that will come to the fore in the field of management. The aim of this study is to compare the Global Business Literacy levels of “Business Education” and “Non Business Education” university students in Isparta. In this context, Arevalo and coresearchers(2012)' global business literacy scale was adapted to Turkish and descriptive statistical methods (Number, Percentage, Average, Standard deviation) were used while evaluating the obtained data. As the hypothesis tests, “t” test, One Way ANOVA and correlation analyzes were made from parametric tests.

Keyword: Literacy, Global Business, Global Business Literacy, Student, Business Student

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma: Gaziantep Üniversitesi Örneği

H. Mustafa PAKSOY

Prof. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İİBF,
İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD
hmpaksoy@yahoo.com

B. Dilek ÖZBEZEK

Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, İslahiye İİBF,
Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimleri ABD
dilekozbezek@gmail.com

Meryem GÜL

Öğr. Gör. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi,
Düziçi Meslek Yüksekokulu
meryemgul@osmaniye.edu.tr

ÖZET

Günümüzde örgütler dinamik ve değişen ortamlarda faaliyet göstermektedir. Örgütlerin etrafındaki çevre değiştiğinde, mevcut uygulamalar etkinliklerini kaybedebilir. Bu zorluklara cevap verebilmek için örgütlerin çalışma yöntemlerini, politikalarını ve prosedürlerini değiştirmeleri gerekir. İşte bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışları hem örgütün çevresel değişikliklere uyumunun sağlanması hem de çalışanların verimliliği ve performansı üzerindeki olumlu etkileri açısından giderek önem kazanan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim örgütsel vatandaşlık davranışları, iş veya görev tanımlarının ötesinde, bir bütün olarak örgütün veya grubun işlevlerini desteklemeye yönelik çalışanlar tarafından gönüllü olarak sergilenen ekstra rol davranışlarını temsil etmektedir. Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili algıları ve bu algılarının cinsiyet, sınıf, yaş ve bölüm değişkenlerine göre değişip değişmediğini belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda nitel bir araştırma tasarlanarak, Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrenciler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, faktör analizi, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri gibi istatistiksel tekniklerle incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ekstra-Rol Davranışı, Üniversite Öğrencileri.

A Study on Organizational Citizenship Behaviour: The Example of Gaziantep University

ABSTRACT

Today, organizations operate in dynamic and changing environments. As the environment around organizations changes, existing practices may lose their effectiveness. In order to respond to these challenges, organisations need to change their working methods, policies and procedures. At this point, organizational citizenship behaviour is becoming a significant issue both in terms of adaptation of the organization to environmental changes and the positive effects on employee productivity and performance. Such that organizational citizenship behaviour represents extra-role behaviours that are voluntarily exhibited by employees to support the functions of the organization or group as a whole, beyond job or task definitions. The aim of this study is to determine the perceptions of college students about organizational citizenship behaviour and whether these perceptions vary according to gender, class, age, and department variables. In line with this basic objective, a qualitative study was designed and conducted on students studying at the Gaziantep University Faculty of Economics and Administrative Sciences. The data obtained in the scope of the study was analyzed using statistical techniques such as factor analysis, independent sample t-test and one-way variance (ANOVA) analysis.

KeyWords:Organizational CitizenshipBehavior, Extra-Role Behavior, UniversityStudents,

Sivil Havacılık Çalışanlarının Nomofobi Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma

Sibel BİLKAY
Dr., İstanbul Arel Üniversitesi
sibelbilkay@arel.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sivil havacılık çalışanları açısından teknoloji çağı hastalığı olarak tanımlanan Nomophobiği araştırmaktır. Çalışmada ayrıca, demografik bir takım özelliklerin nomofobi üzerindeki etkisi incelenecek ve bu çerçevede havacılık emniyeti ile güvenliği kavramları değerlendirilecektir. Bu araştırmanın uygulama kısmı İstanbul'da bulunan İstanbul Yeni, İstanbul Atatürk ve Sabiha Gökçen havalimanlarında faaliyet gösteren sivil havayolu işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın, uygulamada pek çok katkısı olacağı öngörülmektedir. Havacılık çalışanlarının nomofobi düzeylerini ölçmeye yönelik ilk ve kapsamlı çalışmadır. Bu amaçla 1073 havacılık çalışanına nomofobi ölçeği uygulanmıştır. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı 0,939 olarak ölçümlenmiştir. Havacılık çalışanlarının nomofobi düzeyi orta ve yüksek olmak üzere toplamda %52,94 olarak ölçümlenmiştir. Havacılıktaki kaza/kırımlarda insan faktörü %80-90 düzeyinde olduğu için, çalışanların nomofobi düzeyi yüksek olup, uluslararası kuruluşların dikkatini bu konuya çekmeleri hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sivil Havacılık, Örgütsel Davranış, Nomofobi

A Study on Nomophobia Levels of Civil Aviation Employees

ABSTRACT

The aim of this research, is to investigate Nomophobia inclinations of civil aviation company's workers. In the study, the effects of some demographic features on nomophobia will be examined and the concepts of aviation safety and security will be evaluated in this framework. The application part of this research was carried out in civil airline companies operating in Istanbul Yeni Airport, Istanbul Atatürk Airport and Sabiha Gökçen Airport. This study is envisaged to have many contributions in practice. It is the first and comprehensive study to measure aviation employees' nomophobia levels. For this purpose, a nomophobia scale was applied to 1073 aviation employees. The reliability coefficient of the scale was measured as 0.939. The nomophobia level of aviation workers has been measured as 52.94% in total, medium and high. Since the human factor is 80-90% in aviation accidents / crimes, the nomophobia level of the employees is high and it is aimed to attract the attention of international organizations to this issue.

Keywords: Civil Aviation, Organizational Behaviour, Nomophobia.

Örgütte Negatif Karma: Öğrenci Algıları Üzerinden Örgütsel Muhalefet ve Sinizm İlişkisinin Değerlendirilmesi

Nesrin ŞALVARCI TÜRELI

Doç. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
nesrintureli@isparta.edu.tr

Umut Can ÖZTÜRK

Dr. Öğretim Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
umutcn.ozturk@gmail.com

ÖZET

Örgüt ve örgüt yönetimi ile işgören/üyeler arasındaki ilişki çoğunlukla karmaşık ve ilk bakışta anlaşılması zor olmuştur. Beklenti ve hedefler uyuşmadığında iki grupta kendine özgü farklı davranışlar geliştirmektedir. Çalışmada da böyle bir tepkisel süreç konu alınmıştır. Bu çalışmanın temel konusunu; hayal kırıklığı, umutsuzluk ve beklentilerin uyuşmazlığı ile şekillenerek örgütlere, yöneticilere ve / veya diğer nesnelere karşı saygısızlık ve güvensizlik ile tanımlanan bir tutum olan sinizm ve yine benzer nedenlerle ortaya çıkarak mevcut huzursuzluğu dile getirme ve tepki geliştirme olarak kabul edebilecek örgütsel muhalefet arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırmada, teorik boyutta temel düzeyde iki konudan söz edilmiş ve devamında Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi öğrenci topluluklarında yer alan 192 öğrenciye “Sinizm” ve “Örgütsel Muhalefet” ölçeklerini içeren anketi uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıların davranışlarına yönelik betimsel istatistik yapılmış, aynı zamanda sinizm ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma çerçevesinde desen bağlamında ilişkisel araştırma tercih edilmiştir. Elde edilen verilerinin analizinde, tanımlayıcı istatistikler, t-testi, ve varyans analizlerinden yararlanılmıştır.

Anahtar Kelime: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Muhalefet, Üniversite Öğrencisi

Negative Mix in Organization: Evaluation of Organizational Opposition and Cynicism Relationship Through Student Perceptions

ABSTRACT

The relationship between organization and organizational management and the employee / members has often been complicated and difficult to understand at first glance. When the expectations and goals do not match, the two groups develop their own unique behaviors. In this study, such a reactive process has been taken up. The main subject of this study; It is the relationship between cynicism, which is an attitude defined by disrespect and distrust to organizations, managers and / or other objects, shaped by disappointment, hopelessness and inconsistency of expectations, and organizational opposition that can be considered as expressing existing unrest and reacting by similar reasons. For this reason, in the research, two basic topics on theoretical level were mentioned and then a questionnaire including “cynicism” and “organizational opposition” scales was applied to 192 students in Isparta University of Applied Sciences. Based on the data obtained, descriptive statistics for the behavior of the participants were made and at the same time, the relationship between cynicism and organizational opposition perceptions was examined. In the context of the study, relational research was preferred in the context of pattern. Descriptive statistics, t-test, and variance analyzes were used in the analysis of the data obtained.

Keyword: Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Opposition, University Student

**Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı,
Kişisel Değer Sistemi İle Ahlaki Olmayan
Davranışların Duyurulması (AODD) ve
Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler
Üzerine Bir Araştırma**

Sezer Cihan GÜNAYDIN

Doç. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, İİBF Öğretim Üyesi

Mustafa ASLAN

Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi, İİBF

Dilek İMAMOĞLU

İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon
Programı

Doğan UZUN

İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon
Programı

Hamza DÜZENLİ

İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon
Programı

Sezen KAYNAK

İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon
Programı

Haydar Baki DOĞAN

Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve
Organizasyon Programı

Kasım UÇTU

İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon
Programı
Doktora Öğrencisi

Fatih YAMAN

Dr., Öğretim Üyesi, İstanbul Teknik Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, örgütsel adalet algısı ve kişisel değerler sisteminin, çalışanların örgüt içerisinde vuku bulan, ahlaki olmayan davranışları duyurma (AODD -Whistleblowing) niyetleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkileri araştırıp ortaya koymak ve yordayıcılığı incelenmektedir.

Bu araştırmaya ait veriler, Türkiye'deki bir ilçe belediyesinin çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırmaya ait hipotezlerin test edilmesi için toplanan 355 anket formunun sadece 183 adedi kullanılmıştır. Bu 183 veri kullanılarak frekans tablosu, korelasyon ve regresyon analizleri ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma neticesinde, çalışanın örgütsel adalet algısının tüm boyutlarının, örgütsel sessizlik ve AODD ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Aynı durum kişisel değerler sisteminin çeşitli boyutları ve bağımlı değişkenlerimiz olan örgütsel sessizlik ve AODD'nin boyutları arasında da gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Whistleblowing, Kişisel Değerler, Adalet Algısı

A Study on the Relationship between Employees' Perception of Organizational Justice, Personal Value System and Whistleblowing and Organizational Silence

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationships between organizational justice and personal values, whistleblowing tendency of employees, and organizational silence.

This study has been conducted in a province municipality of Turkey. Only 183 of the total 355 collected questionnaires used to test the hypothesis. The primary data obtained from these 183 questionnaires examined by using a frequency table, correlation, and regression analysis.

As a result of the research, it is observed that all dimensions of organizational justice have a strong correlation with organizational silence and whistleblowing. The same was also observed between the dimensions of the personal values inventory and the dimensions of the dependent variables, i.e., whistleblowing and organizational silence.

Keywords: Organizational Silence, Whistleblowing, Personal Values, Organizational Justice

Çağrı Merkezlerinde İş Yükünün İşte Tükenmişlik Duygusu Üzerindeki Etkisi

Ahmet DENİZ

İkaros&Partners - Arel Üniversitesi
ahmeddeniz@ttmail.com

Çiğdem KAYA

Dr. Öğr. Üyesi, Kültür Üniversitesi

ÖZET

Çağrı Merkezleri, 2000'li yıllar itibariyle ivmelenen gelişim sürecinde özellikle teknolojik gelişmeler ile hem ulusal hem de global düzeyde ciddi bir hacim kazanmıştır. Bu gelişim iş gücü anlamında artışlara yol açmış yanı sıra çağrı merkezlerinin üretim ve verimlilik ile kar elde etme gereklilikleri kaynaklı iş yapmaları doğal bir iş yükünü beraberinde getirmiştir. Rekabetin artması, maliyetleri düşürme zorunluluğunu beraberinde getirmiş, bu da çağrı merkezleri için çalışma saatlerinin ve iş yükünün artmasına sebep olarak kârlılığın belli seviyelerde korunması zorunluluğunu oluşturmuştur. İş yükü hem işveren hem de işgören açısından performans çıktılarını etkileyen belirleyici bir unsurdur. Çalışanlar yoğunlukla iş yüklerinden şikayet etmekte, motivasyon ve performansları düşmekte, sonucunda orta ve uzun vade de tükenmişlik gibi olumsuz tepkiler söz konusu olmaktadır. İş yükünün temel etkileri stres ve tükenmişlik duygularıdır.

Araştırmada Türkiye'de faaliyet gösteren çağrı merkezi çalışanlarının iş yüklerinin, işte tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada oluşturulan model temelinde kullanılan ölçeklere dair anket İstanbul ve Anadolu illerindeki çağrı merkezi sektöründe çalışmakta olan 850 kişiye uygulanmıştır. Yapılan analizlerle iş yükü ve işte tükenmişlik arasındaki ilişkinin etkisine bakılmıştır. Araştırma bulgularına göre, iş yükünün işte tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisi oldukça belirgindir. İş yükünün artış gösterdiğinde işgörenlerin işteki tükenmişlik eğilimlerinin de artış gösterdiği görülmektedir. Bu sonuca göre çağrı merkezi yöneticilerinin iş yükü dengelerini doğru değerlendirmeleri, kurumun ileriye dönük iş sonuçları açısından önem teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yükü, İşte Tükenmişlik, Çağrı Merkezi

The Effect Of Workload On The Feeling Of Burnout At Work In Call Centers Employees

ABSTRACT

The Call Centers gained a significant volume both at national and global level, especially with technological developments during the acceleration of development since 2000s. This development has led to increases in terms of workforce, as well as the fact that call centers do business based on the requirements of production and efficiency and profit making have brought a natural workload. The increase in competition brought with it the obligation to reduce costs, which has led to an increase in working hours and workload for call centers, thereby creating a certain level of profitability. Workload is a determining factor affecting performance outcomes for both employer and employee. Employees mostly complain about their workloads, their motivation and performance decrease, resulting in negative reactions such as burnout in the medium and long term. The main effects of workload are feelings of stress and burnout.

In the study of call center employees operating in Turkey workload, work aimed to investigate the effect on feelings of burnout. The questionnaire on the scales used on the basis of the model created in the research was applied to 850 people working in the call center sector in Istanbul and Anatolian provinces. With the analysis, the effect of the relationship between workload and burnout at work was examined. According to the research findings, the effect of workload on sense of burnout at work is quite evident. When the workload increases, it is seen that the burnout tendencies of the employees also increase. According to this result, the correct evaluation of the workload balances of the call center managers is important for the forward-looking business results of the institution.

Keywords: Workload, Burnout, Call Center

İnsan Kaynakları ve Robotların Etkileşimi: Tutumlar ve Endişelerin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Nazan YELKİKALAN

Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF
nyelkikalan@comu.edu.tr

Sena ERDEN AYHÜN

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Çanakkale Sosyal Bilimler MYO
senaerden@comu.edu.tr

Erdal AYDIN

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF
erdalaydin@comu.edu.tr

ÖZET

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, örgütsel süreçlerde kullanılabilecek robotların zekasının gün geçtikçe ileri düzeye çıkacağını açıklamaktadır. Bu bağlamda yazında yapılmış araştırmalar, robotların işletmelerde görev yapan insan kaynakları ile yakın gelecekte iletişim kuracağını ve sosyalleşeceklerini belirtmektedir. Buna ilaveten gelecekteki örgütsel yapılarda insan kaynakları ve robotların etkileşim düzeylerinin gün geçtikçe artacağı belirtilmektedir. Söz konusu düşünceler ekseninde örgütlerde görev yapan insan kaynaklarının yapmış oldukları faaliyetlerde yetkinlik düzeylerini geliştirebilmeleri önem teşkil etmektedir. Çalışanların yetkinlik düzeylerini geliştiremeyecekleri algıları onların robotlara karşı olumsuz tutumlar sergilemelerini, endişe düzeylerinin artmasını ve iş tatmini düzeylerindeki olumsuzları beraberinde getirebilecektir. Bu çalışma endüstri 4.0 süreçlerini başlatmış, Çanakkale ilinde faaliyette bulunan Doğtaş işletmesinde uygulanmıştır. Çalışmada söz konusu işletme bünyesinde görev yapan insan kaynaklarının iş tatmini düzeylerinde, robotlara karşı olan tutumları ve endişelerinin etkili olup olmadığı belirlenmiştir.

Araştırma verileri kolayda örnekleme tekniği ile toplanmış ve katılımcılar üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket uygulamasında kullanılabilir 400 veri elde edilmiştir. Araştırma modelinin analizinden önce araştırmada yer alan yapıların geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği değerlendirilmiştir. Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, robot, iş tatmini, tutum, endişe, yönetim

Interaction of Human Resources and Robots: A Research on the Effects of Attitudes and Concerns on Job Satisfaction

ABSTRACT

Nowadays, the developments in information and communication technologies explain that the intelligence of robots that can be used in organizational processes will be advanced day by day. In this context, researches conducted in the literature indicate that robots will communicate and socialize with the human resources working in the enterprises in the near future. In addition, it is stated that the interaction levels of human resources and robots will increase day by day in organizational structures in the future. It is important that human resources working in organizations in the axis of these thoughts can improve their competence levels in their activities. Employees' perceptions that they may not be able to improve their level of competence may bring negative attitudes towards robots, increased anxiety levels and negative job satisfaction levels. This study started the industry 4.0 processes and was applied in the Doğtaş business operating in Çanakkale. In the study, a questionnaire was conducted on the effects of attitudes and anxiety levels on job satisfaction when human resources working in enterprise had to work with robots in organizational structures. The research data were analyzed using the structural equation model, and it was determined whether the attitudes and anxieties of the human resources working in the enterprise in question were effective in the job satisfaction levels.

The data were collected by convenience sampling technique and a questionnaire was conducted on the participants. 400 data available in the survey application were obtained. Before the analysis of the research model, the validity and reliability studies of the structures in the research were carried out. Within the scope of validity and reliability studies; internal consistency reliability, merger validity and weathering validity were evaluated. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was used to analyze the research model.

Keywords: Industry 4.0, robot, job satisfaction, attitude, anxiety, management

Yöneticilerin İş Yaşamının Kalitesine Yönelik Algılarının İncelenmesi: Küçük Ölçekli İşletmeler Üzerine Bir Araştırma

Harun DEMİRKAYA

Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi
harundemirkaya@kocaeli.edu.tr

Gürol ÖZCÜRE

Prof. Dr., Ordu Üniversitesi
ozcure@odu.edu.tr

Nimet ERYİĞİT

Doç. Dr., Ordu Üniversitesi
neryigit@hotmail.com

Selva STAUB

Doç. Dr., Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
selvastaub@yahoo.com

Yıldız S. ABDULGANİ

Doç. Dr., Bağdat Üniversitesi
yildizsadettin9@gmail.com

Ahmet UÇAKTÜRK

Öğ. Gör., Kocaeli Üniversitesi
aucakturk61@gmail.com

ÖZET

İnsan kaynaklarının verimliliğini ve performansını etkileyen önemli faktörlerden birisi de iş yaşamının kalitesidir. İş yaşamının kalitesi kapsamındaki uygulamalar daha çok büyük işletmeleri akla getirmekte ise de, yetkin ve yaratıcı insan kaynağı ile çalışmak ve bunları elde tutmak isteyen küçük işletmeler için de önemlidir. Bu nedenle yöneticilerin iş yaşamının kalitesine yönelik algılarının incelenmesini kapsayan bu araştırma küçük işletme yöneticileri üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada farklı yazarlarca geliştirilen ölçeklerden yararlanarak oluşturulan 45 soruluk Çalışma Yaşamı Kalitesi (ÇHK) Anket Formu kullanılmıştır. Sonuç olarak; küçük işletme yöneticilerinin belirgin bir şekilde ÇHK'ya yönelik olumlu yaklaşımlar içinde oldukları, uygulamaların hem örgüt hem de çalışanlar açısından oldukça yararlı sonuçlar doğuracağı düşüncesini taşıdıkları, ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetici, Küçük İşletme Yönetimi, Çalışma Hayatının Kalitesi, Küçük İşletme

Investigation of Managers' Perceptions For The Quality of Business Life: A Research on Small Businesses

ABSTRACT

One of the important factors affecting the efficiency and performance of human resources is the quality of business life. While the practices within the scope of the quality of business life mostly bring to mind large enterprises, it is also important for small businesses that want to work with and retain competent and creative human resources. For this reason, this study, which includes examining the perceptions of managers about the quality of business life, was conducted on small business managers. In the study, 45-question Work Life Quality Questionnaire Form created by using scales developed by different authors was used. As a result; It has been revealed that small business executives have a positive approach towards the Quality of Working Life, and they believe that the applications will have very beneficial results for both the organization and the employees.

Key words: Human Resource Management, Manager, Small Size Business Management, Quality of Work Life, Small Size Business

Etik Liderliğin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Ve Performansına Etkileri; Sağlık Çalışanları Örneği

Gülay TAMER
İstanbul Gelişim Üniversitesi
gtamer@gelisim.edu.tr

ÖZET

Günümüzün örgütleri, nitelikli bir işgücüne sahip olmak ve sürdürülebilirliği sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılığını ve performansını iyileştirmenin yollarını arıyor. Örgütsel liderlerin çalışan motivasyonunu artırma yaklaşımı, örgütsel bağlılıklarını ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Temel olarak sağlık sektörüne odaklanan bu araştırma, yöneticilerin etik yaklaşımının çalışanların örgütsel taahhütleri, performansları ve örgütsel taahhütlerin bu etkideki rolü üzerindeki etkisini belirlemeye çalışılmıştır.

Örneklem 362 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Bukesitsel alan çalışmasında, etik liderlik yaklaşımları için bağımsız bir değişken modeli ve çalışanların performanslarını ve kuruluşlarına bağlılıklarını gösteren bağımlı bir değişken modeli uygulanmıştır. Veriler Etik liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Bireysel Performans Ölçeği ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS ve AMOS paket programları ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için bir korelasyon analizi ile etkileşimi belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın aracı rolünü belirlerken, Yapısal Eşitlik Modeli (SEM) kullanılmıştır.

Analizlerin sonuçları etik liderlik yaklaşımları ile örgütsel bağlılık ve çalışanların performansı arasında pozitif yönde önemli ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca etik liderlik yaklaşımlarının çalışanların performansının yanı sıra duygusal bağlılık, sürekli ve normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer önemli bulgularda çalışanların katılımı ve normatif bağlılık etik liderlik yaklaşımlarından oldukça etkilenir.

Sonuç olarak, yöneticilerin etik liderlik yaklaşımlarının çalışanların performansı ve bağlılıkları üzerinde oldukça etkili olduğu belirtildi. Örgütsel bağlılığın etik liderlik yaklaşımları üzerinde aracı bir rol oynadığı da belirtildi. Bu bulguların önceki çalışmalardaki bulgularla dürüst olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir, çünkü değişkenler arasındaki ilişkileri içeren bütüncül bir modeldir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, çalışan motivasyonu, etik liderlik, performans, yönetici

Effects of Ethical Leadership on Organizational Commitment and Performance of Employees; Healthcare Professionals Example

ABSTRACT

Today's organizations are looking for ways to improve the organizational commitment and performance of employees in order to have a qualified workforce and maintain sustainability. Organizational leaders' approach to increasing employee motivation positively affects their organizational commitment and job performance. This research, basically focusing on the health sector, tried to specify the effect of the managers' ethical approach on employees' organizational commitments, performances, and the role of organizational commitments in this effect. The sampling was composed of 362 healthcare professionals. In this cross-sectional field study, an independent variable model for the ethical leadership approaches and a dependent variable model for the employees' performance and commitment to their organizations were practiced. Data was collected through Ethical leadership, Organizational Commitment, and Individual Performance Scales. The data collected were analyzed through SPSS and AMOS package programs. A correlation analysis to specify the relationships between the variables and a regression analysis was done to specify the interaction. In specifying the intermediary role of organizational commitment, Structural Equation Model (SEM) was used.

The results of the analyses showed positive significant relationships between ethical leadership approaches and organizational commitment and employees' performance. It was also observed that ethical leadership approaches had a positive and meaningful effect on affective, continuous and normative commitment, the sub-dimensions of organizational commitment, as well as the employees' performance. On other important finding is employees' attendance and normative commitment are highly affected by ethical leadership approaches.

As a result, it was specified that ethical leadership approaches by the managers are highly effective on employees' performance and their commitment. It was also noted that organizational commitment played a mediator role on ethical leadership approaches. These findings were seen to be amicable with findings in previous studies. It is expected that this research will contribute to the literature because it is a holistic model including the relationships between variables.

Keywords: Organizational commitment, employee motivation, ethical leadership, performance. manager,

Sanal Kaytarma Temalı Çalışmalar: Bibliyometrik Bir Analiz

Mehmet KAPLAN

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
kaplanmehmet1982@gmail.com

Berna Turak KAPLAN

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Ercan KÜÇÜKEŞMEN

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

M. Erhan TÜRKOĞLU

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Ali ŞİMŞEK

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

ÖZET

Sanal kaytarma iş amaçlı olarak çalışanlara sunulmuş olan bilgisayar, cep telefonu ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması durumudur. Sanal kaytarma temalı çalışmalar kamu örgütleri örneğinde tezler üzerinden incelemeye tabi tutulmuştur. Bu incelemede tezler öncelikle örnekleme bağlamında değerlendirildikten sonra bibliyometrik analize tabi tutulmuş ve tezler ilişkili konular, araştırma yöntemlerine, veri toplama tekniklerine, analiz tekniklerine, coğrafik dağılımlarına ve üniversitelerine göre değerlendirilmiş, bulgular ortaya konmuş ve tartışılmıştır. Çalışma bu sanal kaytarma kavramına yönelik yapılacak olan çalışmalar için bir ön çalışma niteliğinde olup bulguların tartışılması ve geliştirilen öneriler alandaki tartışmaya açılmıştır.

AnahtarKelimeler: Sanal kaytarma, Tezler ve Bibliyometrik analiz.

Virtual Slacking Themed Studies: Bibliometric Analysis

ABSTRACT

Cyberloafing is the use of computer, mobile phone and internet systems provided for business purposes for personal purposes. The studies with the theme of cyberloafing were examined through theses in the sample of public organizations. In this study, the theses were first evaluated in the context of the sample and then subjected to bibliometric analysis. The study is a preliminary study for the studies to be conducted on this concept of cyberloafing, and the findings and suggestions developed are opened to discussion in the field.

Keywords: Cyberloafing, Thesis and Bibliometric analysis.

Bankacılık Sektöründe Çalışanların Phubbing (Mobil İhmalkârlık) Davranışlarının İncelenmesi

Mehmet Akif ÇAKIRER
Afyon Kocatepe Üniversitesi
cakirer@aku.edu.tr

ÖZET

Son yıllarda akıllı telefonların kullanımındaki artış sonucunda insan yaşamında sosyal ilişki ve iletişim açısından yeni ve farklı biçimler ortaya çıkmıştır. Gelişen mobil teknolojilerinin olumlu olduğu kadar olumsuz etkileri de gözlemlenmektedir. Sosyal ilişkiler açısından olumsuz etkileri gün geçtikçe önemli bir problem haline dönüşmektedir. Sosyal iletişimde ortaya çıkan bu yeni durumlardan birisi de “phubbing” yani mobil ihmalkârlıktır. “Phubbing” kavramı İngilizce’de “phone (telefon) + snubbing (değer vermeme, görmezden gelme, ihmal etme)” kelimelerinin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Bu kavram bireylerin sosyal ortamlarda akıllı telefonlarıyla meşgul olup çevresindeki birey veya bireyleri ihmal etme, onları görmezden gelme durumunu ifade etmektedir. “Phubbing” kelimesinin Türkçe karşılığı olarak “sosyotelizm” “mobil körlük/sağırılık” “dijital körlük” gibi farklı kavramlar kullanılmakla birlikte bu çalışmada “phubbing” sözcüğünü daha açık ifade ettiğini düşündüğümüz “mobil ihmalkârlık” kavramı kullanılmıştır. Bu araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe çalışan personelin mobil ihmalkârlık (phubbing) durumlarının ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 100 kamu ve özel sektör çalışanından Veri toplama aracı olarak Sosyotelizm Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 programı kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyotelizm Mobil İhmalkârlık Akıllı Telefon Sosyal İlişki İletişim

KOBİ'lerin İnovasyon Yönetiminde İşbirliğine Yönelik Tutumları İle İhracat Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Nitel Bir Araştırma

İlknur KUMKALE

Doç. Dr., Trakya Üniversitesi
ilknur.kumkale@trakya.edu.tr

Emre CEYLAN GÜNEL

Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi
emre.ceylan@klu.edu.tr

ÖZET

Günümüzde inovatif faaliyetler, işletmelere uluslararası pazarlarda rekabet avantajı sağlayan önemli araçlardır. Rakiplerin yapamadığı yeniliklerin gerçekleştirilmesi maliyetlerin minimize edilmesine yönelik çabalardan daha fazla önem kazanmakta, işletmeleri rakiplerine karşı ürün ya da süreçlerinde yeniliğe zorlamaktadır.

Bu çalışmada, KOBİ'lerin ihracat performansları ile inovasyona yönelik çabaları ve inovasyon yönetiminde işbirliğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme metodu uygulanmış, oluşturulan mülakat soruları, Kırklareli ilinde ihracat yapan, farklı sektörlerdeki aile işletmesi niteliğinde küçük ve orta ölçekli dört işletmenin üst düzey firma yöneticilerine iletilerek, elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında, işletmelerin inovasyon uygulamalarının ihracat pazarlarındaki rekabet güçleri ve pazar payları üzerinde olumlu yönde etkilerinin olduğu; inovatif faaliyetlerin yürütülmesinde dış çevreleri ile işbirliklerine ise açık oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, İnovasyon Yönetimi, İhracat Performansı,

A Qualitative Research on the Relationship between SMEs' Attitudes Towards Cooperation in Innovation Management and Export Performance

ABSTRACT

Nowadays innovative movements are important tools for businesses enterprises to provide advantage in competition. Realizing innovations that competitors cannot make becomes more important than efforts to minimize costs and forces businesses to innovate in their products or processes against their competitors. In this study, it is aimed to evaluate the relationship between export performance of SMEs and their efforts towards innovation and their attitudes towards cooperation in innovation management. The semi-structured interview method, which is one of the qualitative research methods, was applied, and the interviews were communicated to the senior managers of four small and medium-sized enterprises, which are exporter family companies in Kırklareli, in the different sectors, and the data were evaluated with descriptive analysis method. According to the results achieved within the scope of the research, it is stated that the innovation practices of enterprises have positive effects on their competitiveness and market shares in export markets; also they are open to cooperation with their external environment in carrying out innovative activities.

Key Words: SME, Innovation Management, Export Performance

Hekimlerin Yaşadığı Şiddet ve Çatışma Olaylarında Meslek Etiğinin Etkisi Üzerine Nitel Bir Araştırma

Gamze KAĞAN

Öğr. Gör, Üsküdar Üniversitesi,
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu,
İş Sağlığı ve Güvenliği
gamze.kagan@uskudar.edu.tr

Latife DEMİRCİ

Arel Üniversitesi, SBE Doktora Programı, İşletme
lati.dem@hotmail.com

Ayşe Günsel

Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme.
agnsel@gmail.com

ÖZET

Sağlık sektörü özeline bakıldığında son yıllarda iş yerinde şiddet olaylarının giderek artmakta olduğu ve bu durumun sektörde ciddi sorunlar oluşturduğu gözlenmektedir. İş yerinde şiddet ise kavga, ihtilaf veya anlaşmazlıkların yani çatışmaların sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında; sağlık sektöründe son yıllarda giderek artış gösteren şiddet ve çatışma olaylarından yola çıkarak hekimlerin meslek etiği algıları ve bu algıları doğrultusundaki davranışlarının çalışma ortamındaki şiddeti engelleyebilme potansiyeline dair nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı, hekimleri, hastaları ile yaşadıkları çatışmalarda meslek etiği yaklaşımlarının şiddet vakalarının oluşmasını engelleyebilecekleri ya da en azından minimize edip edemeyecekleri sorusuna cevap aramaktır. Bu amaçla üçü özel, üçü kamu hastanelerinde görev yapmakta olan altı adet hekimle yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde mesleki etiği; bağlılık, sorumluluk ve hesap verebilirlik gibi kavramları içeren temel değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Meslek etiği sağlık sektöründe ihtiyaç duyulan özen ve yeterliliği ortaya koymakta ve hekimler tarafından uzmanlaşmış bilgi ve becerinin doğru bir şekilde uygulanmasına yol açmakta olup; bu güvensizliğe dayalı çatışma ve şiddet olaylarını azaltmaktadır. Bu nedenle araştırma bulguları; sağlık sektöründe hekimler yönünden mesleki etik davranışlarının arttırılmasının hekim hasta arasında yaşanan çatışma ve şiddet vakalarını azaltmada için önem bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

AnahtarKelimeler: Meslek etiği, çatışma, sağlıkta şiddet, hekim-hasta ilişkisi,

A Qualitative Research on The Effect of Professional Ethics in Violence And Conflict Events of *Physicians*

ABSTRACT:

In the health sector, workplace violence has been significantly increased in recent years which results in serious problems. Workplace violence emerges as a result of fights, disputes or disagreements namely conflicts. When the health sector is analysed in particular, we observe that violence in the workplace has been increasing in recent years and this situation causes serious problems in the sector. Violence in the workplace is the result of conflicts, conflicts or conflicts. Therefore, in this study; a qualitative research has been carried out on the potential of doctors' perceptions of professional ethics and behaviours towards these perceptions to prevent violence in the working environment, based on the increasing violence and conflict events in the health sector in recent years. The aim of the study is to find out whether the professional ethics approaches can prevent or at least minimize the occurrence of violent cases in the conflicts that doctors experience with their patients. For this purpose, semi-structured interviews were conducted with six doctors, three of whom were working in private and three in public hospitals. When the research findings are examined, professional ethics emerge as a comprehensive concept composed of commitment, responsibility and accountability. Professional ethics demonstrates the care and competence required in the health sector and leads to the correct applications of specialized knowledge and skills by doctors; which in turn decreases the distrust-based conflicts and violence. Therefore, the research findings address that increasing the professional ethics behaviours in terms of doctors in health sector plays an important role in reducing the incidents of conflict and violence between doctors and patients.

Key Words: Professional ethics, conflict, violence in health sector, doctor-patient relationship,

A Research About The Effects of The Employees' Perceptions of Total Quality Management Approach On Work Engagement

Özlem ATAN

Asst. Prof. Dr., HalicUniversity, Faculty of Business
ozlematan@halic.edu.tr

ABSTRACT

Total Quality Management (TQM) approach is a modern management philosophy that supports the "quality" increase in organizations. In this study, it is predicted that the employees' perceptions of Total Quality Management approach will increase as their work engagement increases and psychological resilience will play a mediator role in this relationship. Work engaged employees are individuals who take action to improve and develop their business results. Psychological resilience is an important sub-element of positive psychological capital. This research was carried out for 313 employees who worked in management services, health services and support services in public health centers in Istanbul. Data were collected using random sampling method. In this research, the "Total Quality Management Practices Scale" developed by Grandzol and Gershon (1998), "Work Engagement Scale" developed by Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Bakker (2002), and "Psychological Resilience Scale" developed by Lutherans, Avolio and Youseffe (2007) were used. The IBM SPSS 24 program was used to analyze the data. When the research findings are analyzed, as the positive perceptions of the employees towards total quality management practices increase, there is also an increase in the levels of work engagement. The psychological resilience variable has a partial mediator effect on employees' perceptions of total quality management practices on their work engagement. Validity and reliability analyzes of the scales, explanatory factor analysis and relationship between variables were analyzed. To test research hypotheses; simple and multiple regression analysis, t test, ANOVA test etc. used.

Keywords: Total Quality Management, Work Engagement, Psychological Resilience.

Çalışanların Toplam Kalite Yönetimi Anlayışına Yönelik Algılarının İşe Adanmışlığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma

ÖZET

Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışı örgütlerde " kalite " artışıını destekleyen çağdaş bir yönetim felsefesidir. Bu çalışmada, bir örgütte çalışanların Toplam Kalite Yönetimi anlayışına yönelik algıları yükseldikçe işe adanmışlıklarının da yükseleceği ve psikolojik dayanıklılığın da bu ilişkide aracı bir rol oynayacağı öngörülmektedir. Kendini işe adayan çalışanlar; kendi örgütlerinin iş sonuçlarının iyileştirilmesi, geliştirilmesi için eylemde bulunan bireylerdir. Psikolojik dayanıklılık ise, pozitif psikolojik sermayenin önemli bir alt unsurudur. Araştırma, İstanbul ilinde kamu sağlığı merkezlerinde yönetim hizmetleri, sağlık hizmetleri ve destek hizmetlerinde görev yapan 313 çalışana yönelik olarak yapılmıştır. Veriler rastgele örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada Grandzol ve Gershon (1998) tarafından geliştirilen "Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Ölçeği", Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen "İşe Adanmışlık Ölçeği" ile Luthans, Avolio ve Youseff (2007) tarafından geliştirilen "Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS 24 programı kullanılmıştır. Araştırma bulguları analiz edildiğinde; çalışanların toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik pozitif algıları artış gösterdikçe işe adanmışlık düzeylerinde de artış gözlemlenmektedir. Psikolojik dayanıklılık değişkeni ise, çalışanların toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının işe adanmışlıklarına olan etkisinde kısmi aracı etkiye sahiptir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, açıklayıcı faktör analizi ve değişkenler arasındaki ilişki analizleri yapılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için ise; basit ve çoklu regresyon analizi, t testi, ANOVA testi vb. kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplam Kalite Yönetimi, İşe Adanmışlık, Psikolojik Dayanıklılık.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Örgütsel Davranış Çalışmaları: Son Üç Kongre Üzerine Bir Durum Tespit Çalışması

Mehmet KAPLAN

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
kaplanmehmet1982@gmail.com

Berna Turak KAPLAN

Dr. Öğr. Üye., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Ercan KÜÇÜKŞEMEN

Dr. Öğr. Üye., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

M. Erhan TÜRKÖĞLU

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

AliŞİMŞEK

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

ÖZET

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri 2019 yılı itibariyle yirmi yedincisi düzenlenen bir kongredir. Kongre farklı temalarda çalışmalar kabul etmektedir. Yönetim ve organizasyon alanının alt temalarına yönelik kongre örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, stratejik yönetim, örgüt kuramı ve işletmecilik tarihi olmak üzere 5 alt temada çalışma kabul etmektedir. Bu çalışma bu alt temalardan örgütsel davranış alanına yönelmekte ve son 3 yıl üzerine bir durum tespit çalışması yapmaktadır. Bu noktada son 3 yıldaki bildiriler konularına, araştırma yöntemlerine, veri toplama tekniklerine, analiz tekniklerine, örneklemelere, coğrafik dağılımlarına, unvana ve üni versiteye göre bulgular ortaya konmuş ve tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri, Örgütsel Davranış, Durum Tespit Çalışması.

Organizational Behavior Studies in National Management and Organization Congresses: A Case Study on the Last Three Congresses

ABSTRACT

National Management and Organization Congresses As of 2019, the twenty-seventh congress was held. Congress accepts studies on different themes. The congress, which focuses on the sub-themes of the field of management and organization, accepts work on 5 sub-themes: organizational behavior, human resource management, strategic management, organizational theory and business history. This study focuses on organizational behavior from these sub-themes and conducts a due diligence study on the last 3 years. At this point, findings in the last 3 years were presented and discussed according to topics, research methods, data collection techniques, analysis techniques, samples, geographical distribution, title and university.

Keywords: National Management and Organization Congresses, Organizational Behavior, Case Study.

Öğretmenler Üzerine Yapılan Örgütsel Sessizlik Çalışmaları: Bibliyometrik Bir Analiz

Mehmet KAPLAN

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
kaplanmehmet1982@gmail.com

Berna Turak KAPLAN

Dr. Öğr. Üye., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Ercan KÜÇÜKŞEMEN

Dr. Öğr. Üye., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

M. Erhan TÜRKÖĞLU

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Ali ŞİMŞEK

Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

ÖZET

Örgütsel sessizlik öğretmenlerin eğitim faaliyetleriyle ilgili düşünce, fikir, kaygı ve önerilerini dile getirmemeleri davranışı olarak ifade edilmektedir. Yazında bu konuda birçok örneklem üzerine yapılmış çalışma vardır. Bu çalışma bunlardan sadece öğretmenler üzerine yapılan örgütsel sessizlik çalışmaları üzerine bir analiz yapılmıştır. Çalışmalar bibliyometrik analize tabi tutulmuş ve ilişkili konular, araştırma yöntemlerine, veri toplama tekniklerine, analiz tekniklerine, coğrafik dağılımlarına ve üniversitelerine göre değerlendirilmiş, bulgular ortaya konmuş ve tartışılmıştır. Çalışma bu örgütsel sessizlik kavramına yönelik yapılacak olan çalışmalar için bir ön çalışma niteliğinde olup bulguların tartışılması ve geliştirilen öneriler alandaki tartışmaya açılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sessizlik, Öğretmenler, Tezler ve Bibliyometrik analiz.

Organizational Silence Studies on Teachers: A Bibliometric Analysis

ABSTRACT

Organizational silence is expressed as the behavior of teachers not to express their thoughts, ideas, concerns and suggestions about educational activities. There are many studies on this subject in the literature. In this study, only an analysis of organizational silence studies on teachers was conducted. The studies were subjected to bibliometric analysis and related subjects were evaluated according to research methods, data collection techniques, analysis techniques, geographical distribution and universities, findings were discussed and discussed. The study is a preliminary study for the studies to be conducted on this concept of organizational silence, and the findings and suggestions developed are opened to discussion in the field.

Keywords: Organizational silence, Thesis and Bibliometric analysis.

Örgüt İçi İletişim ve Bilgi Akışının Çalışanların Adalet Algısına Etkisi

Salih AYGÜN

Milli Savunma Üniversitesi

Atatürk Stratejik Araştırmalar Enstitüsü

salih3298@gmail.com

ÖZET

Adalet kavramı toplum içinde ve kişiler arası ilişkilerde olduğu gibi örgütsel ilişkilerde de önemli bir yer tutmaktadır. Adil bir hareket olarak algılanan örgüt içi davranışların işgörenler üzerinde önemli etkileri olduğu ve motivasyonu arttırdığı yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu nedenle son yıllarda örgütsel adalet ve örgütsel adaletin boyutlarını içeren çalışmaların sayısı artmıştır. Örgütsel adalet kavramı gibi örgütler için hayati önem taşıyan diğer bir kavram da örgüt içi iletişimidir. Etkin bir örgütsel iletişim, organizasyona sayısız katkı sağlamaktadır. Elde edilen katkıların başında örgütün bilgi alışverişini ölçen iletişim doyumu kavramı gelmektedir. Karşılıklı iletişimi yüksek olan çalışanların örgütlerine olumlu yönde katkı yaptıkları yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu çalışmada, işgörenlerin iletişim doyum düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının, işgörenlerin çeşitli özelliklerine göre belirlenmesi, iletişim doyumu ile örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısının alt boyutları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, çeşitli kamu kurumu ve özel sektörde çalışan 51 kişinin katılımıyla elde edilen veriler doğrultusunda analizler yapılmıştır. Analiz bulguları sonucunda, katılımcıların iletişim doyum düzeyleri ile örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısının alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmada ulaşabileceğimiz sonuç olarak; yöneticilerin organizasyonlarda odak noktası kabul edilen çalışanların davranışları üzerinde yadsınamaz etkileri olan örgütsel adalet ve örgütsel iletişim kavramlarına gereken önemi vermeleridir. Kurumda yönetim kademesinde bulunanların açık kapı politikası izleyerek, çalışanların problem ve tekliflerine daima çözüm odaklı tavır almaları gereklidir. Problem ve tekliflere zamanında çözüm bulmak ancak çalışanlar ile devamlı iletişim halinde mümkün olabilir. Aksi halde, zamanında çözüme kavuşturulmayan problemler, çalışanlarda adaletsizlik algısı oluşmasına neden olabilir. Ayrıca, özellikle alt düzey yöneticilere, iletişim becerilerinin artırılmasına yönelik eğitimler verilmesi ve teşvik edilmesi, kurum içindeki örgütsel adalet algısını arttırmak için karar aşamalarının ayrıntılı şekilde çalışanlara iletilmesi çok önemlidir. İnsan ilişkilerinde ön yargıdan uzak herkesin birbiriyle eşit mesafede ve hoşgörüle birbirine yaklaşması adalet algılaması için çok önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Adalet, Örgütsel Adalet, Örgütsel Adalet Boyutları, Örgütsel İletişim

**K2 K15-
Management From Aspect of Innovation**

Personel Güçlendirmenin Organizasyonel Yenilik ve İş Performansına Etkisi: Bir Sanayi Firması Uygulaması

Gönül KONAKAY
Kocaeli Üniversitesi
gkonakay@hotmail.com

ÖZET

Günümüzde işletmelerin yenilik performanslarını arttırabilmeleri yeteneklerine güvenilen iş görenlerin yaratıcı düşüncelerini açığa çıkarmaları ile mümkün olabilmektedir. Çalışanlarda yaratıcı fikirlerin açığa çıkmasını sağlayan örgütler rekabet ortamında ayakta kalmayı başaracaklardır. Personel güçlendirme ile hem iş performansı hem de organizasyonel yenilik performansı değişim gösterecektir.

Bu araştırmanın amacı, personel güçlendirme ve organizasyonel yeniliğin çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren Arçelik A.Ş.'nin yan sanayi ürünlerini oluşturan Tekkan A.Ş.'nin 300 çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Eksiksiz gelen 175 anket değerlemeye alınmıştır. Çalışanların organizasyonel yenilik performansı Wang ve Ahmet'in 2004 yılında geliştirdiği 17 soruluk organizasyonel yenilik ölçeği ile ölçülmüştür. Çalışanlarda personel güçlendirme ölçümünde Spreitzer'in (1995) anlam, yeterlilik, seçim ve etki boyutlarından oluşan 12 soruluk Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. İş performansı 4 soru Kirkman ve Rosen (1999) ölçeği ile ölçülmüştür.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS programı kullanılmış, tüm ölçekler için geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışmada değişkenler arası ilişki ve etki düzeyini ölçmek amaçlı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda, personel güçlendirmenin organizasyonel yenilik performansı ve iş performansı üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:İnovasyon, Personel Güçlendirme, İş performansı

The Effect of Employee Empowerment and Organizational Innovation on Job Performance: A Case of an Industrial Firm

ABSTRACT

Today it can be possible for the firms to increase their innovation performances when the employees whose talents are needed reveal their creative thoughts and ideas. Organizations that enable employees to reveal their creative ideas will be able to survive. Both job performance and organizational innovation performance will show a change with employee empowerment.

