



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNİN İSTİHDAM VE DİJİTALLEŞME ÜZERİNE
ETKİSİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ**

Şeyda Gizem ÜNAL

Yüksek Lisans

**KONYA
Nisan 2022**

COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNİN İSTİHDAM VE DİJİTALLEŞME ÜZERİNE
ETKİSİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ

Şeyda Gizem ÜNAL

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bilge AFŞAR

Konya
Nisan 2022

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁻⁴

15 /04/2022

Şeyda Gizem ÜNAL

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Doç. Dr. Bilge AFŞAR danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

15 Nisan 2022

Şeyda Gizem ÜNAL

TEŞEKKÜR

Hayatımın her alanında olduğu gibi bu çalışma sürecince maddi manevi benden hiçbir desteğini esirgemeyen, kendime inancımı kaybettiğim zamanlarda bana benden daha çok inanan, yoluma ışık tutan, mükemmel baba sıfatının en çok yakıştığı babam Uğur Ünal'a, sahip olduğum tüm iyi sıfatları kazanmamı sağlayan, karakterimi ve kişiliğimi oluşturan, kendime tahammülümün olmadığı zamanlarda bana tahammülü olan, sevgi, saygı, sadakat, özgüven duygularını en güzel şekilde ruhuma işleyen, varlığı dünyanın en güzel hediyesi olan canım annem Bediha ÜNAL'a, her koşulda arkamda olan, tüm duygularımı benimle beraber yaşayan, en güzel anılarımın sahibi olan, yüzümü en çok güldüren, beni cesaretlendiren, istersem başaramayacağım hiçbir şeyin olmadığına beni inandıran, varlıklarına binlerce kez şükrettiğim canım kardeşlerim Alper ÜNAL ve Buse ÜNAL'a, enerjisiyle etrafa mutluluk saçan, kucağıma aldığımda içimi huzurla dolduran, minik mucizem Lina Ünal'a, sohbet ederken zamanın varlığını unutturan, yalnızca varlığı ile güç bulduğum, hayat enerjisine ve güler yüzüne hayran kaldığım, süper babaanne tanımlamasının hayat bulmuş hali pamuk babaannem Ayşe ÜNAL'a teşekkür ederim.

İktisatla beni tanıştıran ve iktisadı bana sevdiren, akademik kariyer açısından idolüm olan, tez çalışma sürecimin başından sonuna kadar benden hiçbir yardım ve desteğini esirgemeyen, değerli danışmanım Doç. Dr. Bilge AFŞAR'a teşekkür ederim.

15 Nisan 2022

Şeyda Gizem ÜNAL

ÖZET

Şeyda Gizem ÜNAL

Covid 19 Pandemi Sürecinin İstihdam ve Dijitalleşme Üzerine Etkisi: Konya İli Örneği

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2022

İnsanlık tarihi iktisadi, idari, siyasal, kültürel, sağlık açılarından toplumu etkileyen ve toplum üzerinde değişimlere neden olan birçok krize tanıklık etmiştir. Covid 19 virüsü Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan, hızlı bulaş özelliği ve küreleşmenin etkisiyle kısa sürede dünyanın her yerine yayılan, başlangıçta insan sağlığını ilerleyen süreçte ekonomik, kültürel, sosyal her alanı derinden etkileyerek, dünyanın dinamiklerini değişmesine ve küresel bir krize sebep olan pandemiyi ifade etmektedir. Covid 19 dünyadaki tüm ülkelerin tedbir ve kısıtlama kararları alarak, karantina ve kapanma sürecine girmesinden dolayı ülke ekonomisinin ve işletmelerin çalışma şeklinin değiştiği bir sürecin başlatıcısı olmuştur. İşletmelerin çalışmaları şekilleri ve piyasadaki arz ve talebin değişikliği istihdamı doğrudan etkilemiştir. Her sektörde aynı etkiye sahip olmamakla birlikte istihdam oranlarında dünya genelinde bir azalma bunun sonucunda da işsizlik oranlarında artış söz konusudur. Pandemi sürecinde süreci dijitalleşme olgusunu olumlu yönde etkilemiş ve dijitalleşme hızı tüm dünyada artmıştır.

Bu çalışmanın esas amacı Covid 19 pandemi sürecinin Konya ilindeki ana faaliyet alanı imalat/üretim, hizmet veya ticaret/perakende olan firmaları istihdam ve dijitalleşme açısından nasıl etkilediğinin değerlendirilmesidir. Değerlendirme öncesinde Covid- 19 ve istihdam, dijitalleşme başlıkları altında birçok kavramın açıklaması ve değişim süreçlerinden bahsedilmiştir. Değerlendirilen çalışma verileri; Konya ilinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren 503 firmanın katılımı ile elde edilmiş, bu verilerin analizi için SPSS IBM (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Elde edilen analiz verileri sonucunda; Covid-19 pandemi sürecinin istihdamı olumsuz açıdan etkilemediği aksine firmaların %25'inin istihdamının arttığı ve dijitalleşmeye olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca istihdam ve dijitalleşmeye yönelik farklı açılarından değerlendirmeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Koronavirüs, Covid 19, İstihdam, Dijitalleşme, Çalışma Hayatı, Konya

ABSTRACT

Şeyda Gizem ÜNAL

The Effect of Covid-19 Pandemic Process on Employment and Digitalization: The Case of Konya Province

Master Thesis

Konya, 2022

The history of humanity has witnessed many crises that affect the society in economic, administrative, political, cultural and health aspects and cause changes on the society. The Covid-19 virus, which emerged in the city of Wuhan, China, spread all over the world in a short time with the effect of rapid contagion and globalization, deeply affecting human health in the beginning in the future, deeply affecting all economic, cultural and social areas, causing the dynamics of the world to change and causing a global crisis. denotes a pandemic. Covid 19 has been the initiator of a process in which the country's economy and the way businesses work, as all countries in the world take precautions and restrictions and enter the quarantine and closure process. The way businesses work and the change in supply and demand in the market directly affected employment. Although it does not have the same effect in every sector, there is a decrease in employment rates throughout the world, and an increase in unemployment rates. During the pandemic process, the process of digitalization has positively affected the phenomenon and the speed of digitalization has increased all over the world.

The main purpose of this study is to evaluate how companies whose main field of activity is manufacturing/production, service or trade/retail in Konya are affected in terms of employment and digitalization during the Covid-19 pandemic process. Before the evaluation, the explanation of many concepts and change processes under the headings of Covid-19 and employment, digitalization were mentioned. Evaluated study data; It was obtained with the participation of 503 companies operating in different sectors in the province of Konya, and SPSS IBM (Statistical Package for the Social Sciences) program was used for the analysis of these data. As a result of the analysis data obtained; It was determined that the Covid-19 pandemic process did not negatively affect employment, on the contrary, 25% of the companies increased their employment and had a positive effect on digitalization, and evaluations were made from different aspects of employment and digitalization.