The purpose of this study is to examine the effects of employee empowerment and organizational innovation on job performance. To this end, a questionnaire was administered to 300 employees of Tekkan Inc, which is operated in Kocaeli and produces byproducts of Arçelik Inc. 175 complete questionnaires were included in the study. Organizational innovation performance of the employees was measured by using a 17-item organizational innovation scale which was developed by Wang and Ahmet in 2004. To measure employee empowerment, Spreitzer's (1995) Psychological Empowerment Scale – 12 items composed of the dimensions of meaning, competence, self-determination and impact- was used. Job performance was measured by using the 4-item Kirkman and Rosen (1999) scale.

SPSS program was used to analyze the data and validity and reliability analyses were carried out for all scales. In the study, factor analysis, correlation and regression analyses were used to measure the relationship and impact level of the variables. As a result of the research, employee empowerment was found to be effective on organizational innovation performance and job performance.

Key Words: Innovation, Employee Empowerment, Job Performance

Uluslararası İnovasyon Göstergeleri Kapsamında Türkiye'nin Değerlendirilmesi

Nimet ERYİĞİT

Doç. Dr., Ordu Üniversitesi
neryigit@odu.edu.tr

Gürol ÖZCÜRE

Prof. Dr. Ordu Üniversitesi
gurolozcure@gmail.com

Harun DEMİRKAYA

Prof. Dr. Kocaeli Üniversitesi
harundemirkaya@hotmail.com

ÖZET

Ar-Ge, patent veya araştırmacıların sayıları ile ifade edilen yenilik, esasen birçok değişkeni bünyesinde barındırmaktadır. Yenilik endeksleri bu değişkenleri bir araya toplamak üzere geliştirilmiştir. Avrupa İnovasyon Endeksi, Küresel Rekabetçilik İnovasyon Endeksi, Küresel İnovasyon Endeksi, En Yenilikçi Ekonomi Sıralaması ve Dünya Bankası Bilgi Ekonomisi Endeksi yeniliğin sonuçlarının aktarılması bakımından da kolaylık sağlayan birer veri toplulaştırma şeklidir. Yenilik, sistemsel bir bütünlüğe sahiptir. Dolayısıyla yenilik konusu ele alınırken çevresel faktörler kesinlikle kapsam dışı bırakılmamalıdır. Kültür, ülkelerin yenilik performanslarını etkileyen oldukça önemli bir unsurdur. Bu çalışmada ülkeler arası yenilik performansını karşılaştırma imkanı sunan endekslerin Türkiye bakımından analizi ve kültürün Türkiye'nin yenilik performansını hangi biçimde yönlendirdiği yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon Endeksi, Yenilik performansı, Türkiye, kültür

Evaluation of Turkey in The Scope of International Innovation Indicators

ABSTRACT

Innovation, which is expressed by R&D, patents or the number of researchers, essentially involves many variables. Innovation indices are developed to aggregate these variables. The European Innovation Index, the Global Competitiveness Innovation Index, the Global Innovation Index, the Most Innovative Economy Ranking, and the World Bank Information Economy Index are also a form of data aggregation that makes it easier to convey the results of innovation. Innovation has a systemic integrity. Therefore, environmental factors should never be excluded from the scope of innovation. Culture is an important factor affecting the innovation performance of countries. In this study, Turkey is analysed in the context of cross-country comparisons of innovation performance indices and also the directions of how Turkey's culture effects her innovation performance.

Key Words: Innovation Index, Innovation performance, Turkey, culture

Sürdürülebilir Havaalanı Yönetimi: Gelişen Aerotropolis Yapısı

Elif BOLAT

Öğr. Gör., Kayseri Üni., Sosyal Bilimler MYO
elifbolat@kayseri.edu.tr

Vildan DURMAZ

Doç. Dr., Eskişehir Teknik Üni., Havacılık ve Uzay Bilimleri Fak.
vkorul@eskisehir.edu.tr

ÖZET

Dünyada havaalanı tasarım, sahiplik ve yönetim şekilleri hem gelişmekte hem de değişmektedir. Önceleri şehir dışına kurulan ve aktarma noktası olarak kabul edilen havaalanı kavramı günümüzde hem büyük bir iş merkezi hem de yaşam alanı olarak kabul edilerek tasarım ve yönetim yapısı farklılaşmaktadır. Şehir dışında kurulmak yerine paydaşlarını etrafında toplayan bir havaalanı şehri modeli giderek sektördeki yerini almaktadır. Bu çalışmanın amacı; sosyal, ekonomik ve çevresel açıdan etkin ve sürdürülebilir yönetime yönelik, hem ulaştırma sektöründe artan ihtiyacı karşılamaya hem de diğer taşımacılık araçları karşısında rekabet üstünlüğü sağlama ve kombine taşımacılıkta öncü olma yolunda ortaya çıkan havaalanı şehri (aerotropolis) yönetim modelini tanıtmak ve bölge-ülke ve sektör kalkınmasına sağlayacağı değeri belirleyen faktörleri sıralamaktır. Bu kapsamda, çalışma, havaalanı yönetim kavramının tarihsel gelişimi ve havaalanı yönetiminde önemli rol oynayan paydaş ilişkileri ile havaalanı şehri yönetim modelini diğer yapılardan ayıran özelliklerini belirleyen literatür /alanyazı çalışmasını içermektedir.

Anahtar Kelimeler: Havaalanı, Aerotropolis, Havaalanı Şehri, Havaalanı Yönetimi

Sustainable Airport Management: Development of Aerotropolis Structure

ABSTRACT

Airport design, ownership and management patterns are both developing and changing in the world. The airport concept, which was initially established outside the city and was accepted as a transfer point, is now accepted as both a large business center and a living space, thus its design and management structure is differentiated. Airports being established instead of outside the city, an airport city model, which gathers its stakeholders around it, is increasingly taking its place in the sector. The aim of this study; to introduce the airport city (aerotropolis) management model, which has emerged on the way to meet the increasing need in the transportation sector and to provide competitive advantage over other transportation vehicles and to be a pioneer in combined transportation by using social, economic and environmentally correct, strategic and sustainable management tools; to determine the factors that determine the value of the sector development. In this context, the study includes the historical development of the airport management concept and the stakeholder relations that play an important role in airport management and the literature / literature review that determines the characteristics that distinguish the airport city management model from other structures.

Key Words: Airport, Aerotropolis, Airport City, Airport Management

Örgütsel Yönetimde Yeni Bir Sistem Olarak Holakrasi ve Sistemin Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Bir Alan Araştırması: Ordu İli Örneği

Gonca GÜR

Giresun Üniversitesi
gurgonca@hotmail.com

Kurtuluş Yılmaz Genç

Doç. Dr., Giresun Üniversitesi
kyilmazgenc@gmail.com

ÖZET

Yönetim konusu, özellikle yeni yönetim şekilleri günümüzde gittikçe önem arz eden bir kavram olduğundan ilk bölümde dünyada uygulanan yeni bir yönetim modeli olan Holakrasi modelinden bahsedilmiştir. Farklı yönetim kavramları ve interdisipliner kavramlarla bağlantılar kurularak açıklanan bu model hakkında ikinci bölümde dünyadan örneklere ve uygulama biçimlerine değinilmiş ve Türkiye’de holakrasi modeline yakın bir sistemle çalışan firma incelenmiştir.

Bu araştırma 40 farklı işletme ve toplam 60 farklı yönetici ve çalışandan elde edilen verilerin çözümlenmesi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın son bölümünde yapılan alan araştırmasının anket verileri değerlendirilerek IBM SPSS Statistics 22 programında öncelikle değişkenlerin ortalamaları alınarak yorumlanmıştır daha sonra faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonrasında korelasyon analizi ve Kruskal-Wallis analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma açık uçlu soru ve likert tipi ölçeklerden oluşması açısından hem nitel hem de nicel bir araştırma özelliği taşımaktadır.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre işletmelerde holakrasi düzeyi ile yaratıcılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki olduğu, holakrasi düzeyi ile örgütsel motivasyon düzeyi arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ayrıca işletmelerdeki holakrasi düzeyi ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bunun dışında; İşletmelerdeki yaratıcılık düzeyi konusunda sektörler arasında fark olmadığı, işletmelerdeki holakrasi düzeyi konusunda sektörler arasında fark olmadığı, işletmelerde motivasyon düzeyi konusunda sektörler arasında fark olmadığı, çalışanların yaratıcılık düzeyinin, çalışanların yaşına göre farklılaşmadığı, çalışanların motivasyon düzeyinin, çalışanların yaşına göre farklılaşmadığı, çalışanların yaratıcılık düzeyinin, çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaştığı ve çalışanların motivasyon düzeyinin, çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yönetim Organizasyon Alanında hazırlanmış bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

AnahtarKelimeler: Holakrasi, Motivasyon, Yaratıcılık, Yönetim

Örgütlerin Sahip Oldukları Dinamik ve Yenilik Yeteneklerinin, Rekabet Edebilirliklerine ve Ürün Performansına Etkilerinin İncelenmesi

Kudret ÇELTEKLİGİL
Beykent Üniversitesi
kceltekliligil@gmail.com

Zafer ADIGÜZEL
İstanbul Medipol Üniversitesi
zadiguzel@medipol.edu.tr

ÖZET

Strateji ve yönetim açısından hızla değişen bir ortamda bulunan örgütler, buldukları sektörlerde rekabet avantajlarını sürdürebilmek için temel yetkinliklerini sürekli geliştirmek zorundadırlar. Temel yetkinliklerini geliştirmeyen örgütlerin rekabet ortamında başarısız olmaları kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgütlerin etkinliklerini arttırabilmeleri için dinamik yeteneklere sahip olmaları ve bu dinamik yetenekleri sürekli geliştirmeleri gerektiği vurgulanabilmektedir. Özellikle üretim sektöründe bulunan örgütlerin yeni ürünlerin geliştirilmesi, yeni süreçlerin ve sistemlerin uygulanması, örgütlerin yenilik mekanizmasının bir sonucu olarak değişen pazarlara, teknolojilere ve rekabete etkili bir şekilde yanıt vermelerini sağlamaktadır. Bu nedenle dinamik yeteneklerle birlikte örgütlerin yenilik açısından örgütsel anlamda yeniliği yönetebilmesi gerekmektedir. Araştırmada, Üretim sektöründe faaliyet gösteren firmaların; Dinamik yetenekleri, örgütsel yenilikleri, firma içi işlem maliyetleri, rekabet edebilirlikleri ve yeni ürün performansı değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiş, araştırma modeli kapsamında hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın amacı kapsamında 346 mühendisten anketler toplanarak, IBM SPSS 25 Programın da veriler değerlendirilmiştir. Faktör analizi ve güvenirlilik analizi yapıldıktan sonra değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon analizi; hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizi ve aracı değişken etkisinin ölçülmesinde sobel testi yapılmıştır. Analiz sonucunda örgütlerin dinamik yeteneklere ve yeniliğe hakim olmaları hem rekabet edebilme yeteneklerine hem de yeni ürün performansına olumlu yönde etki ettiği açıklanabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dinamik Yetenekler, Yenilik, İşlem Maliyetleri, Rekabet Edebilirlik, Ürün Performansı

Examining the Effects of Organizations' Dynamic and Innovation Capabilities on Their Competitiveness and Product Performance

ABSTRACT

Organizations in a rapidly changing environment in terms of strategy and management, they have to continuously develop their basic competencies in order to maintain their competitive advantages in their sectors. It is inevitable that organizations that do not develop their basic competencies fail in the competitive environment. For this reason, it can be emphasized that organizations have to have dynamic abilities in order to increase their effectiveness and they should develop these dynamic capabilities continuously. In particular, the development of new products, the application of new processes and systems enable organizations in the manufacturing sector to respond effectively to changing markets, technologies and competition as a result of the innovation mechanism. Therefore, it is necessary for organizations to manage innovation in terms of innovation along with dynamic capabilities. In the research, the firms operating in the production sector; The relationships between dynamic capabilities, organizational innovations, internal-to-firm transaction costs, competitiveness and new product performance variables were examined and hypotheses were tested within the scope of the research model. Within the scope of the aim of the research, questionnaires were collected from 346 engineers and the data of IBM SPSS 25 Program were evaluated. After the factor analysis and reliability analysis, correlation analysis was used to examine the relationships between variables; regression analysis was used to test hypotheses and sobel test was used to measure the effect of mediation variable. As a result of the analysis, it can be explained that the dominance of the dynamic abilities and innovation of the organizations has a positive effect on both competitiveness and new product performance.

Firmaların Yenilik Yetenekleri Dış Ticaret Performansını Nasıl Etkiler?

Ahmet Yağmur ERSOY
Dr., Sakarya Üniversitesi
ayersoy@sakarya.edu.tr

Metin SAYGILI
Dr., mtnsaygili@gmail.com

Seren ÖZSOY
Sakarya Üniversitesi
serenozsoy@sakarya.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamada belirgin özellikler arasında yer alan yenilik yeteneklerinin firmaların dış ticaret performansları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Sakarya ilinde en az 5 yıldır dış ticaret yapan ve üretici/imalatçı olarak endüstride yer alan firmalar oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi benimsenerek dış ticaret yapan 60 firmadan toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yenilik yeteneklerinin firmaların dış ticaret performansları üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmada SPSS 24 istatistiki analiz programı yardımıyla frekans analizleri ve çoklu regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları Sakarya'daki firmaların yenilik yeteneklerinin dış ticaret performansı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif etkilere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Yenilik Yetenekleri, Dış Ticaret Performansı, Firma Analizi

How Do Firm's Innovation Capabilities Affect Foreign Trade Performance?

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the impact of innovation capabilities on foreign trade performance of firms, which are among the prominent features in achieving sustainable competitive advantage. The sample of the research consists of firms that have been engaged in foreign trade in Sakarya for at least 5 years and are in the industry as producers or manufacturers. The data of the study was collected from 60 firms engaged in foreign trade by adopting convenience sampling method which is one of the non-probability sampling methods. In the research, questionnaire technique was used as data collection tool. In this study, the effect of innovation capabilities on the foreign trade performances of firms was examined with frequency analysis and multiple regression analysis by using SPSS 24 statistical analysis program. The results of the study revealed that the innovation capabilities of firms had statistically significant and positive effects on foreign trade performance of firms in Sakarya.

Keywords: Innovation Competencies, Foreign Trade Performance, Company Analysis

Kuluka Merkezlerindeki Örgütlerin Çalışanlarının Eğitiminin İnovasyonel İklima Katkısı

Selva STAUB

Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
selvastaub@yahoo.com

Hatice BATMANTAŞ

Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
hsbatmantas@gmail.com

ÖZET

Kuluçka merkezlerinin ana stratejisi; yeni girişimlerin oluşumunu, gelişim süreçlerini hızlandırmayı ve hayatta kalabilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu kavramın temelindeki en önemli fikir; firmaların ve kaynakların tek bir konumda yoğunlaşması yanında, kuluçka merkezlerinin tesislerinden, imkânlarından, avantajlarından yararlanmanın ve ileri düzeyde yetenekli araştırmacılar ve mentorlardan eğitimsel anlamda destek almanın getirdiği değerdir. Avrupa Birliği Komisyonu'na göre inovasyon; bir fikri süreç olarak pazarlanabilir bir ürün veya hizmete, yeni bir imalata ya da geliştirilmiş dağıtım yöntemine dönüşürmeyi ifade etmektedir. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere bir yeniliğin inovasyon kabul edilebilmesi için pazarlanabilir özelliğine sahip olması gerekmektedir. Fikirlerin pazarlanabilir olabilmesi bu konuda eğitim ve mentorluklarla başarılabilir. İş gören eğitimi bu noktada önemlidir. İş gören eğitimi, ortak amaçlara ulaşmak adına iş görenlerin tutumları ve davranışlarında değişiklik yaratma sürecidir. İş görenlerin, örgüt yerinde çalıştıkları süre zarfında, kendilerinden beklenen özelliklerin, örgütlerin belirlediği kurallara uygun bir şekilde kazandırılması amacıyla gerçekleştirilen işlemlerdir. Bu örgütlerde inovasyonel iklim yaratılması açısından önemlidir. Örgüt içi çalışanlara yönelik eğitimler, inovatif iklimin t-yaratılması ve çıktılar elde edilmesi açısından oldukça önemlidir.

Bu araştırmada kuluçka merkezlerinde faaliyet gösteren örgütlerin çalışanlarına eğitim vermesinin inovasyonel iklimin oluşmasında etkin olup olmadığı araştırılmıştır.

AnahtarKelimeler: Kuluka Merkezleri, İşgören Eğitimi, İnovasyon, Yenilik İklimi

Contribution of Training of the Employees of Organizations in Incubation Centers to Innovative Climate

ABSTRACT

The main strategy of incubation centers is the formation of new initiatives, accelerating the development processes and ensuring companies' survival. The most important point in this concept is, not only concentration of companies to utilize facilities, opportunities and advantages in a single location, but to reach educational support of highly skilled researchers and mentors. According to the European Commission, innovation described as to transform an intellectual process into a marketable product or service, or to improve production and distribution methods. Therefore, a deviation from a process or product or a service must be marketable in order to be accepted an innovation. Marketable innovation can be achieved only with education and mentorship. Employee training is the process of creating changes in the attitudes and behaviors of the employees in order to achieve common goals. These are the procedures performed in order to ensure that the features expected of the employees during the period they work at the organization and are provided in accordance with the rules determined by the enterprise. This is a main factor on creating innovational climate. In this regards, trainings for internal employees are very important in terms of obtaining innovative climate and outputs.

This study main aim is to research, whether the training activities of the organizations operating in incubation centers are effective in creating an innovative climate.

Keywords: Incubation Centers, Employee Training, Innovation, Innovative Climate

Yenilikçi Yatırımlarla Küreselleşme Stratejileri Geliştirme İlişkisinin Vaka Analiziyle Araştırılması: Hassan Tekstil A.Ş. Örneği

Gülden TURHAN

Doç. Dr., Marmara Üniversitesi
gturhan@marmara.edu.tr

Ahmet ŞİŞMAN

Genel Müdür, HASSAN Tekstil A.Ş.
ahmet.sisman@hassan.com.tr

Mehmet AKALIN

Prof. Dr., Marmara Üniversitesi
makalin@marmara.edu.tr

Umut Burak DALBUDAK

AR-GE Müdürü, HASSAN Tekstil A.Ş.
burakdalbudak@hassan.com.tr

ÖZET

İhracata dayalı büyümeyi hedefleyen firmalar küresel boyutta rekabette başarılı olabilmeye çalışırken sürdürülebilir yenilik ile ekonomik avantaj sağlayabilirler. Yenilik için motive edici bir güç olan girişimciler sektörde mevcut işleri tekrar veya taklit eden değil yeni fikir veya icatları ticarileştirip pazara sürebilen kişilerdir. Girişimci ürün, üretim, teknoloji, pazarlama, ar-ge, yönetim anlayışı gibi pek çok farklı alanda yeniliğe yatırım yapmayı tercih edebilir. Bu çalışmada amaç yenilikçi yatırımlarla küreselleşme ilişkisini incelemektir. Küresel pazara açılan işletmeler talep edilen yeni ürünleri üretmek ve bunu daha düşük maliyet ile hızlı bir şekilde gerçekleştirmek için sistemli yürütülen yenilik faaliyetleri ve ar-ge'ye yatırım ile rekabetçi güç edinebilir. Geleceğe dönük yenilikçi yatırımlar yapan ve küresel pazardaki başarılı girişimleri ile ülke ekonomisine anlamlı katkılar sağlamayı arzu eden Hassan Tekstil firması bu çalışmada analiz edilen vaka örneğidir. Yatırımlarında yeniliğe giderek faaliyetlerini ulusal sınırların ötesine taşıırken bu işletmenin başarısına yön veren faktörler küreselleşme stratejilerinin geliştirilmesi kapsamında değerlendirildi.

Anahtar kelimeler: küreselleşme, yenilik, yatırım, ar-ge, strateji, Hassan Tekstil A.Ş., vaka analizi

Investigation of The Relationship Between Innovative Investments And Globalization Strategies With Case Analysis: The Case of HASSAN Textile Inc.

ABSTRACT

Firms Aiming at export-based growth can achieve economic advantage through sustainable innovation while trying to succeed in global competition. As a motivating force for innovation, entrepreneurs are those who can commercialize and market new ideas or inventions rather than repeating or imitating existing businesses in the industry. Entrepreneur may choose to invest in innovation in many different fields such as product, production, technology, marketing, R & D and management. The aim of this study is to examine the relationship between innovative investments and globalization. Businesses opening up to the global market can gain competitive strength through systematic innovation activities and investment in R & D to produce the new products demanded and to achieve this quickly with lower costs. Hassan Textile company, which makes innovative investments for the future and desires to make significant contributions to the national economy with its successful initiatives in the global market, is the case study analyzed in this research. While innovating in its investments and taking its activities beyond national borders, the factors that shape the success of this enterprise were evaluated within the scope of developing globalization strategies.

Key words: globalization, innovation, investment, R & D, strategy, Hassan Textile Inc., case analysis

İnsan kaynaklarında yetenek yönetimi uygulamalarının örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisi

Feza MAYDA

İstanbul Arel Üniversitesi
feza_timur@hotmail.com

Gönen İlkar DÜNDAR

Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi
İnsan Kaynakları Yönetimi ABD
gdundar@istanbul.edu.tr

ÖZET

İş hayatının yıkıcı ve değişimi zorunlu kılan rekabet etkisi, esnekliği, özgün ve bağımsız düşünebilmeyi, etkin bir şekilde yeni çözüm önerileri geliştirebilmeyi ve örgütler için farklı bakış açılarından bakabilmeyi yani yaratıcı düşünmeyi zorunlu hale getirmiştir. Yaratıcılık, daha önceden kimsenin fark edemediği ilişkilerin görülmesi ve ortaya çıkarılması süreci olup daima bireyseldir ama örgütler dayanışma ortamı ve işbirliği yaratarak ve ortak hedefler doğrultusunda uygun sistemler oluşturarak yaratıcılığı teşvik eder, çalışanların yeteneğini geliştirerek varolan potansiyelin açığa çıkmasını sağlarlar.

Türbülanslı dış güçlere etkili bir şekilde cevap verebilmek için şirketlerin, yeni fikirler üretecek ve yeni yollar keşfedecek farklı bakış açılarıyla yeni çözüm yolları icat eden çalışanlara ihtiyaçları vardır. Örgütler açısından önemi gittikçe artan yetenek yönetimi, işletmenin bugün ve gelecekteki performansı üzerinde önemli bir fark yaratabilmek için, her bir işgörenin çalışma kapasitelerine odaklanması üzerine kurulu bir yönetimsel yaklaşımdır. İnsan kaynakları merkezli bir uygulama olan yetenek yönetimi, işletmelerin günlük faaliyetlerini devam ettirebilecek ve stratejik hedeflerini gerçekleştirebilecek yeteneklere sahip iş gören ihtiyacı ile mevcutta sahip olduğu yetenekleri arasındaki farkın belirlenmesi ve daha sonra bu farkın kapatılması amaç için yürütülen sistematik çalışmalardır.

Bu yaklaşımlar çerçevesinde çalışmamızın amacı, insan kaynaklarında yetenek yönetimi uygulamalarının, örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisini araştırmak ve bu araştırma sonucunda yönetimsel ve gelecek araştırmalar için önerilerde bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Yetenek yönetimi, yaratıcılık, Örgütsel yaratıcılık

K2 K16-
Management From Aspect of Research

Dinamik Yetenekler Kavramının Metin Madenciliği ve Bilimsel Haritalama Yöntemi Kullanarak Analizi

Tayfun YILDIZ

Ardahan University
tayfunyildiz@ardahan.edu.tr

Zafer AYKANAT

Ardahan University
zaferaykanat@ardahan.edu.tr

Ali Kemal ÇELİK

Ardahan University
aliekemalcelik@ardahan.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma, dünya genelinde 1989'dan 2019'a kadar ‐Dinamik Yetenekler‐ kavramının sosyal bilimler alanındaki bilimsel çalışmaların nasıl bir yönde ilerlediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, bu araştırmaların metin madenciliği, bilimsel haritalama ve bibliyometrik analiz gibi karma yöntemlerin kullanarak nasıl geliştiğini ve sonuçların nasıl yorumladığını inceleme amacı taşımaktadır. Metin madenciliği olarak da adlandırılan metin incelemesi, kabaca metin analitiğine eşdeğer bir yöntem olarak metinden yüksek kalitede bilgi elde etme işlemidir. Çalışmada önce metin madenciliği yöntemi kullanılmış, daha sonradan bilimsel haritalama yöntemi ile elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Bilimsel haritalama analizi, bir bilimsel alanın sınırlandırılmış araştırma alanları ile ve bu alanların evrimsel gelişimini saptamak için odaklanmış bir yöntemdir. Başka bir deyişle, bilimsel haritalamanın amacı bilimsel araştırmanın yapısal ve dinamik görüntüsünü göstermeyi amaçlamaktadır. Dinamik Yetenekler ile ilgili Web of Science (WOS) veri tabanında ilk makalenin yayınlandığı 1989 yılından 2019'a kadar bu veri tabanında kaç makale yayımlandığı gösterilmiş ve bu makalelerin, dergi konu başlıklarına göre, anahtar kelimeler esas alınarak konulara göre dağılımlarının ne olduğu ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada ayrıca bilimsel haritalama analizi yönteminden faydalanılmış ve bu analiz için öncelikli olarak (SciMAT) programı kullanılmıştır. Bu program veri düzenleme seçenekleri açısından zengin ve farklı analiz yöntemlerini tek başına yapabilen bilimsel haritalama programı olması sebebiyle seçilmiştir. Metin madenciliği için ise VOSviewer programından da faydalanılmıştır. Daha sonra ise CiteSpace programı kullanılmıştır.

CiteSpace, bilimsel yayınların görselleştirmesinde ve eğilim ve modellerin analizinde kullanılabilen java tabanlı ücretsiz bir yazılımdır.

Disiplinler içindeki bilgi alanlarını görselleştirmek üzere yazılan program, belli bir alandaki kritik öneme sahip noktaların keşfinde özellikle alandaki entelektüel dönüm noktalarının belirlenmesinde kullanılabilir. CiteSpace programı aracılığıyla oluşturulan ağların yorumlanması ile bilimsel alana dair bilginin yayılım noktalarının, tarihsel dönüşümün, hızla yükselen konuların, alanda kritik öneme sahip yayınların, alan içindeki kümelenmelerin ortaya konulması mümkün olmaktadır. Böylelikle dinamik yetenekler konusundaki WOS veri tabanındaki dergilerdeki çalışmaların gelişimine etki eden konulardaki farklılıkları ortaya konulabilecektir. 1989'dan günümüze toplam 5,542 yayının yapıldığı görülmektedir. Araştırmada en fazla yayının 2018 yılında yapıldığı (675 yayın), 2005 yılından beri kademeli bir artış olduğu gözlenmektedir. Dinamik yetenekler kavramına ülkeler bazında bakıldığında, 1.446 yayın ile ABD birinci sırada, 743 yayın ile İngiltere ikinci sırada iken Çin 566 yayın ile üçüncü sıradadır. Türkiye ise toplam 48 yayın ile 31. sırada ve dünya yayın sayısının %0,866'sını oluşturmaktadır. Üç farklı döneme ayrılarak yapılan bilimsel haritalama ile özellikle 2010-2019 dönemine bakıldığında tematik değişimin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu tematik değişim, genel olarak birbirleriyle ilişkili çalışma alanlarını bazılarının öne çıkması bazılarının ise gerilemesi suretiyle gerçekleşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dinamik Yetenekler, Stratejik Yönetim, Rekabet Avantajı, Metin Madenciliği, Bilimsel Haritalama

K2 K17-
Management From Aspect of Team Work

Örgütlerin Yönetimi Çalıştaylarının Takımı Oluşturan Bileşenler ve Takım Performansı Açısından Değerlendirilmesi

Sezer Cihan GÜNAYDIN
Doç. Dr., segunaydin@gmail.com

Ali AKDEMİR
Prof. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi

Haşim İNAL
İstanbul Arel Üniversitesi

ÖZET

Günümüz işletmeleri, dünyada hızla değişen ortama, rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek ve ayakta kalabilmek amacıyla değişimleri yakından takip etmekte ve meydana gelen bu değişimlere kendilerini adapte etmeye çalışmaktadırlar. Bu değişimlerin büyük çoğunluğu önemli ve gözardı edilemez niteliktedir. Takım çalışması uygulamaları bu değişimler içerisinde en çok dikkati çekenlerden birisidir. Bugün neredeyse bütün işletmelerin misyon ifadelerinde yoğun bir şekilde takım ve takım çalışması kavramlarının yer alması da bu kavrama verilen önemin bir ifadesidir. Son yıllarda takım çalışmasını uygulayan örgütlerin sayısında hızlı bir artış görülmektedir. Ülkemiz için ise takım ve takım çalışması uygulamaları çok yeni kavramlar olup, bu konuda yapılan araştırmalar dünya ile kıyaslandığında oldukça sınırlı kalmaktadır. Takım çalışması uygulamalarından yararlanan işletmelerin temel amaçlarından birisi de takımın yüksek performans göstermesidir.

Bu bağlamda bu araştırmada takımı oluşturan üyelerin uyumu, takım liderliği, takım üyelerinin karşılıklı bağlılığı ve takımın motivasyonu gibi sosyo-psikolojik unsurların takım performansı üzerindeki etkisi örgütlerin yönetimi çalıştayları bağlamında analiz edilecektir. Ayrıca örgütlerin yönetimi çalıştaylarının sosyal etkileşim ve informal ilişkileri artırması aracılığıyla takım performansının çıktıları üzerindeki etkisi de tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Takım performansı, takımı oluşturan bileşenler, örgütlerin yönetimi çalıştayları

K2 K19-
Management From Aspect of Moral

An Investigation on The Effects of Ethical Climate on Organizational Dissent

Çiğdem Kaya

*PhD*Istanbul Kültür University
Department of International Trade
cigdemkaya2810@gmail.com

ABSTRACT

The concept of “organizational dissent” to describe the expression of disagreement or contradictory opinions about organizational policies and practices. Employees dissent because they have contradictory opinions about company policies, and practices, and the organization’s ethical climate may have effect on employees’ dissent since it reflects on employees’ shared perceptions regarding company policies, practices, and procedures. This study examines the impact of ethical climate on organizational dissent by using data collected from 356 white-collar employees working in different industries in Istanbul, Turkey. It is found out the ethical climate's dimension of laws, professional codes dimension positively contribute to constructive articulated dissent, personal morality dimension negatively contribute to questioning articulated dissent, and friendship dimension negatively contribute to displaced dissent. Managerial and practical implications are also presented.

Keywords: Ethical Climate, Organizational Dissent

Etik İklimin Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Araştırma

ÖZET

“Örgütsel muhalefet” kavramı, örgütsel politikalar ve uygulamalar hakkında anlaşmazlık veya çelişkili görüşlerin ifade edilmesini tanımlamaktadır. Çalışanlar, şirket politikaları ve uygulamaları hakkında çelişkili görüşlere sahip oldukları için muhalefet etmektedirler ve örgütün etik iklimi çalışanların şirket politikaları, uygulamaları ve prosedürleriyle ilgili ortak algılarını yansıttığı için çalışanların muhalefetinde etkili olabilir. Bu çalışma, İstanbul'da farklı sektörlerde çalışan 356 beyaz yakalı çalışandan toplanan verileri kullanarak etik iklimin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini incelemektedir. Sonuçlar, etik iklimin yasa ve mesleki kodlar boyutunun yapıcı açık muhalefete olumlu katkıda, kişisel ahlak boyutunun sorgulayıcı açık muhalefete olumsuz katkıda ve arkadaşlık boyutunun dışsal muhalefete olumsuz katkıda bulunduğunu göstermektedir. Yönetimsel ve pratik çıkarımlar da sunulmuştur.

AnahtarKelimeler: Etik İklim, Örgütsel Muhalefet

XX. Yüzyıl Başlarında Osmanlı - İran Ticari İlişkilerinde Osmanlı Şehbenderlik Raporlarına Yansıyan Ahlaki Değerler

Masoumeh DAEİ

Konsolos, Tebriz PayameNür üniversitesi

ÖZET

İran ve Osmanlı ticari ilişkilerinde, ticaretin normal ve krizli dönemlerinin iyi anlaşılması için her iki ülkenin elçilerinin ve şehben derlerinin hazırladığı iktisadi, siyasi ve sosyal durumları gösteren raporlara bakılmalıdır. Çünkü bu raporlar ülkeler arasındaki ticareti, yolları, transit ticari sorunları iyi tanımamız ve tarihî olayları doğru kavrama ve anlamamıza yardım etmesi bakımından sağlam ilişki kurmak için önemlidir.

Bu arada yabancı şehbender ve elçilerin buldukları ülkelerde verdikleri iktisadi, sosyal ve siyasi durum ile ilgili raporlarda çok önemli noktalara değinmişlerdir ki yurtiçi raporlarda normalde değinilmezdi. Diğer taraftan genelde devletler bu raporları esas alarak geleceğin siyasi, sosyal durumunu planlıyorlardı. Bu raporların ana konularından biri de siyasi ve ticari meseleler dışında, ticarete önem taşıyan ahlak konusudur.

Şehbender raporlarında, “İslami prensiplere uygun olarak ticari ve iktisadi davranışlarda bulunmak, iş ve icraat yapmak da ibadet olup aynı zamanda şüphesiz helal ve meşru bir ticaret yapabilmek için ticari prensipleri, diğer bir ifadeyle ticaret ahlakını öğrenmek şarttır.” ifadeleri de yer almaktadır. Türk ticaretinde ve ilgili yöneticilerde, iş ahlakı dediğimiz İslam ve insani ahlak, iffet, sebat, dürüstlük, ticaretin ruhunda olan emniyet ve sürat bu raporlarda vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı, İran, şehbender, ticaret, ahlak

Early Twentieth Century Ottoman-Iran Trade Relations and Moral Values Reflected in the Ottoman Consulate Reports

ABSTRACT

The consulate reports of Iran and the Ottoman Empire are rich with details of economic, political and social conditions of these countries. They are useful sources to understand trade, trade roads and problems. The details given in these consulate reports cannot found in the reports of other officers. Moreover, countries adjusted their policy planning according to these reports.

Key Words: Ottoman Empire, Iran, consulate reports, trade, morality

**K2 K20-
Management From Aspect of Value Creation**

Paydaş Etkileşimi erevesinde Yer Hizmetlerinde Değer Yaratma Süreci

Seyhani KO

Dr., Mili Savunma Bakanlığı
Seyhani_koc@hotmail.com

Vildan DURMAZ

Do. Dr., Eskişehir Teknik niversitesi
vkorul@eskisehir.edu.tr

ÖZET

İşletmeler surdrlebilirliklerini sağlamada tm paydaşlarıyla işbirliği içerisinde değer temelli anlayışla surelerini btnsel ynetmeleri gerekmektedir. Bu bütünselliği sağlayarak sektörel rekabet gücü kazanmak acısından paydaşlarla karşılıklı işbirliğine dayalı değer yaratma önem kazanmaktadır.

Havacılık değer zincirindeki diğer paydaşlarla karşılıklı bağlılık içerisinde yer hizmetleri misyonu havalimanlarında havayolları için yapılan tüm faaliyetleri kapsaması nedeniyle havacılık değer zincirinin önemli bir fonksiyonudur.

Bu doğrultuda, yer hizmetleri, havacılık değer zinciri, yer hizmetlerindeki paydaşlar ve bu paydaşların değer yaratma sürecindeki stratejik, operasyonel, finansal ve risk alma hedefleri alanındaki rolleri alanyazın bilgileri ile uygulama sonuçları ortaya konulmuştur. Paydaşların değer yaratım faaliyetleri ve bunlar arasındaki ilişkiler sürecinde yer hizmetleri işletmelerinin sürdürülebilirliğine olan katkıları paydaş ve yer hizmetleri birimleri etkileşim matrisi ile belirlenmiştir.

AnahtarKelimeler: Paydaş yönetimi, değer yaratma, yer hizmetleri,

The Process of Creating Value in Ground Handling within the Framework of Stakeholder Interaction

ABSTRACT

Corporations need to manage their processes holistically with a value-based approach in collaboration with all of their stakeholders for ensuring their sustainability. In order to gain sectoral competitiveness providing integration to interactively gaining value is important based on cooperation with stakeholders. The ground handling mission, with mutual cooperation with other stakeholders, as it covers all activities for airlines at airports, has an important function in the aviation value chain,

The purpose of this study is to reveal the stakeholder interaction between interorganizational relations at the airport during the value creation process of the ground handling mission. Therefore the aviation value chain, the stakeholders in the ground services and their strategic, operational, financial and risk-taking goals in the process of creating value have been presented according to the literature and the results of the implementation on the field. Stakeholders' value creation activities and their contribution to the sustainability of ground handling corporations according to their relationship were determined through the matrix of interaction between stakeholder and ground handling units.

Keywords: Stakeholder management, value creation, ground handling.

**K2 K21-
Management From Aspect of Information Systems**

İşletme Yöneticilerinin Endüstri 4.0 Algısı ve İnsan Kaynakları Uygulamalarına Etkileri

Nazan YELKİKALAN

Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF
nyelkikalan@comu.edu.tr

Selma KILIÇ KIRILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi,
Uygulamalı Bilimler Fakültesi
skirilmaz@subu.edu.tr

Sena ERDEN AYHÜN

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Çanakkale Sosyal Bilimler MYO
senaerden@comu.edu.tr

ÖZET

18. Yüzyılın sonlarında İngiltere’de ortaya çıkan teknolojik gelişmeler 1. Endüstri Devriminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu dönemde, üretim sistemi tamamen değişmiş, atölyelerin yerini fabrikalar, parça başı üretimin yerini yığın üretim almıştır.

Henry FORD’un geliştirmiş olduğu kayan bant üretim sistemini otomotiv sektörüne uyarlamasıyla yeni bir endüstri dönemi ortaya çıkmıştır. Bu üretim şekli sayesinde, düşük maliyetli, kitlesele üretime ve standart ürüne dayalı üretim anlayışı meydana gelmiştir ve söz konusu dönem Endüstri 2.0 olarak adlandırılmıştır.

1970’li yıllardan itibaren elektronik ve bilgi teknolojileri sayesinde üretim süreçlerinde otomasyon sağlanarak mikro bilgisayarlar geliştirilmiş ve dijital teknolojiler ortaya konulmuştur. Bu dönem Endüstri 4.0 olarak adlandırılmıştır.

21. Yüzyılın başlarından itibaren internetin yaygın olarak kullanılması, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler Endüstri 4.0’ın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Endüstri 4.0 kısaca sanayinin dijitalleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Bulut Bilişim Sistemi, Otonom robotlar, Simülasyon, Nesnelerin İnterneti, Siber Güvenlik, Arttırılmış Gerçeklik, Yapay Zekâ, Büyük Veri ve Sistem Entegrasyonu Endüstri 4.0’ın en önemli özellikleri arasında yer almaktadır.

Bu araştırmanın amacı; işletme yöneticilerinin endüstri 4.0 algısının ve bu algının insan kaynakları uygulamalarına nasıl etki ettiğinin ortaya konulmasıdır. Araştırma kapsamında; Endüstri 4.0'ın işletmelerin iş süreçlerinde ve organizasyon yapılarında ne gibi değişikliklere yol açtığı, işletmelerin Endüstri 4.0'a hazır olup olmadıkları, işletmelerin Endüstri 4.0'a geçiş aşamasında ne gibi zorluklarla karşılaştıkları, işletmelerin iş gücü niteliklerinin bu dönüşüme hazır olup olmadığı gibi sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, Sakarya'da faaliyette bulunan işletmelerden rastgele seçilecek olan 10 işletme yöneticisi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme sonunda elde edilen verilerden içerik analizi yapılmış olup bu analizlerde MAXQDA programından yararlanılmıştır.

AnahtarKelimeler: Endüstri 4.0, Dijital Dönüşüm, İnsan Kaynakları Yönetimi.

Industry 4.0 Perception of Business Managers and Effects on Human Resources Management Practices

ABSTRACT

The technological developments in England at the end of the 18th century led to the emergence of the 1st Industrial Revolution. During this period, the production system was completely changed, factories were replaced by small workplaces, and mass production was replaced by per piece production.

A new era of industry emerged when Henry FORD developed the sliding belt production system for the automotive industry. Thanks to this form of production, low cost, mass production and standard product based production concept has been formed and this period has been named as Industry 2.0.

Since the 1970s, micro computers have been developed and digital technologies have been introduced by providing automation in production processes thanks to electronic and information technologies. This term was named as Industry 4.0.

Since the beginning of the 21st century, the widespread use of the Internet and developments in information and communication technologies have led to the emergence of Industry 4.0. Industry 4.0 is briefly defined as the digitalization of industry. Cloud Computing, Autonomous Robots, Simulation, Internet of Things, Cyber Security, Augmented Reality, Artificial Intelligence, Big Data and System Integration are among the most important features of Industry 4.0.

The purpose of this research; is to reveal the perception of industry 4.0 of business managers and how this perception affects human resources practices. In the scope of the research; Questions such as changes in the business processes and organizational structures of Industry 4.0, whether they are ready for Industry 4.0, what difficulties they face in the transition to Industry 4.0, and whether the labor force qualities of enterprises are ready for this transformation will be sought. .

In the research, semi-structured interview technique which is one of the qualitative research methods will be used. Within the scope of the research, interviews will be conducted with 10 business managers who will be randomly selected from the enterprises operating in Sakarya. Content analysis will be conducted from the data to be obtained at the end of the interview and MAXQDA program will be used in these analyzes.

Key words: Industri 4.0, Digital Transformation, Human Resources Management.

**K2 K21-
Management From Aspect of Information Systems**

Bir Yeni Medya Mecrası Olan UzmanTV.Com İşletme Modeli Üzerine Araştırma

Cenap Coşkun

Öğr. Gör.,Nişantaşı Üniversitesi İİSBF, Gazetecilik Bölümü
cenapcoskun@gmail.com

ÖZET

Son yıllarda giderek artan yeni medya işletmeleri teknolojinin de etkisiyle hızla gelişmektedir. Hızla gelişen teknoloji toplumun hayat kalitesini arttığı gibi bilgiye hızla ulaşma istediğini de arttırdığı bilinmektedir. Özellikle teknoloji odaklı çalışan işletmelerin gelirleri de hızla artmakta ve gelir modellerinin araştırılması açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada yeni medya mecralarından olan UZMANTV.COM işletmesi üzerine durum araştırması yapılacak gelir modeli incelenecektir. Ayrıca bildiride literatür taraması yapılmakta birincil veri yöntemlerinden katılımsız gözlem yapılmış olup şirketin üst yönetim kademesinin bilgilerine başvurulmuştur.

Video içerik üretiminde önemli içerik üretim maliyetleri problemlerinden olan global aktörlerin Google, Dailymotion gibi video içerik sitelerinin içeriklerini kendilerinin oluşturmaması yani kullanıcıların içerikleri oluşturması sebebiyle video içerik üretim maliyetleri bulunmamaktadır. UZMANTV ise kendi içeriklerini geniş prodüksiyon ekipleriyle oluşturmakta ve video üretim maliyetleri global içerik üreticilerine kıyasla daha yüksek olmakta olduğu bilinmektedir. Bu durum ana gelir kalemi olan video reklam gelirlerini rakiplerine göre olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Makalede ilgili probleme karşılık örgütsel yönetim içerisinde üretim stratejileri ve gelir artırma yöntemleri kullanılarak UZMANTV'nin global içerik sitelerinin düşük içerik maliyetlerine karşılık nasıl gelirler oluşturmaya çalıştığı anlatılmaktadır.

UZMANTV.COM video içerik siteleri özelinde Türkiye'de ilk faaliyetle bulunan "iste-izle (video on demand) örnekleri arasında yer almaktadır. UZMANTV incelendiğinde özellikle bir konuda arama yapan (nasıl yapılır?) bir konuda bilgi almak isteyen kişilere merak ettiği konularla ilgili konusunun uzmanından bilgi alabilme imkanına sahip olmaktadır. UZMANTV çekim ekipleri ile birlikte konusunun uzmanını bularak toplumun merak ettiği konularda önceden merak edilen soruları ilgili kişilere sorarak ilgili konular cevaplandırılmış olmaktadır. İşleyiş incelendiğinde

sürekli video üretimi gerçekleştirilerek web sitelerinin trafiği arttırılması hedeflenmektedir. Web sitesinin trafiğinin arttırılması ise arama motorlarında kişilerin aradığı sorgularda arama motoru sıralamasında çıkarak kişilerin aradığı kelimenin tam cevabı olarak yansımalarının ardından kişiler ilgili linke tıklayarak web sitesinde yönlenebilir. Kişilerin her yaptığı sorgulamada UZMANTV videolarının karşısına çıkması web sitesinin trafiğini arttırmaktadır.

İşletmenin gelir modeli incelendiğinde reklam gelirlerinin öncelikli olduğu anlaşılmaktadır. İşletmenin ilk gelir modeli video önünde çıkan video önü reklam (pre-roll), video ortasında çıkan reklam (mid-roll), video sonu reklamları (post-roll) olarak değerlendirilebilir. Ayrıca markalara özel üretilen özel video içerikleri işletmenin diğer gelir modeli olarak ifade edilmektedir. Bu gelir modelinde yazıcı kartuş firması dolmuş kartuşların zararlarından bahsederken dolmuş kartuşların çevreye olan zararlarından da bahsetmektedir. Dolmuş kartuş yerine markalı ve lisanslı kartuşların alınmasını tavsiye eden toplum kabul edilmiş bir uzman tarafından bilgi veren video prodüksiyonu yapılabilmektedir. Bilgiler incelendiğinde UZMANTV işletmesinin reklam ve prodüksiyon ana gelir kalemi olarak ifade edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeni Medya, Video İçerikleri, Reklam Geliri

A New Media Channel, Research on UZMAN TV. COM Business Model

ABSTRACT

UZMANTV.COM video content sites located on private activity, first in Turkey "want-watch (video on demand) are among the examples. When UZMANTV is examined, it is possible for people who want to get information about a subject that is searching for a subject (how to do it) and can get information from the specialist of the subject. With UZMANTV shooting teams, finding the expert of the subject and asking the people who are curious about the issues that the society is curious about, the related topics are answered. When the operation is examined, it is aimed to increase the traffic of the web sites by performing continuous video production. Increasing the traffic of the web site in the search engines searched people search queries in the search engine ranking as the full answer of the people searching for the word after the people are directed to the website by clicking on the relevant link. Each time people make inquiries, UZMANTV videos appear to increase the traffic of the website.

When the revenue model of the enterprise is examined, it is understood that advertising revenue is a priority. The first revenue model of the business can be considered as pre-roll, mid-roll, and post-roll. In addition, special video content produced for brands is expressed as the other revenue model of the business. In this revenue model, the print cartridge company is talking about the damage of the refill cartridges and the environmental damage of the refill cartridges. Instead of a refill cartridge, video production can be performed by a publicly recognized expert who recommends buying branded and licensed cartridges. When the information is examined, the advertising and production of UZMANTV is stated as the main revenue item.

Keywords: New Media, Video Content, Advertising Revenue

Endüstri 4.0 Kapsamında Yeni İş Modelleri ve Fırsatlar

Ulas AKKÜÇÜK
Boğaziçi Üniversitesi
ulas.akkucuk@boun.edu.tr

ÖZET

Endüstri 4.0 akıllı üretim veya üretimde dijital dönüşüm olarak adlandırılan ve giderek daha popüler olan bazı kavramlar yönetim bilim alanı açısından da ilgi çekmektedir. Bu kapsamda işin teknolojik boyutu nesnelerin interneti Yapay Zeka büyük veri ve veri analitiği gibi konular iş dünyası açısından önem kazanmıştır. Endüstri 4.0 hareketi girişimcilik anlamında birçok farklı alan oluşmasını sağlamış ve yeni iş modelleri yaratmıştır. Bu makale endüstri 4.0 yaklaşımının günümüz iş dünyasında süreçler teknoloji büyük veri başta olmak üzere birçok açıdan inceleyecek ve ortaya çıkan yeni iş modellerini ve girişimcilik açısından yaklaşımları açısından irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, Büyük Veri, İnovasyon, Girişimcilik

Bilgi Teknolojileri Projelerinin Başarı Kriterlerinin ve Projenin Başarısını Etkileyen Unsurların Belirlenmesi

Dilek ERDOĞAN
Gaziantep Üniversitesi
dilekc@anadolu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada bilgi teknolojileri alanında yapılan projelerin başarı kriterleri ve projelerin başarısını etkileyen unsurların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaçla nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak keşifsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda farklı 13 BT projesi için projeyi gerçekleştirmiş olan yöneticilerin proje hakkındaki görüşlerine içerik analizi uygulanmıştır. Analizler nitel veri analizi MAXQDA programından faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda ulaşılan proje başarı kriterlerinden bazıları iş süreçlerinde iyileşme, maliyet tasarrufunun sağlanması, satışlardaki artış, örgütsel çevikliğin artması ve son kullanıcı memnuniyetidir. Projenin başarısını etkileyen unsurlardan bazıları ise paydaşlarla iletişim, ekip çalışması, kurum içinden projeye gösterilen direnç, üst yönetimin desteği ve dış kaynakların etkin kullanımındır.

AnahtarKelimeler: Bilgi Teknolojileri Yönetimi, BT Proje Yönetimi, Proje Performansı, Bilişim Teknolojileri

Determining the Success Criteria of Information Technology Projects and the Factors Affecting the Success of the Project

ABSTRACT

In this study, it is aimed to reveal the success criteria of the projects in the field of information technologies and the factors affecting the success of the projects. For this purpose, an exploratory research was conducted by using qualitative research methods. In this context, content analysis was applied to the opinions of the executives who realized the project for 13 different IT projects. Qualitative data analysis was performed by using MAXQDA program. Some of the project success criteria achieved as a result of the analysis are improvement in business processes, cost savings, increased sales, increased organizational agility, and end-user satisfaction. Some of the factors that affect the success of the project are communication with stakeholders, teamwork, resistance to the project within the organization, support of senior management and effective use of external resources.

**K2 K22-
Management From Aspect of Generation Y**

Örgüte Duyulan Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin ve Lider-Üye Etkileşiminin X-Y Kuşağı Üzerindeki Moderatör Etkisi

Deniz BÖRÜ

Prof. Dr., Marmara Üniversitesi

Sezgin LEZGİ

Doktora Öğrencisi, T.C. İstanbul Arel Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmada, örgüte güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, lider-üye etkileşimi ve algılanan örgütsel destek kavramlarına yer verilmektedir. X-Y kuşaklarının aynı yaklaşımlarda farklı sonuçlar verdiği gözlemlenmektedir.

Örgüt yapısı, örgütsel vatandaşlığın lider-üye etkileşiminin temel kavramlarından olduğu, örgütsel güvenin, örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği yapılan literatür taramalarında ve analizde dikkat edilen önemli bir noktadır. Nitelikli çalışanların, örgütlerinden ve yaptıkları işten memnun olmalarını sağlamak, mal veya hizmet üretmek kadar önemli bir amaç olmalıdır. Gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışlarının ödül-ceza sistemine tabi olmadığına, örgüte duyulan güvenin bu davranışlar üzerinde pozitif etkide bulunduğu gözlemlenmektedir. Çalışmanın sonunda, anket çalışmasından elde edilen verilerle bir analiz çalışması yürütülmüş ve çalışma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık, Lider, Örgütsel Destek

The Moderator Effect of Perceived Organizational Support on Citizenship Behavior and Leader-Member Interaction on the X-Y Generation

ABSTRACT

In this study, includes the concepts of trust in the organization, organizational citizenship behavior, leader-member interaction and perceived organizational support. It is observed that X-Y generations give different results in the same approaches.

The fact that organizational structure, organizational citizenship is one of the basic concepts of leader-member interaction shows that organizational trust positively affects organizational performance which is a very crucial point in literature reviews, and analysis. Ensuring that qualified employees are satisfied with their organizations and their work should be as important as producing goods or services. Volunterism based organizational citizenship behaviors are not connected to the reward-punishment system and trust in the organization has a positive effect on these behaviors. At the end of the study, an analysis study is conducted with the data obtained from the survey study and the study is completed.

Keywords: Organizational Trust, Organizational Citizenship, Leaders, Organizational Support

Hizmet Kalitesi ve Müşteri Tatmininin Tekrar Satın Alma Niyetine Etkisi: Z Kuşağı Kahve Tüketicileri Üzerine Bir Araştırma

Bilge ÇAVUŞGİL KÖSE

Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,

Ezine MYO

bilgecavusgilkose@comu.edu.tr

Sena ERDEN AYHÜN

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,

Çanakkale Sosyal Bilimler, MYO

senaerden@comu.edu.tr

ÖZET

Günümüzde kar amaçlı ve kar amaçlı olmayan pek çok örgütün sürdürülebilir rekabetçi pozisyonu devam ettirebilmeleri ve belirlenen amaçlara ulaşabilmelerinde kalite kavramının önemli bir işlevi bulunmaktadır. Kalite kavramının ifade ettiği sürekli iyileştirme düşüncesi, özel sektör, kamu sektörü ve sivil toplum kuruluşları bünyesinde faaliyette bulunan pek çok örgütün hizmet kalitesine önem vermelerini beraberinde getirmiştir. Müşteri tatmini, hizmet sunan örgütlerin hizmeti ne kadar iyi sunduğuna ilişkin mevcut müşterilerin değerlendirmesiyle gerçekleşmektedir. Kar amaçlı örgütlerin faaliyetlerinin devamlılığında ürün ve hizmeti tekrar satın almak isteyen müşteri kitlesi önem teşkil etmektedir. Günümüzde özellikle Z kuşağı müşterileri arasında kahve kültürünün popülerliği, kar amaçlı örgütlerde hizmet kalitesi ve müşteri tatmininin, tekrar satın alma düzeyine olan etkisini artırabilecektir.

Araştırma verileri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiş ve Z kuşağının tekrar satın alma niyetine olan etkisinde hizmet kalitesi ve müşteri tatmininin etkili olup olamayacağı belirlenmeye çalışılmıştır. Veriler kolayda örnekleme tekniği ile anlık olarak toplanmıştır. Anket uygulamasında kullanılabilir 651 veri elde edilmiştir. Araştırma modelinin analizinden önce araştırmada yer alan yapıların geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği değerlendirilmiştir. Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet Kalitesi, Müşteri Tatmini, Tekrar Satın Alma Niyeti, Z kuşağı

The Effect of Service Quality and Customer Satisfaction on the Intention to Repurchase: A Research on Generation Z Coffee Consumers

ABSTRACT

Today, the concept of quality has an important function in maintaining the sustainable competitive position of many profit and non-profit organizations and reaching the determined goals. The idea of continuous improvement expressed by the concept of quality has brought many organizations that operate within the private sector, public sector and non-governmental organizations to give importance to the quality of service. Customer satisfaction takes place through the evaluation of existing customers regarding how well service providers deliver the service. In the continuity of the activities of profit-oriented organizations, the customer base that wants to buy the product and service again is important. The popularity of coffee culture, especially among Z-generation customers, can increase the effect of service quality and customer satisfaction in profit-oriented organizations on the level of repurchase.

The research data were analysed with the structural equation model and tried to determine whether service quality and customer satisfaction would be effective on the effect of Z generation on repurchase intention. The data were collected instantly with convenience sampling technique. 651 data available in the survey application were obtained. Before the analysis of the research model, the validity and reliability studies of the structures in the research were carried out. Within the scope of validity and reliability studies; internal consistency reliability, merger validity and weathering validity were evaluated. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was used to analyze the research model.

Key Words: Service Quality, Customer Satisfaction, Repurchase Intention, Generation Z

Yöneticiye Güvenin Whistleblowing Üzerindeki Etkisinde Kişisel Değerlerin Aracı Rolünün Y Kuşağı Kapsamında İncelenmesi

Gülbeniz AKDUMAN

Dr., Bilgi Üniversitesi
gulbeniz@akduman.com

Zeynep HATIPOĞLU

Doç. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi
zynhatipoglu@gmail.com

ÖZET

Yöneticiye duyulan güven çalışanın yöneticisine inancını ve bağlı olmasını ifade eder. Whistleblowing ahlaki değerlere göre yanlış yapılan bir davranışın çalışan bir kişi ya da kişiler tarafından açıklanmasıdır. Değerler, davranışın özünü oluşturan temeldirler ve toplum tarafından kabul edilmiş doğrulardır. Yöneticiye güvenin whistleblowing üzerindeki etkisinde kişisel değerlerin aracı rolünü Y kuşağı kapsamında belirlemek amacıyla yapılan araştırmamızda kolaylıkla örnekleme yöntemiyle ulaşılan 176 beyaz yakalı çalışana online olarak dört bölümden oluşan anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda yöneticiye güven ile whistleblowing arasındaki ilişkide kişisel değerlerin aracılık etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yöneticiye Güven, Whistleblowing, Kişisel Değerler, Y Kuşağı.

Investigation of the Mediating Role of Personal Values in the Effect of Trust on Whistle blowing in the Scope of Gen Y

ABSTRACT

The trust to the manager refers to the employee's belief and commitment to the manager. Whistleblowing is the explanation of a misconduct by a working person or persons according to personal values. Values accepted by society are the foundation that constitutes the essence of behavior. 176 white-collar employees who were easily reached by sampling method were administered a four-part online questionnaire to determine the role of personal values in the effect of manager trust on whistleblowing within Y generation in this study. As a result of the research conducted to determine the role of personal values in the effect of manager trust on whistleblowing, it was concluded that there was no effect on the relationship between manager trust and whistleblowing.

Key word: Trust the Manager, Personal Values, Y Generation.

Eğitim Sürecindeki Z Kuşaaının Evrensel Değerlere ve Toplumsal Konulara Yönelik Algılarının Araştırılması

Betül AYÇA

Dr. Öğr. Üyesi, Bahçeşehir Üniversitesi
betulayca@gmail.com

Mehmet Y. YAHYAGİL

Prof. Dr., Yeditepe Üniversitesi
yahyagil@yeditepe.edu.tr

ÖZET

İnsanlık tarihindeki birikiminin değişimine yol açan bilimsel gelişmeler ve toplumsal devinimler bugün yaşananları ve daha önemlisi yarının dünyasını şekillendirmektedir. İlk iki kuşak arasındaki toplumsal, kültürel ve teknolojik gelişimler belirleyici olmakla birlikte kuşaklar arasındaki düşünce, algı ve davranışlarda büyük farklılıklar yaratmamıştır. Ancak, 1980'ler ve özellikle internetin giderek egemenlik kazanmasını sağlayan bilişim ve iletişim teknolojileri ön görülemeyen bir hızla insanları ve yaşam tarzlarını etkilemiştir. 1990'larda Sovyet Sosyalist Birliği'nin çöküşünü izleyen yıllardaki toplumsal değişim bu teknolojik gelişmeyle milenyum devrimsel nitelikte farklılaşmalara yol açmıştır. Küreselleşme olgusunun kaçınılmaz etkisi insanların sosyal, kültürel değişiklikleri ortaya çıkarmış ve buna paralel olarak iş dünyasının kuralları da farklılaşmıştır.

Yenilikçilik girişimlerinin son on yıldaki hızlı yükselişi yeni yaşam koşullarından kaynaklanmış iş dünyası kültürel ve iş gücü değişikliklerinden dolayı stratejik yönetim olarak adlandırılan geleceğe dönük ticari eylemler planlamak zorunda kalmış ve yeni liderlik tarzları ortaya çıkmıştır. Özellikle son 5 yılda yaşanan finansal krizler, mülteci hareketleri, terör eylemleri, insan hakları anlayışının da değişimiyle sonuçlanmıştır.

Yakın gelecekte karşılaşılabilir yapay zeka gibi her türlü yenilik ve her alanda karşılaşılabilir olası sorunlar hakkında fikir yürütebilmek için bugünün çocuklarına ve gençlerine odaklanmak gerekmektedir. Bu çerçevede tüm akademik toplumda z-kuşaaının karakteristiklerini, düşünce, değer ve tutumları ve bunun gelecekteki yansımaları hakkında yapılan araştırma sayısında ciddi artışlar vardır (Mohr ve Mohr, 2017; Cook, 2015; Cole ve diğ., 2015; Özge, 2017; Sarioğlu ve Özgen, 2018; Çetin ve Karalar,

2016) Biz insanların siyasal, coğrafi, toplumsal farklılıklar gözetilmeksizin algı, düşünce, tutum ve davranışlarımızı etkileyen evrensel (temel) insani değerler (basic human values) bu nedenle akademik toplumda ilgi odağı olmuştur.

Bu çalışma, Z-kuşağının evrensel değerlerinin önem derecesini ve uluslararası ölçekte öne çıkan benlik, sosyal ve kültürel alanda önem kazanan konulara ilişkin görüşlerini öğrenmeyi amaçlamaktadır. Bu bilgi işletmelerin yakın gelecekteki iş gücüne katılacak gençlerin düşünceri hakkında fikir sahibi olmak önemlidir. Bunun için günümüzde uluslararası ölçekte geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış, ülkemizde de çeşitli akademisyenler tarafından kullanılan Schwartz'ın (1992;1999; 2012) Temel Evrensel Teorisi çerçevesinde geliştirdiği ve 21 maddeden oluşan değerler ölçeği (Portrait Value Questionnaire) ile literatür taramasına bağlı olarak tarafımızdan geliştirilen 10 maddelik sosyo-kültürel konulara ilişkin bir soru formu kullanılmıştır. Araştırmanın verileri İstanbul ve Ankara'daki lise son sınıf ve üniversite lisans öğrencilerinden kolay örneklem yöntemiyle seçilen veriler üzerinden toplanmıştır.

AnahtarKelimeler: Z Kuşağı, Davranış, Evrensel Değerler, Toplumsal Konular

Investigating the Perceptions of Generation Z in the Education Process Towards Universal Values and Social Issues

ABSTRACT

Scientific developments and social movements that change the accumulation of human history are shaping today's events and more importantly the world of tomorrow. Although the social, cultural and technological developments between the first two generations are decisive, they did not create great differences in thought, perception and behavior between the generations. However, in the 1980s and in particular the information and communication technologies that enabled the Internet to gain sovereignty affected people and their lifestyles at an unpredictable speed. The social change in the years following the collapse of the Soviet Socialist Union in the 1990s led to this millennium revolutionary differentiation with this technological development. The inevitable impact of the phenomenon of globalization has revealed the social and cultural changes of the people and the rules of the business world have been differentiated.

The rapid rise of innovation initiatives over the last decade has led to the planning of future commercial actions called strategic management due to changes in business and cultural life resulting from new living conditions and new leadership styles emerged. Especially the financial crises in the last 5 years, refugee movements, terrorist acts have resulted in the change of human rights understanding.

It is necessary to focus on today's children and young people in order to be able to reflect on all kinds of innovations and possible problems in every field such as artificial intelligence that may be encountered in the near future. Within this framework, there is a significant increase in the number of researches about the characteristics of the z-generation, thoughts, values and attitudes and its future reflections throughout the academic community.

This study aims to learn the importance of the universal values of the Z-generation and their views on issues that are important in the international, self, social and cultural fields. This information is important to have an idea about the thinking of young people who will join the workforce of businesses in the near future. Schwartz's scale (1992; 1999; 2012), which has been proven to be valid and reliable on an international scale, has been

developed by us based on a 21-item value scale (Portrait Value Questionnaire). A questionnaire on socio-cultural issues was used. The data of the study were collected from the high school senior and university undergraduate students in Istanbul and Ankara via survey.

Key Words: Generation Z, Behavior, Universal Values, Social Issues

KAYNAKÇA

- Beck, U. , Giddens, A. ve Lash, S. (1994), *Reflexive Modernization—politics, tradition and aesthetics in the modern social order*, Cambridge: Polity Press.
- Fukuyama, F. (1989), "The End of History?", *The National Interest*, Summer '89.
- Hofstede, G; Hofstede, J. G.; Minkov, M. (2010), *Cultures and organizations: software of the mind*. Kaynak: <http://testrain.info/download/Software%20of%20mind.pdf>, Erişim: Aralık, 2017, 2018.
- Kentel, F. (2011), *Modernite, gündelik hayat ve yeni sosyal hareketler*, Marksist Bakış, *Modernleşme*, S: 3. Kaynak: <http://www.altust.org> /2011/11/modernite-gundelik-hayat-ve-yeni-sosyal-hareketler1/
- Schwartz, S. H. (1992), *Universals in The Content and Structure of Values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*", *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, pp. 1-65
- Schwartz, S. H. (1999), *A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work*, *Applied Psychology: An International Review*, 48, pp. 23–47.
- Schwartz, S.H. (2012 a), "An overview of the Schwartz theory of basic values", *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 2 No. 1, pp. 1-20, <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Walby, S. (2009). *Globalization and inequalities: Complexity and contested modernities*. Sage Publications Ltd.
- Yahyagil, M. Y. (2019), *Küreselleşme girdabında kültür: Modern zamanlarda mutluluk arayışı*, Yeditepe Üniversitesi Yayınevi, İstanbul
- Yahyagil , M. Y. (2015) "Values, Feelings, Job Satisfaction and Well-Being: the Turkish case", *Management Decision*, Vol. 53 Iss: 10, pp. 2268 – 2286. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/MD-10-2014-0609>

K2 K24-
Management From Aspect of Problem Solving
Techniques

Sorun Çözme Yaklaşımı Olarak Improvement Kata: Japonya'dan Toyota Metodu

Adalet ERTAŞ

MBA Öğr. Gör., Frankfurt University of Applied Sciences
erastas@fb3.fra-uas.de

Kemal TURSUN

M.Sc., Arş. Gör., Frankfurt University of Applied Sciences
tursun@fb3.fra-uas.de

ÖZET

Uzun vadede başarılı bir şekilde faaliyet gösteren şirket ve kuruluşların sırrı nedir? Bunun cevabı süreç kalitesinde mi, yoksa çeviklikte varolan becerikliliğinde mi yatmaktadır? Be beceriklilikteki çevikliği nereden alıyorlar? Şirket ve kuruluşlar mevcut olan bu becerikliliğin içindeki gücün kaybolmaması için onu neyle beslerler? Kalıcı ve tatmin edici sonuçların elde edilebilmesi için neye odaklanmalıdır? Asıl sorun nedir? Hata nerede yapılmaktadır? Doyurucu cevapları bekleyen ve oldukça heyecan verici sorulardır bunlar. Muhtemel bir çözüm Japonya'dan gelen Toyota-Kata'dır. Bu metodu tanıtmakla, eski yaklaşımları sorgulayan ve gerçek bir tartışmayı teşvik eden bir katkı sağlanmış olabilir.

Anahtar kelimeler: Sorun Çözme, Sürekli İyileştirme, Rutin, Çalışan Güçlendirilme, Kata

Improvement Kata as Problem Solving Approach: The Toyota Method From Japan

ABSTRACT

What is the secret of companies and organizations that operate successfully in the long term? Does the secret lie in process quality or in agility? Where do they get this agility from? What do companies feed the existing agility with, so that the power it contains is not lost? What should we focus on in order to achieve sustainable and satisfying results? What is the real problem? What is the mistake? Exciting questions, which are waiting for adequate answers. A possible solution could be the improvement kata of Toyota from Japan. By presenting the Toyota-Kata method, a contribution is to be made which critically questions the old thought patterns and should stimulate an objective discussion.

Key Words: Problem solving, continuous improvement, routine, employee empowerment, Kata

Verbesserungs-Kata Als Problemlösungsansatz: Die Toyota- Methode Aus Japan

ABSTRACT

Was ist das Geheimnis von Unternehmen und Organisationen, die langfristig erfolgreich agieren? Liegt das Geheimnis in der Prozessqualität oder in der Agilität? Woher nehmen sie diese Agilität? Womit füttern die Unternehmen die vorhandene Agilität, damit die Kraft, die in ihr steckt, nicht verloren geht? Worauf sollten wir unseren Fokus richten, um nachhaltige und zufriedenstellende Ergebnisse zu erzielen? Was ist das eigentliche Problem? Worin liegt der Fehler? Durchaus spannende Fragen, die auf adäquate Antworten warten. Eine mögliche Lösung könnte der Verbesserungs-Kata von Toyota aus Japan bieten. Durch die Vorstellung der Methode Toyota-Kata soll ein Beitrag geleistet werden, der die alten Denkmuster kritisch hinterfragt und eine sachliche Diskussion anregen soll.

Key Words: Problemlösung, kontinuierliche Verbesserung, Routine, Mitarbeiterbefähigung, Kata

K3

Management From Aspect of Institution

K3 K01-
Management From Aspect of Public Institutions

Yöneticilerin Toksik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sinizm ve Çalışan Sessizliği Üzerine Etkileri (Kamu Sektörüne Yönelik Bir Araştırma)

Naciye Kaya

Dr., Adalar Belediyesi
naciyekaya88@gmail.com

Filiz Tokur Göncü

Beykent Üniversitesi
filizgoncu@gmail.com

İlkay Erarslan

Beykent Üniversitesi
ilkayerarslan@gmail.com

ÖZET

Günümüz örgütleri varlığını sürdürebilmek, ayakta kalabilmek, ilerlemek ve rekabet edebilmek için yetenekli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çünkü örgütler için en önemli faktör olan insan sermayesine olan yatırım kilit rol oynamaktadır. Bu bağlamda bir örgütün başarısı yöneticilerinin ve çalışanlarının başarısına bağlıdır. Yöneticilerin, çalışanların fikir ve önerilerine önem vermeleri ve onların kararlara katılımını sağlamları bir örgütün başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde örgütler iş verimsizliği, düşük performans ve çalışan tatminsizliği ve sessizliği ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

Bu çalışmada kamu sektörlerinde toksik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm ve çalışan sessizliği üzerine etkilerini incelemek ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; İstanbul (Anadolu yakası) ilinde faaliyet gösteren kamu sektörü çalışanlarına kişisel bilgi formu, toksik liderlik ölçeği, örgütsel sinizm ve çalışan sessizliği ölçeğinden oluşan bir anket formu uygulanmıştır. Anket yöntemiyle elde edilen veriler, korelasyon analizi ve regresyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, toksik liderlik, işgören sessizliği ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu kabul edilmiştir. Bu noktada örgütlerin başarılı olabilmesi için toksik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm ve çalışan sessizliği üzerine çok yönlü önemli etkilerinin olduğunu ve bu kavramların son yıllarda araştırmacıların ilgi odağı haline geldiğini yapılan araştırmalar göstermektedir. Ayrıca bu kavramlar örgütlerde başarı faktörünün önünde ciddi bir engel oluşturabilmektedir.

AnahtarKelimeler: Toksik Liderlik, Örgütsel Sinizm, Çalışan Sessizliği

Effects of Managers' Toxic Leadership Behaviors on Organizational Cynicism and Employee Silence (A Research For The PublicSector)

ABSTRACT

Today's organizations need skilled employees for survive, develop and compete. Because investment in human capital, which is the most important factor for organizations, plays a key role. Therefore, organization success highly rely on the success of managers and employees. It is great importance for the success of an organization in which managers pay attention to the opinions and suggestions of employees and ensure their participation in decisions making. Otherwise, organizations can face with inefficiency, poor performance and employee dissatisfaction and silence.

The purpose of this study is to investigate the effects of toxic leadership behaviors on organizational cynicism and employee silence in public sectors and to determine the relationship between these concepts. In accordance with this purpose; A questionnaire consisting of personal information form, toxic leadership scale, organizational cynicism and employee silence scale was applied to public sector employees in Istanbul (Anatolian side). The data obtained via the survey method were evaluated by factor analysis, correlation analysis and regression analysis. As a result of the research, it has been accepted that there are significant relationships between toxic leadership, functioning silence and organizational cynicism. At this point, it has been shown that toxic leadership behaviors have significant effects on organizational cynicism and employee silence in order to be successful organization and recent studies has shown that these concepts have become the focus of interest of researchers. In addition, these concepts can constitute a serious obstacle to success factor in organizations.

Key Words: Toxic Leadership, Organizational Cynicism, Employee Silence

Yükseköğretimde Dekanlar

Nuray Tan Kılıç

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
nuraytan22@gmail.com

Hasan Arslan

Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
arslan.phd@gmail.com

ÖZET

Dekanlar görevlerine başladıkları zaman yerine getirilmesi gereken birçok sorumluluk ile karşı karşıya kalırlar. Fakülte talepleri, öğrenci ve personel talepleri, programlar, mali kaynaklar, bilimsel çalışmalara destek gibi çeşitli alanlarda üslendikleri sorumluluklar vardır. Bu çalışmada yükseköğretimde dekanlar liderlik, akademik yeterlilik, topluma hizmet ve araştırma alanlarında incelenmiştir. Çalışma Onsekiz Mart Üniversitesi'ndeki dekanlar ele alınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiş belirli temaların altında kodlar oluşturulmuştur. Çalışma yönetsel alana daha fazla zaman ayırmak zorunda kalan dekanların bilimsel araştırma yapmak için sınırlı zamanlarının kaldığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, Dekanlar, Yönetim, Liderlik.

Deans in Higher Education

ABSTRACT

Deans face many responsibilities that must be fulfilled when they start their duties. They have responsibilities in various fields such as faculty demands, student and staff demands, programs, financial resources, and support for scientific studies. In this study, deans in higher education were examined in the areas of leadership, academic competence, community service and research. The study was carried out by dealing with the deans at the University of Onsekiz Mart. The interviews were analyzed with descriptive analysis method and codes were created under certain themes. The study shows that the deans, who had to devote more time to the administrative field, had limited time to conduct scientific research.

Key Words: Higher Education, Deans, Management, Leadership.

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu ve Sosyal Güvenlik Örgütünün Yönetimi

Müjdat ŞAKAR

Prof. Dr., T.C. Marmara Üniversitesi
msakar@marmara.edu.tr

ÖZET

Sosyal güvenliği sağlama görevi Anayasamızla Devlete verilmiştir. Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar (1982 Anayasası md.60). Ancak, Devlet sosyal güvenliği sağlayacak tek bir teşkilât yerine, çok sayıda sosyal güvenlik kuruluşu oluşturmuştu. 2006’da sosyal güvenlik kurumları “tek çatı” altında toplandı ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kuruldu.

Tek çatı altında toplama, sistemi düzeltmekten çok karmaşa yaratma, hantal yapılanma, ağır bürokrasi ve yönetimi zor bir örgüt yaratmıştır. SGK yönetiminde Kurum Başkanının atanması ve Yönetim Kurulunun teşkili de sorunludur ve Kurum iyi yönetilmemektedir.

Bildiride sorunun tarihsel gelişimi, 1999’daki birinci ve 2008’deki ikinci sosyal güvenlik reformları ve çözüm önerileri ele alınacaktır.

2008’de 5510 Sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile, eskiden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi olan hizmet akdi ile çalışanlar, Kanunun 4. maddesinin I. fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılırken, Bağ-Kur’lular “4/b’li”, TC. Emekli Sandığı iştirakçileri ise “4/c’li” oldular ve hepsi 2006’da 5502 sayılı Kanunla kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında toplandılar.

Kurum, siyasi otoritenin sık sık değiştirdiği bir Başkan ve Yönetim Kurulu tarafından yönetilmektedir. Kurum’un on kişilik Yönetim Kurulu’nun beş kişisi zaten atama ile gelmektedir. Diğer beş kişi ise, dar bir grubun kendi aralarından seçtikleri kişilerden oluşuyor:

1) En fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenen dokuz temsilci, Yönetim Kurulu “işveren temsilcisi”ni seçiyor.

2) En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen dokuz temsilci, Yönetim Kurulu “işçi temsilcisi”ni;

3) En fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen dokuz temsilci, Yönetim Kurulu “kamu görevlileri temsilcisi”ni;

4) Kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen dokuz temsilci, Yönetim Kurulu “kendi nam ve hesabına çalışanlar temsilcisi”ni;

5) Kurum’dan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen dokuz temsilci, Yönetim Kurulu “gelir ve aylık alanlar temsilcisi”ni birer asıl ve birer yedek üye olarak seçiyorlar. Yani her kesimden dokuz temsilci kendi aralarından birini Yönetim Kurulu üyesi yapıyor. Genel Kurul’a da” al gülüm-ver gülüm” yapılan bu garip seçimi onaylamak düşünüyor. Aynı kişiler sürekli yönetimde ve sorunlar çözülüyor, kimse de hesap soramıyor.

Diğer taraftan Sistem, küresel zorlamalar ile özel sektör eliyle yürütülen bir sosyal güvenlik düzenine (“Şili Modeli”ne) doğru gitmektedir. Esasen Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) çerçevesinde özel sektör emeklilik şirketlerinin kurulması ile ve BES teşvikleriyle bunun alt yapısı da hazırlanmıştır.

Yalan yanlış reformlarla, gerçekçi olmayan hedefler peşinde ülkenin değerli zamanları israf edildikten sonra, korkarım ki “Şili Modeli”nden başka çözüm olmadığı önümüze konacaktır. Kanımızca, sosyal güvenlik gibi insan haklarını içinde yer alan bir devlet görevini, kâr saikiyle hareket eden özel sektöre terk etmek mümkün değildir. Bu konuda savunulabilecek olan sosyal güvenliğin özelleştirilmesi değil, ancak “özerkleştirilmesi” olabilir.

AnahtarKelimeler: Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigorta, Emeklilik, SGK, tek çatı.

Social Security Reform in Turkey And The Management of Social Security Institution

The duty to provide social security is given to the State in our Constitution. Everyone has the right to social security. The state takes the necessary measures to ensure this security and establishes the organization (Article 60 of the 1982 Constitution). However, instead of a single organization that would provide social security, the State had created many social security institutions. In 2006, social security institutions gathered under one roof and the Social Security Institution (SSI) was established. Rather than fixing the system, gathering under one roof has created chaos, cumbersome structuring and heavy bureaucracy and difficult management. The appointment of the President of the Institution and the formation of the Board of Directors in the management of the SSI are also problematic and the Institution is not well managed.

Key words: Social Security, Social Insurance, Retirement, SSI, single roof

Almanya Dış Kültür Politikasının Bir Aracı Örgütü Olarak Etkili Dil ve Kültür Öğreten Goethe Enstitüsünün Yönetmel Nitelikleri

Nevide AKPINAR DELLAL

Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
nevakdel@mu.edu.tr

ÖZET

19. Yüzyılda yaşanan “Endüstri Devrimi” başta olmak üzere, 20. Yüzyıldaki “Bilgi ve İletişim Teknolojileri Devrimi” ile bugün yaşanan “ileri sanayi devrimlerini” gerçekleştiren toplumlarda refah düzeyi diğer toplumlara nazaran oldukça yüksektir. Önceki yüzyıldan itibaren bilgiyi, bilginin ürettiği teknolojileri ve diğer tüm ileri düzey gelişmeleri elinde bulunduran toplumlar, yakaladıkları güç ile diğer toplumların kültür ve ekonomisi üzerinde dünden bugüne nüfuz oluşturma rekabeti içindedirler. Bu toplumlar, üretim ve gelişimleriyle eş zamanlı olarak diğer ülkelerde kendi okullarını ve başka örgütlerini kurmuşlar ve bunlar aracılığıyla kültür çalışmaları yürütmüşler/yürütmektedirler. Bununla, diğer toplumların öncelikle farklılık ve eğilimlerine vakıf olabilmeyi, kendi dil ve kültürüne ilgiyi arttırarak, ülkesine, kültürüne ve kendi ürettiklerine karşı bakışı olumluya çevirmeyi amaçlamışlardır. Günümüzde ise bu türden yaklaşım ve çalışmalar daha da belirginleşmiş, devletlerin dış politikasının önemli bir aracı haline dönüşmüştür. Ülkelerin birçoğunun, yumuşak güç unsurları olarak işlev gören kendi okulları ve kültür örgütleri yardımıyla küresel boyutta başarı hedeflemeye yoğunlaştıkları görülmektedir. Diğer taraftan bu kültür çalışmalarının, Almanya için bir başka boyutu daha işin içine girmektedir. İki büyük “Dünya Savaşı”ndan mağlup çıkan Almanya, savaş sonrasında dünya siyasetinde tavrını “her koşulda barışçıl çözümden yana taraf olmak” olarak belirlemiştir. Hatta Almanya’nın bu açıdan özel bir görevi olduğuna inanılmaktadır. Konuşmamda, Almanya Dış Kültür Politikası’nın bir aracı kurumu olan, etkili dil ve kültür öğreten örgüt olarak Goethe Enstitüsü’nün örgüt yapısı, yönetmel nitelikleri, görev ve amaçları, işlev, girişim ve temel politikaları ele alınacak ve çok yönlü olarak irdelenecektir. 1924 yılında Almanya’da bir kültür örgütü olarak kurulup, Goethe Enstitüsü’nün öncülü olarak rol oynayan “Alman Akademisi”, uzun yıllar Hitler Rejiminin baskısı altında kalmıştı ve asıl çalışmaları sekteye uğramıştı. “Alman Akademisi” 1945 yılında da kapatılmıştı. Hitler Faşizminin baskısı tamamen ortadan kalktıktan sonra 1949 yılında kurulan Federal Almanya Cumhuriyeti, dünyadaki imajını düzeltmeyi öncelikli görevlerinden biri sayıyordu. Bu nedenle Alman Akademisi’ni, 1951 yılında Goethe Enstitüsü adıyla açmıştır. Dışişleri Bakanlığı reformları eşliğinde Goethe Enstitüsü’nün statüsü de yeniden belirlenmiştir. Goethe

Enstitülerinin bugünkü örgüt ve çalışma yapısı, diğer yönetsel nitelikleri Federal Almanya'nın 2. Dünya Savaşı sonunda belirginleşen dış kültür politikasının büyük ölçüde bir yansıması olarak tezahür etmektedir.

AnahtarSözcükler: Goethe Enstitüsü, Federal Almanya Cumhuriyeti, Kültür Dış Politikası, Yumuşak Güç, Sivil Güç

Yükseköğretimde Kıtalar Arası Akreditasyon Pazarı Niş Pazar İİBF'ler

Hüsniye FIRAT
Dr., Ticaret Bakanlığı
husniye.firat@ticaret.gov.tr

ÖZET

Paydaş beklentilerine uygunluk şeklinde tanımlanan kalite; doğası gereği soyut ve sübjektif bir kavramdır. Yüksek kalitenin her alanda talep edilen bir değer olması, farklı kalite yönetim modeli, standart ve ödül süreçlerini de beraberinde getirmiştir. Tanımlı nesnel ölçütler çerçevesinde, bağımsız değerlendiriciler tarafından birimlerin incelenmesi ve sonuçların raporlanması esasına dayalı bu tür değerlendirmeler ile işleyen bir sistemin varlığı ve sonucunda da nihai çıktının kaliteli olacağı kabul edilmektedir.

Günümüzde en yüksek seviyede olan rekabet ortamındaki örgütlerin yönetiminde, yönetim ve organizasyon bilim dalının tanımladığı evrensel gerekler bağlamında tanımlanan bu standartlar ile karar vericilere neyi nasıl yapmaları konusunda bütünsel bir bakış açısı ile rehberlik yapılmaktadır. Varoluş amaçlarındaki farklılıklara bağlı olmaksızın, genel anlamda ortak standart, kriter, ölçüt, model vb. uygulamalar, özellikle hedef kitleye ulaşmada da bir araç olarak kullanılmaktadır.

Piyasa ekonomisi içerisindeki rekabet ortamında ayırt edici bir kalite olgusunun göstergesi olarak kullanılan standartlar, yükseköğretim alanında akreditasyon uygulamaları ile sağlanmaktadır. Yükseköğretimde akreditasyon; tüm boyutları itibariyle önceden belirlenen nesnel kriterlere uygun bir şekilde hizmetlerin yerine getirildiği konusunda tüm paydaşlara verilen bir taahhütname, onaylama, geçerlilik kazandırma veya sertifikalandırma çalışmasıdır.

Amerika ve Avrupa kökenli pek çok akreditasyon kurumu her ne kadar kendi ulusal düzeydeki akreditasyon çalışmalarını yürütmek amacı ile kurulmuş olsalar da, Bologna süreci ile beraber artan kıtalararası hareketlilik ile Balkanlar ve Asya kıtasından da akreditasyon taleplerine cevap vermek durumunda kalmışlardır.

Bu çalışma ile Türkiye özelinde gerçekleştirilen yükseköğretimde kalite çalışmaları ile beraber Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından farklı disiplinlerde akredite etme yetkisi tanınan kurumsal yapılar; akreditasyon kriterleri ve uygulama yöntemleri açısından analiz edilecektir. Ayrıca ülkemiz özelinde henüz akredite etme yetkisi tanımlanmayan İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte (İİBF) bölüm ve programlarına özgü bir model önerisi sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kalite, Akreditasyon, Yükseköğretim

Yükseköğrenim Örgütlerinin Yönetiminde Benchmarking Uygulaması

Hasan ARSLAN

Prof. Dr., Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
harslancomu.edu.tr

S. Barış AYKURT

ilksba@gmail.com

ÖZET

Yönetim uygulamalarına yeni katılan Benchmarking (Kıyaslama) uygulaması, örgüt yönetimlerinin ilgi alanına girmiştir. Bu uygulamayı kullanan örgüt, faaliyet alanında üstün başarı elde etmiş bir örgütü kendisine referans olarak seçer ve kendi örgütünün işleyişi ile referans örgütün işleyişini karşılaştırır. Örgüt yönetimi karşılaştırma sonucunda elde edilen geri besleme ile örgütün faaliyetlerini yeniden düzenleyerek, örgütün gelişmesine katkıda bulunabilir. Benchmarking uygulaması tüm örgüt türlerinin kullanabileceği bir yönetim uygulaması olmak ile birlikte, eğitim örgütlerinde de uygulanmasının fayda olacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışmada yükseköğrenim örgütleri ile benchmarking çalışması yapılmıştır.

Anahtar Kelime: Benchmarking, eğitim, yönetim, yükseköğrenim örgütü.

Benchmarking in The Management of Higher Education Organizations

ABSTRACT

The Benchmarking application, which has recently joined management practices, has become an area of interest for organizational management. The organization that uses this application selects an organization that has achieved great success in its field of activity as a reference to itself and compares the operation of its own organization with the operation of the reference organization. Organizational management can contribute to the development of the organization by rearranging the activities of the organization through the feedback obtained as a result of comparison. In this study, a benchmarking study is conducted with higher education organizations.

Key word: Benchmarking, education, higher education organization management.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü (AYAY) Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği

Fehmi Volkan AKYÖN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
volkanakyon@comu.edu.tr

ÖZET

Dünyada girişimcilik kavramı tüm ülkeler için desteklenmesi gereken bir olgu olarak ekonomik gelişmede rol oynayan önemli faktörlerden biri haline gelmiştir. İşsizliğin hızla artması ve ülkelerin en önemli sorunlarından bir olması girişimcilik kavramını çok daha önemli bir konuma getirmiştir. Bu bağlamda öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin saptanması ve geliştirilmesi önemli bir konu durumuna gelmiştir. Literatürde girişimcilik niyetini belirleyen pek çok faktör olduğu tartışılmaktadır. Kişisel tutum, algılanan davranışsal kontrol ve kişilik özellikleri ile cinsiyet ve aile gibi demografik faktörler, aynı zamanda diğer çevresel faktörler bunlar arasında sayılabilir.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü son 15 yılda ortaya çıkmış yeni bir meslektir. Arama-kurtarma, afet yönetimi ve tıbbi acil yardım mesleklerinin çok disiplinli yeni bir bölümüdür. Bu sebeple istihdam sorunu Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin önemli bir problemidir. Araştırmamızın amacı, bu bölümde okuyan öğrencilerin herhangi bir istihdam sorunu çerçevesinde girişimcilik eğilimlerini tespit etmek ve çeşitli demografik değişkenler ile değerlendirmektir. Araştırmamızda Linan ve Chen (2009) tarafından geliştirilmiş girişimcilik eğilimi ölçeği kullanılmış 204 öğrenci örneklem olarak alınmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre 4 alt boyut tespit edilmiştir. Demografik değişkenler t -testi, hiyerarşik regresyon, ANOVA ve Korelasyon analizlerine tabi tutulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimcilik Eğitimi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü

A Research on The Entrepreneurial Intention of Emergency Aid Disaster Management (EADM) Students: The Case of Canakkale Onsekiz Mart University

ABSTRACT

The concept of entrepreneurship in the world has become one of the key factors that play a role in economic development as a fact that should be supported for all countries. The increasing rate of unemployment and being one of the most important problems of the countries made the concept of entrepreneurship much more important. In this context, identifying and developing entrepreneurial tendencies of students has become an important issue. In the literature, there are many factors determining the intention of entrepreneurship. These include personal attitudes, perceived behavioral control and personality traits, demographic factors such as gender and family, as well as other environmental factors.

The Department of Emergency and Disaster Management is a new profession that has emerged in the last 15 years. It is a new multidisciplinary division of "search and rescue", "disaster management" and "medical emergency care" professions. For this reason, the problem of employment is an key problem for the students of the Department of Emergency and Disaster Management. The aim of this study is to determine the entrepreneurship tendencies of the students studying in this section within the framework of any employment problem and to evaluate them within the framework of various demographic variables. In this study, entrepreneurial tendency scale developed by Linan and Chen (2009) was used and 204 students were taken as samples. According to factor analysis, 4 sub-dimensions were determined. Demographic variables were subjected to t-test, hierarchical regression, ANOVA and Correlation analyzes.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurship Training, Emergency Aid Disaster and Management Department

Diyanet'in Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Model Önerileri

Haydar Baki DOĞAN
Dr., Arel Üniversitesi
haydarbakidogan@gmail.com

ÖZET

Dünyanın ilk devlet yapılanmalarından son dönemlerdeki modern devlet yapılarına kadar var olan dini kurumlar zamana uygun olarak yeniden şekillenmektedir. Birçok ülkede STK diğerlerinde Kamu kurumu olarak faaliyet gösteren yapılanmalar bazı ülkelerde ise yarı kamu yarı STK olarak devam etmektedir. Ancak inanç temelli örgütlenmelerin devletle olan ilişkileri ile ilgili tartışmalar dünyanın her yerinde özellikle temel hak ve özgürlükler, eğitim ve temsiliyetteki adaletsizlik vs. ilgili konular üzerinden devam etmektedir. Ülkemizde kronik bir sorun haline gelen İnanç misyonlu kurumların Kamu kurumu ve STK'lar olarak örgütlenme sorunsalını ortaya koyup soruna Türkiye'ye özgü bir örgütlenme modeli önererek bir çözüm getirilmiştir.

Din ve vicdan özgürlüğü, kamudaki idari kadrolara alımda liyakat ve temsiliyet, bütçe dağıtımındaki adalet gibi, İnanç misyonlu kurumlardaki örgütlenme sorunlarını çözmüş toplumların bu örgütlenme sorunsalını kronik hale getirip çözemeyen toplumlara göre ekonomik anlamda daha gelişmiş olması bu sorunun çözümünün ne kadar elzem olduğunun bir göstergesidir.

Anahtar Kelimeler: STK'lar, Din, İnanç, Diyanet, Alevi

K3 K02-

Management From Aspect of Local Governments

Yerel Yönetimlere Uyarlanmış Dengeli Sonuç Kartı Uygulaması ve Küçükçekmece Belediyesi Örneği

Nesrin BAŞPINAR

Dr., Küçükçekmece Belediyesi
n.baspinar@kucukcekmece.bel.tr

Turgay İKİER

Küçükçekmece Belediyesi
t.ikier@kucukcekmece.bel.tr

Naciye KAYA

Dr., Adalar Belediyesi
naciyekaya88@gmail.com

ÖZET

Bilindiği üzere iyi bir performans denetimi kamu hizmetlerinde hesap verebilirliği ve vatandaşın belediyeye olan güvenini arttırmaktadır. Dengeli Sonuç Kartı uygulaması özellikle işletmelerde performansı ölçmede etkinliği ispatlanmış bir uygulama yöntemi olarak görülmektedir. Fakat yerel yönetimlerde bilinirliği çok azdır. Bu araştırmanın tüm yerel yönetimlerde uygulanabilirliği ve yerel yönetimlere ışık tutacak bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışma sonucunda; Küçükçekmece Belediyesi Performans Karnesi ortaya çıkartılmıştır. Dengeli Sonuç Kartında yaralan boyutların belediyelerin belirlemiş oldukları stratejik alanlara denk geldiği ve performans yönetimi konusunda belediyelerin Dengeli Sonuç Kartı uygulamasını yaptıklarını fakat uyguladıklarının farkında olmadıkları gözlemlenmiştir.

AnahtarKelimeler: Stratejik Yönetim, Performans Ölçümü, Performans Yönetimi, Dengeli Sonuç Kartı

Balanced Scorecard Application Adapted to Local Administrations and Küçükçekmece Municipality Case

ABSTRACT

As it is known, a good performance audit increases the accountability in public services and the citizens' trust in the municipality. Balanced Scorecard application is seen as a proven application method especially in measuring performance in enterprises. However, it is not known in local governments. It is thought that this study is applicable to all local governments and it is a study that will shed light on local governments. As a result of the study; Küçükçekmece Municipality Performance Report Card (Balance Scorecard) was prepared. In addition, it was observed that the dimensions in the Balanced Scorecard correspond to the strategic areas determined by the municipalities and that the municipalities have implemented the Balanced Scorecard for performance management, but they are not aware that they have implemented it.

Key words: Strategic Management, Performance Measurement, Performance Management, Balanced Scorecard.

Safety Model Report On The Smart City: Suggestion to A Software

Sinan Ünlü

Eskisehir Technical University
sinanunlu@eskisehir.edu.tr

Furkan B. TAVLI

Eskisehir Technical University
furkanbaturtavli@eskisehir.edu.tr

S. Bedirhan OLUR

Eskişehir Osmangazi University
bedirhanolur@gmail.com

Savaş S. ATEŞ*

Eskisehir Technical University
*Corresponding Author

ABSTRACT

Humanity has started to see information and automation technologies as a need in public life areas, last decades, due to the 21st century industrial revolution has exposed humanity to more information. The developing technology has been integrated into public spaces, to people's private and social life easier. However, modern society faces new social risks with developing urbanism.