Keywords:

Coronavirus, Covid 19, Employment, Digitalization, Work Life, Konya

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. İSTİHDAM VE COVID-19 PANDEMİSİ.....	3
2.1. İstihdam Kavramı Tanımı.....	3
2.2. Türkiye Ekonomisinde İstihdam Yapısı ve Çalışma Hayatı.....	4
2.3. Covid 19 Pandemisi Tanımı.....	7
2.4. Covid 19 Pandemisi'nin Ortaya Çıkışı ve Dünya'da Yayılım Süreci.....	8
2.5. Covid 19 Pandemisi'nin Türkiye'de Ortaya Çıkışı ve Yayılım Süreci.....	9
2.6. Covid 19 Pandemi Sürecinin Türkiye'nin İstihdam Yapısı ve Çalışma Hayatına Etkileri.....	11
2.7. Covid 19 Pandemi Sürecinde Türkiye'nin İstihdam Yapısı ve Çalışma Hayatı İle İlgili Aldığı Tedbirler ve Uygulamalar.....	14
2.7.1. İşten Çıkarma Yasağı, Kısa Çalışma Ödeneği, Asgari Ücret Desteği.....	15
2.7.2. Çalışma Hayatında Yapısal Değişim.....	16
2.8. Covid 19 Pandemi Sürecinde Devlet Destekleri.....	19
3. DİJİTALLEŞME.....	21
3.1. Dijitalleşme Kavramı ve Gelişimi.....	22
3.2. Dijitalleşme ile Oluşan Yeni Kavramlar.....	23
3.2.1. Endüstri 4.0.....	23
3.2.2. Nesnelerin İnterneti (IOT).....	25
3.2.3. Blok Zinciri.....	26
3.3. Dijital Dönüşüm Süreci.....	28
3.4. Çalışma Hayatının Dijitalleşmesi.....	29
3.5. Dijitalleşmenin İstihdama Etkisi ve Yeni Sektör Oluşumu.....	31
3.6. Covid 19 Pandemi Sürecinde Önemi Artan Dijitalleşme.....	34
4. COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNİN İSTİHDAM VE DİJİTALLEŞME ÜZERİNE ETKİSİ: KONYA ÖRNEĞİ.....	36

4.1. Literatür Taraması	37
4.2. Araştırma	42
4.2.1. Araştırmanın Amacı.....	43
4.2.2. Araştırmanın Önemi	43
4.2.3. Araştırmanın Yöntemi	43
4.2.4. Araştırmanın Hipotezleri	44
4.2.5. Evren ve Örneklem	46
4.2.6. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları	47
4.2.7. Analiz ve Bulgular	47
4.2.8. Hipotez Testleri.....	64
SONUÇ VE ÖNERİLER	94
ÖZGEÇMİŞ	104
KAYNAKLAR.....	105

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Dijitalleşme ve istihdam ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları	47
Tablo 2. Dijitalleşme ve istihdam ölçeğine ait normallik analizi.....	48
Tablo 3. Firma/Firma temsilcilerinin demografik özelliklerini.....	49
Tablo 4. Firmaların ana faaliyet alanları	50
Tablo 5. Firmaların sektör dağılımları	50
Tablo 6. Covid 19 pandemi sürecinde firmalarda meydana gelen değişimler	51
Tablo 7. Covid 19 pandemi sürecinin küresel ekonomiye etki seyri	53
Tablo 8. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel politikası durumu.....	53
Tablo 9. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel politikası değişikliği	54
Tablo 10. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekli	54
Tablo 11. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam maliyetindeki değişim	55
Tablo 12. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel alımı durumu.....	55
Tablo 13. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel çıkarma durumu.....	56
Tablo 14. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel alım standartı değişimi.....	56
Tablo 15. Firmaların personel alımında teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlayacak kişileri tercih etme durumu	56
Tablo 16. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların sorunlardan etkilenme durumu.....	57
Tablo 17. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam oranları öngörülleri.....	58
Tablo 18. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların işsizlik, enflasyon ve döviz kuru öngörülleri	59
Tablo 19. Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar	60
Tablo 20. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların üretim ve satış hacminde daralma yaşanmaması için önlem alma durumları	60
Tablo 21. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansal önlemleri.....	61
Tablo 22. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansman kaynağı	62
Tablo 23. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam politikası üzerine olan etkilerinin tahmini süresi	62
Tablo 24. Firmaların covid 19 pandemi sürecini istihdam politikası için tehdit olarak görme durumları.....	63
Tablo 25. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların devletin uyguladığı istihdam politikasına yönelik memnuniyetleri	64
Tablo 26. Çalışan sayısının değişme durumunun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	64
Tablo 27. Dijitalleşme ölçeğine ait betimsel istatistikler	65
Tablo 28. Dijitalleşme oranının çalışan sayısındaki değişme değişkenine göre verileri.....	65
Tablo 29. Dijitalleşme oranının cinsiyet değişkenine göre verileri.....	66

Tablo 30. Dijitalleşme oranının eğitim durumu değişkenine göre verileri	66
Tablo 31. Çalışan sayısının değişme durumunun eğitim durumu değişkenine göre verileri ...	67
Tablo 32. Dijitalleşme oranının firmaların büyüklüğü değişkenine göre verileri.....	68
Tablo 33. Endişelendiren hususların firma büyüklüğü değişkenine göre verileri.....	69
Tablo 34. Endişelendiren hususların ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	71
Tablo 35. Finansal önlemlerin firma büyüklüğü değişkenine göre verileri	72
Tablo 36. Dijitalleşme oranının yaş değişkenine göre verileri.....	74
Tablo 37. Çalışan sayısının değişme durumunun sektör değişkenine göre verileri	75
Tablo 38. Çalışan sayısının değişme durumunun firma büyüklüğü değişkenine göre verileri	77
Tablo 39. Çalışan sayısının değişme durumunun finansman kaynağı değişkenine göre verileri	78
Tablo 40. Üretim maliyetindeki artış sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	79
Tablo 41. İstihdam sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri.....	80
Tablo 42. Yurtdışı satış miktarında düşüş sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	81
Tablo 43. Yurtiçi satış miktarında düşüş sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	82
Tablo 44. Talebin düşmesi sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	83
Tablo 45. Finansmana erişim zorluğu sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	84
Tablo 46. Yatırımların durması sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri.....	85
Tablo 47. Alacak tahsilinde zorluklar sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	86
Tablo 48. İşten çıkarmalarda artış sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	87
Tablo 49. Dijitalleşme sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri	88
Tablo 50. Çalışan sayısının değişme durumunun ihracat yapma değişkenine göre verileri ...	89
Tablo 51. Firmaların çalışma şeklinin ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri.....	89
Tablo 52. Hipotezler ve sonuçlar	91

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
COVID 19	Corona Virus Disease-19
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
T.C	Türkiye Cumhuriyeti
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
IOT	Internet of Things

1. GİRİŞ

Toplumlar tarihin farklı dönemlerinde savaş, doğal afetler, ihtilaller, hastalıklar gibi kontrolleri dışında gerçekleşen olaylar neticesinde önemli gelişmelere tanık olmuşlardır. Yaşanan bu olaylar iktisadi, idari, kültürel, psikolojik birçok faktörün değişmesine neden olmuştur. Covid 19 (Corona Virus Disease-19) virüsü Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan, hızlı bulaş hızı özelliği ve küreleşmenin etkisiyle kısa sürede dünyanın her yerine yayılan bir virüsü ifade etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan ettiği Covid 19'un en belirgin semptomları yüksek ateş, öksürük, vücutta halsizlik, eklem ağrıları, kişilerin tat ve koku alma duyularında yaşanan kayıp olarak açıklanmış, hastalığın ileri boyutları ise nefes darlığı veya solunum güçlüğü, göğüs ağrısı, böbrek yetmezliği hatta enfeksiyonun vücuda tamamen yayılımı durumunda çoklu organ yetmezliği ve ölümle sonuçlandığının açıklanması ile tüm dünyada büyük bir endişe ve telaş ortamı söz konusu olmuştur.