The research is based on the problem of the threats in the cities of modern society in the early stage. Within the scope of the research, a governance model has been developed for municipal local governments. A model that provides safety assurance for smart cities has been proposed.

In the first part of the research, literature review for smart cities is discussed within the scope of industry 4.0. In the second part of the research, the concepts and methods of text mining, visual processing, machine learning are examined at a basic level. As a result of the research, effective communication software has been developed with the competent institutions for the identification of threats that citizens notice in the early stages and for the solution of problems.

Key words: Smart City, Machine Learning, Local Administrations

Akıllı Şehirlerde Güvenlik Modelinin Raporlanması: Bir Yazılım Önerisi

ÖZET

Günümüzde insanlık toplu yaşam alanlarında bilgi ve otomasyon teknolojilerini bir ihtiyaç olarak görmeye başlamıştır. Çünkü 21.yy endüstri devrimi insanlığı daha fazla bilgiye maruz bırakmıştır. Gelişen teknoloji kamu alanlarına entegre edilerek insanların bireysel ve sosyal yaşamlarını kolaylaştırmıştır. Fakat modern toplum gelişen şehircilikle beraber yeni toplumsal risklerle karşı karşıyadır.

Araştırma modern toplumun şehirlerindeki tehditlerin erken evre fark edilememesi sorunu üzerine kurgulanmıştır. Araştırma kapsamında belediye yerel yönetimlerine yönelik bir yönetim modeli geliştirilmiştir. Akıllı şehirler için emniyet güvence altına alıcı model önerisinde bulunulmuştur.

Araştırmanın birinci bölümünde akıllı şehirlere yönelik literatür taraması endüstri 4.0 kapsamında tartışılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde metin madenciliği, görsel işleme, makine öğrenmesi kavramları ve yöntemleri temel düzeyde incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda vatandaşların erken evrede fark ettiği tehditlerin belirlenmesi ve sorunların çözümüne yönelik yetkili kurumlar ile etkili iletişim yazılımı geliştirilmiştir.

AnahtarKelimeler: Akıllı Şehir, Makine Öğrenmesi, Yerel Yönetimler

Belediyelerin Kadın Konukevi İhtiyacının Çok Eşlilik Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Burcu KOYUNCU

Dr. Öğr. Gör., Bitlis Eren Üniversitesi
burcukync@hotmail.com

ÖZET

Belediyeler, yerel halkın mahalli ve müşterek nitelikteki hizmetlerini karşılamakla yükümlüdürler. Kent halkının, yerel anlamdaki tüm ihtiyaçlarından ve sorunlarından haberdardırlar. Nitekim halka en yakın kurum olarak kabul edilmektedir. Bu yakınlık belediyelerin, kentsel ihtiyaçları karşılanmasının yanında halk ile bütünleştiğini ve halkın kentsel hizmetler dışındaki sorunları ile de ilgilendiğini göstermektedir. Dolayısıyla kentlerde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunların (kadına yönelik şiddet, çok eşli evlilik, kadın istihdamının yetersiz olması gibi) çözümünde de etkili ve yetkili kurumlardan birisi olduğu söylenebilir. Zira son süreçte belediyelerin görev ve yetkileri arasında konu ile ilgili açık ibareler bulunmaktadır. 50.000 nüfusun üzerindeki belediyelere kadın konuk evi açılmasının zorunlu hâle getirilmesi de bunun göstergesidir. Erkek çok eşli evlilik yaparak, tüm eşlerine ve çocuklarına psikolojik şiddet uygulamaktadır. Peki bu şekilde olumsuz aile yapısına sahip olan kadınlar, belediyelerin psikolojik şiddet türü olan çok eşliliğe yönelik hizmetlerinden faydalanmakta mıdır ya da ne ölçüde faydalanmaktadır? Kadın konuk evleri ile bu soruna çözüm sağlanabilmekte midir? Bu sorular, araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışmanın konusu; 5393 Sayılı Belediye kanunu çerçevesinde kurulan kadın konuk evlerinin küçük şehirlerde zorunlu tutulmamasının getirdiği sorunlar oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı belediye örgütlerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda çözüm olarak geliştirdiği kadın konuk evlerinin yeterli olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Çalışmada öncelikle birinci veri kaynakları kullanılarak teorik kısım oluşturulmaktadır. Ardından teorik kısım üzerine nitel araştırma yöntemlerinden kartopu modeli uygulanarak, derinlemesine yüzyüze görüşme yapılmaktadır.

Anahtar Kelime: Belediye, Kadın Konukevi, Belediye Kanunu

Need For Women's Guest Houses in Municipalities Evaluation of Within The Framework of Polygamy

ABSTRACT

Municipalities are responsible for providing local and communal services to local people. They are aware of all the needs and problems of the people of the city in the vernacular sense. Indeed, it is regarded as the closest institution to the public. This proximity shows that municipalities are integrated with the public as well as meeting their urban needs, and that the public is also interested in problems other than urban services. Therefore, it can be said that it is one of the effective and competent institutions in solving problems arising from gender inequality in cities (such as violence against women, polygamous marriage, insufficient employment of women). Because in the last period, there are clear statements about the issue between the duties and powers of the municipalities. This is indicative of the fact that women's guest houses are required to be opened in municipalities with a population of over 50.000. A man commits psychological violence to all his wives and children by making polygamous marriages. Do women who have such negative family structure benefit from or to what extent do they benefit from the services of municipalities towards polygamy, which is a type of psychological violence? Is it possible to solve this problem with female guest houses? The subject of the study is the problems brought about by the fact that women's guest houses established within the framework of Municipal Law No. 5393 are not compulsory in small cities. The subject of the study is the problems brought about by the fact that women's guest houses established within the framework of Municipal Law No. 5393 are not compulsory in small cities. The aim of the study is to determine whether the women's guest houses developed by municipal organizations as a solution to gender inequality are sufficient. In the study, the theoretical part is created by using the first data sources. Then, a snowball model from qualitative research methods is applied on the theoretical part and an in-depth face-to-face interview is conducted.

Keywords: Municipalities, Female Guesthouse, Municipalities Law

Yerel Yönetimler İçin Alternatif Gelişim Kaynağı: Yerel Okuryazarlık

Bülent Güven

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
bulentgl@yahoo.com

ÖZET

Yerel okuryazarlık, yaşadığı yerleşim biriminde milli ve manevi anlamda (tarihi, kültürel, turistik, ekonomik vb.) önemi bulunan, eser, ören yeri, mekan ve edebi eserleri tanıma, yerel yaşam alanının temel özelliklerinin farkında olma ve gerektiğinde edindiği bilgileri başka bireylere doğru ve düzeyine uygun şekilde hazırlayacağı bir sunumla aktarabilme becerisini kapsamında bulunduran bir nitelik kazanma süreci olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada eğitim ve öğretim kurumlarının yanı sıra yerel yönetimler için de son derece gerekli ve kazanç sağlayıcı olarak görülen yerel okuryazarlık becerisinin tanıtımı ve yerel yönetimlere sağlayacağı katkılar konusunda görüş ve öneriler sunulmaktadır.

AnahtarKelimeler: Yerel Okuryazarlık, Yerel Yönetim, Beceri

Alternative Development Source For Local Governments: Local Literacy

ABSTRACT

Local literacy, recognition of works, historical sites, places and literary works, which are important in national and spiritual sense (historical, cultural, touristic, economic, etc.) in the settlement where he lives, being aware of the basic features of the local habitat, and when necessary, gaining knowledge towards other individuals. can be defined as a process of acquiring qualification that includes the ability to transfer with a presentation prepared in accordance with the level of. In this study, opinions and suggestions about the promotion of local literacy skills which are seen as very necessary and profitable for local governments as well as education and training institutions and their contributions to local governments are presented.

Key words: Local Literacy, Local Government, Skill

Küresel Marka Kent İstanbul Vizyonu İstanbul'un Geleceğinin Resmedilmesine Yönelik Bir Araştırma

Zeki ÇETİN

Doktora Öğrencisi, İstanbul Arel Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetim ve Organizasyon
zekicetin_smmm@hotmail.com

ÖZET

Ülkelerin kalkınmasında yer alan önemli olgulardan birisi de marka kent olmaktır. Kentlerin küresel kent olma yolunda en önemli adımı kendi markasını oluşturmasıdır. Marka kentler, ulusal düzeyde markalaşabildikleri gibi, bölgesel ve uluslararası niteliklere sahip marka da olabilirler. Kentlerin markalaşması, ilgili ülkede çevresindeki kentlerin gelişmesine katkı sunabileceği gibi, ilgili ülke için, bölgesel ve küresel sermayenin kendi ülkesine entegrasyonunda da önemli bir rol oynamaktadır. Bizim ülkemizde de birçok uygarlığa ev sahipliği yapmış olan İstanbul marka kent olarak örnek verilebilir. Marka kent hususunda İstanbul'un marka değeri bakımından ele alınacağı bu çalışmamızda bu kentin sahip olduğu jeopolitik ve jeostratejik konumu göz önüne alındığında rakip küresel marka kentlere oranla üstünlükleri ve üstün olmayan yönleri ele alınarak değerlendirilecektir.

Anahtar kelimeler: Marka Kent, Markalaşma, Küresel kentler,

Research on Painting the Future of Istanbul with the Global Brand City Vision

ABSTRACT

One of the important facts in the development of countries is to have a brand city. Creating their own brand is the most important step for cities to become a globally known city. Brand cities can be branded nationally, regionally and internationally as well. The branding cities may contribute to the development of the surrounding cities, and plays an important role in the integration of regional and global capitals into the country where the branded city is. Istanbul, which has hosted many civilizations, can be given as an example city for Turkey. The advantages and disadvantages of Istanbul will be evaluated while taking geopolitical and geostrategic position of it into consideration.

Keywords: Brand city, Branding, Global cities

K3 K03-

Management From Aspect of Political Parties

Günümüz Sağ Muhafazakâr Kadın Liderlerin Siyasal İletişim Bağlamında Söylem Analizi (Meral Akşener, Theresa May, Angela Merkel Örneği)

Emine KILIÇASLAN
Dr.,Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

ÖZET

Çağdaş toplumların yola çıkışının en önemli göstergesi olan kadın erkek eşitliği günümüz sistemlerinin kendisini meşru kılabilmesi açısından oldukça önemlidir. Günümüz liberal sistemleri kendi varoluşlarını “eşitlik”, “özgürlük” ve “demokrasi” siyasal iletişim söylemleri ile tanımlamışlardır. Sistemin kendi meşruiyetini sağladığı en önemli olgu ise seçimlerdir. Kadınların hem kadın temsili olarak hem de oy davranışı olarak kadın siyasal aktörleri siyaset arenasında görmeleri kendilerinin temsil edildiği duygusunu yaşamaları, kadınların ev dışında farklı alanlarda da var olabileceklerini görmeleri, siyasal hayata katılımlarında örnek olması açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kavramlar: Demokrasi, Kadın, Siyasal İletişim, Kadın Siyasal Aktörler

**Discourse Analysis of Today's Right
Conservative Leaders in the Context of
Political Communication (Meral Akşener,
Theresa May, Angela Merkel Case)**

ABSTRACT

Equality of men and women, which is the most important indicator of the way modern societies set out, is very important in terms of legitimate today's systems. Contemporary liberal systems have defined their existence with the discourses of "equality", "freedom" and "democracy". The most important fact that the system provides its legitimacy is the elections. It is important for women to see female political actors in the political arena both as women representation and as voting behavior, to experience the feeling that they are represented, to see that women can also exist in different fields outside the home, as an example in their participation in political life.

Key Concepts: Democracy, Women, Political Communication, Women political actors

Türk Siyasetinde Liderlik Kurumunun Siyasetin Kalitesi Bağlamında İncelenmesi

Harun DEMİRKAYA

Prof. Dr.,Kocaeli Üniversitesi
harundemirkaya@kocaeli.edu.tr

ÖZET

Siyasal partiler demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Ancak siyasetin en önemli aktörü siyasal liderlerdir. Siyasal parti genel başkanlarının şahsında birleşen siyasal liderlik kurumu, siyasal partinin kurumsal kimliğini temsil eder. Siyasal liderler iktidara ulaşmak için dayanıklılığını ve cazibesini korumak zorunda olan maraton koşucusu gibidir. İktidar için koşarken takipçilerini de bu hedefe kilitleyen, onlara rol model olan kişidir. Dolayısıyla parti üyeleri ve sevenleri, liderin şahsiyeti ve kişiliği ile örtüşen bir duruş sergilerler.

Çünkü siyasi parti liderleri takipçilerini zorla değil, umutla; maddi bağlarla değil, duygusal bağlarla; cezalandırma gücü ile değil, ödüllendirme gücü ile kendilerine bağlarlar ve çevrelerinde kahramanlara özgü bir saygı ve sevgi halesi oluştururlar.

Ancak siyasi etik kuralların yeterince netleştirilmemiş olması ve acımasız siyasi yarış ortamı liderleri iyi yönetim, takipçilerin ve halkın iyiliğini gözetme, adil olma, bireysel çıkarlar yerine kamusal çıkarları öncelikle gibi bazı kritik davranışlardan uzaklaştırabilmektedir.

Öte yandan siyasi partilerin ana amacı iktidar olarak, kadrosuyla birlikte programını hayata geçirmektir. Bu amaç her parti için kısa sürede elde edilebilir değildir. Uzun zaman ve dayanıklılık gerektirir. Bu süre içinde liderliğin, takipçilerinin arttırılarak sürdürülmesi de çok kolay değildir. Buna karşın uzun erimli hedefler liderlik kurumunu her ne pahasına olursa olsun sürdürmek isteyen liderler doğurmaktadır. Bu anlayış ise liderlerin parti yönetimini ve süreçlerini elinden kaçırmamak için demokrasiden uzaklaşmasına ve otokratik eğilimleri hayata geçirmesine yol açmaktadır. Bu durumda ise siyasi etik, parti içi demokrasi, tam katılım, sorumluluk, hesap verebilirlik, adillik, şeffaflık gibi siyasette kalite unsurları, liderlik kurumundan başlayarak, yara almaktadır. Dolayısıyla başlangıçta ortaya konulan temiz siyaset ideali, yerini kalitesiz siyasi yapılara ve süreçlere bırakmaktadır.

Bir örgütte sorun varsa sorumlusu yönetimdir, yönetenlerdir. Ülke siyasetinde tıkanmalar varsa, nitelik sorunu varsa, demokrasiden uzaklaşıyorsa sorumlusu yönetenlerdir. Bu durum, siyasi parti örgütlerinin yönetimi için de geçerlidir. Bu çıkarımdan hareketle yazın taraması yöntemiyle yürütülecek olan çalışmamızın amacı, Türk siyasetinde liderlik kurumunun siyaseti kirleten, tıkayan, zaman zaman krizlere sürükleyen etkisini incelemektir. Böylece siyasetin genel kalitesini düşüren önemli bir engel ve etkene dikkat çekerek, liderlik kurumunun sorumluluğunu tartışmaya açmaktır.

AnahtarKelimeler: Siyaset, Siyasi Parti, Siyasi Parti Lideri, Siyasetin Kalitesi

Analysis of The Leadership Institution in Turkish Politics in The Context of The Political Quality

ABSTRACT

Political parties are indispensable elements of democracy. However, the most important actors of politics are political leaders. The political leadership institution, united in the personality of the political party leaders, represents the institutional identity of the political party. Political leaders are like marathon runners who have to maintain their resilience and charm to reach power. It is the person who locks his followers to this goal while he is running for power and is a role model for them. Therefore, party members and their lovers show a stance that overlaps with the personality and character of the leader.

Because political party leaders connected their followers, not by force; not with material ties, but with emotional ties; they connect with themselves not with punishment power, but with rewarding power and create a halo of respect and love unique to heroes in their environment.

However, political ethical rules have not been adequately clarified and the ruthless political rivalry environment can divert leaders from certain critical behaviors such as good governance, protecting the well-being of the followers and the public, being fair and prioritizing public interests rather than individual benefits.

On the other hand, the main purpose of the political parties is to realize its program with its staff as the government. This goal is not achievable in a short time for every party. It takes a long time and stamina. During this period, it is not very easy to continue leadership by increasing its followers. On the other hand, long-term goals lead to leaders who want to sustain the leadership institution at all costs. This understanding leads leaders to move away from democracy and realize autocratic tendencies in order not to miss party management and processes. In this case, quality elements in politics such as political ethics, intra-party democracy, full participation, responsibility, accountability, fairness, and transparency are injured starting from the leadership institution. Therefore, the ideal of clean politics, which was originally introduced, is replaced by poor quality political structures and processes.

If there is a problem in an organization, the responsible is the management, the executives. If there are blockages in the country's politics, if there is a quality problem or if it is being removed from democracy, it is the executives who are responsible. This also applies to the management of political party organizations. Based on this inference, the purpose of our

study, which will be carried out with the literature review method, is to examine the effect of the leadership institution in Turkish politics that pollutes, obstructs and sometimes leads to crises. In this way, it is to open discussion of the responsibility of the leadership institution by drawing attention to an important obstacle and factor that reduces the overall quality of politics.

Keywords: Politics, Political Party, Political Party Leader, Quality of Politics

Siyasal İletişim Bağlamında Türkiye’de Kadınların Siyasal Aktör Olarak Siyasal Hayata Katılımı

Emine KILIÇASLAN

Dr.,Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Aydın Meslek Yüksek Okulu

ÖZET

Çağdaş toplumların yola çıkışının en önemli göstergesi olan kadın erkek eşitliği günümüz sistemlerinin kendisini meşru kılabilmesi açısından oldukça önemlidir. Günümüz çağdaş liberal sistemleri kendi varoluşlarını “eşitlik”, “özgürlük” ve “demokrasi” siyasal iletişim söylemlerinden almaktadır. Sistemin kendi meşruiyetini sağladığı en önemli olgu ise seçimlerdir. Demokrasinin olmazsa olmaz kurallarından sayılan seçimler sistemin kendini hem var etmesi bağlamında hem de meşruiyet kazanması açısından en önemli göstergelerdir. Çağdaş liberal sistemler için seçimlerin yapılmasının yanında herkesin seçme seçilme hakkına sahip olması da oldukça önem taşımaktadır. Burada asıl önemli olan şey kadınların siyasal katılımın içinde olmasıdır. Kadınların hem kadın temsili olarak hem de oy davranışı olarak kadın siyasal aktörleri siyaset arenasında görmeleri kendilerinin temsil edildiği duygusunu yaşamaları ve siyasal hayata katılmaları açısından önem taşımaktadır.

UNDP ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin Ülke Programı Belgesi (ÜPB), sosyal, siyasi ve ekonomik güç açısından kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlikler bulunduğunu ortaya koymaktadır. ÜPB, ayrıca bu ülkedeki kadınları, "kamusal, siyasi ve ekonomik yaşama katılmaları engellendiği için ekonomik fırsatlardan yararlanamayan ve siyasi alanda sınırlı bir şekilde temsil edilen ve sınırlı güce sahip olan" dezavantajlı durumdaki bir sosyal grup olarak tanımlamaktadır.

AnahtarKavramlar: Kadın, Siyasal İletişim, Kadın Siyasal Aktörler

K3 K04-
Management From Aspect of NGOs

Katılımcı Süreçlerle STK'ların Kurumsal Kimliğinin Tasarlanması: ASKON Örneği

Ali AKDEMİR

Prof. Dr., Arel Üniversitesi
aliakdemir@arel.edu.tr

Sefer ŞENER

Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi
sefersener@istanbul.edu.tr

Özgür TOKKAYA

Doç. Dr., Çanakkale Üniversitesi
ozgurtopkaya@comu.edu.tr

Serdar KURT

Doç. Dr., Çanakkale Üniversitesi
s.kurt@comu.edu.tr

Gonca YILMAZ

Öğretim Görevlisi, İstanbul Üniversitesi
gonca__yilmaz@hotmail.com

Derya ALGUR

Galatasaray Üniversitesi Doktora Öğrencisi
deryalgur@hotmail.com

Ahmet Tarık KARAKAŞ

İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi
atarikkarakas@gmail.com

Orhan AYDIN

ASKON Genel Başkanı

ÖZET

Bir kurumun kimliğini oluşturan misyon, vizyon, slogan, hedefler, amaçlar ve değerler iş dünyası STK'sı olan ASKON'un 11. Vizyon Çalıştay'ında üyelerinin katılımıyla grup ve toplu beyin fırtınasının yapıldığı arama konferansında ele alınmıştır. ASKON'un 5 yıllık stratejik planın belirlendiği bu Çalıştay 7-10 Kasım 2019 tarihinde 300 üyesinin katılımıyla, 8 kişilik çalışma ekibi moderatörlüğünde gerçekleştirilmiştir. Temel olarak "Biz neyiz ve kimiz?", "Biz ne olmak istiyoruz?", "Nasıl olacağız, nasıl başaracağız?" sorularına yanıtlamak üzere tasarlanmış bu arama konferansında, tamamen üyelerin görüşleriyle şekillenen ASKON'un kurumsal kimliği, amaç ve stratejileri belirlenirken katılımcı işadamlarının ürettiği fikirler, öneriler, ifadeler çalışma grubunca işlenerek, somut bildirgelere ve sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: STK, kurumsal kimlik, vizyon, misyon, slogan, amaçlar, değerler

Formation of NGO's Institutional Identity Using Participatory Processes: The Case of ASKON Association

ABSTRACT

The mission, vision, slogan, goals, objectives and values that make up the identity of an organization were discussed in the search conference where group and collective brainstorming methods were conducted with the participation of its members in the 11th Vision Workshop of ASKON, a business NGO. ASKON's 5-year strategic plan was determined on 7-10 November 2019 with the participation of 300 members, moderated by a working team of 8 people. The workshop was designed basically to answer the questions "What are we and who we are?", "What do we want to be?", "How will we be, how will we succeed?". The contents of workshop including ASKON's corporate identity, goals and strategies were determined by the participant member business people. The ideas, suggestions and statements generated during the workshop were processed by the working group and concrete statements and conclusions were reached.

Key Words: NGOs, Institutional Identity, Vision, Mission, Slogan, Goals, Values

STK'larda Rasyonel Yönetim Olanakları ve Lastik-İş Sendikası Örneği

Bünyamin DAL

Vividenta

drbunyamindal@gmail.com

ÖZET

Giderek devlet yönetimlerinin ve otoritesinin sivilleştiği demokratik ülkelerde ve Türkiye'de STK'lar önemli hale geliyor, medyadan sonra 5.güç olma yolunda ilerliyor.

STK'ların misyonu, söylem ve eylem bütünlüğündeki güçlükler taklitle dayalı yönetim anlayışı. Toplumun her alanında olduğu gibi STK'larda da kaht-ı rical durumu. Tanıdıklık ya da taraftarlık üzerine dayalı tercihli seçimler. Aidata ve ayrıcalıklı kazanca dayalı gelir modeli, hiçbir kritere dayanmayan, yönetici inisiyatifinde harcama yöntemleri. Tüm bu kavramlar ve konular ışığında Lastik-İş Sendikası örnek olarak yazıda işlenecektir.

AnahtarKelimeler: Softpower, Kaht-ı Rical, Söylem-Eylem Bütünlüğü

Rational Management Opportunities in NGOs and Lastik-İş Union Case

ABSTRACT

Increasing civilization of state administrations and authority in democratic countries raising NGO's importancy and power. After media, NGO's are becoming the fifth power.

Mission of NGO'S and the difficulties in integrity of discourse and action... Management approach based on imitation... Inadequacy of qualified work force in NGO's a in all areas of society ... Choices based on familiarity or advocacy... Income model based on membership fees and privileged earnings... Expenditure methods on executive initiative that are not based on any criteria ...

In the light of all these concepts and issues, Lastik-İş Union will be discussed in the article as an example.

Keywords: Soft power, Statesman scarcity, Discourse-Action Integrity

Sivil Örgütlerin Yönetiminde Big Data Kullanımı

Özge Uysal ŞAHİN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
ozge@comu.edu.tr

Mehmet ŞAHİN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
mehmetsahin@comu.edu.tr

Cumali YAŞAR

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
cumali.yasar@gmail.com

ÖZET

Big Data (Büyük Veri) günümüz toplumları için önem arz eden bir konudur. Hemen her konuda, kişilere ve kurumlara ilişkin veriler günün her saatinde bir şekilde dijital ortamda kaydedilmektedir. Bu anlamda, adeta bir veri patlaması yaşanmaktadır. Bir yandan bu verilerin sağlıklı bir şekilde depolanması, korunması gibi konular tartışılırken; diğer yanda ise bu verilerin uygun yöntemlerle işlenerek bilgiye dönüştürülmesi ve oluşturulan bu bilginin belli amaçlar için kullanımı hedeflenmektedir. Farklı yapılarıdaki örgütler hedefleri doğrultusunda uygun bilgileri kullanarak amaçlarını gerçekleştirebilirler. Bu bağlamda sivil örgütler diyebileceğimiz, özel işletmelerin ve Sivil Toplum Kuruluşlarının bigdataya erişimi ve bunları vizyon ve misyonları doğrultusunda kullanarak uygun politikaları hayata geçirmeleri önemli bir konudur. Küresel dünyada işletmeler de sivil toplum kuruluşları da politikalarını gerçekleştirirken farklılıkları ve beklentileri dikkate almak durumundadırlar. Büyümek ve hayatta kalmak isteyen örgütler için bigdata kullanımı yaşamsal önemdedir. Önümüzdeki yıllarda bigdatayıkullananlar dünyayı yeniden şekillendireceklerdir. Bu çalışmada bigdatanın öneminden hareketle sivil örgütlerin big data kullanımlarına çeşitli örnekler verilerek, bu örgütlerin big data kullanımına yönelik ne gibi politikalar uygulayabilecekleri incelenecektir. Özellikle sivil toplum kuruluşlarının yönetiminde bigdatanın kullanımına yönelik stratejiler ve politika önermeleri geliştirilecektir.

AnahtarKelimeler: Şirket, Sivil Örgüt, Sivil Toplum Kuruluşu, Big Data, Yönetim

STK’ların Misyonlarını ve Adlarını Belirleme Sorunu ve Arnavut Kardeşliği Derneği Örneği

Didem Yasemin GORALI
Arnavut Kardeşliği Derneği
yasemingorali@hotmail.com

Engin BALKAN
Arnavut Kardeşliği Derneği
enginbalkan93@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmada, Türkiye’nin köklü ve en eski sivil toplum kuruluşlarının zaman içerisinde konjonktürden kaynaklı uğradığı veya maruz kaldığı değişiklikler işlenecektir. STK’nın örgüt yapısı içerisinde yönetim kurulu üyeleri, örgüt üyeleri, örgüt gönüllüleri ve örgüt ücretli çalışanlarının zaman içerisinde STK misyon ve vizyonunu yansıtmakta karşılaştığı problemler de detaylı bir şekilde işlenecektir.

STK örgüt yapısında zaman içerisinde gerçekleşebilecek yönetim kurulu üyeleri, örgüt üyeleri, örgüt gönüllüleri ve örgüt ücretli çalışanlarının değişimi sırasında yaşanabilecek algısal sıkıntılar “eski-yeni” başlığı altında idari, iktisadi ve sosyal problemlere ışık tutarak işlenecektir.

Bahsi geçen bağlamlar, 1952’de “Türk-Arnavut Kardeşliği Derneği” adıyla kurulan fakat daha sonra STK’lardan “Türk” adının kaldırılması ve kullanımının ‘Bakanlar Kurulu’ kararına bağlanması ile adı “Arnavut Kardeşliği Derneği” olan STK örnekleme ile anlatılacaktır.

AnahtarKelimeler: STK, Dernek, Etnik, Arnavut, Türk

The Problem of Determining the Missions and Names of NGOs and the Albanian Brotherhood Association Case

ABSTRACT

In this study, Turkey's oldest-established non-governmental organizations that have experienced and suffered from the conjuncture or from the changes over time, will be discussed. The problems, which organization board members, organization members, organization volunteers and organization employees face in order to reflect the mission and vision within the NGO, will also be discussed in details.

Perceptual problems that may be experienced during the change of board members, organization members, organization volunteers and wage employees in the organization structure of NGOs will be discussed under the heading of “old-new” based on administrative, economic and social problems.

The mentioned contexts will be explained within the example of the NGO “Albanian Brotherhood Association” which was established in 1952 under the name of “Turkish-Albanian Brotherhood Association” that the “Turkish” name was abolished from the use, that the authorization was given to the Council of Ministers.

Keywords: NGO, Association, Ethnicity, Albanian, Turk

Governance Communication as a Sub-Dimension in Non-governmental Institutions: Application at SİHAGÜVDER

Savaş Selahattin Ateş
Eskisehir Technical University
ssates@eskisehir.edu.tr

ABSTRACT

Non-governmental organizations (NGOs) are part of a democratic structure based on providing benefits for society. Non-governmental organizations, which are the driving force of the social structure, have become one of the key concepts of social progress. Representation of NGOs allows the development of a pluralistic and participatory democracy by overcoming the limitations of democracy. Within the framework of today's governance model, NGOs are a fundamental structure that undertakes the dialogue effort of social demands. The lack of democratic traditions in institutions or strict institutional traditions are among the barriers to development of civil society.

The most important security stakeholders in the aviation industry are human resources. Airport security personnel work in a wide range of responsibilities, using high technology with increased security regulations. It is seen that human factor is effective on the basis of most security problems. Airport security personnel are under constant pressure due to different factors such as confusion of authority, increased security regulations and wide area of responsibility. The competencies, authority and responsibility areas of the personnel working at the airports should be supported.

Turkey's first and only NGO related to civil aviation security Airports Civil Protection and Security Officers Solidarity Association (SİHAGÜVD is) under the name 03.08.2012 historic center has been established to Ankara. The members of the Association consist of the personnel working at the Directorate of Security of Civil Airports General Directorate of State Airports Authority since 1996. The aim of the Association is to contribute to Turkey and to encourage the development of civil aviation.

For this purpose, in order to increase the awareness of civil aviation security and service quality, the training, research and promotion activities on the subject have been determined as targets. The Association carries out

activities such as creating a spirit of solidarity and solidarity among individuals and institutions, supporting the development of members in professional social cultural fields, defending the rights and interests of members and providing financial and moral support to members and family members whom they are obliged to take care of. Due to their structure, NGOs interact with internal and external stakeholders. Internal stakeholder interactions in NGOs are possible through inter-individual communication.

Clarity and clarity in the communication of CSO members will also affect implementation processes and external stakeholder relationships. CSO members must communicate with representatives and representatives with the management team in an open, clear, timely and efficient manner. The main purpose of the research is to determine the phenomenon of civil society and the communication status of its carrier. In this research, internal communication processes of members of NGOs (SİHAGÜVDER) were evaluated. A Likert-type scale was developed as a research data collection method. The questionnaire was completed by 357 members. As a result of the research, communication and governance status was determined and suggestions were made.

Keywords: Non-governmental organization (NGO), Communication, Governance

The Economic Potential of Nonprofit Organizations: Alternative Concepts of Equilibrium Analysis in Organization Theory

Volkan Hacıoğlu

Assist. Prof., İstanbul University, Faculty of Economics
volkanh@istanbul.edu.tr

Haydar Baki Doğan

Dr.

Ali Akdemir

Prof. Dr., İstanbul Arel University,
Faculty of Economic and Administration Sciences
aliakdemir@arel.edu.tr

ABSTRACT

In order to analyze economic potential of organizations it is necessary to disentangle the employment, entrepreneurship and management connections and examine the causation relations between them. Whilst the traditional neoclassical economic theory focuses on the optimization behaviors of individuals as economic actors at the equilibrium state of the economy, economics of organization which leads to important transformation in organizational theory stresses upon welfare, employment and social functions within their structural and institutional changes of society.

In this work, we inquire equilibrium models of organization economics paradigm and redefine the managerial oriented assumptions of the existent theories with entrepreneurship functions.

Keywords: Economics of Organizations, Nonprofit Organizations, Organizational Equilibrium

Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşların Ekonomik Potansiyeli: Örgüt Teorisinde Denge Analizinin Alternatif Kavramları

ÖZET

Kâr amaçlı olmayan örgütlerin ekonomik potansiyelini analiz etmek için örgüt ekonomilerinin istihdam, girişimcilik ve yönetim bağlantılarının ortaya çıkarılarak bu bağlantılar arasındaki nedensellik ilişkilerinin incelenmesi gerekmektedir. Geleneksel neoklasik iktisat teorisi denge durumunda iktisadî bir aktör olarak bireylerin optimizasyon davranışlarına odaklanırken, örgüt teorisinde önemli bir dönüşüme neden olan örgüt ekonomisi, toplumun yapısal ve kurumsal değişimleri içerisinde refah, istihdam ve sosyal fayda fonksiyonları üzerinde durmaktadır.

Bu çalışmamızda örgüt ekonomisi paradigmasının denge modelleri incelenmekte ve mevcut teorilerin yönetim odaklı varsayımları girişimcilik fonksiyonları ile yeniden tanımlanmaktadır.

AnahtarKelimeler: Örgütlerin Ekonomisi, Kâr Amacı Olmayan Örgütler, Örgütsel Denge

K3 K05-
Management From Aspect of International
Organizations

GRI Raporlamasında Ekonomik Performans: Katma Değer

İ. Melih Baş

Prof. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi
melihbas@arel.edu.tr

ÖZET

Bu bildiriye Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2020 Davos Zirvesi'nde dünyanın küresel risklere karşı çıkış yolu olarak gösterilen sosyal paydaşlar kapitalizmi ışığında işletmelerin değer yaratma yönetimi konusuna odaklanılmıştır. İşletmelerin raporlama sistemleri için geliştirilen yeni yöntemlerden GRI raporlaması kapsamında ekonomik performans ölçümü aracı olarak ortaya konan katma değer kavram ve uygulamasının öneminin artacağı beklenilmektedir. GRI raporlamasını uygulayan Türk şirketlerinin sayısı da giderek artmaktadır. Katma değer tabloları geleneksel muhasebe uygulamasında (uluslararası muhasebe standartları da dahil) yerini henüz bulamamışsa da 2020 Davos Zirvesi'nden sonra bulacağı beklenilmektedir. Bu bildiriye bir şirketin katma değer tablosu hazırlanması ve yorumlanması konusunda yaptığımız bir çalışmaya da yer verilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sosyal paydaşlar kapitalizmi; Küresel raporlama inisiyatifi; Sürdürülebilirlik raporlaması; Katma değer tabloları ve yorumlanması.

Economic Performance in GRI Reporting: Added Value

ABSTRACT

In this brief paper, we focused on value creation at firm level in the light of stakeholder capitalism which is recommended as a way of preservation against to global risks in Davos Summit 2020 by World Economic Forum. The importance of the value added concept and application as an economic performance measure will be increased in the context of GRI reporting as a new method developed for business reporting. The number of Turkish firms which uses GRI reporting is increasing geometrically. In this paper an application of value added statement will be submitted shortly within the limits of a congress.

Key words: Stakeholders capitalism, Global reporting initiative, Sustainability reporting, Value added statements and interpretation

Çok Uluslu ve Avrupa Boyutlu Şirketlerde Çalışanların Yönetime Katılımı ve Avrupa Çalışma Konseyleri'nde Türk Çalışanların Temsil Düzeyi

Gürol ÖZCÜRE

Prof. Dr., Ordu Üniversitesi
gurolozcure@gmail.com

Harun Demirkaya

Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi
harundemirkaya@hotmail.com

Nimet ERYİĞİT

Doç. Dr., Ordu Üniversitesi
neryigit@odu.edu.tr

ÖZET

Çokuluslu ve Avrupa Birliği (AB) boyutlu şirketlerin ulus-ötesi faaliyetlerinin arttığı 2008 küresel krizi sonrası dönemde yeniden yapılanmaya gittikleri günümüzde AB'de 1094 şirkette kurulmuş Avrupa Çalışma Konseyi'nde (AÇK) çalışanları etkileyecek kararların alınmasında çalışanların temsilcilerini bilgilendirme ve danışma uygulaması bulunmaktadır. 2009/38/EC Sayılı AB Yönergesi kapsamında AB'de kurulması gereken AÇK sayısının yalnızca 3'te 1'e ulaştığı görülmektedir. Araştırma kapsamında ülkemizde de faaliyet gösteren 135 şirkette ulus-ötesi bilgilendirme ve danışma sağlanması amacıyla bir AÇK kurulmuş olduğu, bu şirketlerin AÇK kuruluş anlaşmaları incelenerek bunlar arasından 20 şirketin Türkiye bağlantılı faaliyetlerinde çalışanların temsilcilerinin yönetime katılmasını sağlaması gerekirken yalnızca 6 şirkette yönetime katılmanın sınırlı düzeyde sağlandığı belirlenmiştir.

AnahtarKelimeler: AB-Türkiye İlişkileri, Avrupa Çalışma Konseyleri, Türkiye'de Çalışanların Ulus-Ötesi Yönetime Katılımı.

Participation of Employees in Multinational and European Companies in Management and Level of Representation of Turkish Employees in European Work Councils

ABSTRACT

Today, 1094 multinational and European Union (EU) size companies established European Works Councils (EWCs) in the EU which went to restructuring in the period after the 2008 global crisis when the trans-national business activities increased, there is a practice of informing and consulting the representatives of the employees in the decision making process which affects employees. It is seen that the number of established EWCs reached only 1 in 3 within the scope of the EU directive number 2008/38/EC in the EU. In the scope of study examining their EWC establishment agreements we found that 135 companies which having a EWC in our country to ensure trans-national information and consultation among only 6 of them having employee participation as limited level which 20 of them are not having employee participation for their Turkey extended business activities.

Key word: The EU-Turkey Relations, European Works Councils, Trans-national Employee Participation in Turkey.

Uluslararası ve Ulusal Çevre Örgütlerinin Yönetimi

Levent UZUNÇIBUK

T.C. İstanbul AREL Üniversitesi,
İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
luzuncibuk@arel.edu.tr

ÖZET

Günümüzde hızlı nüfus artışı, sanayileşme ve kentleşme; insan-doğa ilişkilerinde ya da ekosistemde birtakım olumsuzluklar yaratmaktadır. Hızla artan kent nüfusunun gereksinim duyduğu besin kaynaklarının üretimi ve dağıtımını, ulaşımda kullanılan araçların yarattığı zararlı salınımlar, sanayileşme ve yeni teknolojik gelişmeler, doğal çevre üzerinde kirlilik, kimi bitki ve hayvan türlerinin yok olması, ozon tabakasının incilmesi, küresel ısınma, iklim değişikliği ve benzeri birtakım olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu durum çevre sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada; çevre sorunlarına karşı dünya çapında ve yerelde büyük bir mücadele veren uluslararası ve ulusal çevre örgütlerinin yönetsel yapıları ve tüzel durumları analiz edilerek, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler üzerinde çevre sorunlarını çözmede daha etkin olabilmeleri için örgütsel yönetimlerin nasıl olması gerektiği anlatılmaktadır.

AnahtarKelimeler: Uluslararası Çevre Örgütleri, Ulusal Çevre Örgütleri, Örgüt Yönetimi, Çevre Sorunları, Çevre Hukuku

Management of International and National Environmental Organizations

ABSTRACT

Today, rapid population growth, industrialization and urbanization; human-nature relations or ecosystem creates some negativities. The production and distribution of nutrient resources required by rapidly increasing urban population, harmful emissions caused by transportation vehicles, industrialization and new technological developments have pollution, destruction of some plant and animal species, ozone depletion, global warming, climate change on natural environment and similar has negative effects. This situation emerges as environmental problems. In this study; by analyzing the administrative structures and legal status of international and national environmental organizations that struggle against environmental problems worldwide and at local level, it is explained how organizational management should be in order to be more effective in solving environmental problems in developed and developing countries.

Keywords: International Environmental Organizations, National Environmental Organizations, Organization Management, Environmental Problems, Environmental Law

K3 K07-

Management From Aspect of Family Business

Aile Şirketlerinde Sürdürülebilirlik: Risk Yönetimi

Ebru KARPUZOĞLU
Dr., ebbroo@corpusfamilia.com

ÖZET

Aile şirketlerinin makro bazda ülke ekonomilerindeki, mikro bazda aile ekonomilerindeki önemi ve mevcudiyetlerini sürdürmelerindeki sıkıntıları bilinen bir gerçektir.

Bu noktadan hareketle, bu makalenin amacı, aile şirketlerinde sürdürülebilirliklerinin karşısındaki mevcut ve gelecekteki riskleri tanımlamak, her bir risk grubuna ilişkin sistem önerilerinde bulunmak ve sistem geliştiren bir aile şirketindeki uygulamaları aktarmaktır.

Aile Şirketlerinin Yönetim Modeli kapsamında çok disiplinli bir yaklaşım uygulanacak ve farklı disiplinlerdeki yaklaşımlar yönetim başlığı altında birleştirilecektir.

Anahtar kelimeler: Aile şirketi, risk yönetimi, sürdürülebilirlik, kurumsallaşma

Sustainability in Family Businesses: Risk Management

ABSTRACT

It is a known fact that the importance of family companies in the national economies on a macro basis and the family economies on a micro basis and difficulties in sustaining their existence.

From this point of view, the goal of the article is to identify the current and future risks facing their sustainability in family companies, to make system recommendations for each risk group and to transfer the practices in a family company that develops the system.

A multi-disciplinary approach is going to be implemented within the scope of the Management Model of the Family Companies and approaches in different disciplines will be connected under the heading of management.

Keywords: Family companies, risk management, sustainability, institutionalization

K3 K08-Other

Otel İşletmelerinde Müşteri İlişkileri Yönetimi: Çanakkale Kent Merkezinde Bir Araştırma

Bilge ÇAVUŞGİL KÖSE

Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ezine MYO
bilgecavusgilkose@comu.edu.tr

ÖZET

Müşteri ilişkileri yönetimi; müşterilere farklı bakış açıları çerçevesinde anlamayı, yeni müşterileri işletmelere çekebilmeyi ve böylelikle işletmelerin kar amaçlarına katkı sağlamayı hedefleyen iş süreci uygulamalarıdır. Müşteri ilişkileri yönetimi, işletmelerin müşteri merkezli olma felsefesi ekseninde, pazarlama yönetimindeki müşteri memnuniyetinin temel unsurlarından birisi olarak ifade edilmektedir. Otel işletmelerinde müşteri ilişkileri yönetimine verilecek önem, otelin rekabet gücünü koruyabilmesinde, gelir elde ederek devamlılığını sürdürebilmesinde önem teşkil etmektedir. Buna ilaveten otel işletmelerinde müşteri ilişkileri yönetimine verilecek önem doğrultusunda, tatmin düzeyi yüksek müşterilerin sosyal haberleşme yoluyla tanıtım yapmaları ve böylelikle tercih edilebilme düzeylerindeki artışlar beraberinde gelebilecektir.

Çalışmada Türkiye ekonomisinin önemli sektörlerinden birisi olan otel işletmeleri incelenmiştir. Çalışmanın evrenini Çanakkale kent merkezinde olan ve Turizm Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyette bulunan iki ve üç yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, Çanakkale ilinde faaliyette bulunan 10 otelin pazarlama yöneticileriyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu otellerde müşteri ilişkileri yönetimine verilen önem, nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan içerik analizi ile belirlenmiş ve bu analizlerde MAXQDA programından yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Müşteri ilişkileri yönetimi, otel işletmeleri, turizm, turizm sektörü.

Customer Relationship Management in Hotel Enterprises: A Research in Çanakkale City Center Hotels

ABSTRACT

Customer relations management is a business process practices that aim to understand customers from different perspectives, attract new customers to businesses and thus contribute to the profit objectives of businesses. Customer relationship management is expressed as one of the basic elements of customer satisfaction in marketing management in line with the philosophy of being customer-centric. The importance that will be given to customer relations management in hotel enterprises is important in maintaining the hotel's competitive power, and maintaining its continuity by earning income. In addition to this, in line with the importance that will be given to customer relations management in hotel businesses, promotion of customers with high satisfaction levels through social communication and thus increases in their preferability levels may come.

The hotel business is one of the important sectors of Turkey's economy has been examined in the survey. The universe of the study consists of two and three star hotel businesses operating in the city center of Çanakkale and operating under the Ministry of Tourism. In the research, semi-structured interview technique, one of the qualitative research methods, was used. Within the scope of the research, interviews were made with the marketing managers of 10 hotels operating in Çanakkale. The importance given to customer relations management in these hotels was determined by content analysis, which is one of the qualitative research methods, and MAXQDA program was used in these analyzes.

Keywords: Customer relationship management, hotel businesses, tourism, tourism industry.

Açık Bankacılık Uygulamalarının Bankaların Risk Yönetimine Olan Etkileri

Aylin ERDOĞDU

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi
aylinerdogdu@arel.edu.tr

ÖZET

Günümüzde, bireyler zamanlarının çoğunu, sosyal ağ paylaşımları yaparak, internet siteleri ve mobil ağlar arasında dolaşarak geçirmektedirler. Modern zamanların gerekliliği olarak ortaya çıkan bu olgu, dijitalleşmeyi beraberinde getirmiştir. Dijitalleşen bireyler, kendilerine ulaşmaya çalışan kurumları da dijital olmaya zorlar hale gelmişlerdir. Bu değişimi önceden gören bankacılık sektörü, dijital bankacılık anlayışını hızlıca hayata geçirmiştir. Çalışmada, dijital bankacılık anlayışı ile birlikte gelişen açık bankacılık kavramının, bankaların risk yönetimine olan etkileri mercek altına alınmıştır. Verinin demokratikleşmesi olarak anlaşılan açık bankacılıkla gelen yeni düzenlemelerin bankaların risk algısını nasıl etkileyeceği, fırsatları, tehditleri ve finansal hizmetler için yeni iş modellerinin ortaya çıkmasında ne gibi bir rol üstleneceği incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık, Dijital Bankacılık, API, Risk Yönetimi

Effects of Open Banking Applications on Risk Management of Banks

ABSTRACT

Today, people spend most of their time sharing social networks, browsing websites and mobile networks. This phenomenon, which emerged as the necessity of modern times, bring digitalization with it. Digitized individuals have become compelled to be digital to the institutions trying to reach them. Foreseeing this change, the banking sector quickly implemented digital banking. In this study, the effects of open banking concept developed with the concept of digital banking on the risk management of banks are examined. It is examined how new regulations introduced by open banking, which is defined as the democratization of data opportunities, threats will affect the risk perception of banks and how they will play a role in the development of new business models for financial services

BİST Sürdürülebilirlik Endeksine Kayıtlı Havayolu İşletmelerinin Sürdürülebilirlik Uygulamaları ve Finansal Performanslarının TOPSİS Yöntemi ile Değerlendirilmesi

Burcu YILDIZ

İstanbul Arel Üniversitesi
burcuyildiz@arel.edu.tr

Murat YILDIZ

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa
myildiz@istanbul.edu.tr

ÖZET

Son yıllarda şirketlerin ve yatırımcıların gündeminde olan sürdürülebilirlik kavramı, şirketlerin finansal başarılarının tek başına yeterli kriter olmadığı, aynı zamanda çevreye ve tüm paydaşlara duyarlı, kurumsal yönetim uygulamalarını da ilke edinmelerini gerektirmektedir.