Hastalık ortaya çıktıktan sonraki süreci takip eden 3 ay içinde tüm dünyada Covid 19 hastalığı yayılmıştır. Türkiye alınan tedbirler sayesinde pandemi sürecine dahil olan son ülkeler arasında yer almaktadır. Covid 19 virüsüne karşı aşı geliştirilene kadar tüm dünya da bu endişe ve kaygı ortamı devam etmiş, aşılama çalışmalarından sonra toplumlarda yeni normalleşme süreçleri başlamıştır.

Covid 19 Pandemi sürecinde tüm dünya toplum sağlığını korumak adına birçok kısıtlama ve tedbir kararı almıştır. Alınan bu kısıtlamalar ve tedbirler; yurtiçi ve yurt dışı seyahat kısıtlamaları, belirli süreler ile sokağa çıkma yasakları, eğlence mekanları, kafe, restoran, alışveriş merkezleri gibi farklı sektörlerde yer alan bir çok işletmenin geçici süre ile faaliyetlerinin durdurulması, eğitim-öğretim sürecinin uzaktan devam ettirilmesi, sosyal mesafe kuralı ve maske kuralları şeklindedir. Alınan bu kararlar işletmeler ve istihdam açısından olumsuz birçok neticeyi beraberinde getirmesine rağmen bazı işletmeler açısından olumlu neticeleri de getirmiştir.

Covid 19 pandemisi sağlığı tehdit ettiği için bir sağlık krizi olarak başlamış olsa da sebep olduğu iktisadi sonuçlardan dolayı ekonomik kriz olarak nitelendirilmektedir. İşletmelerin faaliyetlerini durdurması ve işletmelere getirilen sosyal mesafe kuralı ile çalışan sayılarını minimum seviyeye getirme çalışmaları istihdamı genel olarak olumsuz yönden etkilemiştir. Bunun yanı sıra çalışma hayatına ilişkin esnek çalışma saatleri, dijital çalışma ortamı, ihtiyaç üzerine çalışanları çağırma, vardiyalı çalışma sistemi gibi radikal değişimlere neden olmuştur.

Küreselleşme ile hız kazanan dijitalleşme süreci ve dijitalleşmeye verilen önem Covid 19 pandemi süreci ile artmıştır. Eğitim sektörü başta olmak devamında bankacılık ve finansın yer aldığı birçok sektör dijital platformlar aracılığı ile uzaktan hizmet vermeye başlamış, işletmelerin pandemi öncesi ertelemiş olduğu dijitalleşme yatırımları hız kazanmıştır (Yankın, 2019: 14). Pandemi öncesi dijitalleşen ya da dijitalleşmeye yatırım yapan işletmelerin bu süreci olumlu olarak geçirdiği ya da ekonomik kaybın olmadığı gözlemlenirken dijitalleşme ile ilgili yatırımı olmayan ve dijitalleşmeden uzak olan işletmeler için pandemi süreci olumsuz sonuçlara neden olduğu gözlemlenmiştir (Nalbantoğlu, 202: 17-18)

Covid 19 pandemi sürecinin etkisi her sektörde aynı yönde olmamıştır. Hizmet sektörü iktisadi açıdan bu süreçten olumsuz etkilenirken temel ihtiyaçların üretimini yapan, temizlik malzemesi ve hijyen ürünleri üreten, farklı üretim sektöründe yer alan işletmeler iktisadi açıdan olumlu etkilenmişlerdir (Bulut & Coşkun, 2020: 219). Pandemi süreci aynı zamanda birçok yeni iş kolunun ve yeni girişimin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Bu çalışmada istihdam, Covid 19 Pandemisi, dijitalleşme ve dijitalleşme ile ortaya çıkan yeni kavramların açıklanması sonrasında 2020 yılının Mart ayında Türkiye’de görülen ilk vaka ile Covid 19 pandemi sürecinin Türkiye’de istihdam, çalışma hayatı, dijitalleşme üzerine etkileri açıklanmıştır. Bu tanımlar ve açıklamaların ardından asıl çalışmanın yapılma amacı olan, Türkiye’nin Konya ilinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların, pandemi sürecinde istihdam ve dijitalleşme açısından ne derece ve ne yönde etkilendikleri yapılan anket sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesi ile değerlendirilmeye çalışılmıştır.

2. İSTİHDAM VE COVID-19 PANDEMİSİ

Pandemik hastalıklar insanlık tarihinin farklı dönemlerinde ortaya çıkarak daima var olan, toplumları hem fiziki hem de psikolojik açıdan etkileyen önemli bir unsuru ifade etmektedir. Fiziki ve psikolojik açıdan etkilemenin yanı sıra pandemik hastalıklar ülkeleri ekonomik ve istihdam açısından da etkileyerek bazı ülkelerin ekonomik durumlarında ve istihdam oranlarında yukarı ya da aşağı yönlü değişimlere yol açmaktadır (Akkuş, 2020: 103). Tarih boyunca toplumlar pandemik hastalıkların ülke ekonomisi, toplumsal çalışma yapısı ve toplum psikolojisi üzerinde neden olduğu değişimlerle mücadele etmiştir. Günümüzde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından yeni bir pandemik hastalık olarak nitelendirilen Covid 19 ile mücadele süreci devam etmektedir.

2.1. İstihdam Kavramı Tanımı

Ülkelerin uygulamış oldukları ekonomik politikaların ve belirlemiş oldukları hedeflerin o yıl içinde ne kadar başarılı olduğunu gösteren gösterge makroekonomik performans olarak ifade edilmektedir (Orhan & Erdoğan, 2016: 245). Ülkelerin ekonomik durumlarının genel performansı ya da diğer ülkelerin ekonomik durumları ile kıyaslamalı analizler yapılması için makroekonomik performans ölçütleri kullanılmaktadır. Makro ekonomik analizler yapılırken istihdam, işsizlik gibi bir çok alan ve kriter ele alınarak analizler gerçekleştirilmektedir. Makro ekonomik performansın ölçümünde üretim miktarı kadar istihdam düzeyinin de önemli bir göstereyi ifade etmesinin sebebi istihdam ve işsizlik olgularının ekonomik performansı doğrudan etkileyen önemli iki alan olarak ele alınmasıdır (Orhan & Erdoğan, 2016: 245).

İstihdam kavramı literatürde iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Bir tanesi dar anlamda istihdam olarak ele alınırken diğeri geniş anlamda istihdam olarak ele alınmaktadır. Dar anlamda istihdam kavramı, üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün belirli bir ücret karşılığında çalıştırılmasını yani insan gücünün üretim faaliyetlerine katılması anlamını ifade etmektedir (Orhan & Erdoğan: 361). Geniş anlamda istihdam kavramı ise, üretim sürecinde yalnızca emek faktörü değil ekonomide yer alan tüm üretim faktörlerinin (emek, toprak, sermaye ve girişim) üretim sürecine dahil edilmesi ve kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır (Dinler, 2005: 446).

İstihdam kavramının yalnızca geniş ve dar anlamı ele alınarak istihdamın ülke ekonomisindeki yeri ve çeşitli durumları tam olarak ifade edilemeyip eksik kalacağı için tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve yüksek istihdam kavramlarına da değinmek ve

açıklamak gerekmektedir. Üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecinde yer alması ve hiçbir üretim faktörünün atıl kalmaması durumuna tam istihdam başka bir ifadeyle tam kullanım denilmektedir (Dinler, 2005: 447). Aynı zamanda tam istihdam kavramı geniş anlamda istihdam kavramıyla aynı anlamı ifade etmektedir.

Eksik istihdam, üretim faktörlerinden bazı kısımlarının üretim sürecine dahil edilememesi durumudur. Eksik istihdam kavramı yalnızca üretim faktöründe yer alan emek yani işgücünün bir kısmın üretim sürecinin dışında kalması olarak düşünülse de, aslında diğer üretim faktörleri olan toprak, sermaye ve girişim faktörlerinden herhangi bir tanesinin üretim sürecine dahil edilemeyip atıl kaldığı durumu ifade etmektedir (Erdoğan, 2009: 237). Eksik istihdam çalışabilecek niteliğe sahip olan iş gücünün çalışmaması, kullanılacak durumda olan toprak ve sermayenin kullanılmaması durumlarıdır.

Aşırı istihdam kavramı, dar anlamda emek kavramını ifade eden insan gücünün standart çalışma süresinin dışında ekstra çalışmak zorunda olması iken geniş anlamda iktisattaki tüm üretim faktörlerinin standart çalışma ve kullanılma seviyelerinin üzerinde çalıştırılması ve kullandırılması olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2009: 237).

Yüksek istihdam, bir ekonomide yapısal ve geçici nedenlerle herhangi bir işe sahip olmayanların dışında, toplumda yer alan tüm çalışabilecek bireylerin çalışabilme durumunu ifade etmektedir (Dinler, 2005: 447). Başka bir ifadeyle, yüksek istihdam durumunda, iş değişikliği, daha iyi bir iş bulma gibi geçici işsizlik sebebiyle ve yapılan işle ilgili istenilen işgücü özelliklerinin değişmesi durumu olan yapısal işsizlik durumları dışında ekonomide yer almak ve çalışmak isteyen her bireyin iş bulabildiği, çalışmak isteyip çalışmayan kimsenin olmadığı ekonomik düzen olarak tanımlanmaktadır. İşgücünün dinamik bir yapıya sahip olmasından dolayı iktisat tam istihdam düzeyine ulaşmanın imkansız olduğunu kabul eder, geçici ve yapısal işsizliğin daimi varlığı kabul edildiğinden tüm ülkelerin ekonomileri için amaçları yüksek istihdam düzeyine ulaşmak ve düzeyi sabit kılmaya çalışmaktır.

2.2. Türkiye Ekonomisinde İstihdam Yapısı ve Çalışma Hayatı

Toplumda yaşayan bireylerin tek ve ortak amacı daha fazla gelir sağlamak, sağlamış olduğu gelir ile daha fazla mal ve hizmet satın alarak kendi refah düzeyini yükseltmeye çalışmaktır. Bireylerin refah düzeylerini gösteren en önemli unsur bireyin elde etmiş olduğu gelir ile ne kadar mal ve hizmet satın alabildiği olduğundan dolayı bireyin refah düzeyi sağlamış olduğu gelir ile orantılıdır (Dinler, 2005: 307). Bu durum ülkeler içinde aynı şekildedir. Tüm ülkeler

iktisadi açıdan güçlü olmayı, toplumu için refahı sağlamayı ve dünya sıralamasında gelişmiş ülkeler statüsünde yer almayı hedeflemektedir. Ülkelerin belirlemiş oldukları refah düzeyine ulaşmış ulaşamadığını gösteren ve iktisadi açıdan dünyada gelişmişlik düzeyi olarak hangi statüde olacağını belirleyen en önemli unsurlardan bir tanesi ülkelerin milli gelir seviyeleridir.

Ekonomide istihdam düzeyi ile milli gelir arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Ülkelerin istihdam düzeyi arttıkça milli gelir seviyeleri yükselmektedir. Milli gelir kavramı, bir ülkede belirli bir dönemde(genellikle bir yıllık süreçte) üretin nihai mal ve hizmetlerin net parasal değerini ifade etmektedir (Orhan & Erdoğan, 2016: 177). Bu açıdan ülkelerin istihdam oranları ve istihdam yapıları ülkelerin gelişmişlik ve refah düzeyleri için önemli rol oynamaktadır. Bireylerin atıl kalmayıp ekonomik üretim faktörlerinin içerisinde yer alması o ülkedeki üretimi artıracak bu durumda yalnızca tüketen toplum yapısını değiştirerek üreten toplum yapısına dönüştürülebilecektir.

Türkiye ekonomisinin istihdam yapısı, cinsiyet açısından işgücüne katılım, işgücünün sektörel olarak dağılımı, çalışanların statüsüne göre dağılım şeklinde üç özellik ile açıklanacaktır.

2021 yılı için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan araştırmalar sonucu Türkiye’de toplam nüfus 83 milyon 614 bin kişi olarak açıklanmıştır. 15 yaşından büyük istihdamda yer alabilecek kişi sayısı ise 63 milyon 838 bin kişi olarak açıklanmıştır. Bu nüfusun 31 milyon 594 kişisini erkekler oluştururken 32 milyon 244 bin kişisini kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye’de işgücü olarak nitelendirilebilecek toplam kişi sayısı 33 milyon 564 bin kişi olarak açıklanırken, bunun 22 milyon 542 bin kişisini erkekler, 11 milyon 022 bin kişisini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2021).

TÜİK (2021) verilerine göre ekonomide yer alıp atıl kalmayan istihdam edilen kişi sayısı 29 milyon 652 bin kişidir. İstihdam edilen erkek sayısı 20 milyon 324 bin kişi iken istihdam edilen kadın sayısı 9 milyon 327 bin kişi olarak açıklanmaktadır. Toplamda işgücüne dahil olmayan ve ekonomi de atıl kaynak olarak kalanların sayısı 30 milyon 274 bin kişidir(TÜİK, 2021). İşgücüne dahil olmayanların 9 milyon 52 bin kişisini erkekler, 21 milyon 222 bin kişisini kadınlar oluşturmaktadır.

Türkiye istihdam yapısı cinsiyete göre işgücüne katılımı açısından incelendiğinde 15 yaşından büyük olan nüfusun %53 ü işgücüne dahil olmuştur. %53’lük kısmın, %71’ini erkekler oluştururken, %34’ünü kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2021). İstihdam oranı ise %46 olup, bu oranın %64’ ünü erkekler, %29’unu kadınlar oluşturmaktadır. İstihdama dahil

olmayanların %30'luk kısmını erkekler oluştururken, %70'lik kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye'nin istihdam yapısı cinsiyet açısından incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla çok daha fazla işgücüne dahil olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların iş hayatında yeterince yer almaması küçük çocukların bakımından sorumlu olmaları, gelenek ve bazı kültürel zihniyet bozukluklarından kaynaklanan kız çocuklarının okula gönderilmeyip yeterince iyi eğitim alamamaları ve eğitim düzeyi düşüklüğü, yarı zamanlı çalışma olanaklarının sağlanmamış olması, kadın istihdamı ile ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği, yaşlı olan ebeveynlerine bakım zorunluluğunun kadınlara aitmiş algısı gibi sebeplerden kaynaklandığı öne sürülebilir.