Bu çalışmada BİST Sürdürülebilirlik endeksinde yer alan tek havayolu işletmesi Türk Hava Yolları'nın (THY), büyüme stratejilerini gerçekleştiren, ilke edindikleri çevreye ve paydaşlarına duyarlı kurumsal sürdürülebilirlik politikaları incelenmiştir. 2013 -2019 yılları arasındaki finansal performansları çok kriterli seçme modeli TOPSİS yöntemi kullanılarak, belirlenen dönemlerdeki havacılık sektörünün finansal performansını etkileyen faktörler açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Havayolu İşletmeciliği, TOPSİS, Çok Kriterli Karar Verme, Finansal Performans

Evaluation of Sustainability Practices and Financial Performance of Airline Companies Registered in BIST Sustainability Index with TOPSIS Method

ABSTRACT

The concept of sustainability, which has been on the agenda of companies and investors in recent years, requires companies to adopt corporate governance practices that are sensitive to the environment and to all stakeholders, while their financial success is not sufficient criteria alone

In this study, the corporate sustainability policies of Turkish Airlines (THY), the only airline in the BIST Sustainability Index, which are sensitive to the environment and their stakeholders, have been examined. The financial performances between 2013-2019 were listed using the multi-criteria selection model TOPSIS and the factors affecting the financial performance of the aviation sector in the specified periods were explained.

Keywords: Sustainability, Airline Management, TOPSIS, Multiple Criteria Decision Making, Financial Performance

Kar Amacı Gütmeyen Örgütlerde Markanın Önemi ve Marka İmajı Oluşturma

Mehmet MARANGOZ

Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
mehmetmarangoz@mu.edu.tr

Güldesen DENİZCİ

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
guldesen.uslu@gmail.com

ÖZET

Günümüzde küreselleşme, yaşamın her alanını farklı boyutlarda etkisi altına almış bulunmaktadır. Küreselleşmenin artan etkisi ile örgütler, her geçen gün daha yoğun rekabet içerisine girmektedirler. Bu yoğun küresel rekabet ortamında ekonomik olarak daha güçlü ve başarılı olmak isteyen örgütler, çok boyutlu çalışmalar yapmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Güçlü bir marka imajı oluşturmak rekabet avantajı yaratmayı amaçlayan tüm örgütler için önemli bir boyut olarak ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışmada, kar amacı gütmeyen örgütlerde markanın önemi ve marka imajı oluşturma süreci ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Kar amacı gütmeyen örgütlerde de, kar amacı güden örgütlerde olduğu gibi, fark yaratan, sosyal etkiye sahip, örgütün değerleriyle ve misyonuyla uyumlu bir marka imajı oluşturulması son derece önemlidir. Bu bağlamda, kar amacı gütmeyen örgütlerde, örgütün devamlılığı ve başarısı için kaynak yaratma amacına uygun olarak geliştirilecek güçlü bir marka imajının bileşenleri değerlendirilmektedir. Bu çalışma ile marka imajı kavramının daha çok işletmelerle ilişkilendirilmesi algısının genişletilmesi, kar amacı gütmeyen kurumlarda marka imajı oluşturmaya yönelik bir genel çerçeve çizilmesi ve literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Çalışmada, güçlü bir marka imajının kar amacı gütmeyen örgütlerin kaynaklarını artırmada ve rekabet avantajı yaratmada çeşitli faydalar sağladığı üzerinde durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kar Amacı Gütmeyen Örgütler, Rekabet Avantajı, Marka, Marka İmajı

The Importance of a Brand and Creating a Brand Image in Non-Profit Organizations

ABSTRACT

In today's world, globalisation has been affecting every aspect of life in various dimensions. By increasing affects of globalisation, organisations enter into strong competition conditions. In this strong global competition environment, the organisations who want to be more powerful and successful, need to develop multi-dimensional studies. Building a strong brand image stands out as a crucial dimension for the organisations who aim to gain competitive advantage.

In this study, brand image building process is put in case for non-profit organisations. In non-profit organisations, just as in the profit organisations, building a brand image that is differentiated, social impact driven, competible with organisation's values and mission is so important. In this context, dimensions of a strong brand image in non-profit organisations are displayed for the continuity and success in accordance with aim of providing resources for the organisation. The purpose of this study is to make contribution the literature by the way of extending the perception that brand image is a matter of profit organisations and indicating a general framework for building brand image in non-profit organisations. The study emphasizes that a strong brand image serves various benefits for non-profit organisations in order to enhance resources and provide competitive advantage.

Keywords: Non-Profit Organisations, Competitive Advantage, Brand, Brand Image

Dijital Dünyada Medya Okuryazarlığı Olgusu: Gelişim Evi Spor Kulübü Örneği

Nimet ÖZSEVİNÇ

İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul
nimet.ozsevinc@gmail.com

ÖZET

Medya, iletişim ağlarını kapsayıcı niteliğe sahip olarak; radyo, televizyon, gazete ve dergi gibi basın yayın mecralarında ortak bir dil oluşturmaktadır. İletişim normlarını kullanan medya, teknolojik gelişmelerin bir uzantısı niteliğinde yeni bir kimlik kazanmıştır. Gelişen ve değişen dünya düzeninde ise ‘yeni medya’ kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmenin yansımaları sonucu hayatımızın vazgeçilmez bir parçası konumuna gelen dijitalleşme evresiyle, medya birçok alanı doğrudan etkilemeye devam etmekte ve dönüşüme uğratmaktadır. Medya ve eğitim ilişkisine bakıldığında, medya okuryazarlığı olgusu, toplumların genetik kodlarını doğrudan etkisi altına almaktadır. Geleneksel medyada yer alan haber, reklam ve eğlence unsurlarının analizlerinin yanı sıra yeni iletişim teknolojileri ile ortaya çıkan yeni sosyal sorunlar da medya okuryazarlığı literatürüne girmelidir. Teknolojik devrimlerle birlikte değişen ve gelişen sosyal yaşam ve eğitim bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Her geçen gün dönüşüme uğrayan, içinde bulunduğumuz dijital dünya kendi sirkülasyonu içinde bizleri de aynı çarkta döndürmektedir. Yeniliğin ardında gelen sorunsallar olumsuz etki yaratarak dijitalliğin kalıcı izlerini topluma kazımakta ve bizlerin farkındalığımızı köreltmektedir. Bu makale çalışmasında teknolojinin evrilmesi sonucu oluşan dijital dünyada, medya okuryazarlığı sorunsalları üzerinde durularak, Gelişim Evi Spor Kulübü üyelerinin yeni medya okuryazarlık düzeyinde yaptıkları çalışmalarının incelemesi yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kitle İletişim Araçları, Yeni Medya, Teknoloji ve Eğitim, Medya Okuryazarlığı, Sosyal Medya

K4

**Management From Aspect of Inter-Organizational
Interaction-Transition**

Methodological Aspects of Future Specialists Adaptive Leadership Development: Pedagogy of Higher Education

K.K.Zhampeissova

Prof. Dr., Head of the Chair of Pedagogies of the AbaiKazakhNationalPedagogicalUniversity

B. Kiyassova

Assoc. Prof. Dr., Candidate of PedagogicalSciences AbaiKazakhNationalPedagogicalUniversity

A.S.Koshygulova

Lec., AbaiKazakhNationalPedagogicalUniversity

ABSTRACT

The article reveals the requirements for a modern specialist, who should be characterized by the properties and qualities of adaptive leadership. The reasons are noted for the improper formation of this phenomenon of future specialists in higher educational institutions of Kazakhstan. As one of the most important, it is considered - the unavailability of a higher education teacher to carry out activities to educate future specialists of the properties and qualities of adaptive leadership. Attention is drawn to the fact that the development of adaptive leadership qualities in the context of the traditional informational subject (linear) training system is impossible. Attention is focused on the fact that, in the conditions of the challenges of the XXI century, being an adaptive leader is the norm for a modern specialist. The author reveals the role and significance of the synergetic approach in the formation of adaptive leadership among students.

Keywords: education competitive specialist, leader, adaptive letter, synergy, synergetic, self-organization, synergetic approach.

Методологические аспекты развития адаптивного лидерства у будущих специалистов: Педагогика высшего образования

К. К. Жампеисова

д.п.н., профессор,
заведующая кафедрой педагогики Казахского национального педагогического университета им. Абая
Казахстан, khorlan_17@mail.ru

Б. А. Киясова

к.п.н.,
доцент кафедры педагогики Казахского национального педагогического университета им. Абая
Казахстан, bakhyt2006@mail.ru

А. С. Косшыгулова

Преподаватель кафедры педагогики Казахского национального педагогического университета им. Абая
Казахстан, alenti85@mail.ru

Аннотация

В статье раскрываются требования, предъявляемые к современному специалисту, для которого должны быть характерны свойства и качества адаптивного лидерства. Отмечаются причины ненадлежащего становления данного феномена у будущих специалистов в вузах Казахстана. В качестве одной из важнейших, рассматривается - неготовность педагога высшего образования к осуществлению деятельности по воспитанию у будущих специалистов свойств и качеств адаптивного лидерства. Обращается внимание на то, что развитие качеств адаптивного лидерства в контексте традиционной информационно-предметной (линейной) системы подготовки кадров невозможна. Акцентируется внимание на том, что, в условиях вызовов XXI века, быть адаптивным лидером – это норма для современного специалиста. Раскрывается роль и значение синергетического подхода в становлении адаптивного лидерства у студентов.

Ключевые слова: образование конкурентоспособный специалист, лидер, адаптивный лидер, синергия, синергетика, самоорганизация, синергетический подход.

Turks of Th e Caucasus

Z.M. Kalakhanova,

Ph.D., Associate Professor

Stavropol Institute of Cooperation, Stavropol

Zyzy.81@mail.ru

EXTENDED SUMMARY

The North Caucasus is a historical and cultural region of Russia. It includes the northern part of the slope of the Greater Caucasus Mountain Range and Ciscaucasia, the western part of the southern slope to the Psou River. This is the most densely populated region of the Russian Federation.

Everything then connected in the Caucasus in a tight political ball, everything was waiting for its continuation. It was the arrival of the Kipchak Turks in Europe that drew a line here under the era of Antiquity and began the era of the Middle Ages! A new Europe has begun. The Türks took a fateful part in the history of many peoples and inscribed special pages in the annals of the Caucasus region. Since ancient times, the Caucasus has been closely connected with the peoples of the Turkic world [4]. The Caucasus was almost the only place in the Western world where they knew how to make iron. The same iron, which was valued above gold. (True, iron was not smelted, but burned out of ore, it turned out to be of poor quality; something similar was done in the Carpathians.) The struggle for possession of iron was conducted not for life, but for death. Without the Caucasian metal in the Roman Empire there would forever be a Bronze Age. Iran also wanted to use the Caucasian iron. In the Caucasus - the world-wide communication route - Turkic nomadic tribes penetrated into the Mediterranean basin. It should be noted that in Europe they did not even hear about the God of Heaven. Jews prayed to their idols (teraphim) and pagan gods (elohim). The Romans worshiped Jupiter and its associates. Polytheism and outright barbarism reigned everywhere in the West. Christians were waiting for the riders - the messengers of the Messenger of Heavenly God [1].

And so the riders came! That is exactly what it really was. They came from the East, from a bright world that lived under the high Sky of Tengri. The pagan West looked at them from the bottom up - the only way it can look on foot at the rider. "The Heavenly God helps the Turks," they decided. "What is prescribed by Tengri cannot be avoided," ancient wisdom teaches [2].

The Turkic world then, in the III century, fully entered the North Caucasus. He took root here. Forever became a particle of the culture of the Caucasus and all of Europe! The entry of the Kipchaks into the North

Caucasus is an extraordinary event in world history! It contains both the strength of the horsemen (a new army that everyone must reckon with), and the future of the Great Migration of Nations, its outlined prospects (Europe, the Near and Middle East appeared on the horizon of the Kipchaks, their path lay there). In the III century [5]. AD the steppes of Ciscaucasia were inhabited by nomadic tribes of Alans and Sarmatians. From that time until accession to Russia, various nomadic peoples dominated the Caucasian steppe plains. In the North Caucasus, Türkic-speaking and Iranian-speaking Alans and Sarmatians after a century were replaced by Huns and Huns who came from Central Asia in the 7th-8th centuries - Türkic-speaking Bulgarians and Khazars, and replaced by Khazars in the 11th century. Kipchaks came (Polovtsy) [3].

The Turkic peoples of the North Caucasus can conditionally be divided into two main groups. The first includes “indigenous ethnic groups”, which have the form of national-territorial self-determination. These are four peoples, which, in accordance with their numbers in Russia, are arranged in the following order: Kumyks (600 thousand people), living mainly in Dagestan; Karachais (280 thousand people), Balkars (150 thousand people) and Nogais (130 thousand people), dispersed in the foothills and steppe regions of Dagestan, Chechnya, Karachay-Cherkessia and the Stavropol Territory. Thus, the number of these peoples exceeded 1 million and amounts to about 1 million. 100 thousand people. All of them belong to the Kypchak group of Turkic languages (which also includes Karachay-Balkar, Nogai and other languages). Anthropologically, the Turks of the North Caucasus are part of the Balkan-Caucasian race of the greater European race, which makes them related to the Crimean Tatars. Previously, they professed Tengrism and partially Judaism and Christianity. The second group consists of “national minorities” - representatives of Turkic peoples. In general, the Caucasus region became accessible to subsequent streams of Turkic tribes, the process of its Turkization began, the heirs of the Huns - Bulgars, Sabirs, Khazars, Seljuks, Mongol-Tatars, Ottomans, Kyzylbashi - each of them constituted a certain stage in the ethnic history of the Caucasus [6].

References

1. Alekseeva E.P. The origins of the friendship of the peoples of the North Caucasus with the Russian people (IX - XVII) // Questions of archeology and history of Karachay-Cherkessia. Cherkessk, 1991.S. 68 - 73.
2. Bashenev N. Fiftieth anniversary of the conquest of the Western Caucasus and the end of the Caucasian War. Tiflis, 1914.
3. Borlakova L.M., Kalakhanova Z.M., Yanova (Lenkova) M.V. From the history of modern natural science of Kalmykia. History of science. Elista: “Throwing” Part II, 2017. - S. 240.
4. Butkov P.G. Materials for the New History of the Caucasus from 1722 to 1803 Butkova. Part 1, 2. St. Petersburg, 1869.

5. The history of the mountain and nomadic peoples of the North Caucasus. Vol. 1. Stavropol, 1975.

6. Kalakhanova Z.M., Koichuev A.D. Essays on the history of the spiritual and material culture of the peoples of the North Caucasus. Volume One Globalization and development of public education and science in the North Caucasus (second half of the XX beginning of the XXI centuries). Monograph. - Stavropol: LLC "Gubernia", 2014. - S. 236.

Derdmand: Is A Poetand The Owner of De Goldminer Company

Flera SAYFULINA

Prof. Dr. Kazan Federal University
fsaifulina@mail.ru

ABSTRACT

The famous Tatar poet of the early twentieth century, Zakir Ramiev in literature is known as Dardmand (1859 - 1921). Zakir studied at the madrasah of the Cathedral Mosque in Orsk (Russia), studied the Koran, philosophy, mastered the Russian, Arabic and Persian languages. In 1880 - 1881 Zakir lived in Istanbul, studied Turkish, was interested in literature, wrote poetry.

Since 1869, Zakir's father acquired several gold mines, which were later owned by his sons Shakir and Zakir. The family of merchants of the Ramievs had a store where they sold manufactory and haberdashery, they owned more than 40 gold mines. The Ramiev brothers actively participated in charitable societies, helped pupils and students, maintained a printing house, and paid attention to book publishing and education.

Keywords: Tatar Poet, Dardmand (Zakir Ramiev), gold miner

ДЭРДМАНД: ПОЭТ И ЗЛАТОПРОМЫШЛЕННИК

Флера САЙФУЛИНА

Д-р фил. наук, проф., Казанский федеральный университет
fсаifulina@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Известный татарского поэта начала XX века Закир Рамиев в литературе известен как Дэрдманд (1859 – 1921). Закир учился в медресе Соборной мечети г. Орска (Россия), изучал Коран, философию, освоил русский, арабский и персидский языки. В 1880 – 1881 гг. Закир жил в Стамбуле, изучал турецкий язык, интересовался литературой, писал стихи.

С 1869 г. отец Закира приобретает несколько золотодобывающих приисков, которыми позже владели его сыновья Шакир и Закир. Семья купцов Рамиевых имела магазин, где продавали мануфактуру и галантерею, они владели более 40 приисками. Братья Рамиевы активно участвовали в благотворительных обществах, помогали учащимся и студентам, содержали типографию, уделяли внимание книгоиздательству и просвещению.

Ключевое слово: Татарский поэт, Дэрдманд (Закир Рамиев), золотопромышленник

Local Government and its relationship to the Central Government in light of Iraqi legislations

Arwaa Fakhri Abdulateef

AssistProf Dr., Ph.D. in Political Systems /Baghdad

College of Language – Baghdad University

drirwaa2017@gmail.com

ABSTRACT

In post-2003, Iraq has inaugurated new phase of his political and administrative history after he adopted the federal system and transition from central government system to decentralized system of government according to what has been articulated in the Iraqi Constitution of 2005. The principle of separation of power as it is known among political scientists has been considered as one of the main characteristics of federal state. It is worth noting here that the federalism in Iraq has not been adopted as a result of historical and social development but instead it has been imposed through foreign occupation and its repercussions. So, the weakness of the legislations and laws with regard to distributing powers and privileges between central and local government has been considered as one of major drawbacks of adopting federalism in post-2003 Iraq.

Keywords: Local Government, Iraq, Political History of Iraq

Azerbaycan’da Bir STK Örneği ve Yönetim Misyonu: Mimarlık, İnşaat ve Tasarım İctimai Birliği

Arzu Mammadova

Dr. Öğr. Üyesi, Bakü Mühendislik Üniversitesi
amammedova1@beu.edu.az

ÖZET

Sanat insanın duygu ve düşüncelerini, hayal gücünü farklı tekniklerle estetik şekilde ifade etme aracıdır. Bu bağlamda, “ Fikirler ve devrimler sanatla yayılırlar” ve “Doğrudan yaşamdan alırsız ilhamı” der Atatürk.

Sanat evrenseldir, tüm kültürlerde vardır. Sanatın amacı, Aristo’nun tabiriyle; varlıkların dış görünümünü değil, onların içsel önemlerini temsil etmektir. Sanat genel olarak iki gruba ayrılır: Pratik sanatlar ve Güzel sanatlar.

Bu çalışmada görsel sanatlardan biri olan mimarlık ve Azerbaycanda 2003 yılında kurulmuş gelir amaçlı “Mimarlık, inşaat ve tasarım ictimai birliyi”nin faaliyeti STK bağlamında ele alınacak, genç neslin eğitime, tarihi ve kültürel değerlere katkısı sanatsal, sosyal yönleriyle işlenecektir.

Araştırma şekil ve görsellerle zenginleştirilecektir.

Anahtar kelimeler: STK, Sanat, Mimarlık, Eğitim, Kültür

An NGO Example and Management Mission in Azerbaijan: Architecture, Construction and Design Integration Association

ABSTRACT

Art is a tool of expressing human emotions and thoughts and imagination in an aesthetic way with different techniques. In this context, Atatürk says “Ideas and revolutions spread with art” and “We get inspiration directly from life”.

Art is universal, art has been a staple of all cultures. In Aristotle's words, the purpose of art is not to represent the external appearance of beings, but their inner significance. Art is generally divided into two groups: Practical arts and Fine arts.

In this study, the architecture, which is one of the visual arts, and the activities of “Public Union of architecture, construction and design”, which has been established for income in 2003 in Azerbaijan, will be scrutinized within the context of NGO, and its contribution to the education of the young generation, to the historical and cultural values will be examined via its art and social aspects.

The study will be accompanied with figures and visuals.

Keywords: NGO, art, architecture, education, culture

Irak Türkmen Şairlerin Şiirlerinde Devlet Yönetimi Anlayışı ve Milli Duyguların Yansıması Üzerine Bir İnceleme

Yıldız Sadettin ABDULGANİ

Doç., Bağdat Üniversitesi
yildizsadettin9@gmail.com

Harun DEMİRKAYA

Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi
harundemirkaya@kocaeli.edu.tr

ÖZET

Irak Türkmen kültürü, sanatı ve edebiyatının ayakta durmasına ve gelişmesine yönelik pek çok yazar ve şairlerin göstermiş oldukları katkı, çaba ve uğraşları sayesinde güzel ve zengin örnekler ortaya koyulmuştur. Yirminci yüz yılda milli edebiyat ve fikir akımı başlamıştır. Bu edebiyat ve fikir akımları sosyal ve politik olayların getirdiği gündelik ihtiyaçlardan doğmuştur. Ayrıca 1. Dünya savaşından sonar İngilizlerin Kerkük'te yaptıkları zulüm ve halka uyguladıkları kötü muameleler de bu akımı daha da coşturmuştur.

Bunun yanında Irak Türkmen bölgesindeki şairlerimiz şiirlerinde memleket sorunlarını, önemli kişileri ve kahramanları, ülke için canını feda eden şehitleri ön plana çıkararak, Irak Türkmen halkını uyarmaya ve milli meseleler konusunda gözlerini açmaya çalışmışlardır. Bu araştırmanın amacı, Irak Türkmen şairlerin şiirlerine yansıyan devlet yönetimi anlayışı ile milli duygularını ortaya çıkarmaktır. Çalışmamız ilgili yazının günümüz Türkçesine çevrilerek, incelenmesi ve şairlerin eserlerinden ön plana çıkan örneklerin yönetsel ve milli boyutlarıyla ortaya konularak, yorumlanması suretiyle yürütülecektir. Edebiyat ve yönetimin etkileşimi adına alanında öncü olacak bu çalışmanın araştırma yapacaklara da yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

AnahtarKelimeler: Irak Türkmenleri, Devlet Yönetimi Anlayışı, Milli Duygular

Case Studies

Holding Örgütlerinin Yönetimi ve “DELTA Yatırım Holding” Örneği

Osman YILMAZCAN
Dr., İstanbul Gedik Üniversitesi
osman.yilmazcan@gedik.edu.tr

ÖZET

Ülkemizde özellikle son birkaç yılda konkordato ilan eden işletme sayısının artması, bu gelişmelerin beraberinde işgücü istihdamını da çok olumsuz etkileyerek ekonomik ve sosyal sorunları derinleştirmesi; şirketleri başarıyla yönetebilme konusunda bir yönetim modeline sahip olmayı, bilimsel ve sistematik yaklaşmayı ve bu doğrultuda konunun kuramsal yanının ele alınmasını ve Türkiye’de Holding yönetimine ilişkin bir değerlendirme yapabilmek amacıyla İstanbul’da yerleşik “Delta Yatırım Holding” şirketinde yönetim uygulamalarının dünü, bugünü ve geleceğe ilişkin planlanan stratejilerin ele alınması, irdelenmesi, eleştirisi ve çözüm önerileri bu çalışmanın konusudur.

AnahtarKelimeler: Holding Şirketler, Delta Yatırım Holding, Holdinglerde yönetim

Management of The Holding Organizations And The Case of “DELTA Investment Holding”

ABSTRACT

In our country, especially the increase in the number of enterprises declaring concordat in the last few years; it requires a management model and a scientific and systematic approach to managing companies successfully. In this direction, "Delta Investment Holding" located in İstanbul was selected as an example to investigate the theoretical side of the issue and to make an assessment of the holding management in Turkey.

Keywords: Holding companies, Delta Investment Holding, Management of Holding Companies

GİRİŞ

Holding örgütlerinin yönetimi ve Türkiye uygulamasına ilişkin olarak “Delta Yatırım Holding” in inceleme konusu yapıldığı bu çalışmada, ilk olarak şirketler topluluğu ve holding kavramının Türk hukuk sistemindeki yeri araştırılmış, bu bağlamda öncelikli olarak Türk Ticaret Kanunu incelenmiş, hukuk literatürü gözden geçirilmiş ve diğer hukuk birimlerinin internet ortamındaki incelemeleri değerlendirilmiştir.

Holding ve şirketler topluluğu şeklinde hukuki yapılanmalarının oluşturduğu şirketler grubunda, holding şirket ve hakim şirketin, topluluğa yön veren kararları alması, ana stratejileri belirleyip koordinasyon ve sinerji içinde yapıyı oluşturan şirketlerin liderliğini yapması yapılanmanın doğal bir gerekliliğidir. Grubun nereye ve nasıl gideceği hangi sektörlerde hangi ürünlerle faaliyet göstereceği, nasıl rekabet edileceği kısaca bir yol planının olması gerekir.

İkinci aşamada holding ve şirketler topluluğu olarak ifade edilen bir ana çatı altında toplanmış şirketlerden oluşan bir merkezi otoriteye bağlı şirketler topluluğunun başarıyla yönetilmesini sağlayacak sistematik bir süreç olan bilimsel ve yöntemsel açıdan en kapsamlı bir model olarak değerlendirdiğimiz “stratejik yönetim” kavramsal boyutta tanıtılmıştır.

Üçüncü aşamada ise, çalışmamızın başlığında yer alan Türkiye’nin önemli holdinglerinden biri olan “Delta Yatırım Holding” in yönetim şekli incelenmiş ve holding yönetim kurulu başkanı ile yapılan görüşmenin değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Sonuçta, çalışmamızın bulgularına yer verilerek bazı değerlemelerde bulunulmuştur.

1.ŞİRKETLER TOPLULUĞU VE HOLDİNGLER

1.1. Kar Amaçlı Örgütler Ve Şirket Kavramı

Örgütler, mal ve hizmet üretimi, toplumsal fayda yaratma amacıyla tüm kesimler için (paydaşlar, ortaklar, yerel yönetim, insan kaynakları, devlet, STK'lar) değer yaratmaya çalışan kuruluşlar olarak tanımlanabilir.

Örgütlerin bir kısmı kar amaçlıdır, bir kısmı da kar amaçsızdır. Girişimcilerine, girişimcisine, ortaklarına, üretim ve hizmet etkinliklerinin sonucunda kar dağıtmayı hedefleyen örgütler, kar amaçlı örgütler olarak tanımlanır. İşletmeler ve kooperatifler, ortaklarına kar dağıttıklarından bu grupta yer alırlar. Kar amaçlı işletmeler, farklı ortaklık veya şirket statüsünde kurulurlar.

Özel hukuk anlamında şirket, sözleşme ile kurulmuş ve ekonomik amacı olan kişi birleşmeleridir. İktisadi ve sosyal birleşme sonucunda meydana gelen bir işletmedir. (Pulaşlı, 2017:4-5). TTK m. 1531'e göre "ortaklık", şirket" eş anlamda kanuni terimlerdir ve bu terimler birbirleri yerine kullanılabilir.

Kar amaçsız örgütler ise, daha geniş bir yelpazede değerlendirilebilir. Sahibi, kurucusu, devlet, kamu kurumları ya da STK'lar olduğundan; hizmeti, sosyal faydayı, toplumsal kesimin sorunlarını çözmeye odaklı olurlar ve kar hedefleri yoktur; ancak faaliyetleri gereği gelir hedefleri bulunmaktadır(Akdemir, 2018:22-23, -Akdemir (Ed), 2018-).

1.2.Şirketlerin Sınıflandırılması

Hukuk literatüründe farklı sınıflandırmalar yapılmakla birlikte, şirketlerin tip ve tür olarak sınıflandırılmasında ikili ayırım yapılmaktadır (Pulaşlı, 2018:6):

Birinci ayırmada, şirketin TTK'da düzenlenip düzenlenmediğine göre adi şirket-ticaret şirketleri olarak gruplandırılmaktadır:

Adi şirket: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 620. maddesine göre: İki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir.

Ticaret şirketleri: Türk Ticaret Kanunu'nda (TTK) düzenlenen ve tüzel kişiliği bulunan şirketlere ise, "ticaret şirketleri" denilmektedir.

Adi şirketlerin tüzel kişiliği yoktur, işlemler tüm ortaklar adına yapılır. Ticaret şirketlerinin tipleri (kollektif, komandit, sermayesi paylara bölünmüş komandit, anonim, limited şirketler ve kooperatif şirketler) olarak kanunda belirlenmiş olup, bunların dışında başka bir ticaret şirketi yaratmak mümkün değildir.

İkinci ayırmada ise, şirketin yapısını oluşturan şahıs ve sermaye dikkate alınarak, bunlardan hangisinin ön planda olduğuna göre yapılmaktadır. Bu ayırım şahıs şirketleri-sermaye şirketleri şeklinde yapılır.

Bu ayırım daha çok şirketteki sermaye veya şahsın ön planda olup olmaması bakımından yapılmaktadır. Bir ticari işletmeyi yönetecek kişiler (ortaklar) birbirine güveniyor, kişisel güçleri ve itibarları ile katılıyorsa, örneğin kollektif veya komandit şirket gibi şahıs şirketlerini kurmayı tercih ederler. Bu durumda,

ortaklar şirket borçlarından dolayı üçüncü kişilere karşı tüm mal varlıklarıyla sorumlu olurlar. Ortağın şirketteki payının devri zorlaşır, diğer ortakların izni gerekir. Ortak sayısı azdır. Genellikle 2-4 kişi arasında değişir.

Büyük ve kapsamlı işleri ve amaçları gerçekleştirmek için her şeyden önce şirket sermayesinin büyük olması ve dolayısıyla ortak sayısını da daha fazla olmasının gerektiği durumlarda anonim ve limited şirketler gibi sermaye şirketlerinin kurulması tercih edilir. Bu tür ortaklıklarda, ortakların sorumluluğu, şirkete koymayı taahhüt ettikleri katılım yani sermaye payı ile sınırlıdır. Ortakların değişmesi kolaylaştırılmıştır.

1.3.Şirketler Topluluğu

Şirketler topluluğu ya da grup veya grup şirketleri son yirmi yılda Türkiye’de şirket tabelalarında ve yayınlarında sıklıkla gördüğümüz tanımlamalardır. Bu terimler holding kavramı yerine de kullanıla gelmektedir. Örneğin Koç Holding ya da Koç Grubu, aynı şirketler topluluğu (hukuki yapı) için sürekli olarak medyada birbirinin yerine kullanılmaktadır.

Ülkemizde büyük ticari işletmelerin Koç Holding, Sabancı Holding gibi aile işletmeleri olduğunu bilmekteyiz. Özellikle bu iki büyük kuruluşumuzun yarattığı güçlü algı, diğer büyüyen aile işletmeleri için de bir örnek teşkil etmekte, hukuki gereklilik bir yana özünde güç, zenginlik ve başarı vurgusu yaratan grup, şirketler topluluğu, grup şirketleri ve holding kavramı bu nedenle kullanılabilir.

Konuyu hukuk sistemiz kapsamında incelediğimizde Türk Ticaret Kanununda(TTK) iki terim hukuki nitelik taşımaktadır. Bunlardan biri “şirketler topluluğu” diğeri ise”holding” tanımlamasıdır. İlerleyen sayfalarda her iki hukuki yapının da nitelikleri açıklanmaktadır.

Şirketler topluluğu, bir veya birden fazla şirketin bir hakim şirkete doğrudan ve dolaylı olarak yasada öngörülen kontrol ölçütüne veya bir sözleşmeye uygun olarak bağlandığı hakim şirketle birlikte oluşturulan “topluluğu” ifade etmektedir (Pulaşlı, 2018:159). Bağlı şirketler “topluluk şirketi” olarak adlandırılır (TTK.195/4).

Hakim şirket ana, bağlı şirketler yavru şirket olarak anılmaktadır. Şirketler topluluğundan söz edebilmek için bir ana şirketin yavru şirketler üzerinde sermaye çoğunluğu veya oy çoğunluğu ya da yönetim organında üye çoğunluğu aracılığıyla hakimiyet kurmuş olması veya kurduğunun varsayılması gerekir (Bilgili ve Demirkapı, 2018:99).

Şirketler topluluğu, Türkiye’de ilk defa 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 195 ila 209. maddeleri arasında pozitif düzenleme alanı bulmuştur (Bahtiyar, 2019:77).

Şirketler Topluluğu düzenlemelerinin temel amacı, bağlı (yavru) şirket menfaatinin, grup menfaati karşısında geri planda kalmamasını sağlamak; hatta grup menfaati için bağlı şirket menfaatinden vazgeçilmesi riskinin olumsuz sonuçlarını (bağlı şirket ve bağlı şirketin topluluk dışı menfaat sahipleri lehine) gidermek ve hafifletmektir (<https://vektordenetim.com/tr/>).

1.3.1. Şirketler Topluluğunun Temel Özellikleri

Şirketler topluluğunda topluluk ilişkisini belirleyici iki unsur vardır (Bilgili ve Demirkapı,2018:100):Kontrol ve birden fazla ticaret şirketinin varlığı.

Kontrol: Ana şirketin yavru şirketler üzerinde kurduğu veya kurduğu varsayılan hakimiyet olgusudur. Kontrol araçları: sermaye çoğunluğu, oy çoğunluğu, ve yönetim organındaki üye çoğunluğu. TTK m.195'te açıkça kontrol sistemi esas alınmıştır.

Ticaret şirketlerinin varlığı: İkinci unsur şahıs veya sermaye şirketleri ayrımı yapılmaksızın ticaret şirketlerinin varlığıdır. Şirketler topluluğunun hakiminin, merkezi veya yerleşim yeri yurt içinde veya dışında bulunan bir teşebbüs olması halinde de şirketler topluluğuna ilişkin hükümler uygulanır.

1.3.2. Şirketler Topluluğunun Çeşitleri

Şirketler topluluğunu fiili şirketler topluluğu ve sözleşmeye dayalı şirketler topluluğu olarak iki başlıkta ele alınabilir (Bilgili ve Demirkapı, 2018:101):

a.Fiili Şirketler Topluluğu

Fiili şirketler topluluğu kriterleri, şu şekilde belirtilebilir: Eğer bir ticaret şirket, diğer bir ticaret şirketin doğrudan veya dolaylı olarak;

*oy haklarının çoğunluğuna sahipse

*yönetim organında karar alabilme çoğunluğuna sahipse

*kendi oy haklarına ek olarak, bir sözleşmeye dayalı, diğer pay sahipleri ve ortaklarla birlikte oy haklarının çoğunluğunu oluşturuyorsa,

birinci şirket hakim, diğeri yavru şirkettir. Üç halden birinin varlığı/ alternatif nitelik hakimiyet için yeterlidir.

b.Sözleşmeye Dayalı Şirketler Topluluğu

Bir ticaret şirketi diğer bir ticaret şirketini bir sözleşme gereğince veya başka bir yolla hakimiyeti altında tutabiliyorsa, birinci şirket hakim, diğeri bağlı şirkettir (TTK m.195/1). Bu, borçlar hukuku anlamında bir hakimiyet sözleşmesinin varlığıdır.

1.4. Holding

Wikipedia'da holding kelimesi; Türk Dil Kurumu tanımlamalarına dayandırılarak, "İktisadi gücün belli ellerde toplanması amacıyla hukuksal kişilik sahibi ve bağımsız olan şirketlerin hisselerini elde ederek bunları kontrol altına alan, bu şirketlerdeki yönetim kurulu üyeleri veya bu üyelerin seçilmelerini etkileyen kuruluş" olarak ifade edilmektedir.

Türk dil kurumu sözlüklerinde holdingin bir başka tanımı da :”birçok ortaklığın pay senetlerini elinde bulundurarak onları denetimi altında tutan sermaye yatırım ortaklığı, ana ortaklık” şeklindedir.

Holding, bir anonim şirketin (ana veya çatı ortaklık) ekonomik bütünlük sağlamak amacıyla bir veya daha fazla anonim şirkete (yavru ortaklıklara) yönetim ve kontrol imkânı verecek şekilde (oranda) katılmasıdır.

Bu tanıma göre :*Ekonomik bir bütünlük sağlamak, *başka (yavru) anonim şirketlere yönetim ve kontrolü elde edecek oranda katılmak, *yatırım amacıyla hisse senetlerini satın almaktır. (Bilgili ve Demirkapı, 2018:99; Çetiner ve Bozkurt Yüksel, 2017:276).

Holdingin amaç ve konusu başka şirketlere iştirak olsa da bir tek şirketten oluşması mümkündür (Bilgili ve Demirkapı, 2018: 99). Bu özellik, holdingi şirketler topluluğundan ayıran temel bir ayrıntıdır.

Holdingerler, belirli bir pazarda tekelleşme yönünde harekete ederek şirketin önemli rakiplerini satın alarak yatay veya dikey entegrasyon yoluyla büyümeyi seçebilir. Bu büyüme stratejisine uygun olarak ana faaliyet alanlarındaki tedarikçileri, distribütörleri, toptancıları ve perakendecilerini satın alabilir, işletmeler kurar. Çok farklı sektörlerde ve farklı iş alanlarında da faaliyet gösteren Holding yapıları mevcuttur.

Holdinge bağlı şirketler tüzel kişiliklerim korurlar. Holdingleşme sonucunda holding şirket, kendi sermayesinin çok üzerinde toplam sermayeye sahip şirketler grubunu denetleme olanağını elde eder. Bir şirketin denetimini için yüzde 50 den fazla hisseye sahip olmak gerekirken; çok sayıda ortak kitlesine sahip özellikle halka açık şirketlerde daha az bir sermaye ile şirketlerin denetimini sağlamak mümkün olabilir.

1963 yılında kurulan Koç Holding, Türkiye'nin ilk holdingi unvanını taşımaktadır.

1.4.1.Holdinglerin Hizmet Alanları

K.V.K.'nın 33 sıra nolu genel tebliğinde, holding şirketlerin iştirak ettikleri şirketlere hangi konularda hizmet verebilecekleri belirtilmiştir:

- Finansman temini, - Pazarlama ve Dağıtım, - Yatırım projelerinin hazırlanması
- Hedeflerin tayini, - Planlama, - Örgütlendirme ve kararların uygulanması
- Bilgisayar hizmetleri, - Sevk ve idare, - Mali revizyon ve vergi müşavirliği
- Piyasa araştırmaları, - Halkla ilişkilerin tayini, - Personel temini ve eğitimi
- Muhasebe ve organizasyon kontrolü, - Hukuk müşavirliği hizmetleri
- Holding şirket tarafından fatura edilen bu hizmetlerin bağlı şirketlerce gider yazılabilmesi için şu esaslar aranabilmektedir:
 - Hizmetin mutlaka verilmiş olması
 - Düzenlenen faturada hizmet türünün ayrıntılı olarak belirtilmesi
 - Tek faturada birden fazla hizmet bedelinin bir arada yer alması halinde ise her hizmet bedelinin ayrı ayrı gösterilmesi

1.4.2.Holdingleşmenin Amaçları Ve Faydaları

Holdingleşmenin amaçları ve faydaları şu şekilde belirtilebilir:

1. Holdingleşme ya da grup yönetimi, daha fazla gelir ve kar elde etmek için büyüme ve gelişme ihtiyacının yarattığı bir gerekliliktir. Pazara giren başka bir ifade ile bir mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulan şirketler başarılı faaliyetleri sonucunda sermaye birikimi sağlar. Sağlanan sermayenin yeni gelir ve karlar yaratması için yeni işletmeler ve örgütlenmelere gereksinim doğar. Örgütlenmenin giderek atması merkezi bir otoriteyi ve koordinasyonu gerekli kılmaktadır. Holdingleşmeyi gerektiren olgulardan biri budur. Diğer bir neden olarak da sermaye ve kar transferleri ihtiyacı gösterilebilir.

2. Holdingleşme marka yaratmada tüketici nezdinde güçlü bir güven yaratır. Pazarlamada sorun yaşanmaması yani yeterli talebe sahip olabilmek her işletme için ilk koşuldur.

3. Holdingleşme güç odağı haline gelme arzusunun da güçlü bir destekçisidir. Ekonomik güç, giderek, siyasal gücü de oluşturabilir, bu da yeni iş alanları, fon tedariki ve çok yönlü tercihlerde önemli avantajlar sağlar.

4. Holdingler farklı sektörlerde faaliyet göstererek riski dağıtmayı tercih ederler. Çeşitlendirilmiş faaliyet alanlarında büyümenin seçilmesi durumlarında, holding, tek bir pazarda veya nişte faaliyet gösteren şirketlere göre özellikle olası pazar tıkanmaları ve konjonktürel durgunluklarda faaliyetlerini daha güvenli, daha az riskli sürdürebilir.

5. İşletmecilik faaliyetlerinin tek elden yürütülmesinin üretim, pazarlama, finansal kaynak temini ve fonların verimli kullanımı, insan kaynakları yönetimi, Ar-Ge faaliyetleri ve halkla ilişkiler alanlarında koordineli çalışma ve holdingin uzman kadrolarından yararlanma yönetsel etkinlik ve maliyetlerde tasarruf sağlar.

6. Holdinge bağlı işletmeler arasındaki sinerji, maliyet tasarrufları ve performans artışlarına olanak sağlar, rekabet gücünü artırır.

7. Güçlü Holdingler, ülkelerinin kalkınmasına ve dış dünyada tanıtılması ve etkinliğinin artırılmasında başarılı hizmetler görebilir.

8. Holdingleşme sağladığı vergi avantajları ile fon ihtiyacı ve fon maliyetini azaltır ve bu yolla da karlılığın artmasına katkı sağlar.

9. Bugünün realitesinde, ülkelerin kalkınabilmesi çok güçlü ekonomik organizasyonlara yani holding veya diğer bir yapılanma şekli olarak gruplaşmaya ihtiyaç doğmaktadır. Performans, teknolojik gelişmeye, Ar-Ge ye, Ar-Ge için büyük miktarda fona gereksinim bulunmaktadır. Bu da yetmez küresel düzeyde küls faaliyetlerine, ilişkilere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle küresel rekabeti ancak güçlü kuruluşlar başarabilir.

1.4.3. Holdingleşmenin Yaratacağı Sakıncalar

Holdingleşmenin sağladığı avantajlar ve faydalar karşın iki açıdan çeşitli sakıncalarının potansiyelinden söz edilebilir:

a) Holding ve bağlı işletmeleri açısından:

1. Holding merkezi yönetimine bağlı işletme sayısının artması, faaliyet alanlarındaki çok çeşitlenme giderek uzmanlaşmadan uzaklaşmaya neden olabilmekte, ilgi dağınıklığı, denetim ve koordinasyonun zaafa uğraması; enerji kaybına, para kaybına, imaj kaybına yol açabilmekte, performansların giderek kötüleşmesi holdingleri ciddi boyutta küçülmeye götürecek kadar zarara uğratmaktadır.

2. Holding yönetimindeki stratejik ve yönetsel hatalar işletmelerinin performanslarını ve geleceklerini olumsuz etkilemektedir.

3. Bağlı işletmelerden birinin başarısızlığı ve kamuoyunda yarattığı olumsuz imaj bir bütün olarak Holdinge zarar verebilmektedir.

b) Ulusal ekonomi açısından

1. Holdinglerin tekelleşme eğilimleri, tam rekabet piyasasının ortadan kalkmasına ve tüketicilerin zarar görmesine, piyasa yeni girişlerin engellenmesine neden olabilir. Anti tröst yasalar bu konuda çözüm sağlamaya yönelik olarak uygulanmaktadır. Ülkemizde de rekabet kurumu bu alanda etkin hizmetler vermektedir.

2. Holdingleşmenin büyük ekonomik güç ve giderek siyasal güç haline dönüşmesi ülkelerde siyasal gidişatı etkileyici sonuçlar doğurabilir.

1.4.4. Holding Olmanın Vergisel Avantajları Nelerdir?

Vergi hukukunun konusunu teşkil eden holdinglerin vergisel avantajları konusunda kaynakçada ayrıntılı olarak belirtilen (korayates@ muhase betr.com 28.08.2018) ve (<https://vektordenetim.com/tr/>) internet ortamındaki çalışmalarını bu başlık altında değerlendirilmiştir:

1. Holdingler; anonim şirket olarak kuruldukları için, Kurumlar Vergisi Kanunu'nun I. maddesinde sermaye şirketi niteliğinde Kurumlar Vergisi mükellefi olarak kabul edilmiştir. Kurumlar Vergisi mükelleflerine uygulanan, Türk Vergi Sistemi içerisinde yer alan bütün kanunlar holdinglere de uygulanır.

2. İştirak edilen şirketlerin kar dağıtımı halinde, Holdinge dağıtılan kâr payı üzerinden, gelir vergisi stopajı yapılmaz. Holding şirketi bu karı gerçek kişi ortaklarına en erken bir yıl sonra dağıtabileceği için vergi bir yıl gecikme ile ödenir. Dolayısıyla vergi, grup tarafından finansman olarak bir yıl süreyle kullanılmaktadır.

3. Holdinglerin vergileme avantajlarından en önemlisi Kurumlar Vergisinde çifte vergilendirmeyi önlemeye yönelik olan K.V.K. 'nın 5. maddesinde sayılan "İştirak Kazançları istisnası" dır. Dağıtılan kar paylarına iştirak kazançları istisnası uygulanmaktadır.

4. Holding aktifinde yer alan bağıli şirketlere ait iştirak hisselerinin satışı halinde, bu satıştan elde edilen kazancın %75'i kurumlar vergisinden istisna edilmektedir.

5. Holdingde bağıli şirketler için doğrudan verilen hizmetlere ilişkin giderler ilgili şirketlere aktarılarak o şirketlerde gider yazılabilir

6. Holding aktifinde 2 yıl süreyle bulundurulanan iştirak hisselerinin satışı katma değer vergisinden istisnadır.

7. Holding banka ve finans kuruluşlarından temin ederek aynı şartlarla iştiraklerine kullandığı borçlanmalar, örtülü sermaye sayılmamaktadır.

8. Elleriindeki başka şirketlere ait hisse senetlerini holdinge aynı sermaye olarak koyan ortakların bu işlemi, hisse senetlerinin satışı mahiyetinde olduğundan bu satıştan elde edilen kazanç değer artışı kazancıdır. Ancak Gelir Vergisi Kanunu'nda hisse senetlerinin 2 yıl süre ile elde tutulmasından sonra elden çıkarılması halinde elde edilen kazanç değer artış kazancı sayılmayıp vergilendiril memektedir.