Her ülkenin istihdam açısından sektörel dağılımı birbirinden farklı olmakla birlikte, bir ülkenin sağlıklı bir ekonomik yapısının varlığını, refah bir ülke olup olmadığını ve gelişmişlik düzeylerini belirleyen önemli göstergelerden bir tanesi istihdamın sektörel dağılımıdır (Şahin, 2007: 557). Türkiye ekonomisinde istihdam yapısı işgücünün sektörel olarak dağılımı açısından incelendiğinde; istihdam edilenlerin %55'i hizmet sektöründe, %21'i sanayi sektöründe, %17'si tarım sektöründe, %6'sı inşaat sektöründe yer almaktadır (TÜİK, 2021).

Türkiye ekonomisinde istihdam yapısı çalışanların statüsü açısından incelendiğinde işgücü olarak kullanılan ve istidamda yer alan bireylerin %69,2'si ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışırken, %15,9'luk kısmı kendi hesabına, %10,3'lük kısmı ücretsiz aile işçisi olarak, %4,5'lik kısmı ise işveren olarak çalışmaya devam ettiği istatistiğine ulaşılmıştır (TÜİK, 2021).

Türkiye ekonomisinde çalışma hayatı hem özel sektör hem de devlet kurumlarında dijital çalışma ve uzaktan çalışma şekllinden ziyade daha çok fiziki ortamda çalışma şeklinde gerçekleştirilmektedir. Türkiye'de yalnızca fiziki mal üreticileri değil hizmet sektöründe yer alan ve elle tutulur gözle görülür olmayan hizmet pazarlayıcıları da fiziki ortamda yüz yüze çalışma şeklini benimsemekte ve tercih etmektedir.

Türkiye'de çalışma saatleri maksimum 45 saat olarak iş kanununun 4857 sayılı 63. Maddesinde yer almaktadır. Çalışma günleri özel sektör ve devlet kurumlarında değişiklik göstermekle birlikte genel olarak haftanın 5 günü 8 saat çalışma süresi hafta sonu tatili şeklinde devam etmektedir. Özel sektör cumartesi günlerini de çalışma günü kapsamına almaktadır. Çalışma saatleri belirlenen çalışma günlerine göre değişkenlik göstermekte ve maaş hesaplanması buna göre yapılmaktadır.

2.3. Covid 19 Pandemisi Tanımı

Pandemik hastalıklar geçmişten günümüze tarihin farklı dönemlerinde daima var olan, toplumları fiziki, psikolojik, iktisadi ve idari her açıdan önemli derecede etkileyen bir unsurdur. Tarihsel süreçte insanoğlu veba, kolera, çiçek hastalığı, ebola, HIV (AIDS) gibi birçok pandemik hastalıklarla mücadele etmiş ve milyonlarca insan bu hastalıklar sebebiyle hayatını kaybetmiştir (Akkuş, 2020: 104). Covid 19 insanoğlunun tarihte yaşadığı en son pandemik hastalık olarak tanımlanmaktadır.

Solunum yolunu enfekte eden ve insandan insana bulaş hızı çok yüksek olan Covid 19 hastalığı, ilk olarak Çin Devleti'nin Vuhan Eyaletinde 1 Aralık 2019 tarihinde ortaya çıkmıştır. Hastalığın semptomlarını taşıyan ilk vaka ağır zatürre geçirdiği düşünülerek zatürreye yönelik tedavi yöntemleri uygulanmış ancak hastanın tedaviye yanıt vermemesi üzerine bilim insanları daha önce görülmemiş yeni bir virüs vakasını keşfetmiş, bu virüsü SARS-COV-2 olarak tanımlamışlardır (Aslan, 2020: 38). Ortaya çıkan ilk vakadan sonra hızlı bir şekilde yeni vakaların hastaneye gelmesi ve aynı semptomları gösteren hastaların farklı ülkelerde de hastanelere başvurması üzerine hastalığın pandemik olduğu kanısına varılmıştır. 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü Covid 19'u küresel salgın olarak ilan etmiştir. COVID-19'un en belirgin semptomları yüksek ateş, öksürük, vücutta halsizlik, eklem ağrıları, kişilerin tat ve koku alma duyularında yaşanan kayıp olarak görülmektedir. Hastalığın daha ileri boyutunda yaşanan ciddi semptomlar nefes darlığı veya solunum güçlüğü, göğüs ağrısı, böbrek yetmezliği hatta enfeksiyonun vücuda tamamen yayılımı durumunda çoklu organ yetmezliğidir (Sarı & Sarı, 2020: 29-31).

Hastalık genellikle 60 yaş ve üzerindeki bireyleri çok daha fazla etkilemekle birlikte tüm yaş grubundaki bireylere bulaşabilme ve etkileme özelliği taşımaktadır. Ciddi kronik rahatsızlıkları olan bireyler de 60 yaş ve üzeri bireylerin içerisinde olduğu yüksek riskli grubu oluşturmaktadır. Şuana kadar görülen vakaların %80'i hastalığı hafif geçirirken %20'si hastane koşullarında tedavi edilerek daha ağır geçirmektedir (Sarı vd., 2020: 30). Hastalık çocuklarda nadir görülmekte olup hastalanan çocukların hafif semptomlar ile hastalığı geçirdiği gözlemlenmektedir. Ayrıca hastalığın ortaya çıkış sürecinden günümüze kadar Covid 19'dan dolayı çocuklarda ölüm gerçekleşmemiştir.

Virüse sahip olan kişilerin öksürme, hapşırma gibi eylemler sırasında saçmış oldukları damlacıklar yoluyla bireylerden bireylere bulaşmaktadır. 2 ile 14 gün kuluçka süresi olarak tanımlanmaktadır (Yaşlıoğlu, 2020: 171). Virüsün temas yoluyla geçmesi nedeninden dolayı

bireylerin sık sık ellerini-yüzlerini su ve sabunla yıkamaları, alkol bazlı dezenfektanlar kullanmaları, ağız-burun ve gözlerinden elle teması olabildiğince uzak tutmaları aynı zamanda kalabalık ortamlardan olabildiğince uzak durmaları eğer zorunlu olarak kalabalık ortamlarda bulunmaları gerektiğinde aralarında 1 metre mesafe olacak şekilde konumlanmaları bilim insanlarınca önerilmektedir.

2.4. Covid 19 Pandemisi'nin Ortaya Çıkışı ve Dünya'da Yayılım Süreci

Covid 19 pandemi sürecini başlatan virüsün ilk çıkış noktası Çin Devleti'nin Hubei Eyalet'inin başkenti Vuhan şehridir. Virüse yakalanan hastaların göstermiş olduğu semptomlar zatürre hastalığı ile benzerlik göstermiş olduğundan dolayı yeni bir virüs vakası olduğu bilim insanları tarafından bir süre sonra tespit edilmiştir.

31 Aralık 2019 tarihinde ortaya çıkan ilk vakadan sonra tüm dünyada yeni vakalar duyulmaya başlamıştır. Çin'den sonra yeni virüs Tayland'da ortaya çıkmıştır(Sarı vd., 2020: 60). Tayland ile birlikte tüm Asya Ülkelerinde bulaş hızı yüksek olan virüs hızla yayılmış ve devletler yeni virüsün bulaştığı vaka sayılarını bildirmeye başlamışlardır. 21 Ocak 2019'da ABD'de ilk virüs vakasını kamuoyu ile paylaşmış ve 2020 yılının ilk 3 ayını kapsayan süreçte Amerika'dan sonra sırasıyla Mısır, Fransa, İtalya, Brezilye, Latin Amerika, Filipinler, Almanya, Kanada, Ürdün, Birleşik Arap Emirleri kısacası tüm dünya ülkelerinde hastalık hızla yayılmıştır (Sarı vd., 2020: 60-63).

Küreselleşmenin artması ile birlikte toplumların birbirleri ile daha fazla iletişime geçmesi ve temasta bulunmasından dolayı 3 aylık kısa bir süre içerisinde COVID-19 virüsü tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Bulaş hızı yüksek olan bu hastalığa karşı devletler hızla önlem almaya başlamıştır. Ocak ayında ilk karantinaya alınan Vuhan şehri olmuş ve şehre giriş çıkış kapatılmasının ardından ABD, Çin'e seyahat yasağı getirmiştir. Çin'den sonra ilk ölüm haberinin Filipinler'de gerçekleşmesi ile birlikte tüm dünyada kısıtlama ve karantinalar başlamış, Dünya Sağlık Örgütü kamuoyuna toplu alanlardan olabildiğince uzak durulmasını duyurmuştur. 29 Mart'ta dünya genelindeki ölümlerin sayısı 30.000'i aşmıştır (Altunç & Yılmaz, 2020: 1-2).

Virüsün ilk çıkışı olan Çin Mart ayının sonunda ilk kez yerel bir vakanın gelmediği ve virüsle mücadelenin başarılı bir şekilde devam ettiğini kamuoyu ile paylaşmıştır (Budak & Korkmaz, 2020: 66). 2020 yılının Mayıs ayının sonunda Covid 19 virüsü tüm dünyada varlığını göstermiş, devletler ilan edilen pandemi sürecini kabullenmiş ve her devlet kendi içerisinde

virüsle çeşitli kısıtlama ve tedbirler alarak mücadeleye başlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü bu virüse yönelik aşı çalışmalarını başlatmıştır

Covid 19 pandemi süreci tüm dünyada hala varlığını sürdürmekle birlikte Ağustos 2020 ile 2021 yılının Ekim ayı arasında Covid 19'a yönelik Biontech, Moderna, Sputnik V, Sinovac gibi farklı ülkeler tarafından üretilen aşular kamuoyu üzerinde uygulanmaya başlanmıştır (Kaya, 2021: 32-35). Aşıların ortaya çıkması ile birlikte ülkeler vatandaşları üzerinde çeşitli yaptırımlar uygulayarak aşılama çalışmasını hızlandırmak istemektedir. Covid 19'a yönelik ortaya çıkan aşulara rağmen pandemi süreci tüm dünyada hala devam etmekte ve devletler yeni normalleşme kurallarını vatandaşlarıyla paylaşmaktadır.

2.5. Covid 19 Pandemisi'nin Türkiye'de Ortaya Çıkışı ve Yayılım Süreci

Covid 19 pandemisi tüm dünyanın ve Türkiye'nin yaşamış olduğu ilk pandemi süreci değildir. Türkiye, 2009 yılında daha önce yaşanan pandemilerle ilgili deneyimleri ve tecrübeleri göz önünde bulundurarak bir ekip oluşturmuştur (Sarı vd., 2020: 57). Bu ekip uzun yıllardır hali hazırda durmakla birlikte 2019 yılında aktif olarak çalışmaya başlamıştır. Covid 19 Çin'de ilk ortaya çıktığında Sağlık Bakanı Fahrettin Koca Koronavirüs Bilim Kurulu'nu oluşturmuş. Kurulda yer alan üyeler daha önce yaşanan salgın hastalıklarla mücadele etmiş ve çeşitli tecrübelere sahip bilim insanlarından oluşmaktadır. Vuhan'da gerçekleşen ilk ölüm vakasının ardından bilim kurulu Çinli yetkililer ile video konferans yapmış ve vakaya yönelik bilgileri edinerek virüsün Türkiye'ye gelmesi dahilinde uygulanabilecek yöntemler ve alternatifler belirlenmiştir.

Covid 19 virüsü çıktığı ilk günden itibaren Türkiye'de ciddiyetle ele alınmıştır ve henüz hiçbir vaka yokken tedbirler alınmaya başlanmıştır. Kamuoyuna sosyal mesafe kuralları, hijyen kuralları, virüsün bulaş yöntemlerine yönelik bilgiler ve direktifler verilerek kamuoyu bilgilendirilmiştir. Bu süreçte Türkiye gerekli olan tıbbi ekipmanları temin etmiş ve stoklamıştır (Balcı & Çetin, 2020a: 54) Bu süreçte Türkiye'de ki sağlık çalışanlarının ve hastanelerin pandeminin gelmesi halinde yeterli kapasiteye sahip olup olmadığı kontrol edilmiş ve eksiklikler giderilmiştir.

Covid 19 vakasının ortaya çıkışından sonraki üç aylık süreçte Türkiye'nin Irak, İran, Azerbaycan, Ermenistan gibi pek çok sınır komşusu ve Amerika, İspanya, Fransa, İtalya, Güney Kore, Birleşik Arap Emirlikleri' de dahil olmak üzere 84 farklı ülkede Covid 19 vakası görülmüş olmasına rağmen Türkiye'de henüz hiçbir vakaya rastlanmamıştır (Budak &

Korkmaz, 2020: 71-74). Dünya sağlık örgütü 11 Mart 2020'de Covid 19 virüsünü pandemi ilan etmesinin hemen bir gün öncesi olan 10 Mart'ta Türkiye'de ilk pozitif vaka ortaya çıkmıştır. Bu vakanın ortaya çıkmasıyla birlikte daha önce planlanmış ve organize edilmiş adımlar uygulamaya geçilmiştir. Pandemiyle mücadele süreci 3 aşamalı şekildedir(Sarı vd., 2020: 64). Birinci aşama Türkiye'ye dışardan yeni pozitif vakanın girmesine önlemek amacıyla karantina süreçleri, ikinci aşama pandeminin ülke içinde hızla dağılmasını önlemek amacıyla bireysel ve sosyal izolasyon tedbirleri, üçüncü aşama ise Covid 19 virüsüne sahip hastaların tedavi süreçlerini en doğru şekilde yöneterek hızlı iyileşme süreçleri ve en az kayıpla bu mücadeleyi kazanmaya çalışmak şeklindedir.

Türkiye'de 12 Mart itibariyle ilk kısıtlama kararları kamuoyuna duyurulmuş ve uygulanmıştır (Tüzün vd., 2020: 2). Bu kısıtlama kararları ilerleyen süreçte kapsamı genişletilerek uygulanmaya devam edilmiştir. Nisan ayına gelindiğinde Türkiye yetmiş yakın ülkeye uçuş yasağı getirmiş, eğitim ve öğretime yüz yüze olarak değil, uzaktan eğitim şeklinde devam edilmiş, tüm spor aktiviteleri ve ligler ertelenmiş, umreden gelenler dahil olmak üzere yurtdışından Türkiye'ye giriş yapan vatandaşlar öğrenci yurtlarında karantinaya alınmaya başlamıştır. Nisan ayın da Türkiye'de 15 binin üzerinde yeni vaka kaydedilmiş ve 277 kişide Covid 19 virüsü yüzünden hayatını kaybetmiştir (Gümüş, 2020: 550).

Virüsün bulaş hızı çok hızlı olması ve artan vaka sayıları üzerine eğlence yerlerinin kapatılması, cuma namazının cemaatle kılınması, gıda marketlerinin çalışma saatlerinin kısıtlanması, şehirlerarası yolculuğun kısıtlanması kararları alınmıştır (Güner, 2021: 84). Bu süreçte 65 yaş üstüne ve 20 yaş altına sokağa çıkma yasağı getirilmiştir. Bunun yanı sıra hafta sonu ve bayram dönemlerinde uzun süreli sokağa çıkma yasakları ve iş yerleri için kısa süreli kapanma tedbirleri uygulanmıştır. Alınan tedbirler, kısıtlama kararları ve sokağa çıkma yasakları Türkiye'nin tüm ilerinde 2021 yılında da uygulanmaya devam ettirilmiştir.