1.4.5. Holding Türleri

Holding türleri, değişik açılardan sınıflandırılmakla birlikte, temel olarak, şu şekilde belirtilebilir:

a. Saf Holding-Karma Holding:

Holdingler işletme konusu yönünden saf veya karma türde olabilir. Bir holding, yalnızca yavru şirketlere katılıyor veya yönetimlerine hakim oluyorsa saf; bunun yanında üretim, ticaret gibi faaliyetlerde de bulunuyorsa karma holdingdir. (Bahtiyar, s.118)

b. Yatay Holding - Dikey Holding:

Yatay holding farklı uğraşı konularındaki şirketleri bünyesinde toplayan holding türüdür. Dikey holding ise bir üretimin tüm aşamalarını gerçekleştirmek için kurulmuş şirketleri bünyesinde toplayan holding türüdür. Örneğin demir çelik endüstrisinde kurulmuş holdingler buna örnek verilebilir. Demirin topraktan çıkarılıp ürün haline getirilmesi ve satışına kadar geçen aşamalarda oluşturulan şirketlerin tümünün demir çelik endüstrisinde kurulmuş holdinglerin yönetimi altında toplanması vb. (<https://vektordenetim.com/tr/>)

c. Ana Holding - Ara Holding:

Holding piramidi içindeki yere göre yapılan sınıflamadır. Ana holding piramidin tepesinde olan şirkettir. Ara holding, ikinci ve sonraki basamaklarda yer alan holdinglerin her birine verilen addır. (<https://vektordenetim.com/tr/>)

1.5. Şirketler Topluluğu İle Holding Şirket Arasındaki Farklılıklar

Şirketler topluluğu ile holding şirket arasındaki farklılıklar, şu şekilde belirtilebilir:

- 1) Holding, faaliyet türü olarak bir anonim şirket olup, tek ortaklıktan oluşması da mümkündür. Şirketler topluluğunda ise birden çok şirketin varlığı koşuldur ve daha önemlisi de bir şirket türü değildir. (Pulaşlı,2018:159; Bilgili ve Demirkapı, 2018:99).

Holding bir anonim(çatı) ortaklık türü olarak karşımıza çıkmakta ve başından itibaren yavru ortaklıkları bulunmayan tek bir anonim şirket olarak kurulması hukuken mümkün bulunmaktadır. Oysa şirketler topluluğu için topluluğa dâhil birden çok şirketin bulunması şart ve şirketlerin anonim şirket türünde olması zorunlu değildir. (Bahtiyar, s.118), ancak uygulamada özellikle anonim ve limited şirketler söz konusudur (Çetiner ve Bozkurt Yüksel, 2017:276).

- 2) Şirketler topluluğundan bahsedebilmek için, bir ana şirketin yavru şirketler üzerinde sermaye çoğunluğu veya oy çoğunluğu ya da yönetim organında üye çoğunluğu vasıtasıyla hakimiyet kurmuş olması veya kurduğunun varsayılması gerekir. (Pulaşlı, 2018:160)
- 3) Holding'in "Holding A.Ş." olarak kurulması mümkün iken, şirketler topluluğunun "şirketler topluluğu A.Ş." olarak kurulması mümkün değildir. Hakim şirkete doğrudan veya dolaylı olarak bağlı şirketler onunla birlikte şirketler topluluğunu oluşturur. (Pulaşlı, 2018:160; Bilgili ve Demirkapı, 2018:99)
- 4) Holding, TTK'da ayrıntılı olarak düzenlenmemiş; yalnızca yedek akçelere ilişkin TTK m.519/4'de "başlıca amacı, başka işletmelere katılmaktan ibaret olan holding şirketlerinden söz edilmiştir. (Bahtiyar, 2019:118)
- 5) Şirketler topluluğunun oluşması için ana şirketin yavru şirketlere iştirakinin hakimiyet sağlayacak ölçüde olması gerekir(TTK m.195). Bu düzeye ulaşmış ölçüde iştirak varsa, ancak o durumda, şirketler topluluğu ile holding ilişkisi çakışmış olur. Başka bir deyişle ana şirketin A.Ş. olduğu her şirketler topluluğu aynı zamanda holding ilişkisi oluşturur, fakat her holding ilişkisi hakimiyet unsuru yoksa şirketler topluluğu sayılmaz. (Bahtiyar,2019:118, -alıntı: Tekinalp, Sermaye Ortaklıkları, n.23-22 ve Poroy, Holdingler III. Ticaret ve Banka Hukuku Haftası, 1963:434-). Ancak başka hukukçu yazar: TTK, 01.02.2012'den itibaren tüm holding şirketler yeni kanundaki şirketler topluluğu hükümlerine tabi olmuşlardır. (Pulaşlı,2018:160) demektedir.

Uygulamada, şirketler topluluğu yapılanmalarının en tepesinde hakimiyeti elinde bulunduran şirketler holding şirketlerdir ve bu nedenle holding ile hakimiyet kavramı çoğu zaman karıştırılmaktadır. Oysaki holding şirket kurmak için herhangi bir şirket üzerinde hakimiyet tesis etmek ve veya herhangi bir şirkete iştirak etmek gerekmemektedir. Sadece anonim şirketler için öngörülen

asgari sermaye miktarı sağlanarak ve bakanlık izni alınarak bir holding kurmak veya mevcut bir anonim şirketi holdinge dönüştürmek mümkündür. (<https://vektordenetim.com/tr/>).

2. STRATEJİK YÖNETİM MODELİ

Stratejik yönetim modeli ve kapsamı, aşağıdaki şekilde ele alınabilir:

İşletmelerin, başarıyla yönetilmesi amacıyla, kısa ve uzun dönemli planlar yapılır. Kısa dönemli planlar, kar planlaması veya bütçe kavramlarıyla tanımlanır ve genelde bir faaliyet dönemini- bir yıllık süreyi kapsar. Uzun dönemli planlar, stratejik plan olarak tanımlanır, 5- 10- 15 yıllık süreleri kapsar (Bretton&Henning,1961:34). Şirketlerin pek çoğu, terörist atak, fırtına ve deprem gibi büyük doğal afetlere ve beklenmeyen gelişmelere karşı olasılık(contingency) planları ve senaryolar geliştirirler (Daft, 2008:209).

Holding ve grup şirketlerinin yapısına en uygun bir model olarak düşündüğümüz Wheelen ve Hunger tarafından önerilen “stratejik yönetim modeli” (Wheelen ve Hunger, 2012) kaynak esas alınarak kavramsal boyutuyla sınırlı tanıtılmaktadır. Destekleyici atıflara ayrıca yer verilmiştir. Model, dört aşamalı bir süreci (Şekil:1) kapsamaktadır: “1.Çevresel analiz, 2.Strateji formülasyonu 3.Strateji Uygulaması, 4.Değerlendirme ve kontrol” etkinlikle yürütülmesini gerektirir:

2.1.Çevre analizi

Çevre analiz süreci, dış ve iç çevreye ait bilgilerin; izlenmesi, değerlendirilmesi ve şirket içindeki anahtar yöneticilere iletilmesi faaliyetlerini kapsar. Amaç, şirketin geleceğini belirleyen dış ve iç çevreye ait ”stratejik faktörler” in tanımlanmasıdır. Çevreyle ilişki kurmanın en basit yolu SWOT analizi yapmaktır. SWOT kavramı, İngilizce “strengths, weakness, opportunity, threat” sözcüklerinin baş harflerinden oluşmaktadır. SWOT analizi, belirli bir şirketin güçlü ve zayıf yanları ile dış tehdit ve fırsatların ve şirkete ait “stratejik faktörler”in belirlenmesidir.

Çevre analizi, işletmeyi kuşatan üç katmandan oluşur: Dış çevre, faaliyet çevresi ve iç çevrede yapılan analiz çalışmaları.

Dış çevre analizinde en çok başvurulan yöntemlerden biri PESTEL analizidir. PESTEL analizi şu faktörlerden oluşur: Politik, ekonomik, sosyal, ekolojik ve yasal çevrenin analizi.

Bir örgütün dış çevresi hem stratejik fırsat, hem de stratejik tehdit yaratabilir. Aynı teknolojik çevre ve pazarda rekabet eden firmaların bazıları pazarda başarıyla diğerleri başarısız olur. Çevre koşullarında çok farklılık yokken başarısızlığın nedeni örgütlerin sahip oldukları ve geliştirmeye çalıştıkları stratejik gücündeki farktan ileri gelmektedir (Johnson & Scholes & Whittington, 2012:50).

Faaliyet çevresi analizi denildiğinde bahse konu endüstri veya sektör analizidir. Bu analizde sıklıkla “Porter’in Beş Rekabet Gücü” modelinden yararlanır. Porter’in beş rekabet gücü modeli belirli bir endüstrinin

çekiciliğinin ve mevcut rakiplere dışardan gelecek potansiyel tehditlerin anlaşılmasında çok yararlıdır (Johnson&Scholes&Whittington, 2008:55).

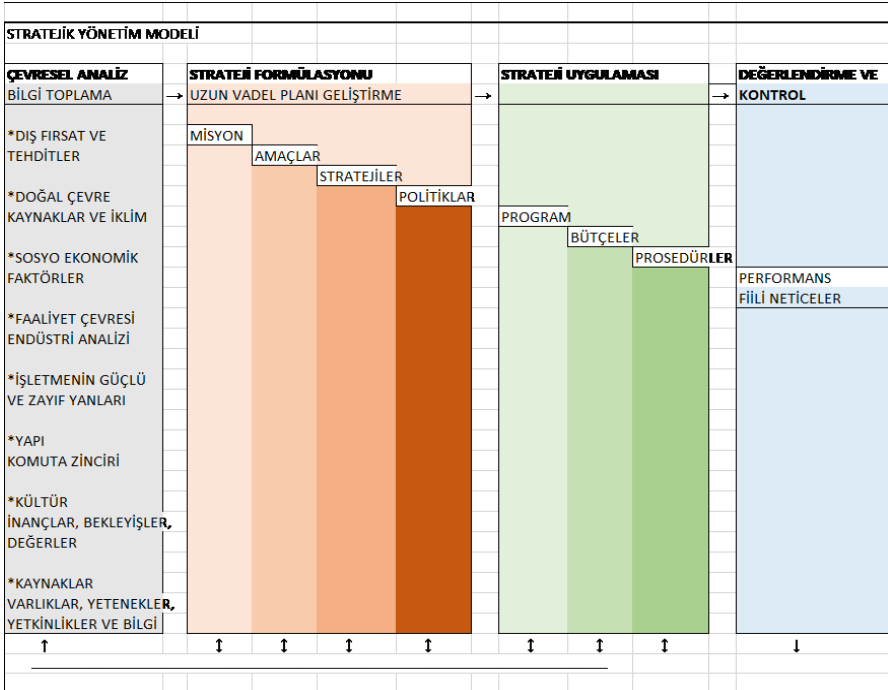
İç çevre analizinin anahtar konusu, kaynak ve yeteneklerin potansiyelinden sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktır. Örgütlerin kaynaklarına bakmak ve onlardan organizasyonel yetenek yaratabilmek anlamındadır. (Grant, 2008:156).

2.2. Strateji formülasyonu

Strateji formülasyonu öncelikle örgütte iki seviyede oluşturulur: Şirket (holding şirket veya tek şirket) ve işletme(holdinge bağlı diğer şirketler ve/veya tek şirketin ana bölümleri/stratejik iş birimleri). İşletme stratejisi, şirketin pazarda rakipleriyle nasıl rekabet edeceğini gösterirken, şirket stratejisi hangi işte olunmak istendiğini gösterir (Henry, 2008:10).

Örgütün misyonunun ve amaçlarının belirlenmesini, stratejilerin geliştirilmesi ve politikaların oluşturulması süreci izler.

Strateji formülasyonu, bir örgütün sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesini sağlamak amacıyla (Henry, 2008:183), şirketin güçlü ve zayıf yanları ışığında dış çevrede oluşan fırsat ve tehditlerin etkin yönetimi için uzun vadeli planlar geliştirilmesidir.



Şekil1. StratejikYönetimModeli(WheleenT.L, Hunger J.D(2012), Concept in Strategic Management and Policy, Thirteentg Edition, Pearson,USA.s:38)

Vizyon: Vizyon, Şirketin gelecekte takip etmeyi amaçladığı, teknoloji, ürünler ve müşterilere odaklı uzun dönemli yönelimlerine ilişkin yönetimin görüş ve kararlarıdır. Şirketin gelecekteki iş planlarıyla ilgili özellikleri ve nereye gidiyoruz sorusuna ilişkin panoramik bakış açısını gösterir (Thompson ve Strickland, 2008:6).

Misyon: Organizasyon niçin mevcuttur sorusuna yanıt vermeye çalışır (Henry, 2008:11). Misyon, bir örgütün gayesi veya var olma nedenidir. Misyon şirketin bugünü, vizyon şirketin gelecekte ne olmak istediğini tanımlar. Neredeyiz ve nereye gitmek istiyoruz sorularına verilen yanıtla misyon ve vizyon bir arada gösterilebilir. Şimdi işimiz nedir ve gelecekte işimiz ne olacak misyon ve vizyon hakkında pratik bir ayrımı ifade eder (Thompson ve Strickland, 2008:6-7)

Politikalar: Stratejilerin uygulanma esaslarını gösterir. Şirket misyonu, amaçları ve stratejilerini desteklemek amacıyla; şirket çalışanlarının alacağı karar ve faaliyetlerinden emin olmak için şirketler politikalar belirler.

Amaçlar: Amaçlar başarmak istenen çıktılardır ve sıklıkla finansal terimlerle ifade edilir. Satış ve kar seviyeleri, büyüme oranı, kar payı ve hisse senedi değeri (ortaklık değeri) gibi. Keza pazar payı, müşteri hizmetleri, vb. pazar bazlı sayısal hedefler de amaç olarak belirlenir.

Stratejiler: Bir firmanın stratejisi, yöneticilerin bir firmanın amaçlarını gerçekleştirmek üzere yaptığı faaliyetlerdir. Pek çok firmanın ana amacı, şirket sahipleri ve ortakları için yasal, etik ve sosyal sorumluluk ilkelerine bağlı kalarak firma değerinin maksimize edilmesidir. Firma değerinin artırılması için yöneticilerin karı (net kar artışı) ve karlılığı (net kar/öz sermaye) artırıcı stratejiler izlemesi gerekir (Hill, 2014:380).

Strateji seçiminde ana faktör şirketin içinde olduğu ve olmak istediği iş alanları ve işletmelere ilişkin misyon tanımlamasıdır (Jauch ve Glueck, 1988:202).

Holding/grup düzeyinde tüm örgütün stratejik yönü, yönelimi belirlenirken stratejik iş birimleri ve işletmeler düzeyinde rekabet üstünlüğünü sağlayacak ve devam ettirecek stratejiler ön plana çıkmaktadır. İşletmelerin ana bölümleri olan pazarlama, üretim, finans Ar-Ge gibi birimlerde de işlevsel stratejiler uygulanarak işletme ve şirket stratejilerinin gerçekleştirilmesi yönünde çalışılır.

Ana stratejik seçenekleri belirlemeyle ilgili olarak; (1) İşimiz ne ? Ne olmalı? Gelecek 5 ve 10 yılda hangi işlerde olmalıyız? (2) Mevcut performans düzeylerine benzer şekilde aynı işlerde mi kalmalıyız? (3) Mevcut iş/ işlerin bir bölümünden ya da tamamından çıkmalı mıyız? (4) Yeni işlevler, ürünler ve/ veya pazarlar da ekleyerek yeni iş alanlarında genişlemeli miyiz? (5) Bu alternatifleri karma olarak aynı anda ya da sıralı olarak mı uygulamalıyız? soruları ele alınarak değerlendirilecektir (Jauch ve Glueck, 1988:202).

2.2.1. Uluslararası Strateji

Küreselleşmenin şirketlere sağladığı olanaklar ve rekabet nedeniyle esasen şirket stratejisi içinde ele alınabilecek dış pazarlarda büyüme kavramını ayrı başlıkta ele alıp “uluslararası strateji” başlığı altında incelemek bugünün ve geleceğin işletmeciliği açısından hayati önemdedir.

Şirketler kendi iç pazarlarının dışında:(1).Yeni müşteriler kazanmak, (2).Maliyetleri düşürmeyi başarmak ve şirketin rekabet gücünü artırmak, (3).Temel yeteneklerini/üstünlüklerini sermayeye çevirmek, (4).Riskleri daha geniş pazarlara dağıtmak nedenleriyle uluslararası pazarlarda genişlemeyi tercih ederler.(Thompson ve Strickland, 2008,s.196).

Belirli bir ulusal market seçildikten sonra bu markete nasıl girileceğine karar verilmesi gerekir. Uluslararası pazarlara girişler dört başlık altında ele alınabilir: 1.Basit uluslararası giriş stratejileri (*ihracat-ithalat,*takas), 2.Sözleşmeye Dayalı uluslararası işbirlikleri (*bayilik, *lisans, *franchising, *sözleşmeli üretim), 3.Mülkiyet temelli uluslararası giriş stratejileri (*birleşmeler, *satın almalar, *ortak girişimler), 4.Doğrudan yabancı yatırımlar(*doğrudan portföy yabancı yatırımları, *doğrudan yabancı sermaye yatırımları)(Ülgen ve Mirze, 2010:334).

2.2.3. Şirket Stratejileri

Şirket stratejisi, uzun vadeli kârlılığın en üst düzeye çıkarılması için şirketin büyüme ve gelişmesinin yönetilmesi ile ilgilidir. Bu amaçla iş konularının ve pazarların seçimi üzerinde odaklaşılır. Şirket, farklı iş konularıyla ilgili olarak, (a) tek bir iş üzerinde yoğunlaşmaya, (b) dikey olarak bütünleşmeye veya (c) yeni iş alanlarında girmeye/ çeşitlilik katmaya karar verebilir. Farklı pazarlarla ilgili olarak da;(a) kendi iç pazarında rekabet etmeyi veya (b) küresel olarak genişleme ve uluslararası alanlarda rekabet etmeyi seçebilir (Hill ve Jones, 1989:153).

Şirket stratejisi, coğrafi olarak tüm faaliyet alanlarını, ürün ve hizmet gruplarını veya stratejik iş birimlerini/ işletmeleri ve şirket kaynaklarının şirketin bölümleri arasında nasıl dağıtılacağını/ tahsisini kapsar. Grubun tümünü ilgilendiren genel çerçevedir. Genellikle, şirket ortaklarının ve hisse senetleri piyasasının beklentilerini karşılamaya odaklıdır, misyonun açık ya da örtülü ifadesinden kaynak bulur. Şirket stratejisinin net olması diğer stratejik kararların alınabilmesi için çok önemlidir (Johnson &Wittington&Scholes, 2008:7).

Şirket stratejisi, bir firmanın hangi işlerde bulunduğunu veya bulunmak istediğini ve bu işlerle neler yapmak istediğini açıkça belirleyen örgütsel bir stratejidir. Örgütün misyon ve amaçları ile her bir iş biriminin oynayacağı role dayanmaktadır (Robbins&Decenzo&Coulter .çev.Adem Öğüt, 2013:111-115).

Şirket stratejisi iki soruya cevap arar: 1-Grup hangi işletmelerden oluşacak yani iş/ işletmeler portföyü, 2-İşletmeler maksimum performansla nasıl yönetilecek (Campbell ve Whitehead, 2014:3-4).

Örgütlerin tüm yönetim kademelerinde uygulanabilir olmakla birlikte esas olarak holding/grup yönetiminin konusunu teşkil eden ve temel stratejiler olarak

da ifade edilen ana şirket stratejilerini; büyüme, durağan, küçülme ve karma stratejiler olarak sınıflandırılabilir.(Wheelen ve Hunger,2012:230; Jauch ve Glueck,1988:202;Ülgen ve Mirze, 2010:197).

2.2.4. İşletme Stratejisi

İşletme stratejisi, bazen rekabet stratejisi olarak da ifade edilir. Şirket/grup bünyesinde yer alan stratejik iş birimleri/işletmeler seviyesinde hazırlanır.

Stratejik iş birimleri, holdinge/gruba bağlı bağımsız işletmeler olabileceği gibi; işletmeler içinde de örgütün bir bölümü olup kendi ürün ve hizmetleri için farklı pazarı olan birimlerdir. Fiyat stratejisi, yenilik/ inovasyon veya farklılaştırma, daha iyi kalite ve üstün dağıtım kanalı vb. tipik konuları itibariyle diğer birimlerden farklılık gösterir (Johnson &Wittington & Scholes, 2008:7).

Holding ve grup özelliği taşımayan basit organizasyonlarda yani tek işletmelerde şirket stratejisi ile işletme stratejisi hemen hemen aynıdır.

Porter'e göre rekabet avantajın sağlanmanın üç yolu şunlardır: Maliyet liderliği, farklılaştırma ve odaklanma stratejileridir (Williams, 2011:8-44). Bunlar, şu şekilde özetlenebilir:

a. Maliyet Liderliği: En düşük maliyete sahip olmaktır

b. Farklılaşma: Maliyet liderliğinin alternatifi farklılaşmadır. Farklılaşma, mal ve hizmet sunumunda rakiplerden daha iyi olma ve müşterilerin bu nedenle daha yüksek fiyatı ödeme konusunda istekli arzulu olmaları durumunun sağlanmasıdır.

c. Odaklanma: Uzman olunan konuda rekabet etme, nispeten pazarın dar bir alanına/ nişe sunum.

Odaklanma stratejisi, belirli bir müşteri grubuna odaklanmış maliyet liderliği ve belirli bir müşteri grubuna odaklanmış farklılaştırma stratejisi olarak iki şekilde uygulanmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2012:256).

2.2.5. İşlevsel Stratejiler

İşlevsel stratejiler, bölüm bazında rekabet stratejisinin nasıl destekleneceği ile ilgilidir (daft,2008:245). Şirket işlevlerinin; kaynakları, süreçleri ve çalışanlarıyla şirket ve işletme stratejilerini desteklemesini kapsar (Johnson& Wittington &Scholes,2008:7)

İşlevsel stratejiler, şirketin temel ve rekabet stratejilerine uygun olarak işletmelerin/ stratejik iş birimlerinin; pazarlama, üretim, satın alma ve lojistik, araştırma geliştirme, insan kaynakları, finans ve yatırımlar gibi ana bölümlerinde hazırlanır ve uygulanır. Teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren stratejilerdir. Bu stratejilerin uygulamaları işletme bütçeleriyle şekillenir.

2.3. Strateji uygulaması

Strateji uygulaması, strateji ve politikaların geliştirilen program, bütçeler ve prosedürler vasıtasıyla uygulanması sürecidir. Bu süreç şirket kültürünün, yapısının ve/veya yönetim sistemlerinin bütünüyle değişmesine gerektirebilir veya değişmesine neden olabilir

Bazen faaliyet planlaması (operationalplanning) olarak da tanımlanır. Strateji uygulaması sıklıkla kaynak tahsislerine ilişkin günlük kararları gerektirir.

2.3.1.Program

Bir planın başarılması için gereken faaliyetleri veya adımları gösteren rapordur. Şirketin/işletmenin yeniden yapılanmasını, şirket kültürünün değişmesini veya yeni bir araştırmanın başlatılmasını kapsayabilir.

2.3.2.Bütçeler

Programların parasal değerlerle raporlanmasıdır. Bütçeler, sadece stratejik aksiyonların detay planını göstermekle kalmaz; aynı zamanda onların firmanın finansal geleceğine olan etkilerini de proforma finansal tablolarla gösterir.

2.3.3.Prosedürler

Belirli iş veya görevlerin nasıl yapılacağını gösteren sırasal/ ardışık adımlar sistemi veya teknikleridir. Bazen standart faaliyet prosedürleri olarak da tanımlanır.

2.4.Denetim ve değerlendirme

Planlanan/arzulanan performans ile gerçekleşen faaliyet ve performansların karşılaştırıldığı süreçtir. Tüm yöneticiler, sonuçlara ilişkin bilgileri kullanarak düzeltici kararlar alıp sorun çözerler. Denetim ve değerlendirme, stratejik yönetimin son aşaması olmasına rağmen zayıf noktaları gösterir ve tüm prosesin yeniden başlatılmasını teşvik eder/uyarır.

2.5.Geribildirim/Öğrenme ve Düzeltme Süreci

Modelin ana şemasında (Şekil:1) gösterildiği üzere modelin her aşamasında bir önceki aşamadan bilgiler alınır. Grup veya işletmenin kararlaştırdığı stratejiler geriye dönülerek revize ediliyor veya bir sonraki süreç başlamadan kararlar düzeltiliyor. Örneğin zayıf performans; ya strateji formülasyonu ya da strateji uygulamasından ileri gelmiş olabilir. Örneğin çevresel değişimler gözlenirken pazara giren yeni bir rakip ve onun değerlendirilmesi ihmal edilmiş olabilir.

3. ÖRNEK OLAY: DELTA YATIRIM HOLDİNG

3.1. Holdingin Tanıtımı

Delta Yatırım holding, tekstil, turizm, enerji, AVM ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren şirketlerden oluşmaktadır. Holding merkezi İstanbul Esenyurt'ta bulunmaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı ve Holdingin Sahibi, Nihat Delibalta'dır. Sanal ortamda iletişim adresi şu şekildedir: info@deltaholding.com.tr

4. HOLDİNGİN GELİŞİMİ

4.1. İlk Girişim ve İlk Deneyimler

Holdingin ilk gelişim harcı, baba Delibalta ve iki kardeşinin Kars'ın Göle ilçesinde kireç üretimi ile başlayan ticari serüvenlerine dayanmaktadır.

Yöresel tarım ürünü olan buğdaydan un elde edilmesinde yaşanan boşluğu fark eden Baba Delibalta ve iki kardeşi bölgede yaşayan Rus Malakan ustaların da teknik katkılarıyla Hollanda'dan ithal ettikleri un fabrikası değirmenleriyle

Durucasuyu köyünde un fabrikasını kurarlar. Fabrikanın ihtiyaç duyduğu enerjiyi sağlamak için Kura nehri üzerinde elektrik üretimini gerçekleştirirler.

O dönemde, bugün, Delta Yatırım Holdingin patronu olan Nihat Delibalta, önce Göle’de orta okulu, daha sonra Kars’ta lise eğitimini tamamlar ve vatani görevini yapmak için Manisa’ya gitmişti.

Dört aylık eğitimin ardından, dağıtım sürecinde, tanıdık bir albay, Göle’nin ünlü isimleriyle komşu olduğunu öğrendiği Nihat Delibalta’nın İstanbul’a kendi kışlasına (Yeniköy İnzibat Karakolu) dağıtımla gelmesini sağlamıştı. Bu tayin, Nihat Delibalta’nın iş yaşamında ilk deneyimlerini kazanmasına vesile olacaktı.

Nihat Delibalta (1968-1969), tezkere sonrasında Göle’ye dönmez ve Un Fabrikası kurucu ortaklarından Amca’sının teşvik ve desteğiyle “lastik ayakkabı “ satıcısı bir firmada işe başlamıştı. İki-üç yıllık çalışma süresinde, Delibalta, kendi deyimiyle “Anadolu müşterisini” tanımaya çalışmış ve piyasanın işleyişini öğrenmiş ve bu arada Türkiye’yi “Gıslavet” lastik ayakkabı ile tanıştırmış ve uzun yıllar giydirmişti.

4.2. Üretime Geçiş

Zeytinburnu’nda Paşabahçe Cam Fabrikasından alınan bardaklar üzerine işlemler yaparak satan bir ”Bardak İmalatçısı” firmaya ortak olan Delibalta, daha sonra bu firmanın sahibi olmuş ve ilk ciddi kazanımlarını bu firma yoluyla gerçekleştirmişti.

Piyasada spor malzemelerinin yokluğunu fark eden Nihat Delibalta, spor malzemeleri üretim ve pazarlaması için daha organize hale gelmiş (1973) ve kardeşi ile “Eroğlu Spor Malzemeleri KollektifŞirketin’ni kurmuş ve tekstil ile tanışması böyle başlamıştı. Bu girişimle”iş konusunda, daima, piyasada ilk olmaya dikkat edilmesi gerektiğini” öğrenmişti ve bunu, ilke edinmişti.

Hemen bir spor malzemeleri kataloğu hazırlatan Delibalta, 40.000 civarında okulun adresini edinmiş ve katalogları göndermeye başlamıştı. Bu dönemde Zeytinburnu’nda 800 m2’lik atölyesinde futbol takımlarının formalarını, şortlarını vd. antrenman malzemelerinin üretimini yapmaya başlamış, ordunun ve askeri okulların ihtiyaç duyduğu eşofman, şort vb. spor malzemelerini üretmişti. Şirket, giderek, spor malzemeleri üretim ve pazarlamasında Türkiye’nin en büyüğü haline gelmiş ve piyasa payı %80’ini aşmıştı.

4.3. Üretimden Dolaylı İhracata

Turgut Özal hükümetinin dışa açılma politikası çerçevesinde iş insanlarına yönelik “ihracat yapın, dışa açılın” tavsiyelerini çok önemseydiğini belirten Nihat Delibalta, bu yönde araştırmalara başlar (1983) ve Koç Grubuna ait “Ram Dış Ticaret (RAM)” firması ile “spor giysileri-malzemeleri” ile Irak pazarına girmeye başlamıştı.

O dönemde spor giysi ve malzemelerinden örneğin hentbol topu yılda 500-600 adet satılırken Irak’tan 10.000 adet civarında talepler alınmaktaydı. Bu büyüklükler diğer giysi ve ürünlerde de geçerliydi. Siparişler, altı aylık üretimlerle ancak karşılanabilecekti. Büyük siparişler nedeniyle ek finansman ihtiyacı

doğmuştu. RAM'dan 3-4 milyon USD civarında avans talep edilmiş, KOÇ grubu, Nihat Delibalta'nın geçmiş performansını dikkate alarak prensiplerinde bir istisna yapıp banka teminat mektubu yerine senet karşılığı avans ödemesini yapmıştı.

Böylece, Bağdat ve Musul'a çok başarılı bir ihracat dönemi yaşanmış ve bu durum İran-İrak savaşına kadar sürmüştü. Savaş, bu bölgeye olan ihracatın azalmasına ve giderek yavaşlamasına neden olmuştu. Bu gelişmeler üzerine, RAM'ın da teşvikiyle kurduğu "ERMA Tekstil" firmasıyla ile Amerika pazarına girmeye başlamıştı.

İlk aşamada, Amerika'dan 300.000 adet tişört siparişi alınmış ve bu süreçte RAM'ın bu alandaki bir numaralı ihracat üreticisi konumuna erişmişti. 1988 yılında Rusya pazarına yapılan 500.000 eşofman takımı ihracatıyla ilk ihracat yapan firma konumu kazanılmış ve 1990 yılına kadar RAM ile çalışmalara devam edilmişti.

4.4. Doğrudan İhracat ve Üretimde Çeşitlenme

İhracattaki deneyimler kullanarak, "ÖRMA Tekstil" firması kurulmuş ve bu kez kendi imkanlarıyla doğrudan ihracata geçilerek Avrupa pazarına açılmaya karar verilmişti. Almanya, İngiltere, Bulgaristan ve Rusya ihracat yapılan ülkeler arasında yer almaya başlamıştı. Tekstildeki ihracat, bugün de performans ağırlıklı olarak, devam etmektedir.

İhracatta çok başarılı olunması sonucu sağlanan fonlar ile yine aynı dönemde inşaat sektöründe de faaliyetler yürütülmeye başlanmıştı. Bir arkadaşı ile kurulan ortaklık ile finansmanı Nihat Delibalta'dan imalatı arkadaşıyla birlikte yapmak suretiyle 2002 yılına kadar konut ve ofis inşaatları yapıp satılmaya başlanmıştı. Yine o dönemlerde Florya ve Yeşilköy semtlerinde en çok daire satan konumuna gelinmişti.

2002'de, yeni hükümetle birlikte site inşaatları ve AVM inşaatları dönemi ağırlık kazanmaya başlamıştı. Bu dönemde yeni ortaklarıyla 500 milyon USD'lık TOKİ Ataköy Konakları ihalesi alınmıştı ve 950 konutluk site başarıyla birkaç yıllık dönemde gerçekleştirilmişti. Bu projeden de çok ciddi gelirler elde edilmişti.

4.5. Şirkete Çeşitlenmesinden Holdingleşmeye

Hükümetin enerjide özel sektöre açılma politikaları ve iş insanlarına yönelik enerji işini tavsiye eden açıklamaları yine yönlendirici olmuş ve "DEKAR Enerji" firmasıyla enerji sektörüne girilmişti ve ilk etapta 2008-2010 yıllar arasında üç HES projesi tamamlanmıştı. Yine, bu aşamada, Holdingin şirketin kuruluşu gerçekleştirilmişti.

TOKİ Ataköy Konakları'nın ikamete açılması sürecinde "A Plus AVM" inşaatı başlanmış, bitirilmiş ve bugün de işlevine devam etmektedir.

Aynı süreçte, tekstilciler arasında başlayan otel yatırımları modasına, Nihat Delibalta 'da uymuş ve Bodrum'da bugünkü adıyla DELTA BeachResort olarak bilinen küçük bir otel alıp, geliştirip büyüterek 5 yıldızlı bir komplekse dönüştürmüştü.

A Plus AVM ile birlikte yiyecek sektörüne de girilmiş ve Big Chefs restoranlar zincirinin Ataköy şubesini açılmıştı.

DELTA Yatırım Holding, 2020 itibariyle beş sektörde :”Delta Proje İnşaat Turizm San.ve Tic.A.Ş” ile inşaat, “Delta HotelsMariott”ile turizm, “DeKar Enerji “ ile enerji, “Deyim Gıda Sanayi” ile restoran, “Örma Tekstil San. Ve Tic. A.Ş.” ile tekstilde faaliyetlerine başarıyla devam etmektedir.

Görülebileceği gibi, bir “self-mademan” girişimciliğiyle başlayan süreç, holdingleşmeyle sonuçlanmıştı. Bu holdingleşme girişimi, yukarıda belirtilen holdingleşme türleri ve stratejik yönetim süreçleri itibariyle değerlemeye muhtaç görünmektedir. Bu değerlemeyi, sonuçta belirtilen görüşler ışığında, okuyucuya bırakmakta yarar görmekteyiz.

Ayrıca, burada, Sayın Nihat Delibalta ile Holdingin ve kendisinin bu tanıtıma konu girişimcilik serüvenini, söyleşide özellikle, “her yaptığım işte bir numara oldum ve çok para kazandım” samimi ifadesini biraz daha açma gereği duyulmuştur. Bu holding girişiminin yönetsel boyutunu, işletmecilik uygulamalarındaki stratejilerini öğrenmeye dönük yüz yüze görüşmedeki soruları ve yanıtlarını biraz daha derinleştirmek için, aşağıda, Delibalta’nın ek görüşleri ve değerlendirmelerine yer verilmektedir.

5. YÖNETİM KURULU BAŞKANININ DEĞERLENDİRMELERİ

S: Sayın Delibalta, holdinginizi söyleşiye konu olan başarı sürecinde, Türkiye’de sıklıkla karşılaştığımız krizlerden nasıl koruyabildiniz?

C: Öncelikle, iş hayatımı, “TL ile üretim, döviz ile satış” sistemine oturttum. Bu yaklaşım, şirketlerimin özellikle döviz kaynaklı krizlerde (devalüasyonlarda) hiçbir zarar görmeden kârlı çıkarak faaliyetlerini sürdürmelerini sağladı. Öz kaynakla çalışmaya önem veririm. Şirketlerimin kaynak yapısında en fazla yüzde 20-30 civarında kredi kullanırım. Bu oranı aşmam. Ekonominin gidişatını dikkate alarak, büyük riskli projelerden kaçınırım. Örneğin, tekstil işim tamamen ihracata dayalı. Enerji işimizde üretilen enerji, devlete satıldığı için pazarlama ve tahsilat riski yok. İnşaat işlerimiz ağırlıklı TL maliyetle imalat, döviz fiyatlarıyla satış, kur riski taşımıyoruz. Turizm işinde kaliteli hizmet vermeyi ve tesisi düzenli yenilemeyi gerçekleştirerek müşterilerimize yüksek konfor sunuyoruz ve karşılığını da %95 civarında doluluk ile alıyoruz.

Özetle TL maliyetli üretim-hizmet, USD ve/veya Euro satış ve öz sermaye gücü, başarımızın sırrı budur.

S: Grubunuza bağlı işletmelerde genel müdürlerinizin bağlı olduğu yönetim ilkeleri nelerdir? Hangi alanlarda özerk-özgür davranabilmek tedirler?

C: Genel müdürlerim finansman temini ve kullanım konusu hariç, üretim ve yönetimde tam yetkilidir. Onlar önerilerini getirir son kararı ben veririm.

S: Yenilik ve bilgi teknolojileri alanında izlediğiniz stratejiler nelerdir?

C: Şirketlerimde düzenli olarak ileri teknolojiyi alırım kullanırım. Makine parkını güncellerim. Odamda farklı şehirlerdeki iş yerlerinde faaliyetleri ekrandan izler, internet teknolojisini her alanda kullanmaya önem veririm.

S: Her şirkette farklı mı, aynı rekabet stratejisini mi izlersiniz?

C: Her şirket yöneticisi kendi sektörünün özelliğine göre rekabet stratejisini kendisi belirler. Ancak temel strateji ya da politika olarak müşterinin memnuniyetini ön planda tutarım. Gerektiğinde müşteri şikâyetlerini bizzat takip eder ve gönül alırım.

S: Yeni yatırım kararlarınızı, hangi ölçütlere göre vermektedirsiniz?

C: Bir işe girmeden önce talep analizi, müşteri tanımı yaparım. Bu soruya tatminkâr cevap oluşursa, o talebi karşılayacak en uygun üretimi araştırırım, Bu aşamayı, daha önce de ifade ettiğim gibi, % 80 öz kaynakla yapmayı hedeflerim ve yaparım. En önemlisi, iyi bir ekip oluşturmaya önem veririm. Benim için başarımın temelinde insan kaynağı en öncelikli konudur. Bu söylediklerim olmadan uzun ömürlü bir şirket faaliyeti de olmaz.

S: Bazı sektörlerden çekilme kararı verdiğiniz oluyor mu?

C: Şu ana kadar kurduğum işlerde çok başarılı oldum, herhangi bir işten çekilmedim. Enerji işlerimizde jeotermal enerji de rezervlerin düşük olduğu projeden vaz geçtik. Yine bu alanda yöneticilerimizden kaynaklı bazı tercih hatalarının olumsuz sonuçları bizim bu sektördeki büyümemizi durdurdu.

S: Bir büyüme-gelişmeye ilişkin stratejik planınız var mı?

C: Yeni bir stratejik planımız yok. Kısa dönemde yeni bir yatırım planlamıyoruz.

S: Türkiye’de son yıllarda gözlenen konkordato ve iflasların sizce nedeni nelerdir? Sorun finansal mı? Yönetimsel mi? Etik olmayan davranışlar da var mı?

C: Şirketler sağlam temeller üzerine kurulur, yani öz kaynak yeterliliği oluşturularak iyi yönetilirse, yola başarıyla devam edilir. Talep analizi yapılmadan, doğru üretim metodu seçilmeden şirket kurulursa, öz kaynak da yetersizse, ödemeler dengesi açısından zora düşülür. Böylesi durumlar, şirket yöneticilerini etik olmayan yollara başvurmaya itebilir.

S: İş başarınızda, en kritik unsur, şunlardan hangileridir? Finansman mı? Teknoloji mi? Yönetim mi? İnsan kaynağı (ekip) mi? Bunları önem sırasına göre nasıl sıralarsınız?

C: İnsan kaynağı (ekip), finansman, teknoloji. İnsan kaynağı iyi olmayan başaramaz. Bunlara ilaveten yaratıcı zeka, girişimci olma, hızlı ve çabuk olma çok önemlidir. Pazarı iyi tanımak ve iyi ortak (partner) özellikle yurt dışı faaliyetler için olmazsa olmazlardır.

S: Sizden sonra kuruluşlarınızın aynı başarıyı gösterebileceğini düşünüyormusunuz? Bu konuda hangi önlemleri almaktasınız?

C: Benim yaptığım işlerin aynısını daha küçük boyutlarda oğlum yapıyor. Ben onun işine karışmıyorum o da benim işime. Bu güne kadar işlerini başarıyla götürdü. Benden sonra bir sorun olacağını bu nedenden ötürü beklemiyorum.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLEME

Hukuki açıdan yasada farklı tanımlamalara konu olan holding ve şirketler topluluğunun ana amaçlarının ekonomik birliktelik ve koordineli çalışma içinde faaliyetlerin sürdürülerek gelir ve kâr elde edilmesi olduğu açıktır.

Holding şirket yada şirketler topluluğunun hakim şirketinin ana görevi, bu birlikteliğin sinerjisini, ekonomik ve yönetsel gücüyle birleştirip ortak akıl ile şirketleri yöneterek ekonomik ve sosyal amaçların başarılararak paydaşların mutlu edilmesidir.

Ulusal ekonomi açısından bakıldığında da hangi nam altında olursa olsun şirketlerin büyümesi giderek çok uluslu bir yapıya dönüşmesi, uluslararası alanda rekabet edilmesini kolaylaştıracağı gibi, kendi ulusuna ve ülkesine kazandıracağı gelirlerin dışında sosyal gücüyle, lobi faaliyetleriyle siyasal ve kültürel katkılar da sağlayacaktır.

Holdingleşmenin ve şirketler topluluğu oluşturmanın sağladığı yararlar ve avantajlarına karşın, tekelleşme eğilimlerine girmeleri ve ekonomik güçlerini siyasallaştırmaları yoluyla toplumlarına ve tüketicilere zarar vermeleri de olasıdır. Ancak bunun hukuki düzenlemeler ve etkin denetimlerle önenebilir olduğunu varsayabiliriz.

Netice olarak, Ar-Ge harcamaları, yeni yatırımlar ve yeni istihdam alanları holding ve grup şirketlerinin gücü dahilindedir. Bu yolla ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak katkı sunabilmektedirler.

Türkiye’de yasalar bağlamında Holdingleşme ile ilgili bir-iki madde dışında bir düzenleme olmayışı, şirketler topluluğu ile ilgili olarak da 2012 yılında yürürlüğe giren TTK’da yapılan değişikliklerle konuya bir açılım getirildiği görülmektedir. Hukuk literatüründe de konunun geniş bir şekilde ele alınmadığını görmekteyiz. Holdingler ile yurt içi ve dışı bağlı şirketler arasındaki ilişkilerin de açıklığa kavuşturulması gerekir.

Kavram kargaşasının ortadan kaldırılarak net düzenlemelerle ekonominin lokomotifini olan bu kuruluşlara ilişkin yasal mevzuatın bir an önce tamamlanması çok yararlı olabilecek bir gerekliliktir.

Holding ya da “şirketler topluluğu” arasında bazı yasal farklılıklar olsa da yönetsel olarak baktığımızda ikinci bölümde ele aldığımız “Stratejik yönetim” modelini bu kuruluşları başarıya taşıyabilecek bir yöntem olarak önermekteyiz.

Stratejik yönetim modeli başarıyı tesadüflere ve bilgelige bırakmayan bilimsel ve sistematik bir süreç olarak yönetenleri hep zinde tutan, dinamik olamaya iten, bugünü değil geleceği keşfetmeye yönlendiren, yönetsel gözün biriyle şirket içine bakarken diğeriyle dış dünyada neler olup bittiğinin arayışında olan, bir defalık bir uygulama değildir. Bu model, tüm iş yaşamı boyunca içselleştirilmesi gereken sistematik bir süreç olarak şirketlere, şirketler topluluğunu yöneten tüm birimlere ve aslında tüm birey ve örgütlere önerilebilecek temel bir modeldir.

Delta Yatırım Holding, Başkan Nihat Delibalta'nın, bir kolektif şirketin kuruluşuyla başlayan ve yaklaşık elli yıllık bir süreç içinde zirveye çıkışını yansıtan bir başarı öyküsüdür.

Bu görüşmenin ortaya çıkardığı temel başarı parametreleri olarak: Öz kaynakla çalışmak, toplam kaynağın en fazla yüzde otuzu kadar borçlanmak, üretim ve hizmet maliyetlerini yerel paraya (TL) dayandırırken satış gelirlerini ihracata dayandırmak ya da döviz fiyatlı satışlar yapabilmek, iyi bir ekip oluşturmak, yurt dışı pazarlarda iyi ortak(partner) seçmenin önemi vurgulanmakta, özellikle son iki yılda ortaya çıkan konkordato ve iflasların nedeninin bu kriterlere uyulmamasından kaynaklandığı üzerinde durulmaktadır.

İş insanının yaratıcı zekaya sahip olması, hızlı düşünüp hızlı kararlar alıp uygulamalar yapması, hükümetlerin ekonomik açılımlarının yakından takip edilmesi, verilen işaretin kavranıp gereği yönünde hareket edilmesi, onun başarısını perçinleyen diğer etmenler olarak değer kazanmaktadır.

Sektör ve iş seçiminin öncelikle müşteri profili ve talep projeksiyonuna dayandırılması, imalat ve hizmetin kalitesinden ödün verilmemesi, müşteri memnuniyetinin samimi takibi başarılarının diğer unsurlarıdır.

Yukarıda sıraladığımız başarı faktörleri aslında bilimin de söylediği ve tüm yönetim kitaplarının vurguladığı temel kavramlardır. Bu kitapları ve kavramları, raflarından çıkarıp işletme yaşamına aktarılması beklenir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, Ali, Kavramsal Açından Yönetim, Akdemir (Ed), Örgütlerin Yönetimi, Beta, İstanbul, 2018
- Akdemir, Ali Örgütlerde Stratejik Yönetim, Orion Kitabevi, Ankara, 2016
- Bilgili, Fatih-Demirkapı, Ertan, Şirketler Hukuku Dersleri, Dora, 6.Basım, Bursa, 2018
- Bahtiyar, Mehmet, Ortaklıklar Hukuku, Beta, 13.Bası. (2018)
- Campbell, Andrew&,Whitehead, JoStrategyForTheCorporate Level, John WilleyandSonsLmt, 2014
- Çetiner, Selma-Yüksel Bozkurt E. Armağan, Ticari İşletme ve Şirketler Hukuku, 4. Baskı, Seçkin, Ankara, 2017
- Daft, Richard L. New Era of Management, Sec. ed.Thompson South Western, 2008
- Grant, Robert MxContemporary Strategic Analaysis, Blackwell Publishing Hitt, 2008
- Henry, Antony E Understanding Strategic Management, Press,Sec.Edition, Oxford University: ,2008
- Hill, Charles W,International Business:Competing in The Market place,McGrawHill, 2014.
- Hill, Charles W.&Jones, Gareth R, Strategic Management:AnIntegrated Approach,1989

- Jauch, Lawrence R & Guleck, William Fx, Business Policy and Strategic Management, Second Edition, McGrawHillIrwin, 2008
- Johnson, Gary & Wittington, Richard & Scholles, Kewin Fundamentals of Strategy, Pearson, 2012.
- Johnson, Gary & Wittington, Richard & Scholles, Kewin Exploring Corporate Strategy. Text and Case, Prentice Hall, 2008
- Karabulut, Muhittin, Stratejik Pazarlama Yönetimi, Orion Kitabevi, Genişletilmiş 2.Baskı, Ankara, 2016
- Pulaşlı, Hasan Şirketler Hukuku Genel Esaslar 5.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017
- Robbins, Stephen P, Decenzo, David A Yönetimin Esasları (Çev. Adem Öğüt), Nobel Yayınları, 2013
- Thompson, Arthur A & Stricland III, Jr A.J, Crafting and Executing Strategy, McGrawHillIrwin, 6.th Edition, 2008
- Ülgen, Hayri & Mirze, S. Kadri İşletmelerde Stratejik Yönetim, Beta, 5.Baskı, İstanbul, 2010
- Wheelen, Thomas L & Hunger, J. David x Concept in Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability, Thirteenth Edition, Pearson Education Limited, USA, 2010
- Williams, Kevan, Business Plan, Pearson Education, 2011
- Basic Hukuk Bürosu, (<http://www.basichukuk.com/>) (t: 11 Mart 2018)
(<https://vektordenetim.com/tr/>)(t:2015)
(<http://www.muhasibetr.com/>)(t:28.08.2018)
(<https://tr.wikipedia.org/>)

Augsburg Türk Veliler Derneği 2013-2016 Dönemi Çalışmaları

Zeynep Özel

ATAB 2013-2016 dönemi Yönetim Kurulu Üyesi,
Augsburg-Almanya,

Fahrettin Tuncay

ATAB 2013-2016 dönemi Yönetim Kurulu Başkanı,
Augsburg-Almanya,

ÖZET

Augsburg kentindeki Türk Veliler Derneği (ATDV- Verein Türkische Eltern-Augsburg) Türkiye kökenli ailelerin hem kendi aralarında hem de Alman ve diğer gruplar ve toplumsal birimlerle etkileşimleri (sosyalleşmeleri) yönünde etkinlikler düzenleyen bir Sivil Toplum Örgütü'dür. Dernek, başlangıcından beri, başta birlikte yaşadıkları Alman toplumunun bireyleri, aileleri ve kurumları ile uyum içinde bir arada yaşama kültürünü geliştirme ve farklı grupların birbirlerini olumlu yönlerde etkilemeleri çabaları içinde olmuştur. Dernek yönetiminde görev aldığımız dönemde, Türkiye'den davet edilen bir grup Türk bilim ve sanat kişilerinin de katkısı ile, bir STK olarak, Türk ve Alman toplumları arasında yakın ve dostane ilişkiler kurulmasına nasıl gerçekten yardımcı olabileceğinin olumlu örnekleri olarak sunmak istiyoruz.