2021 yılının Mart ayında kısıtlamalar yavaş yavaş gevşetilerek yeni normalleşme süreci başlatılmıştır. 2020 yılı boyunca uzaktan eğitimle devam eden eğitim öğretim hayatı 2021'in Eylül ayında sosyal mesafe ve maske kuralına uyularak yüz yüze eğitim şeklinde devam ettirilmiştir. Sosyal mesafe ve maske takma zorunluluğu devam ettirilerek birçok kısıtlama ortadan kaldırılmış; daha önce kapatılan kafe, alışveriş merkezleri ve restoranlar yeniden açılmış, tiyatro, konser gibi sosyal aktivitelere izin verilmiş, sokağa çıkma yasakları tamamen kaldırılmıştır. 2021 yılının başından itibaren Türkiye'de kademeli olarak aşılama çalışmaları

başlatılmış, Covid 19 virüsüne karşı üretilen pek çok aşı çalışması kısıtlamaların ortadan kaldırılmasına ve yeni normalleşme sürecinin hızlanmasına sebep olmuştur.

2.6. Covid 19 Pandemi Sürecinin Türkiye'nin İstihdam Yapısı ve Çalışma Hayatına Etkileri

10 Mart 2020 tarihinde Türkiye'de ilk Covid 19 vakası resmi olarak kamuoyuyla paylaşılmasının ardından Türkiye'de pandemi süreciyle mücadele alınan kısıtlama kararları ve yasaklamalarla başlamıştır (Bingül vd., 2020: 192). Covid 19 pandemi sürecinin başlatıcısı ve virüsün dağıtıcı konumunda olan insan faktörüdür. Alınan tüm kısıtlamalar ve tedbir kararlar doğrudan insana yönelik olması sebebiyle istihdamı doğrudan etkilemektedir. Pandemi süreci başladığında alınan öncelikli tedbirler; ilköğretim, lise, üniversite gibi eğitim kurumlarında yüz yüze eğitime ara verilmesi, kreş ve çocuk bakım hizmeti veren kurumların faaliyetlerini durdurması kararı olmuştur (Nakiboğlu & Işık, 2020: 768). Alınan tedbirlerin devamı olarak tiyatro, sinema, konser gibi sanatsal faaliyetlerin ve eğlence amacıyla yapılan aktivitelerin tamamı durdurulmuş ve eğlence mekanları geçici süreliğine kapatılması kararı verilmiştir.

Covid 19 virüsünün yayılmasını sağlayan insanların birbiriyle olan teması olması sebebiyle alınan tedbirler öncelikle insanların toplu olarak bir araya geldiği temel ihtiyaç olamayan durumların kısıtlanması olmuştur. Bu kısıtlamalar nişan, düğün gibi organizasyonların ve bunların yapıldığı mekanların geçici bir süreliğine faaliyetlerine ara verilmesi şeklinde devam ettirilmiştir. Ayrıca çay bahçesi, spor salonları, kafeler, lokantalar, AVM'ler insanların toplu olarak keyif amacıyla toplandığı her türlü kapalı alanlarda verilen faaliyetler geçici süreliğine durdurulma kararı da alınmıştır. İç İşleri Bakanlığı'nın bu kısıtlamaya yönelik yayınlamış olduğu genelgeler ile 211 bin 670 işletme geçici süreliğine çalışma faaliyetine ara vermiş ve iş yerlerini kapatmıştır. (Nakiboğlu & Işık, 2020: 770). Covid 19 pandemi sürecinde alınan kısıtlama kararları, istihdam ve gelir kaybını beraberinde getirmiştir (Prassl, vd., 2020: 489). Ancak yaşanan bu kayıplar istihdam da yer alan tüm bireyleri ve ekonomide varlığını sürdüren her sektörü aynı derece de etkilememiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2019 Aralık ayı verilerine göre, 81.8 milyon kişi SGK veri tabanının da kayıtlı bulunmaktadır. Kayıtlı olan 26.444 bin kişiyi kamu da çalışanları, emekliler, kamu çalışanının bakmakla yükümlü oldukları kişiler ve devletin bakmakla yükümlü olduğu kişiler oluşturmaktadır. Burada yer alan 26.444 bin kişi devletin mutlak koruması altında olup, pandeminin sebep olduğu kısıtlama kararlarının getirebileceği hiç bir olumsuzluk ve gelir kaybından etkilenmemektedirler(Balcı & Çetin, 2020: 45). Devletin

mutlak koruması altında bulunan kişiler sağlıklarıyla ilgili kaygı ve endişe taşıyabilirler. Ancak pandemi sebebiyle işten çıkarılma ve buna bağlı olarak gelir kaybı kaygısını hiçbir zaman yaşamayacaklardır.

Korumasız kesim olarak ifade edilebilecek, özel sektörde yer alan ve genel sağlık sigortasını tescil ettirmiş 55.315 bin kişi bulunmaktadır. Korumasız kesimde yer alan kişiler devlet koruması altında bulunmadığından dolayı yalnızca sağlık endişesi değil aynı zaman da işlerini kaybetme ve buna bağlı olarak gelir kaybı yaşama endişesi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ücretleri devlet kurumları tarafından ödenmeyen ve özel sektörde yer alan, yevmeli/ücretli çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar pandemi sürecinden en fazla olumsuz etkilenen kesimi oluşturmaktadır (Çelik, 2020: 317-318).

Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 Aralık ayı verilerine göre, Türkiye genelinde 1.892 bin işletme varlığını sürdürmektedir. İşletmelerin 1.841 bin tanesi özel iş yeriyken 51 bin tanesi kamu işletmeleridir. Aynı zamanda Türkiye 'de yer alan işletmelerin %87'sini küçük işletmeler oluştururken, %13'ünü orta ve büyük işletmeler oluşturmaktadır.

Alınan kısıtlama kararları en çok küçük işletmeleri olumsuz yönde etkilemiştir (Balcı & Çetin, 2020: 45). Türkiye'nin istihdamının %87'sini oluşturan bu kesimde yaşanan olumsuzluk ciddi istihdam ve gelir kaybına sebep olmuştur. Pandemi sürecinde alınan tedbirler ve kısıtlama kararlarının doğrudan istihdama olan etkisi şu şekilde sıralanabilir: (Balcı & Çetin, 2020a: 46).

- Farklı sektörlerde yer alan 212 bin işletmenin geçici süreliğine faaliyetlerinin durdurulması burada yer alan 1.350 bin iş gücünün olumsuz yönde etkilemiştir.
- Şehir içi ve şehirlerarası taşımacılığın kısıtlanması bu sektörde yer alan şoför, hostes ve muavin gibi ulaşım sektöründe yer alan 450 bin kişiyi gelir kaybı riski sebebiyle olumsuz etkilemiştir.
- TÜİK iş gücü verilerine göre 65 ve üzeri yaş grubunda olup istihdam da hala yer alan 850 bin kişi bulunmaktadır. 65 ve üzeri yaş grubuna sokağa çıkma yasağı uygulanmasıyla, istihdam da yer alan 850 bin kişi işsiz kalma riskiyle karşı karşıya kalmış ve olumsuz etkilenmiştir.
- 20 yaş ve altındakilere sokağa çıkma yasağı uygulanmasıyla birlikte bu yaş grubunun oluşturduğu 500 bin iş gücü, iş ve gelir kaybı yaşayabilme riskinden dolayı olumsuz etkilenmiştir.