1.GİRİŞ

Son yıllarda sivil toplum kuruluşları (STK) toplum yaşamında giderek artan işlevler üstlenmişler ve artan bir önem kazanmışlardır. Bunun bir çok nedeni vardır. Bunlardan birincisi bu kuruluşların, sendika, meslek odaları veya kar amaçlı birlik ve lobilerin ötesinde, bütünüyle kendilerini, kar amacı gütmeyen kamu yararı çalışmalarına adanmış olmalarıdır. STK'lar, genelde, örneğin, çevrecilik ve dünyayı doğal veya insan kaynaklı tahribattan korumak, insanları fakirlikten ve sömürüden kurtarmak veya hayvanlar ve doğal çevreyi yok olmaktan korumak vb amaçları takip ederler. Kendisine bu türden olumlu ve takdire şayan hedefleri belirleyen derneklerin, kendilerine duyulan saygı ve maddi-manevi desteklere de gereksinimleri olduğu açıktır.

STK'ların önemlerinin artmasının diğer bir nedeni de, Avrupa'da (ve aslında tüm dünyada) süregelen ekonomik (bazan da politik) krizler ve çalkantılar sürecinde, politik ve ekonomik sistemde oynayan çoğu aktörün itibarlarını ve paralel şekilde, etkilerini de kaybetme süreci yaşamalarıdır (1). Bu ortamlarda, STK'lar, toplumsal işleyiş ve mekanizmalarla o kadar iyi bağlantıları olamayan ve kısıtlı maddi güçlere sahip olan büyük grupları temsil etme ve onlara koruyucu bir kalkan ve karşı-kuvvet oluşturma potansiyeli taşımaktadırlar. Bu bağlamda, Derneğimizden daha kapsamlı çalışmalar yürütebilen ve uluslar-arası konumları olan bazı STKların

(örneğin Greenpeace, Amnesty International veya Foodwatch), Almanya'da toplum nezdinde özellikle itibarlı olduklarını ve çok sayıda üyelere sahip olduklarını, zaman zaman da kamu yardımları aldıklarını görüyoruz (2).

Ancak, yerel ve özellikle Almanya'da yaşayan Türk ve diğer etnik kökenli aileler ve kişilerin kurdukları dernekler, işlev olarak farklı konumdadırlar ve genelde, (alman) kamu fonlarından yararlanmaları zordur ve yalnızca yeni üyelerinden sağladıkları aidat gelirleri, bağışlar ve yaptıkları etkinliklerden elde ettikleri mütevazı kaynaklar ile yetinmek zorundadırlar. Ancak, işlevleri olarak, siyasi partiler ve diğer politik güçler tarafından yeterince göz önüne alınmadığı düşüncesinde olan gruplardan çıkarak ve onları çeşitli şekillerde temsil ederek, Almanya sosyal ve çalışma hayatına katılmalarını sağlayarak veya buna yardımcı olarak, ülke ekonomisine de önemli katkılarda bulunurlar. Bu türden dışlanma hissi yoğun olan gruplar arasında Türkiye kökenli işgücünün ve onların aileleri de bulunmaktadır. ATDV bu türden düşüncelere açık olan ve Augsburg'ta yaşayan Türk aileler penceresinden, kendilerinin Alman toplumundaki yerlerini tanımlama, işleyen sistemi anlama ve toplumlararası uyuma katkıda bulunabilme çabalarının bir aracı olarak ta görebiliriz.

Diğer taraftan, aynı gruplar ve Alman kamu ooyu nezdinde, STK'lar olarak örgütlenmenin de çoğu kez işe yaramadığı, siyasi partiler ve politik güçler tarafından yeterince göz önüne alınmadığı düşüncesi de oldukça yaygındır. Bu nedenle, STK'lar (bu arada, ATDV) sivil halkın siyasi kararlara daha çok katılmasının yollarını açma çabaları içinde olmalıdırlar

Bu sunumda, daha çok yerel düzeylerde etkinlikler düzenleyen ve Almanya'daki Türk toplumu için önem arzeden (kendimizin de yönetiminde görev aldığı) yerel ölçekli bir derneğin çalışmalarında karşılaşılan bazı sorunları ve bunları aşma gayretlerini konu edineceğiz.

2. ALMAN YASALARINDA DERNEKLER

Alman medeni kanunu (BürgerlichesGesetzbuch - BGB), STK'lar rolündeki dernekleri, 21-79'uncu maddeler (§§ 21-79) içinde şu şekilde tanımlamaktadır:

- Derneğin **amaç** ve **çalışma felsefes** tanımlanmalıdır (§ 57, 58, BGB)
- Derneğin en az 7 üyesi olmalıdır (§ 56 BGB).
- Yılda en az 1 toplantı yapılması gereklidir.
- Bu toplantıda Yönetim Kurulu (YK) seçilir.
- YK kendi arasından bir başkan seçer (§ 26 BGB).
- YK , derneğin yasal kaydını ve yönetimini Dernekler Kayıt Dairesi'ne (DKD) yaptırır.
- DKD tarafından kayıt sonrasında dernek tüzel kişiliğe kavuşur
- Dernek topluma yararlı olmak amacını taşırlar. Örnekleri 25AO'da verilmektedir.

- Bazı koşullar sağlandığında (56 OA) Dernek bir takım vergilerden muaf hale gelir.

3. AUGSBURG TÜRK VELİLER DERNEĞİ ÇALIŞMA İLKELERİ

Halen Almanca adı VereinTürkischerElternAugsburg adı ve VTE-A kısaltması yanında, Augsburg Türk Veliler Derneği karşılığı olarak ATVD kısaltmalarını kullanan derneğimiz, 1983 yılında Türk veliler (anne-babalar) tarafından kurulmuştur. (Aslında şunu belirtmeliyiz ki, Almanya’da farklı kentlerde benzeri VTE dernekleri olmakla beraber bunlar birbirlerinden bağımsız çalışırlar ve (şimdilik) ortak bir çatı dernekleri yoktur. Ancak, Augsburg’da tüm Türk dernekleri kapsayan bir çatı örgütü olmakla beraber, semsiye örgütün diğer derneklere müdahale hakkı hukuken yoktur.)

ATVD’nin, VTE-Augsburgolarak Facebook sayfasında bildirdiği gibi (3), dernek olarak, kendisine **amaç** olarak seçtiği “çocuklarımıza ve gençlerimizin eğitimde başarılı olmalarını sağlamak, ahlaki değerler kazandırmak ve sosyal imkanlarını genişletmek amacıyla eğitim ve öğretim konularını içeren çalışmaları Augsburg genelinde desteklemek“ yönünde çalışmalar yürütmektedir.

Derneğin çalışma felsefesi başlığı altında ise “veliler-arası dialoğu güçlendirip onların resmi eğitim ve öğretim kuruluşlarıyla olan ilişkilerini ve iletişimi sağlamak; ortaya çıkan veya çıkabilecek olan problemleri değerlendirip çözüm önerileri hazırlamak“ görüşleri ifade edilmektedir (3).

Bu amaç ve felsefe kapsamında ATVD (VTE-A) Almanya’da yaşayan Türk cemiyeti ve Alman toplumu arasında dostane ve işlevsel ağlar, bağlantı ve bağlılıklar kurmayı hedeflemektedir. Bu nedenle, etkinliklerimiz ve kendine belirlediğimiz görevler arasında, bu iki grup arasında temas ve ilişkiler kurup bunları samimi ve yararlı etkinlikler planlamak ta yer almaktadır. Bu nedenle, ATVD üyeleri ve temsilcileri, hem Almanların, hem de Almanyada yaşayan başka grupların ve benzeri derneklerin etkinliklerine katılmak, kendisini oralarda tanıtmak, onları kendi etkinliklerine davet etmek gibi amaçlar da taşımaktadır. Bu alanda yaptığımız çalışmaları ayrı başlıklar haline ve etkinliklerimizden resimlerle dikkatinize sunmak, gerekirse, eleştiri ve görüşlerinizi almak arzusundayız.

4. AUGSBURG TÜRK AİLELER BİRLİĞİ ÇALIŞMALARINDAN ÖRNEKLER

Bu çalışmalarımızı, kolay takip edilebilmesi açısından, ilgili maddeleri maddeler halinde sunacağız.

- (1) ATAB (VTE-A), yaptığı etkinlikler ve Türk ve Alman ailelerini kaynaştırma, kent yönetimi ile samimi ilişkiler içinde olma gibi çalışmaları ile, Augsburg’da tanınan ve sevilen bir dernek durumundadır.
- (2) Derneğimiz, uzun süre kendisine Almanya’da yaşayan Türk ailelerinin çocuklarını Almanya’daki iş hayatına hazırlamayı ve bu

çocukları iş hayatında rekabete girebilecek bir hale getirebilmek amacıyla yaptığı çalışmalarla da Augsburg'da tanınmıştır.

- (3) ATAB Yönetimine 2013 yılı Genel Kurulunda Seçildik ve 3 yıl süre görevde kaldık. Bu sırada, Fahrettin Tuncay Yönetim Kurulu Başkanı, Zeynep Özel de Yönetim Kurulu'nun 4 üyesinden biri olarak görev görev yaptık.
- (4) Dernek çalışmalarımızın geleneksel örneklerinden biri, Augsburg'da yabancı ve yabancı kökenli üyeleri taraflarından kurulan sivil toplum kuruluşlarına adanan, şehir yönetimi tarafından da desteklenen özel günlerin olmasıdır. Böyle günlerde, Augsburg'un kent merkezinde bulunan **Rathausplatz**'da (Augsburg Belediye Sarayı Meydanı) bir VTE-A çadırı ve masaları için bize ayrılmış özel bir yerimiz vardır.

Bu etkinliğe, ATVD (VTE-A)'den başka, Mezopotamyalılar Derneği, Afrika ve Asya Ülkeleri kökenli işçiler ve çalışanlarına ait dernekler de katılırlar. Belediye kayıtlarına göre, Augsburg'da bu türden değişik 140 farklı grup bulunmaktadır. Bu kapsamda, bu grupların hemen hemen hepsi, kendilerini tanıtmak ve özellikle de yerel mutfaklarında özel menü ve yemekler ve hediyelikler (ücreti karşılığı) sunma yarışındadırlar.

- (5) ATVD (VTE-A) olarak diğer önem verdiğimiz konu, Türkiye'nin ulusal bayram günlerinde, düzenli olarak, anma, tanıtım ve eğlence ortaklığında, Alman ve diğer ailelerin de katıldığı etkinlikler düzenlemesidir. Örneğin her yıl 23 Nisan Çocuk Bayramı, aileler ve çocuklarının katılımı ile uygun mekanlarda ve diğer ulus ve grupların çocuklarının da katılımı ile kutlanır. (Fotoğraf 1,2).



Foto 1: 23 Nisan 2013 törenlerinde kızlarımız



Foto 2: Aynı törende diğer ulus çocukları

Bu toplantıların bir çoğunda, Federal ve Eyalet Milletvekilleri katılmakta ve zaman zaman da konuşmalar yapmaktadırlar. Bu kutlamalardan 2013 yılında yapılanlarına katılmış olan bir Eyalet parlamentosu milletvekili ve Augsburg Belediye başkanı burada verilen 2 fotoğrafta (Şekil 1 ve 2) görülmektedirler. Augsburg Belediyesi, çoğu kez, bu etkinliklerimiz sponsorluk ta yapmaktadır.



Foto 3: Sosyal Demokrat Parti Bavyera Eyalet

Parlamentosu milletvekili Harald Güller (solda), VTE Başkanı Fahrettin Tuncay, Augsburg Belediye Başkanı Kurt Gribl (sağda) bir arada görülüyor.

(6) ATAB olarak 2013 yılı Cumhuriyet Bayramı ve 10 Kasım Atatürk'ü anma etkinliklerimiz burada özellikle konu edilecektir.

Doğru bağlantı ve yaklaşımlarla Türk ve Alman toplumları arasında olduğu kadar, Türk toplumunun farklı kesimleri arasında da ortak noktalar ve dayanışma ruhu yaratma çabalarının bu örneğinde, davetimize icabet ederek aramıza katılan gelen 3 kişilik Türk Üniversite öğretim üyeleri heyetimizin de başarılı sonuçlarda katkısı olmuştur. Bu kutlama çalışmalarımızı ayrıntılı olarak sunma amacındayız.

5. 2013 YILI CUMHURİYET BAYRAMI VE ATATÜRK'Ü ANMA ETKİNLİKLERİMİZ

Fahrettin Tuncay ve ekibinin adı geçen başkanlık döneminde bu etkinliklerde yenilik olarak, ilk kez Türkiye'den, her biri kendi alanlarında uzman Üniversiteli misafirlerimizden oluşan 3 kişilik heyetimiz, hem Augsburg Üniversitesi, hem kent yönetimi ve kentimiz politik kişilikleri tarafından kabul edilmişler ve karşılıklı görüş alış-verişinde bulunmuşlardır. Üniversitede verdikleri peşpeşe ve birbirine bağlı 3'lü konferansları, Belediyemizce yapılan sunum ve kabullerdeki ağırlanışları ve Alman politik figürleri ile samimi görüşmeleri bakımından, Türk-Alman toplumsal ilişkilerinde de, doğru ve zamanlı adımların iki toplumun kaynaşmasına katkılarda bulunacağı tekrar görüşmüştür. Bu etkinliklere katılmalar, aynı zamanda Almanlara da (tekrar) Türk kültürünü ve Cumhuriyet'i daha yakından ve doğru tanıma imkanı sağlamış, Augsburgsiyasetçiler açısından da Türk secmenlereulasabilme yolu olmuştur. Bu, aynı zamanda, yönetimde olduğumuz dönemdeki çalışma felsefemiz konusunda da sizleri aydınla tacaktır.

2013 yılı 29 Ekiminde Cumhuriyet Bayramı kutlamaları ile başlayıp 10 Kasım'da Atatürk'ün ölümünün anılması ve hakkında dernek üyeleri ve Türkiyeden davetimize yanıt veren Prof Ali Akdemir ve 2 arkadaşının katıldığı etkinlikler, misafirlerimizin Augsburg Üniversitesi'nde daha çok Türk dinleyiciler bulkunması nedeni ile Türkçe gerçekleştirilmiştir. Olmuştur. Diğer bölümde bu değerli grubumun da katkısı ile gerçekleştir diğimiz etkinlikleri özetleyeceğiz.

(1) İlk etkinlik AugsburgÜniv. Konferans Salonunda 28 Ekim 2013'te, saat 14:00-18:00 arasında gerçekleştirilen peşpeşe 3 konferans olmuştur. İlk konferans, Çanakkale 18 Mart Üniv. (ÇOMÜ) Eski Rektörü Prof Ali Akdemir tarafından "**Toplumlarda Liderlik ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü**" konusunda verilmiştir. Daha sonra, Mersin Çağ Üniv. Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı Prof Mehmet Emin Özel, "**Bilim Toplum İlişkileri ve Cumhuriyet Döneminde Bilim**" konulu bir konuşma yapmış, bunu Fatih Sultan Mehmet Üniv. Güzel Sanatlar Fak. Öğretim Üyesi Dr Latife Aktan "**Geçmişten Geleceğe Türk Çini Sanatı**" başlıklı konuşması izlemiştir (Foto 4,5).



Foto 4: Prof Akdemir Üniv.'deki konuşmasında



Foto5: Konuşmalar sonrasında toplu resim.

(2) 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı kutlamaları sırasında, Belediye Binasında yapılan görüşmelerde, 2 konuşmacı hocamız (A.A. ve M.E.Ö.) ve ATVD Yönetimi üyeleri (T.T. ve Z.Ö) Türk Heyetimizin kabulü, Belediye Sarayını gezdirilmesi ve karşılıklı görüş alış verişi de gerçekleştirilmiştir (Foto 6,7).



Foto 6: Prof Akdemir Belediyede.



Foto 7: Türk heyeti, Belediye BşkVk. ve ATVD üyeleri



Foto 8: Belediye Başkanımız öğrencilerimizle (altta)



Foto_9: ATVD Başkanı F.Tuncay'ın Cumhuriyet Bayramı konuşması (solda)

(3) Aynı günün akşamı, ATAB tarafından ayarlanan bir salonda ailelerin ve çocukların katılımı ile Cumhuriyet Bayramı kutlaması gerçekleşmiş; Belediye Başkanının katılımı (Foto 8), ATVD Başkanı F.Tuncay'ın konuşması (Foto 9), öğretmen ve öğrencilerin konuşmaları, okunan şiirler, şarkılar, çocuklarca hazırlanmış oyunlar ve sunulan/getirilen yiyeceklerin afiyetle yenmesi ile tamamlanmıştır.

(4) 3 Kasım'da ile yazarlarımız ve misafirlerimizden oluşan heyetimiz Bavyera'da yönetimde olan Hristiyan Demokrat Parti Augsburg Milletvekili tarafından kabul edilmiş ve karşılıklı görüş alış-verişi ile devam etmiştir. Milletvekilinin, aydın ve donanımlı heyetimiz karşısında bir miktar şaşkınlığa uğradığı dikkatimizden kaçmamıştır.

(5) 5-8 Kasım arasında misafirlerimiz tarihi bir kent olan Augsburg'un çeşitli anıtsal yapılarını ve diğer yönlerini (Belediyesimizin de katkıları ile) görme ve tanıma fırsatı bulmuşlardır.

(6) **9 Kasım** günkü dinlenme sonrasında 10 Kasım'da Atatürkü anma etkinliklerine geçilmiştir. Bu noktada misafirlerimizi en çok duygulandıran da, anma töreni ve konuşmalar sonrasında, halkın da yoğun katılımı ile, yerel bir camide Atatürk için okunan Mevlid olmuştur.

(7) Misafirlerimiz, Augsburg'dan ve Augsburgerlulardan gördükleri sıcak ve yakın dostluk duyguları ile, 2 haftaya yakın süren ziyaretleri sonucu, **11 Kasım**da uçakla kentimizden ayrılmışlardır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Almanya’da yaşadığımız bu basit ve sıradan sayılabilecek bir “sivil toplum kuruluşu yöneticiliği“ deneyimi, örgütsüz halkın devlet ve resmi politikalar yanında ve karşısında en önemli silahlarından birinin sivil toplum kuruluşları olduğu gerçeğini bize yaşayarak göstermiştir. Ancak, bu kuruluşların her türlü devlet müdahale ve etkisinden uzak olması gereği vardır. Yoksa, toplumla devlet ve 2 toplum arasındaki iletişimi sağlama ve ortak zeminler oluşturma görevlerini hakkı ile yapabilmesi olanağı yoktur.

Nitekim bizim dönemimiz sonrasında, yürüttüğümüz Atatürkçü, laik ve dürüst etkinliklerimizin, yine kendi aramızdan çıkan, muhtemelen uyum sorunları ile boğuşan ve kullanılmağa hazır vatandaşlarımızın bazılarının, durumdan (milli günlerimizi coşku ile anmamızdan, Atatürk için anma toplantısı ve Mevlid düzenlememizden, Türkiyeden gerçek bilimcileri davet ederek Türk toplumunu çağdaş yönde etkilemeğe çalışmamızdan, Alman toplumuna Türkiye’nin laik ve çağdaş yüzünü çalışma çabalarımızdan ...) vazife çıkararak, yönetimimiz ve etkinliklerimizin kendilerince beğenmedikleri yanlarını(!) Konsoloslüğümüze ve Türkiye’deki bağlan tılarına jurnallendiği anlaşılmaktadır. Çünkü, Başkanımız F.Tuncay’ın, görevinden ayrıldıktan sonra, 2017 yılında, Türkiye’den dönüşünde yaşadığı olaylar (kendisi Alman vatandaşı olmasına karşılık pasaportuna el konması ve 1 ay kadar İstanbul Hudut Güvenliği polislerince, hiç bir neden bildirilmeden Almanyaya gelmekten alıkonulması), en büyük olasılıkla, kendisi gibi düşünmeyenlerce, tarafımıza yapılan bir gözdağı olarak yorumlanmaktadır.

Bu tür baskıcı ve anti-demokratik davranışların, STK’ların gerçek fonsiyonlarını icra ederek daha uyumlu ve müreffeh toplumlar inşa etme çabamızı yavaşlatacağı açıktır.

REFERANSLAR:

- (1) <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/freytags-frage-welche-rolle-sollten-ngos-spielen/24103510.html>
- (2) https://www.facebook.com/pg/VTEAugsburg/about/?ref=page_internal
- (3) <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/freytags-frage-welche-rolle-sollten-ngos-spielen/24103510.html>

Hastane Girişimciliğinde Yönetim Bileşenleri ve Liderlik

Bünyamin DALVİVİDENTA
drbunyamindal@gmail.com

ÖZET

Baş döndürücü hızla değişen dünyada hastanelerde çağdaş yönetim anlayışı öğretici liderlik gerektirmektedir. Sağlık sektörünün kendine has yönetim tarzı, uygulamaları, sorunları ve engelleri olduğu halde sektörü sadece sağlık hizmetlerinden ibaretmiş gibi ele almak veya düşünmek yerine hem sağlık hem de yönetim şeklinde iki farklı kulvarda hareket eden kurum olarak telakki etmek, bu sorunların tespiti ve çözümünü yönünde oluşmuş olan önyargıları aşmamızı sağlayacaktır.

Bu bağlamda hastanelerin mevcut yönetsel problemleri irdelenip çözüm yolları önerilecektir. Sunulacak olan çözüm yollarını kapsayacağı alanlar kısaca:

Hastane Örgütü Yönetim Kavram ve Konseptinde Liderlik: Çağdaş Yönetim Tanımı ve Veriye Dayalı Karar Alışkanlığı, Paydaşlar Arası Etkileşim, Çatışma Yönetimi Ve Karar Alma Sorumluluğunda Yönetim, Stratejik Yönetim Konsepti, Yönetimin 4K'sı ve Öğretici Liderlik

Başarının ve Karlılığın Sürdürülebilirliği: Proaktif Mali Yönetim, Karlılığın ve Büyümenin Sürdürülebilirliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, İşgörenİşbirliği ve Kariyer Planlaması, Satın Alma, Stok Yönetimi ve Hastane Bilşimi

Değişen Koşulların Hastane Örgütüne Etkileri: Yönetim Konseptinin Değişen Koşullara Adaptasyonu ve Takım Ruhu, Multidisipliner Yönetim Anlayışı ve İtibar Yönetimi

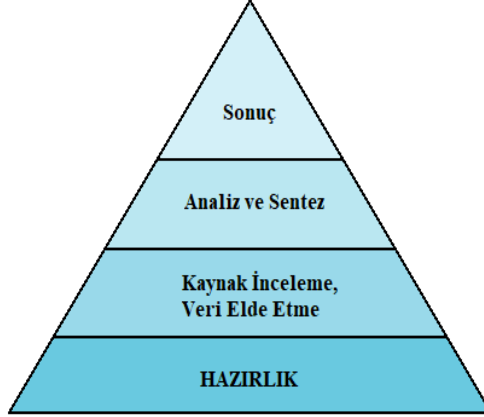
Özel Konak Hastaneleri Örneği: Fark Yaratma ve Öncü Olma İlişisine Göre Yönetim, Rekabet Üstünlüğü, Online Maliyet Esasına Göre Yönetim ve Check-List Uygulaması, Kar Merkezli Departmanlar Arası Rekabet Oluşturulması ve Yönetimi

AnahtarKelimeler: Öğretici Liderlik, Stratejik Yönetim Konsepti, İtibar Yönetimi, Rekabet Üstünlüğü

GİRİŞ

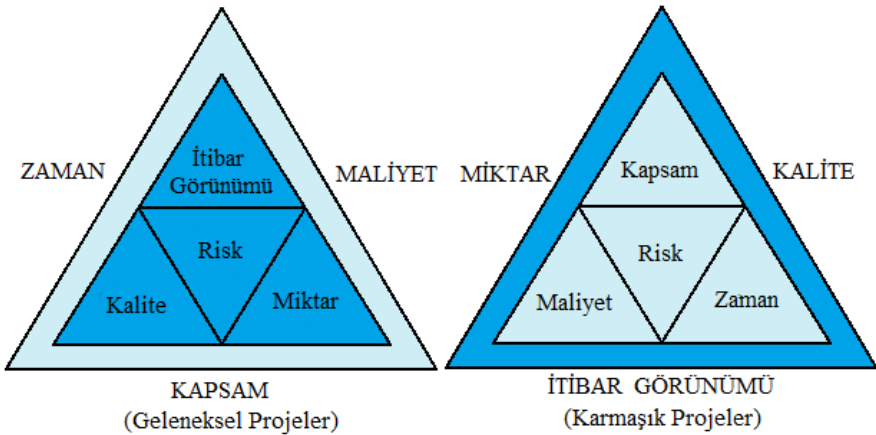
Sağlık kurumları, tüm teknolojik alt yapısına rağmen yoğun bireysel emeğin olduğu işletmelerdir. Dolayısıyla tüm süreçlerinde insana dayalı hizmet verme ve yine insana dayalı hizmet alma faaliyetleri hastanelerde büyük ölçüde hizmet veren grupların birbiriyle uyum içinde hareket etmesiyle sağlanabilmektedir. İnsan kaynağı, tüm örgütlerin ana malzemesi ve en temel belirleyicisidir. Bu nedendir ki hastanelerde yönetici davranışları, kurum aidiyetinde ve çalışan motivasyonunda belirleyicidir.

Hastane örgütlerinde ilk basamak ‘‘Planlama’’ aşamasıdır. Plan,başlama kararı verilen bir sürecin ilk basamağı olduğu gibi aslında temelidir.Planlama olmadan yapılan her iş ve işlem çok maliyetli ve inovasyondan yoksun ilkel bir girişim ve yönetim biçimidir..



Şekil 1. Hastanelerde planlama ve kurulum aşamaları

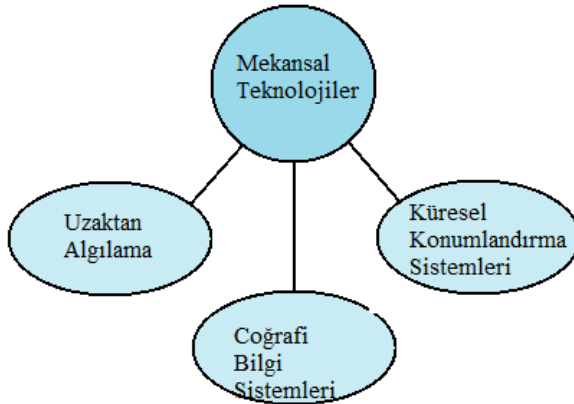
Şekil 1’ de görüldüğü gibi hastane örgütü planlama ve kurulumu 4 aşamada gerçekleşir. Tüm bu aşama ve işlerin tam zamanlı ve eşgüdümlü gerçekleşmesi içinde profesyonel yönetim anlayışı ve bilgisi şarttır. Yatırımcının, bir başka göz önünde bulundurması gereken bilgi ise (Şekil 2) görülen : 1-boyut(kapsam),2-zaman ve 3)Maliyet parametrelili eşkenar üçgen dir.Burada hangi parametreyi değiştiren diğer parametre azalacak yada artacaktır.Bu bilinçle yönetilmeyen her süreç dış çevre koşullarında herhangi bir değişim olmasa bile hedeflenenden çok uzak sonuçlar doğuracaktır.



Şekil 2. Kısıtlamalar (Kerzner, 2017:8)

1.1. Yer Seçimi ve Ölçek Belirlemesi

Hastane girişim kararının ardından ilk karar verilmesi gereken konuların başında yer seçimi hastane ölçeğinin belirlenmesi olmalıdır. Öncelikle (Şekil 3) de görülen mekansal teknolojiler kullanılarak (1-Küresel konumlandırma sistemleri 2-Uzaktan Algılama 3-Coğrafi bilgi sistemleri) yerin doğru bir yer olduğundan emin olunur. Ayrıca yer seçimi yapılırken ulaşım, şehrin büyüme hızı ve şehrin büyüme yönü dikkate alınmalıdır. Toplu ulaşım imkanları ve güzergahları gözardı edilmemelidir. Hitap edilecek kitlenin sosyal ve psikolojik algısına uygun bir bölge tercih edilmeli ve seçilen yer ile hedef kitle arasında ekonomik ve sosyal uyumsuzluk olmamalıdır. Mümkünse trafiğin akış yönünde ve tarafında bir yer tercih edilmelidir. Yerin trafikte sürücü ve yolcuların rahatca göreceği bir yerde konumlanması yani tabela değeri ve PR için katma değer oluşturacak , bilinirliğine olumlu katkı sağlayacaktır. Böylece başarının 4D sinden birisi doğru şekilde konumlanmış olacaktır. Hastane ölçeği belirlenirken de ulusal ve uluslararası oranlar dikkate alınmalı hastane yeri merkez kabul edilerek hitap edilen ilk 5 km çaplı dairedeki nüfus ve diğer kamu ve özel rakipler dikkate alınmalıdır. Sonra 10 km çaplı dairedeki nüfus ve rakipler, ardından 30 km çapındaki daire içinde kalan nüfus ve rakipler dikkate alınmalıdır. Bu veriler ışığında ve nüfus artış hızı ve yönelimide dikkate alınarak hastane ölçeği belirlenmelidir.

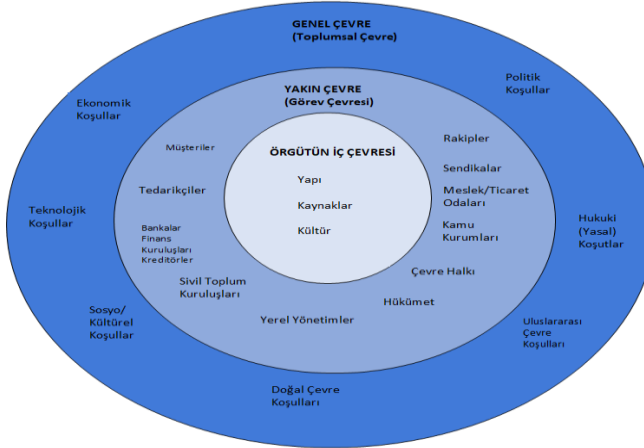


Şekil 3.Mekansal Teknolojiler

1.2. Öncelikli Branşların, Hastane Ölçeğinin ve Branş Ağırlıklarının Saptanması, Stratejik Hazırlık

Yer seçimi ve ölçek hastane örgütü boyutu belirlendikten sonra hangi branşlar ve ağırlıklarının ne büyüklükte olacağı belirlenmelidir. Niş Pazar ve rekabet üstünlüğü yaratmak için bu oldukça önemlidir. Örneğin ulusal ve uluslararası rasyolara göre bypass olan hasta oranı nüfusun %4 üdür. Nufusa

göre yeteri kadar hizmet sunucusu var ve bölgede boşluk yoksa bu branşa yatırım yapmak ve onu hastanenin ağırlık merkezine koymak hiç de akılcı olmayan bir ekonomik girişimdir. Eğer siz sosyal sorumluluk projesi olarak hastane yapmıyor iseniz. Eğer yeterince sanayi kuruluşu barındırmayan kimyasal ve mekanik yanık vakaları olmayan veya olma ihtimali az olan bir bölgede hastane kuruyorsanız yanık ünitesi kurmak gibi nostaljik bir tutkuyla ciddi maliyetlere katlanıp kurmayı düşünmezsiniz. Belkiyenidoğan yoğun bakım hizmet sunucusuna ihtiyaç duyulan bir bölgedesiniz ve bu alanda ciddi talep var. Siz de bu branşı ağırlık merkezi yaparak niş bir pazar yaratmış olacaksınız ve rekabet üstünlüğü ile karlı bir hizmet sunucusu olacaksınız. Hangi sektörde hangi işi yapıyor olursanız olun öncü olmadığınız takdirde katma değer yaratamaz ve arzu edilen büyüme hızına ve karlılığa ulaşamazsınız.



Şekil 4. Eren,2019;9;Wheelen ve Hunger, 2012;64 ten uyarlanmış ve Akdemir,et al 2019;413

1.3. Mimari Tasarım ve Ergonomi

Mimari ve ergonomi birçok bina için önemlidir ancak hastane yapılarında çok daha önemlidir. Claude Monet' in dediği gibi "Güzelliğin iyileştirici bir gücü vardır" Estetiğin ve renklerin duygu durum üzerinde ki olumlu etkileri bir tarafa dakikaların çok önemli olduğu hastanelerde bir departmanın yeri ilişkili birimlere yakınlığı kolay ulaşılabilirliği hayat kurtarır.

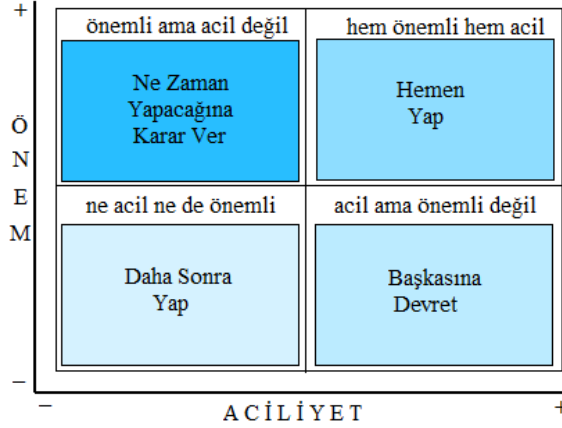
Hastane binalarının fiziksel özellikleri, gerek yönetsel, gerekse hasta bakım kalitesini de etkilemektedir. Bina kalitesi, işlevsel, psiko-sosyal ve teknik kaliteler bağlamında incelenebilir: iyileştiren hastane tasarımı kapsamında bu kalite parametrelerinin karşılıklı etkileşimi gözönüne alınarak, mekansal, estetik, sosyal kalite parametreleri ve konfor önem kazanmaktadır.

Kullanıcıların mümkün olan en kısa ve kolay biçimde bakıma ulaşma gerekliliği, mekansal organizasyonun tıbbi personel ve bakım gerekliliklerine uygunluğu, temel gereklilikler haline gelmektedir. Yol-yön bulma ve oryantasyonun sağlanmasının, hasta ve yakınlarının endişe ve gerginliği üzerinde büyük etkilerinin olduğu bilinmektedir. Ulaşılabilirlik, binaya ulaşım imkan ve yolları, binaya yaklaşım, yeterli park alanlarının varlığı ve mekanlardaki tüm işlev ve donatıların, tüm kullanıcılar için uygunluğu, kolaylığı ve güvenliği konularını kapsamaktadır. Estetik kalite, binanın iyileştirme işlevini ve rahatlatma duygusunu iletmesi, hasta ve ziyaretçi psikolojisine fiziksel mekanın estetik özelliklerinin katkısının göz önünde bulundurularak tasarım yapılması olarak özetlenebilir. Konfor „Hasta ve ziyaretçilerin hastane deneyimleri sırasında, görsel, işitsel, termal ve kokusal konfor koşullarının sağlanması ve ergonomik tasarımın var olmasına ilişkin konular konfor başlığı altında toplanmaktadır.

Yönetim, sağlık kurumuna ait kararları vermek ve kurumun gelecekteki politikalarını belirlemek açısından karar verici bir rol oynadığından, tasarımda yönetimin katılımı oldukça önemli bir konudur. Hastane binasında yapılacak değişiklikler, adaptasyonlar ve binanın büyütülüp genişletilmesi için gerekli karar ve uygulamaların takibi, tıbbi aletlerin alınması, yeni teknolojinin takibi, akredite olma isteği ve bu sürecin başlatılması gibi konular, yönetimin aldığı kararlardır. Uygun tasarımın yapılması işten kaynaklanan sağlık sorunlarının azaltılmasına yarayabilir. İyi bir tasarım, personel için de birçok fayda sağlayabilmektedir. Bunlar; stresi azaltmak, rahat ve hoş bir çalışma ortamı sağlamak ve işe gelmeme sürelerini kısaltıp personel devir oranlarını azaltmak gibi konulardır. (YTÜ Mim. Fak. E-Dergisi A. S. Ergenoğlu, A. Aytuğ Cilt 2, Sayı 1, 2000)

1.4. İş Planlarının Hazırlanması

İş planları hazırlanırken mutlaka işin ne olduğu kimin yapacağı ne zaman yapılacağı ve kimin sorumluluğunda olacağı yazılı bir şekilde hazırlanmalı. Tahmini bütçeler realistik ve en konservatif şekilde hazırlanmalı. İşletme sermayesi ilk yıl için bütçelenip finansının nasıl sağlanacağı mutlaka belirlenmeli. İş planları hazırlanırken boyut (ölçek) zaman ve bütçe dengeli üçgen kavramlarından birinde yapılacak değişimin diğerlerini etkileyeceği asla unutulmamalı. Başarının kaldıraçları olan yazılım, işgücü, medya ve sermaye kaldıraçları çok efektif vede dengeli kullanılmalı



Şekil 5. (Krogerus,Tschäppeler,2008;11)

1.5. İş Programlarının Hazırlanması

Hastane iş programını hazırlarken, Planlama iş programı hazırlık ,İnşaat iş programı hazırlık, Ekipman montaj ve açılış iş programı hazırlık, İşletme süreç yönetimi ve manuellere tamamlanması iş programı şeklinde hazırlık süreçleri olarak dört başlık altında ele almak ve yönetmek gerekir.

2. HASTANE ÖRGÜTÜ YÖNETİM KAVRAM VE KONSEPTİNDE LİDERLİK

2.1. Çağdaş Yönetim Tanımı ve Veriye Dayalı Yönetim Anlayışı

Yönetim, eski tanımı ile “Başkaları aracılığı ile iş yapma eğlemi”olarak ifade ediliyordu.Kime lazım dimahiyetinde,iş gören yani işçi çalıştıran kişilere lazımdı.Bu gün çağdaş tanım ise :Doğru bilgi ile doğru karar alma yeteneği,yönetim olarak tanımlanıyor.Yani alternatifler arasında en iyisini seçme becerisidir.Çok alternatifiniz olsada çoğu zaman tek seçim yapmak zorunda kalırız.En doğru seçimleri yaparak anlamlı bir yere gelirsiniz.Aksine yanlış seçimler yapa yapa da felakete sürüklenebilirsiniz (.Akdemir,et al,2018 :31) Kime gerekli herkese gerekli.Cebinde 20 tli olan bir öğrenciye de lazım. Bu para ile kitap mı alayım sinemaya mı gideyim gibi karar verme durumları karşısında vereceği doğru bilgi ile ihtiyacın doğru tanımlanması gerekir. Doğru kararlar onu başarıya, yanlış bilgi ile yanlış kararlar ise başarısızlığa götürecektir.Yada ev hanımı olan Ayşe teyze kenara artırdığı bir miktar parasıyla kişisel bakım ürünlerimi alayım altın mı alayım seçenekleri arasında doğru karar verirse çıktısı farklı, yanlış karar verirse çıktısı farklı olacaktır.

Yönetim, verimliliği artırmanıza yönelik bir sanattır. Aşağıda yer alan Tablo 1 de yönetici ve lider arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Tablo 1. Yönetici ve Lider (Akdemir,2018;287)

| | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Yönetici | Lider |
| Yöneticidir | Yenilikçidir |
| Var olanı devam ettirir | Farklılık ve farkındalık yaratır |
| Örgütün yapısıyla ilgilenir | Örgütteki bireylerle ilgilenir |
| Denetim odaklıdır | İş görenleri güçlendirir |
| Bakış açısı kısa dönemlidir, örgüte yarar sağlar | Stratejik ve uzun vadeli bakış açısına sahiptir, insan kaynağına yarar sağlar |
| Alt ve yönetsel kademelere bakış | Çevreye bakış |
| Koruyucu | Geliştiricidir |
| İşi doğru yapan | Doğru işi yapan |
| Klasik anlamda iyi askerdir | Kendisidir |
| Düşünceleri doğrudur | Doğru düşüncededir |
| Var olan durumu kabul eder | Var olan duruma karşı çıkar |
| İşgörenler tarafından saygı gösterilir | İşgörenler tarafından sevgi gösterilir |
| Resmidir | Her durumda resmi değildir,gayriresmidir |
| Politiktir | Gerçekçidir |

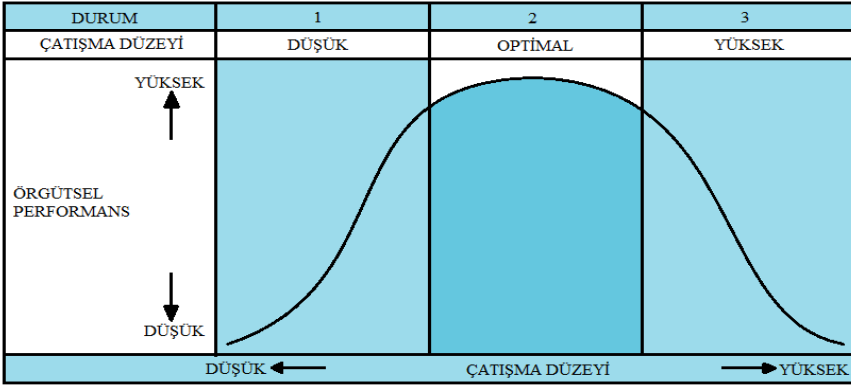
2.2. Paydaşlararası Etkileşim ve Çatışım Yönetimi

Bir arada yaşamının getirdiği etkileşim sürecinde karşılaşılan durumlardan biride çatışma diye adlandırdığımız kavramdır.Çatışmalar çok değişik ortamlarda,şekillerde ve düzeylerde,farklı nedenlerden,farklı kişiler yada gruplar arasında ortaya çıkabilmektedir.(Saruhan ve Yıldız,2017;387)

| | |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Geleneksel Görüş | Çatışma, örgütlerde ortaya çıkan 'hata'lardan kaynaklanır ve istenen bir şey değildir. Çatışma, örgütü bozar ve örgütsel performansı düşürür. Yönetimin görevi çatışmayı ortadan kaldırmaktır. Örgütsel performansı arttırmak için çatışmayı azaltma yöntemleri kullanılarak çatışma tamamen ortadan kaldırılmalıdır. |
| Davranışsal Görüş | Örgütte çatışmaların yaşanması doğal ve kaçınılmazdır. Çatışma azaltılabilir ancak ortadan kaldırılamaz. Doğal ve kaçınılmaz olan çatışmadan fayda sağlanmaya çalışılmalıdır. Çatışma kaçınılması gereken bir olgudur ve çatışmayı azaltma yöntemleri kullanılmalıdır. |
| Etkileşimsel Görüş | Çatışma kaçınılmaz olmakla birlikte aynı zamanda gereklidir. Örgütsel performansı maksimize etmek için en uygun (optimal) düzeyde çatışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çatışmanın düzenini ayarlamalı ve gerektiğinde azaltma ya da teşvik yöntemleri kullanılmalıdır. |

Şekil6Çatışma Yönetimi (Akdemir et al,2009:519)

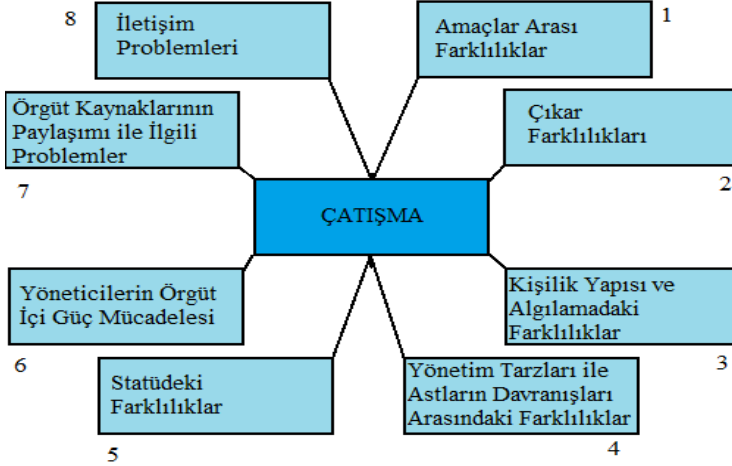
Etkin bir çatışma yönetimi, çatışmaların zararlı yönlerini en az indiren, yararlı yönlerini ise maksimize eden, örgütteki çatışma düzeyini optimal düzeyde tutan ve çatışmalarda kazanma-kazanma çözüm yaklaşımını benimseyen faaliyetler toplamı olarak ifade edilebilir. Çatışmayı azaltmak için ise; Problem çözme yöntemi, Daha önemli amaç belirleme yöntemi, Yumuşatma yöntemi, Kaçınma yöntemi, Taviz verme yöntemi, Çoğunluk oyu yöntemi gibi farklı teknikler kullanılabilir. Çatışmayı azaltmak için asıl olan çatışma yöneticilerin çatışma yöneticilere sahip yöneticilere sahip olmasıdır.



Şekil 7. Çatışma Düzeyi (Akdemir et al, 2009:520)

| | |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dikey Çatışma (Vertical Conflict) | Bir örgütte farklı hiyerarşik düzeyler arasında meydana gelebilecek çatışmalara işaret eder. Üstler ve astlar arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan çatışmalar örnek olarak gösterilebilir. Bireylerarası algı, değer sistemi, amaçlar, iletişim vb. farklılıklardan kaynaklanır. |
| Yatay Çatışma (Horizontal Conflict) | Örgütlerde aynı düzeylerdeki bireyler, bölümler ve çalışma grupları arasında meydana gelebilecek çatışmalardır. Amaçların uyumsuzluğu, sınırlı kaynakların paylaşılma zorlukları vb. sebeplerden kaynaklanabilir. Bunun sonucunda çatışan taraflar üzerinde gerginlik yanlış anlama ve hayal kırıklığı oluşturabilir. |
| Emir Komuta (Hat) Kurmaya Çatışması (Line-Staff Conflict) | Genellikle emir komuta (hat) - kurmay arasındaki yetki ilişkileri üzerinde anlaşmazlıklara dayanmaktadır. Emir-komuta ilişkisi içerisinde çalışanlar örgütün mal ve hizmetlerinin bir kısmını veya tamamını oluşturan bir süreçten sorumludur. Örgütlerin profesyonel veya teknik bilgiye ihtiyaç duyması bir danışmana (kurmay) sahip olmasını gerektirir. Bu rolün bir parçası olarak, emir komuta ve kurmay çalışanlar arasında rol farklılıklarından dolayı çatışmalar çıkabilir. |

Şekil8 .ÇatışmaDüzeyi(Akdemir et al,2009:525)



25

Şekil 9. ÇatışmaSebepleri (Akdemir et al,2009:527)

2.3. StratejikYönetimKonseptiveYönetimin 4K'sı

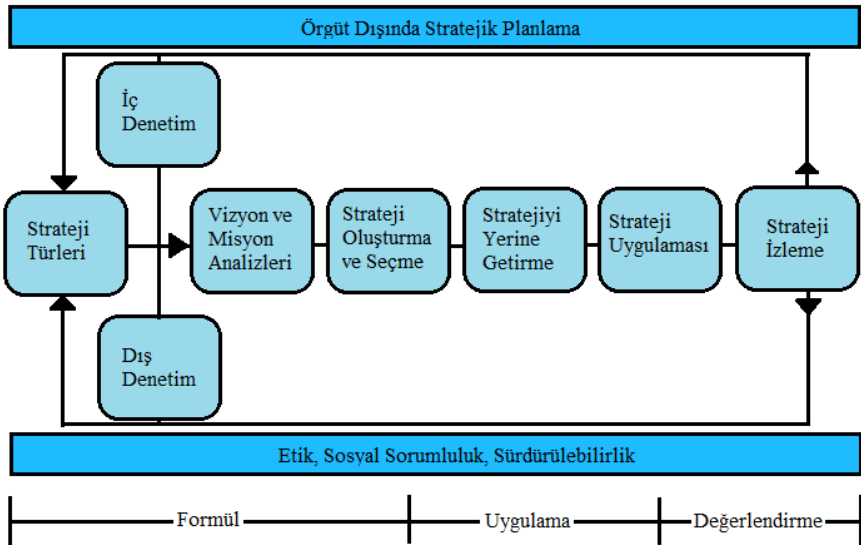
Stratejikavramı tarihsel süreçte ilk olarak askerî kavramlar olarak karşımıza çık maktadır. Büyük İskender, Sezar, Hannibal, Atilla, Cengizhan, Sun Tzu gibi komutan ve devlet adamları stratejiye üstün bir anlam katarak farklı "düşünme yöntemi" olduğunu göstermişlerdir. Uzun yıllar devam eden bu süreçte Machiavelli, Clausewitz, Liddell Hart gibi farklı düşünürler de Stratejiyi "matematikselaklınkullanıldığı" bir hale getirmişlerdir. (Müterecimler,2006:37)

Strateji Yunanca da "strategos" sözcüğünden türetildiği anlaşılmaktadır. Tanımlarına bakacak olursak onlarca farklı tanımını örgüte ve yazara göre nasıl farklılık arzettiğini görebiliriz. Burada biz, Minzbergin tanımıyla yetineceğiz."Strateji örgütün uzun dönemdeki hedeflerini, faaliyetlerini ve kaynak dağılımını belirlemede kullandığı plan, izlediği yol, konum ve bakış açısidir.(Mintzberg,1994:18) Stratejik yönetime "Bir örgütün ne yaptığını ,varlık nedenini ve gelecekte ulaşmak istediği hedefleri ortaya koyan ,geleceğe ve değişime yönelik faaliyetlerde bulunduğu bir yönetim tekniğidir. (Akdemir,2016:6).Stratejik yönetimin hastane örütlerindeki önemi her geçen gün artan Rebatet, toplumsal ve sağlık sektöründeki faktörlerin hızla değişimi ve belirsizliği hastanelerin yapı ve faaliyet sistemlerinde önemli değişiklikler yaratmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda geçmişte başarılı ol

muş hastanelerin bile başarılarını sürdürebilmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için karşılaşacakları tehdit ve fırsatlara ilişkin önceden bilgi sahibi olmaları, veriye dayalı öngörüle bulunarak rasyonel stratejiler belirlemeleri ve bunları etkin uygulayabilmeleri gerekmektedir.

Stratejikyönetimin hastane örgütüne faydaları 8 başlıkta sıralanabilir (Ak gemici,2015;24) :

- 1- Hastane örgütüne, değişen durumları önceden sezme gücü verir.
- 2- Geleceğe ilişkin düşüncelerin ortaya çıkmasına olanak sağlar.,
- 3- Gerçekleştirilebilir amaçların belirlenmesini sağlar,
- 4- Alınan tüm stratejik, yönetsel ve operasyonel kararların sistematik olmasını sağlar,
- 5- Hastane örgütünün temel problemlerini araştırmada yöneticilere yardımcı eder,
- 6- Örgütsel performans ve süreç kalitesi üzerine odaklanmasını sağlar,
- 7- Örgütsel iletişimin gelişmesine, bireysel projelerin koordinasyonuna, kaynakların tahsisine ve bütçe gibi kısa süreli planlamanın gelişmesine yardımcı eder,
- 8- Değişime kolay bir şekilde adapte olunmasını sağlayacak bir örgütsel kültür oluşturulmasına katkı sağlar.



Şekil 10 . Stratejik Planlama (Fred ve Forest 2017:42)

En sorumlu kişilerle strateji seviyeleri üçgenin tepesinde şirket seviyesinde; patron yada başkan, fonksiyonel seviyede; finans, pazarlama, araştırma geliştirme, bilgi işlem, insan kaynakları, tıbbi hizmetler, operasyonel seviyede; hastane müdürü, satış ve pazarlama müdürü, tıbbi hizmetler müdürü

2.4. Karar alma sorumluluğunda yönetim konsepti ve itibar yönetimi

Karar alma sorumluluğu tam bir liyakat ve yetkinlik gerektirir. Sadece bilgi değil aynı zamanda veriye dayalı analitik düşünme yeteneği ve tecrübe gerektirir. Türkiyede eğitimin kalitesi eleştirel güncel bir konu. Deniliyor ki üniversiteler bilim insanı yetiştirmek yerine meslek eğitimi veren kurumlar olarak işlev görmektedir. Hatta bir çoğunda ilgili branşı bile serbest piyasada mezun olan bir öğrenci tek başına icra edecek yetkinliğe bile sahip olmadan mezun edilmektedir. Kişi kendi kişisel gayretleri ve emeği ile kişisel gelişimini tamalayamamışsa diplomalı işsizler ordusuna katılıyor. Şanslı olanlar ise bir yetkin referans veya torpille işe başlıyor. Ancak bilgi, donanım eksikliği ile mezun olan bu birey özgüven eksikliği içinde işe başlasa bile karar alma sorumluluğundan çok uzak sadece söyleneni yapan ve sadece icradan sorumlu olma konfor limanına sığınarak yaşamak zorunda kalarak iş hayatını sürdürebiliyor. Böylece inovasyondan ve katma değerden yoksun bir yönetim anlayışı hayatımızın her alanını kapsamış oluyor. Toplam popülasyonda her ne kadar %1-2 istisna olarak karşımıza çıksada hem kamusal hem özel hemde sivil toplum kuruluşlarında durum birbirinden farksızdır.

Günümüzde eskilerin deyimiyle tam bir Kaht-ı Rical durumu yaşanmaktadır. (Kongar, 03 Mayıs, 2019.) Örneğin insiyatif alıp karar vermesi gereken konumdaki kişi yetkinlik ve liyakat eksikliği yüzünden ve de kavramsal, kuramsal ve konusal açıdan karar alma sorumluluğunda yönetim sergilememekte ve çareyi bir üst merciye kararı sevk etmekte bulmaktadır. Yada konuyu sümen altı ederek veya değişik kurul ve komisyonlara sevk ederek süreci ertelemek suretiyle karar vermekten insiyatif almaktan korkan bir yönetim sergilemektedir. Bu sadece bürokrat yada kamuda çalışanlar için geçerlidir diyemeyiz. Bu gün bir hastane de bile herhangi bir konuda ister patron, ister yönetim kurulu başkanı yada ceo olsun benzer bir çok örnek görebilirsiniz. Bunun temel nedeninin liyakat, bilgisizlik yada tecrübesizlik olduğunu düşünenlerden biriyim. Karar verilerek çözümlenemeyen veya ertelenen her iş ya krize neden oluyor yada ciddi maliyetler olarak ilgili kurum ve kuruluşların bilançolarına yansıyor. Herhangi bir hastanede bile hiçbir zaman hayatta ne yapmak istediklerini keşfedecek fırsatları olmadıkları için şimdi az eğitim görmüş yada yeterli eğitimi alamamış birer teknisyen olarak yada sıradan çalışan olarak pek çok potansiyel Bill Gates leri belki de birkaç Albert Einsteinleri var dır. (Acemoğlu ve Robinson 2017:79) Maalesef hayatları sonuna kadar keşfedilmeden sıradan insanlar olarak yaşayacaklar.

İtibar yönetimi ise şirket içinde başlar. Yönetilmeyen itibarı rakipler yönetir (Kadıbeşgil,2013;4).

Kurumsal itibarın yönetilmesi bir yaşam tarzıdır.Yani,kurumsal sistemler içerisinde; insan kaynakları, finans,satış,pazarlama,üretim süreçleri gibi yönetilmez.Kurumsal itibarın yönetilmesini daha çok şirketin kültür ve değerlerinin bir yaşam tarzına dönüştürülmesi olarak ele almamız gerekir.Hastanenin koridorlarında elde cetvelle dolaşp "itibarsız" hareket edenlerin ellerine vurmak değildir.Her düzeydeki hastane örgüt çalışanının sahip çıktığı;günlük yaşama geçirdiği;yanlış uygulamaları önleyici düzeltici faaliyetlerle düzeltmek için çaba gösterdiği ortam,kurumsal itibarın yönetilmesidir.(Kadıbeşgil,2013;69)

2.5. Öğretici Empatik Liderlik

Lider kavram olarak çok farklı kişilerce farklı şekillerde tanımlanmıştır.Bunlardan öne çıkan birkaç tanıma burada yer vereceğiz.

"Liderlik sonradan kazanılır doğuştan değil" diyen Brian Tracy'e göre liderlik, ortalama insanlardan olağanüstü sonuçlar elde etme yetkinliği ve sanatıdır.Yazar benzer şekilde "İzleyiciler,bağımlı,gönülden,içtenlikle bağımlı izleyiciler elde etmek liderliktir" diyerek te tanımlamaktadır.(Tracy,2014:2-3)

Başarıyı hedefleyen liderin elinde üç tane kaldıraç vardır.Bu kaldıraçın birisinin azaltılması yada artırılması diğer üç kaldıraçın doğru orantılı değişmesine neden olur.Lider hem öğrenmeye açık hemde takımını öğretmeye istekli olmalı.

3. BAŞARININ SAĞLANMASI VE KARLILIĞIN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ

3.1. Proaktif yönetim ve başarı kaldıraçları



Şekil 11. Hastane Yönetim Seviyeleri

Hastane tüm hizmet maliyetleri dönemsel olarak baştan hesaplanır ortalaması hastane bilgi işlem sitemine entegre edilirse tape yönetim tüm kararlarını veriye dayalı alma imkanı yakalar aksi takdirde geleneksel yönetim tarzından başka şansı olamaz. Ya da taklitle başarıma ihtimallerini dener durur.

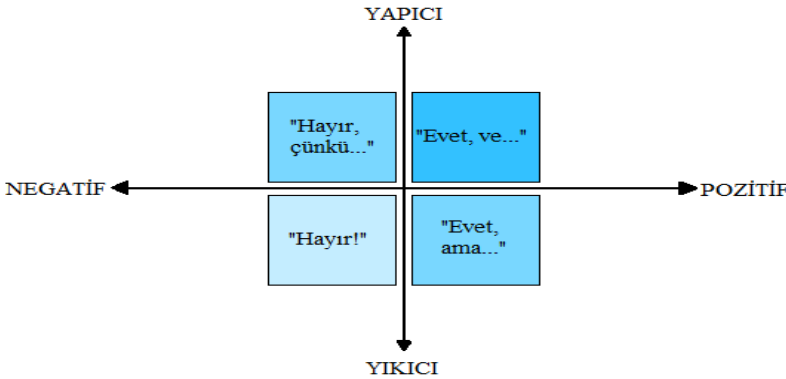
Her işte olduğu gibi hastane örgüt süreçlerinde de; Yazılım ve Teknoloji, İş Gücü, Sermaye ve Medya süreçlerin yönetiminde dört temel kaldıraç konumundadır. Süreçlerin yönetilmesinde bu kaldıraçların birbirleriyle uyumu başarıyıda getirecektir. (Şekil 12)



Şekil 12. Süreç Yönetim Kaldıraçları

İnsan Kaynakları Yönetimi

• Her şey İnsan Kaynakları ile başlar. Özel sağlık kurumlarında ‘İnsan Kaynakları Yönetimi’ anlayışı, o işletmenin kurum kültürünün kalp atışlarını ifade etmektedir. Çünkü herşey ‘ik’ ile başlar çünkü başarının dört kaldıraçından birisi de İK dırbelkide en önemlisidir. İş gören seçerken pozitif ve yapıcı kişiliği olan tercih edilmelidir.



Şekil 13: İnsan Kaynakları İşe Alım Seçimi

- İnsan Kaynakları Yönetimi; işe alım, eğitim planlaması, kariyer ve yetenek yönetimi, ücret yönetimi, bütçe yönetimi ve raporlama, yasal prosedürler ve organizasyonel gelişim başlıklarından oluşmaktadır.

- İnsan sağlığına hizmet eden ve rekabetin bu denli yoğun olduğu bir dönemde varlığını sürdürmeye çalışan sağlık kurumları, insan kaynakları yönetiminde profesyonel davranmak zorundadır. En güçlü silah sosyal atom olarak nitelenen insan kaynağıdır. Onu, doğru zamanda, doğru yerde ve doğru biçimde kullanan işletmeler rekabetçi ortamda başarılı olabilirler. (Sabuncuoğlu, 2013:Önsöz) Bundan on yıl önce bu bir tercih olarak görülüyordu, hatta birçok kurumun İnsan Kaynakları departmanı bile yoktu, ancak günümüzde bu bir tercih olmaktan çıktı ve bir zorunluluk haline geldi. Hızla değişen dünyada insan kaynakları yönetim süreçlerindeki söz konusu değişimi fark edemeyen ve hala geleneksel yönetim anlayışında ısrar eden kuruluşlar, farkında olmadan adım adım kendi sonlarını hazırlamaktadır. (Yarımkaya, 2011:8)

- ‘Her şey İK ile başlar..’ dedik, çünkü her şey doğru yeteneği seçerek doğru pozisyona yerleştirmekle başlar.

- Sağlık kurumları işe alım sürecinde hekim seçerken gösterdikleri özeni hemşire, tekniker, teknisyen, temizlik personeli vb. seçerken de göstermek zorundadır. Önemli pozisyon - Önemsiz pozisyon diye bir ayrıma gitmek kurumu profesyonellikten uzaklaştırır, hizmet kalitesini düşürür, bu da dolaylı olarak hasta potansiyelinin düşmesi sonucunu doğurur.

- Bir örnek verelim; eğer siz temizlik personelini alırken doğru adayı seçmez iseniz, hastalarınız hasta odasına girdiğinde hijyenik olmayan ve ‘özel hastane’ beklentisini karşılamayan bir görüntüyle karşılaşacaklardır, ki bu özel sağlık kuruluşlarını tercih eden kişiler için göz ardı edilemez bir kriterdir. Sizin işe alırken önemsiz diye nitelendirdiğiniz o pozisyonda çalışan personelin birkaç hatası kurumunuzun toplumda kötü imajla anılmasına neden olacaktır ve bu da size hasta kaybettirecektir.

- Doğru işe alımı yaptıktan sonra, ik tarafında en önemli görev personel özlük yönetimidir. İK yetkilisi özlük dosyalarında yasal olarak gerekli olan tüm evrakları bulundurmak ve personel işten ayrıldığında bile belirli bir süre boyunca o evrakları saklamakla yükümlüdür. Herhangi bir hukuki durum yaşandığında özlük dosyaları önemli bir veri olarak kabul edilecektir.

- Stratejik bir yönelimi kabul eden ik uzmanları örgütün ihtiyaçlarını, sınırlılıklarını ve sahip olduğu fırsatları doğru şekilde

değerlendirmek zorundadırlar. (Braid, Meshoulam, 1988: 126). Potansiyeli yüksek olan çalışanlara kariyer fırsatı sunmak, gerekli eğitimleri vererek kendilerini geliştirmesini sağlamak, terfi ve pozisyon değişikliği gibi fırsatlar sunmak ‘yetenek yönetimi’ olarak adlandırılır. Kısacası herkesin potansiyelini gerçekleştirmesi için kapı açmaktır. Yeteneği elde tutmak ise, potansiyeli kısıtlı olan ancak mevcut işinde başarılı olan personele motivasyon vererek, performans düşüklüğü yaşamadan görevine devam edebilmesini sağlamaktır. Asıl önemli olan; bu kaynağın işletmede kalmasının, çalışma isteğinin sürmesinin, işletmeye bağlılığının sağlanmasının ve bu nitelikli insanların rakip işletmelere gitmesinin önlenmesidir. (Öcal, 2014:9)

- Çalışanların performans düşüklüğü yaşadıkları en hassas konu ücret yönetimidir. Aynı işi yapan, benzer spesifik özelliklere ve deneyime sahip iki ayrı personele ayrı ücret politikası uygulamak yanlış bir tutumdur. Kurumların ücret skalaları; deneyim, mezuniyet, kıdem ve kurum içi kıdem esasları göz önünde bulundurularak oluşturulmalı ve bunun dışına çıkılmamalıdır. Daha profesyonel ve adil olmak adına yabancı dil seviyesi de kriter olarak ücret skalasına dahil edilebilir.

- Son yıllarda ik yönetiminin eğitim ayağına gereken önem verilmeye başlanmıştır. Planladıkları ve hayal ettikleri eğitimleri bütçesel olarak gerçekleştiremeyen kurum sayısı oldukça fazla olsa da işverenlerde eğitim bilincinin oluşmaya başlaması insan kaynakları yönetiminde yeni bir devrin başlangıcı olmuştur.

- Geçmiş yıllarda personel yönetimi, işletmelerde işe alma, işten çıkarma ve personel kayıtlarının tutulması gibi işlemleri ifade etmekteydi. İnsan Kaynakları Yönetimi kavramı, önceleri yeni bir anlam katılmadan sadece personel yönetimi kavramının yerine kullanılmıştır. Personel yönetimi kavramlarının yetersiz kalması ve insan kaynakları adı altında yeni bir dizi kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. (Öcal, 2014:4)

- Günümüzde ise İnsan Kaynakları; performans yönetimi, kariyer planlaması, yetenek yönetimi, eğitim yönetimi gibi daha esnek, şekil alabilir, geliştirilebilir ve kurum kültürünü oluşturan segmentleri içermektedir.

- Doğru adayı doğru pozisyona yerleştirdikten sonra, yetenek yönetimi kısmında eksiklikleri tespit edebilmek için doğru performans ölçümü kriterleri oluşturulmalı ve performans değerlendirme yapılmalıdır.

- Değerlendirme bitiminde; Hangi personelin hangi konuda eksiği var, Hangi personel hangi konuda yetkinlik sahibi? sorularına ölçülebilir

sonuçlarla yanıt verilebilir. Planlanacak eğitim takvimi de bu sonuçlar göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır.

- İnsan kaynakları yöneticisinin faaliyetlerini etkileyebilecekleri bazı politikalar şu şekilde sıralanabilir: personele emin ve güvenli bir iş ortamının sağlanması, personelin teşvikini sağlayıcı sistemlerin geliştirilmesi, boş kadroların öncelikle iç kaynaklardan doldurulması, periyodik olarak bütün personelin eğitime tabi tutulması vb. (Öcal, 2014:19)

- İnsan kaynakları ofisi, çalışanların problemlerini ve taleplerini dile getirmek, sorunlarına çözüm aramak için kapısını çalabildikleri bir yer olmalıdır. Bir İK profesyonelinin görevi üst yönetim tarafında gözükmekle çalışanı ötekileştirmek değildir. Çalışana ‘biz de sizdeniz’ mesajıyla güven vererek sorunun asıl kaynağını tespit edip yönetim ve çalışanlar arasında doğru iletişimi sağlayarak, alternatif çözüm önerileri sunarak, hem kurumun faydasını düşünmek hem de bunu yaparken çalışanların haklarını korumaktır.

3.2. Satın alma ve stok yönetimi

Satınalma ve stok yönetimi Hastane örgütü için hayati önem taşımaktadır. Hastanelerin sermayesini 4 başlıkta toplamak gerekirse bunlardan

1. İnsan Kaynağı,
2. Danışanlar,
3. Yönetim kültürü ,
4. Demirbaşlar ve sarflardır.

Bu dört sermaye ne kadar efektif yönetilirse o kadar başarılı olunacaktır. Burada doğru ve ekonomik satın almanın ve yöntemlerinin önemi yanında , tecrübeler göstermektedir ki stok yönetimi yapmayan yüzlerce hastanede milyonlarca raf ömrü geçen ilaç ve sarfi çöpe atmak suretiyle ciddi kayıplar yaşanmaktadır.Bu kayıpları minimize etmenin yegane yolu da etkin satınalma ve stok yönetiminden geçmektedir.Aşağıda ki iki şemada stok kontrol ve yönetim şemalarını sadece bir örnek olarak görmekteyiz.

İşletmelerde her bir birimin kendi iş alanı içerisinde önemi sektörlere göre farklılıklar gösterebilmektedir. Sağlık hizmet sunucularında oldukça fazla ve kendine has yönetim birimleri vardır. Hizmetin zamanında kaliteli bir şekilde sunulabilmesi için ihtiyaç duyulan girdilerin eksiksiz hazır olması şarttır. Verilen hizmet insan sağlığını direkt ilgilendirdiği ve onu iyileştirmek amaçlı olduğu için konuya bakışımızın önemi en üst düzeye çıkıyor.

Burada kast ettiğimiz işletmeler hastaneler ve tıp merkezleridir. Her türlü sağlık hizmetinin sunulduğu sağlık hizmeti sunucularında satınalma hem

hizmetin sağlıklı ve eksiksiz verilmesi hemde işletme açısından ciddi öneme sahiptir.

Sağlık hizmetinin sunumu açısından yapılacak ameliyatlar, tedavi acil müdahaleler için ihtiyaçların daima hazırda yani stokta bulunması gerekir. Özellikle hizmetin sonucunda hastanın sağlığına kavuşması adına kullanılan malzemenin kalitesi sonucu direkt etkilemektedir. Bu nedenle hastanede ürün temini yapılırken,

- Kalite açısından uygunluğuna,
- Zamanında temin edilmesine,
- Sürekliliğine,
- Kullanıcı açısından işlevselliğine,

Dikkat edilmek zorunluluğu vardır. Özellikle dünyada kabul görmüş üretim standartlarına belgelerine (CE, FDA) gibi sahip olup olmadığına bakılması gerekir.

Satınalma faaliyeti sağlık hizmeti sunucusunun işletme karlılığı açısından da mali tablolarını olumlu ya da olumsuz etkilediği için bu açıdan da önemi üst düzeydedir.

Hastanelerde satınalma faaliyeti mali olarak işletmenin ürettiği toplam cironun %20-30 arasında bir tutar teşkil ettiği için bu gözle bakılarak yönetilmelidir. Yapılan satınalma faaliyeti işletmeyi karına direk olumlu katkı sunabileceği gibi faaliyetleri sonucunda mali dengesini nakit akışını olumsuz da etkileyebilmektedir.

Satınalma yöneticisi işini yaparken,

- Satınalınan mal ve hizmetlerin ömür maliyetine,
- Bu faaliyetler sonucu çıkan ödemelerin kurumun naki takışına uygunluğuna,
- Temin edilen satıcı açısından hizmet kalitesine dikkat etmek zorundadır.

Yukarıda sıraladığımız tüm sebeplerden dolayı sağlıklı hizmet sunucularının satınalma biriminin önemi artmaktadır. Yapacağı işin kalitesine göre verilen hizmetin kalitesini, hastave çalışan memnuniyetini, kurumun gelir ve gider dengesini olumlu veya olumsuz yönde direkt etkilemektedir. Doğru bir satınalma oluşturabilmek adına;

- İhtiyaçlar doğru belirlenmeli,
- İşlevsel bir süreç ve yönetim organizasyon kurgulanmalı,

- Kalifiye yöneticiler ve ekip oluşturulmalı,
- Görev yetki ve sorumluluklar net tanımlanmalıdır.

Yukarıda yazdığım konularda ilgililer gerekli olan yapıyı ve şartları sağlar isek hastanelerde verilen satınalma hizmeti kurumu daha ileriye taşımaya yardımcı olacaktır.

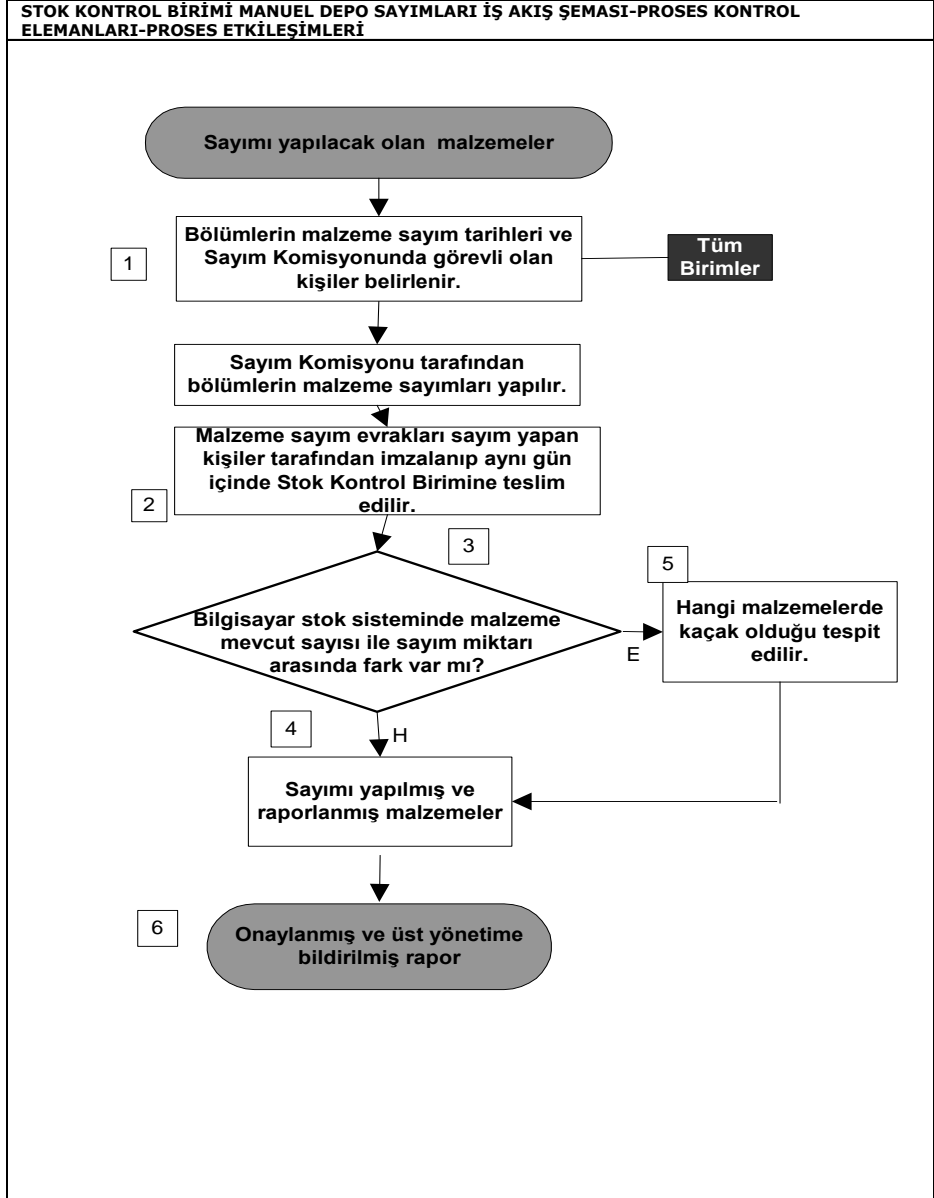
Tablo 2. Satın Alma Süreç Akış Örneği

| F. N | FAALİYET | REFERANS | KAYIT | SORUMLU |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1 | Stok Kontrol Birimi tarafından sayım tarihleri ve Sayım Komisyonunda görevli olan kişiler belirlenir. Stok Kontrol Birimi, Eczane, Hemsirelik Ünitesi, İlgili Birim Sorumluları | Stok Kontrol Birimi İşleyiş Prosedürü Sayım Komisyonu İşleyiş Prosedürü | Onaylı sayım tarihleri listesi | Bölüm Sorumluları Stok Kontrol Birimi Sayım Komisyonu |
| 2 | Belirlenen tarihte Sayım Komisyonu malzeme sayımları yapılır ve evraklar imzalı olarak aynı gün Stok Kontrol Birimine teslim edilir. | Stok Kontrol Birimi İşleyiş Prosedürü Sayım Komisyonu İşleyiş Prosedürü | Bölmelerin sayım listeleri | Bölüm Sorumluları Stok Kontrol Birimi Sayım Komisyonu |
| 3 | Bilgisayar stok sisteminde malzeme mevcut sayısı ile sayım miktarı karşılaştırılır. | Stok Kontrol Birimi İşleyiş Prosedürü | Bilgisayar dökümleri | Stok Kontrol Birimi |
| 4 | Eğer sayım listeleri ile bilgisayar dökümleri arasında fark yoksa ilgili bölümün malzeme kaçağı yoktur şeklinde rapor edilir. | Stok Kontrol Birimi İşleyiş Prosedürü | Manüel depo sayım sonuçları | Stok Kontrol Birimi |
| 5 | Eğer sayım listeleri ile bilgisayar dökümleri arasında fark varsa ilgili bölümün hangi malzemelerinde fark olduğu rapor edilir. | Stok Kontrol Birimi İşleyiş Prosedürü | Bölmelerin malzeme sayım listeleri Manüel depo sayım sonuçları | Stok Kontrol Birimi |
| 6 | Malzemelerin düşümü ve sair girişi stok kontrol birimi tarafından yapılır. Raporlar Üst Yönetime bildirilir. | Stok Kontrol Birimi İşleyiş Prosedürü | Hasar tespit komisyonu tutanağı | Stok Kontrol Birimi Üst Yönetim Hasar tespit Komisyonu |
| | GİRDİ | KAYNAK | KONTROL VE İZLEME YÖNTEMLERİ | ÇIKTI |
| | Bölüme ait Malzeme mevcut dökümleri | Bilgisayar | Bilgisayar Ambar Stok Son Durumları Dökümleri Malzeme Sayım Listeleri Hasar tespit komisyonu tutanağı GERİ BESLEME Tespit Edilen Kaçaklar | Onaylanmış ve üst yönetime bildirilmiş rapor |

Hastane örgütünde hem medikal hemdenon medikal tüm süreçler açık anlaşılır ve efektif bir şekilde önceden hazırlanıp tüm çalışanlar iş başlamadan oryantasyon eğitimi ile yönetim sürecine dahil edilmeliler.

Etkili yönetimin en önemli başlıklarından biride rutin ve sürekli kontrol ve geri bildirimdir. Aşağıda kontrol ve geri bildirim süreç yönetimi örnek bir şemasını görüyorsunuz.

Tablo 3. Satın Alma Süreç Akış
Örneği



3.3. Arzedilen hizmetin ölçęđi ve yönetimi

Henry Ford'un dediği gibi eğer messkitleye (toplumun çoğunluğu) hitap ederseniz elit kitle ile yemek yersiniz. Eğer elit kitleye hitap ederseniz mess kitle ile yemek yersiniz. Sağlık hizmeti sunacağınız kitleyi doğru seçmenin dışında ölçęinin de doğru yapılandırılması lazım. Ne ihtiyaçtan az ne ihtiyaçtan çok fazla büyük olmamalı.

3.4. Başarı sürekliliğinin ve rekabetin yönetimi

Aynı bölgede aynı zamanda ve aynı işi yapan bazı hastaneler neden başarılı bazıları ise neden başarısız diye sorduğumuz da karşımıza üç neden çıkıyor.

- 1- Eğer bir hastane departmanları multidisipliner ve entgre çalışıyorsa başarılı yoksa başarısız.
- 2- Ortaklar dahil herkese eşit adil uygulanan kurallar varsa başarılı yoksa başarısız.
- 3- Çalışanları motive eden teşvikler varsa başarılı yoksa başarısız.

Ayrıca rekabet avantajı nasıl elde edilir ve sürdürölür bilmez ve uygulamaz iseniz başarısızlık kaçınılmaz olur. Ve yine eğer siz rekabeti yönetmez iseniz rekabet sizi yönetecek rakiplerinizi sizi yönlendirecektir.

4. ÖZEL KONAK HASTANELERİ'NİN ÖRNEğİ

4.1. Örgüt İtibar Yönetimi Ve Kalite

Bu dünyada satın alınamayan tek şey itibardır. Süreklilik gerektirir, emek gerektirir ve her şeyden önce ilkeli olmak evrensel etik değerlerden ödün vermemek gerekir. Güncel koşullara göre rotadan savrulmadan direnmek gerekir, dayanmak gerekir. İtibar yönetimi 3 başlıkta ele alınmalı

- 1- Paydaşlar arası itibar yönetimi
- 2- Kurum içi itibar yönetimi
- 3- Kurum dışı itibar yönetimi.

Taşrada bir hastane olmamıza rağmen Uluslararası bir kalite akreditasyonu olan, JCI akreditasyonunu sıfır hataya yakın alan ilk özel hastanelerden biriyiz. Bölgede ulusal ve uluslararası markaların oyuncu olarak bulunmasına rağmen, yıllarca bölgenin o dönem öncü hastanesi olmasının altında yatan yegane güç ve kaldıraç itibar yönetimi ve yönetim becerisiydi. Bugün sadece yönetim anlayışı değişmesi yüzünden öncü olma statüsünü kaybetmekle yüz yüzedir. Diyebiliriz ki yönetim bir örgüt için diğer tüm varlıklarından çok daha önemlidir. Aşağıda Konak Hastanesi'nde uygulaması yapılarak somut başarı elde edilmiş bazı uygulamalardan bahse değiz.

4.2. Online maliyet esasına göre proaktif mali yönetim

Tablo 4. Kompozit Dolgu Maliyet Tablosu

| KOMPOZİT DOLGU MALİYETİ | | | |
|--------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| SATIŞ MALİYETİ | | | |
| | Miktar | Fiyat | Toplam |
| Suction | 1 | 0,15 | 0,15 |
| Peçete | 10 | 0,03 | 0,25 |
| Hasta Önlüğü | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Eldiven | 6 | 0,21 | 1,26 |
| Bardak | 1 | 0,09 | 0,09 |
| Maske | 2 | 0,16 | 0,32 |
| Dental Anestezi | 1 | 1,75 | 1,75 |
| Enjektör | 1 | 0,52 | 0,52 |
| Frez | 1 | 0,09 | 0,09 |
| Aneztezik Sprey | 1 | 0,15 | 0,15 |
| Yükseklik Belirleme Kağıdı | 1 | 0,17 | 0,17 |
| Matrix Bandı | 1 | 0,33 | 0,33 |
| Tabla Örtüsü | 2 | 0,12 | 0,24 |
| Tampon Pamuk | 2 | 0,04 | 0,08 |
| Micro Brush | 1 | 0,1 | 0,1 |
| Bont | 1 | 0,88 | 0,88 |
| İyonosil | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Therecall | 1 | 2,13 | 2,13 |
| Sıvı Kompozit | 1 | 0,5 | 0,5 |
| Kompozit | 1 | 3,13 | 3,13 |
| Cila Lastiği | 1 | 0,25 | 0,25 |
| Yuvarlak Zımpara | 1 | 0,56 | 0,56 |
| Metal Zımpara | 1 | 0,45 | 0,45 |
| Strip Bant | 1 | 0,8 | 0,8 |
| Strelilizasyon Poşeti | 3 | 0,8 | 2,55 |
| Alet Dezenfektanı | 1 | 0,8 | 0,8 |
| Yüzey Dezenfektanı | 10 | 0,08 | 0,8 |
| Genel Toplam: | | | 19,54 |

Verilen her hizmet maliyeti daha önceden incelenip minimum ve maksimum maliyetleri tesbit edilerek belli bir süredeki ortalama maliyet hesaplanıp hastane bilişim sistemine tanımlanmalıdır. Böylece her hizmet verildiği an itibari ile güncel maliyet online olarak yöneticinin önünde olacaktır. Bu bir yönetici için çok hızlı kararlar gerektiren fiyatlama yada indirim kararlarının ne kadar hızlı ve doğru veriye ve hesaba dayanan ,güne ve duruma göre değişen duygulardan arınmış iktisadi kararlar vermesini sağlanmış olacaktır. Basit bir örnek: Bir diş dolgusunun 2016 yılı ilk dönemi

için önceden hesaplanmış direk sarf lar ve alış faturası üzerinden fiyatlar ve hastane bilişim sistemine girilmiş ortalama maliyet hesaplamasını aşağıda görüyorsunuz.(Hastanelerde Maliyetleme B. Dal,2004 K.Ü.İşletme Yüksek lisans tezi.)

4.3. Kar merkezli departmanlar arası rekabetçi yönetim

Hastane örgütünde varolan ve gelir getiren her departman kar merkezi gibi tanımlanmış ve başına departman yöneticilerinden birisi o bölümün genel müdürü gibi sorumlu atanmıştır.Her türlü eksik yada istek onun üzerinden üst yönetime iletilmek suretiyle hızlı ve etkin çözümler bulma şansı elde edilmiştir.İnovatif fikir ve uygulamalar hep bu uygulamalarla elde edilmiş ve rakiplere göre farklar yaratılmıştır.Elde edilen ölçülerek raporlanan katma değerlerde adil ve orantılı şekilde paylaşılmıştır.Tüm çalışanları motive eden teşvikler de başarıyla orantılı bir şekilde bu kanalla dağıtılmıştır.

4.4. Kritik departmanlarda ve süreçlerde check-list uygulanması

2001, Johns Hopkins Hastanesi, Yoğun Bakım Ünitesi, yoğun bakım uzmanları kontrol listesini denemeye karar verdiler. Basit bir kağıda santral kateter takarken enfeksiyon gelişmesini önlemek için yapılması gerekenleri adım adım yazdılar.

- 1)Ellerini sabunla yıka,
- 2)Hastanın cildini antiseptik klorheksidinle temizle,
- 3)Hastanın üzerine steril örtü ört,
- 4)Maske, kep, steril önlük ve eldiven giy,
- 5)Kateter takıldıktan sonra giriş yerini steril pansuman malzemesiyle kapat.

Bu kadar basit ve açık adımlar için kontrol listesi hazırlamak aptalca gelebilir. Ancak YBÜ hemşireleri yaptığı gözlemden doktorların üçte birden fazla hastada en az bir adımı atladıklarını gördü. Kontrol listesini takip ettikten 10 gün sonra enfeksiyon oranının %11'den sıfıra düştüğünü gözlemlediler. Sadece bu hastanede, 43 enfeksiyonu ve 8 ölümü önlemiş, 2 milyon \$'lık tasarruf sağlamıştı.

İyi listeler; Nettir. Etkili ve amaca yöneliktir. Her şey yazmaz. En kritik ve önemli adımları hatırlatır. Pratikdir. En zor koşullarda bile rahatlıkla kullanılabilir. Amaç; kafa çalıştırmaktır.5 ila 9 maddeyle sınırlıdır. İdeali tek bir sayfaya sığmasıdır. Gerçek dünyada mutlaka sınırlıdır. O meslekte alışlageldik dil kullanılmalıdır. Gereksiz ayrıntı ve renklendirmeler olmamalıdır. Kolay okunması için büyük ve küçük harfler kullanılmalıdır. (Tırnaksız bir font önerilebilir, Helvetica gibi). Zaman içerisinde değişen ihtiyaçlar ile birlikte değişmiştir.

Kötü listeler; Muğlak ve belirsizdir. Fazla uzundur. Kullanımı zordur.Kullanıcıyı aptal yerine koyar.Her adımı tek tek sayar.Sorunlardan haberi olmayan masa başı elemanlar tarafından hazırlanır.

Checklist, Bu ve bunun gibi bir çok kritik süreçlerde checklist uygulamalarıyla hem ciddi tasarruf hemde hasta memnuniyeti sağlanmış olabilecek bir çok komplikasyonlarında önüne geçilmiştir.

4.5. Hesap verilebilir sistem kurulumu , danışana (hastaya) güven veren,işgören ve paydaşlara adil paylaşım sunan yönetim modeli

Kişiyeye yada çalışana bağlı iş modelleri yerine sisteme bağlı ,süreçler le,protokollerle açık tanımlanmış ve her paydaşın denetleyebileceği açık online sistemler kuruldu.Hatta çalışan herkes kendi ve departman performansını anlık görebiliyor ve de öneri getirebiliyordu.Tüm doktorlar günün herhangi bir anında kendi hesaplarını görebiliyor yada hesap layabiliyordu.Maniplasyona kapalı şeffaf bilgi sistemi işler ve erişilebilir tutuluyordu.Meddata 2011 versiyon 35)Hatta Türkiyede ilk ve tek uygulama olan gereksiz tetkiklerin ve tahlillerin önüne geçmek için istenilen tetkik maliyetinin %20 si doktor hakedişinden kesme başarılı uygulaması Konak hastanelerinde yapıldı.Hedeflenenin bile üstünde pozitif sonuçlar elde edildi.Hem gereksiz maliyet ve işlemler ortadan kalktı hemde danışan güven oranı %90 laraulastı.(Konak H. Yönetim Raporu,2009)

Yine elde edilen katma değerın tüm çalışanlarla adil paylaşımı için belirlenen 5 ayrı katagorideki puanlama ile değerlendirmeler yapıldı. Gösterdiği performans oranında maaşının % 60 kadar prim alma imkanı tanıandı.(Konak Hastanesi,İK yönerge 2011)

5. HASTANECİLİĞİN GELECEĞİ

5.1. Sağlık Sektöründe Hastaneciliğin Geleceği

Sağlık sektöründe hastaneciliğin geleceği başdöndürücü hızla değişiyor ve gelişiyor. Çok yakın zamanda kan alma işlemini artık hemşire Ayşe yada laborant İbrahim yerine robotlar yapacak.Hatta el manüplasyonu ve yeteneğine göre damara giriş zorlukları bile yaşanmayacak,tek seferde damarınıza girip kanı alıp çok kısa sürede istenilen tahlilleri yapıp digital ortamda size ve doktorunuza iletcek.Tansiyonunuzu doktor Mete yada nabzınızı hemşire Melek yerine kolunuza taktığınız bir akıllı saat yapacak ve online istediğiniz yere ve kişiye iletcek.Hatta belirlenen minimum maksimum limitlerden sapma olursa derhal alarım verecek yapay zeka yazılımları hayatımızda olacak.

Yine çok yakın zamanda danışandan hasta anamnezini bilgisayarlarla alınıp algoritmik bütün ihtimalleri değerlendirip en doğru teşhisi ve tedavi önerisini çok daha hızlı ekonomik ve kolayca yapay zekalı yazılımların

yaptığını göreceğiz. Hastanelerde temizlik görevlisi Fatma hanımın yerini geliştirmiş işi çok daha zamanlı düzenli iyi yapan robotlar alacak ve bu iş artık onların olacak. Bir diş hekimi asistanı Songül hanım yerine artık robot olacak. Yapılacak işlem seçildiğinde gidip depodan tüm malzemeleri getirip işleme yardımcı olacak hatta boş kaldığında bekleme odasındaki misafirlere çay kahve servisi bile yapabilecek.

Kısa zamanda hastane de çalışan bir çok branş yok olacak ve onların yerini robotlar alacak. Kısa vadede ülkemize baktığımızda da bir çok bölgede hayata geçirilen yada geçirilecek şehir hastaneleri özel üniversite hastaneleri sektörü konsolide edecek ve birçok değişimin temelini oluşturacaktır. Kısaca hiçbir şey eskisi gibi olmayacak.

Özellikle gençlere belirtmek isterim ki meslek seçiminizi ve kariyer planlarınızı geçmiş veri ,bilgi ve itibarlı meslek algılarına göre değil gelecek te olası projeksiyonlara göre yapmalısınız.

SONUÇ

Hastane örgütleri, ister kamu ister özel olsun ticarethane görülemeyecek kadar kamusal anlayış ile yönetilmelidir. Aynı zamanda sürdürülebilir başarı için tüm çağdaş yönetim kuramlarını uygulamak ve kendi kurumsal kültürünü oluşturmak zorunda olan önemli kurumlardır.

KAYNAKÇA

- ACEMOĞLU, ve Robinson, Ulusların Düşüşü, Doğan Kitap,2013
- AKDEMİR, Ali, Örgütlerin Yönetimi, Beta Yayıncılık,2018
- BRAID, Lloyd andİlan MESHOUAM; (1988), “ManagingTwoFits of Strategic Human Resource Management”, Academy of Management Review, 13(1),
- Dal,B, Hastanelerde Maliyetlendirme, KOÜ İşletme Tez,2004
- DAVID ve David , Strategic Management, A Competitive Advantage Approach, Conceptsand Cases,Pearson,2017
- ERGENOĞLU ve Aytuğ, YTÜ Mim Fak E Dergi Cilt 2 Sayı 1, 2000
- KADIBEŞGİL, Salim, İTİBAR YÖNETİMİ, MediaCat, 2012
- KARAKILIÇ, N , ÖCAL, H . (2008). Stratejik İttifak Modellerinin Temel Yetenekler Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi. Yönetim Bilimleri Dergisi, 6 (2) , 85-96 . Retrievedfrom <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/4111/54123>
- KERZNER, H. Project Mangement, A SystemApproachto Planning, Sheduling, and Controlling ,John Wiley,2017:8
- KONGAR, Emre, <http://www.cumhuriyet.com.tr/koseyazisi/1374834/kaht-irical-devlet-adami-kitligi.html>
- KROGERUS andTschappeler, TheDecisionBook, Profile Books ,2008

MINTZBERG, Henry, The Fall and Rise of Strategic Planning,1994

MÜTERCİMLER, Erol, Geleceği Yönetmek, Alfa Yayıncılık, 2006

SABUNCUOĞLU,Z, İnsan Kaynakları Yönetimi,Beta Basım,7. Baskı,2013

TRACY,B, LEADERSHIP, Routledge,2011

YARIMKAYA,A, İnsan Kaynakları Yönetimi,ISO- KATEK,2011