- Getirilen kısıtlamalar hizmet sektöründe yer alan 1.900 bin iş gücünü olumsuz etkilemiştir.
- Zorunlu temel ihtiyaçlarını sağlayan imalat işletmelerinin dışında kalan özel kesim imalat sanayisinde 550 bin iş gücü bulunmaktadır ve kısıtlamalar bu kesimi de gelir kaybı riskinden dolayı olumsuz etkilenmiştir.

TÜİK ve SGK veri tabanında kayıtlı olan bilgiler kullanılarak ulaşılan sonuç, doğrudan ya da dolaylı olarak istihdam da yer alan toplam da 5.6 milyon kişi alınan tedbirler ve kısıtlama kararlarından dolayı işlerini kaybetme ve gelir kaybı riskiyle karşı karşıya kalmaktadır ve olumsuz etkilenmektedir.

Covid 19 pandemi sürecinde alınan tedbir ve kısıtlama kararlarının istihdam üzerinde ki olumsuz etkisi 2019, 2020 ve 2021 yıllarının 3. çeyrek TÜİK verileri göz önüne alınarak analiz edildiğinde 2019 ve 2020 yılları arasında geçen bir yıllık süreç istihdamın en olumsuz etkilendiği süreç olarak değerlendirilmektedir. 2019 yılı için iş gücü 33.152 bin kişi iken 2020 yılında 31.558 bin kişiye gerilemiştir. İstihdam rakamları 2019 için 28.482 bin kişi iken 2020 yılında 27.364 bin kişi olarak aşağı yönlü seyretmiştir. Tarım alanındaki istihdam rakamları da 2019 yılında 5.611 bin kişi iken 2020 yılında 5.367 bin kişiye düşerek aşağı yönlü olumsuz şekilde etkilenmiştir. 2020 ile 2021 yılları arasındaki geçen bir yıllık süreçte Türkiye pandemi sürecine adapte olarak nasıl mücadele etmesi gerektiğini belirlemiştir. Alınan kısıtlama kararları kontrollü bir şekilde kademe kademe ortadan kaldırılarak, yeni normalleşme süreci başlatılmıştır. Bu normalleşme süreciyle birlikte 2020 yılında olumsuz etkilenen istihdam oranları, işsizlik oranları 2021 yılında olumlu yönde değişim göstermiştir.

2019, 2020 ve 2021 yılları 3. çeyrekleri itibariyle iş gücüne katılım oranı, işsizlik oranı, istihdam oranları sırasıyla kıyaslandığında şu şekildedir(TÜİK, 2019; TÜİK, 2020; TÜİK, 2021).

- İş gücüne katılım oranı 2019'da %53,8 iken 2020 yılında %50,3 olarak azalış gösterirken 2021 yılında %52,6 olarak yeniden artış göstermiştir.
- İşsizlik oranı 2019 yılı için %14,1, 2020 yılı için %13,3, 2021 yılı için ise %11,7 şeklindedir.
- İstihdam oranı 2019 yılı için %46,2 iken 2020 yılında %43,6 olarak aşağı yönlü olumsuz etkilenmişken 2021 yılında %46,4 oranıyla yeniden yukarı yönlü ve olumlu şekilde etkilendiği göstergelerle ortaya konulmuştur.

Covid 19 pandemi süreciyle alınan önlem ve tedbirler çalışma hayatında da değişimlere neden olmaktadır. Türkiye'nin çalışma şekli %80 fiziki ortamda ve yüz yüze gerçekleştirilirken, pandemiyle birlikte sektörler uzaktan çalışma ve online sisteme geçerek yeni bir adaptasyon süreci başlamıştır. Eğitim öğretimin her aşamasında yüz yüze gerçekleşen sistem değiştirilerek, uzaktan eğitim sistemine geçilmiş ve online platformlar daha çok kullanılmaya başlanmıştır. Bankacılık ve finans sektöründe çalışma saatleri değiştirilmiş, çalışmalar fiziki ortamdaki uzaklaştırılarak home-office ya da online platformlar üzerinden gerçekleştirilmeye başlanmıştır. İş yerleri mesai saatlerinde değişikliğe gitmiş daha kısa süreli çalışma saatleri ve sosyal mesafeye uygun çalışma alanları oluşturularak uygulanmaya başlanmıştır (Polat, 2022: 228). Bazı iş yerleri ortamdaki çalışan sayısını azaltarak sağlıklı çalışma ortamı oluşturmak amacıyla iş yerinde vardiyalı çalışma sistemine geçilmiştir.

2.7. Covid 19 Pandemi Sürecinde Türkiye'nin İstihdam Yapısı ve Çalışma Hayatı İle İlgili Aldığı Tedbirler ve Uygulamalar

Covid 19 pandemi süreciyle birlikte ülkeler ulusal ve uluslararası çapta birçok önlem almıştır (Bakan, 2020). Türkiye henüz hiçbir vaka görülmemesine rağmen pandemi olması ihtimalini göz önünde bulundurarak Koronavirüs Bilim Kurulu'nu oluşturmuş ve pandemi süreci ilan edilmesiyle birlikte sağlık alanında, idari alanlarda ve ekonomi alanında çeşitli tedbirler alınmıştır. Covid 19 pandemi süreci başlamasıyla beraber tüm dünya ve Türkiye birçok farklı alanda çeşitli tedbirler almış ve bunları uygulamışlardır.

Alınan tedbirlerin en başında sağlık alanı gelmektedir. Sağlıkla ilgili olarak Türkiye Covid 19 tedavisini ücretsiz hale getirmiştir. Ücretsiz maske dağıtımı yapılmıştır. Tıbbi ekipman eksikliğine karşı tıbbi malzemelerin stoku sağlanmıştır (Sarı, vd., 2020). Hastanelerde yeterli sağlık çalışanları ve izolasyon odaları oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra sokağa çıkma yasağı olduğu dönemde vatandaşların her türlü ihtiyaçlarının karşılanması için destek ekipleri oluşturulmuş ve ihtiyaçlar bu ekipler tarafından vatandaşlara temin edilmiştir.

Covid 19 pandemisi aynı zamanda kriz olarak adlandırıldığından dolayı T.C Sağlık Bakanlığı tarafından sağlık alanında alınan tedbirler kadar farklı tarihlerde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri ile iktisadi ve idari alanlarda da birçok tedbir alınmıştır. Alınan kısıtlama kararları ekonomideki üretilen her türlü ürünün arz talep dengesini olumsuz yönde etkilemiştir (Arslan & Soner, 2020: 28-29). İstihdamın devamlılığını sağlamak ve üretimi devam ettirmek amacıyla Türkiye istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili bir takım tedbirler almış ve bunları uygulamıştır.

2.7.1 İşten Çıkarma Yasağı, Kısa Çalışma Ödeneği, Asgari Ücret Desteği

Covid 19 pandemisinin beraberinde getirdiği ekonomik krizin istihdamı ve çalışma hayatını olumsuz etkilememesi için alınan öncelikli tedbir işçileri işten çıkarma yasağı, devletin sağlamış olduğu kısa çalışma ödeneği ve asgari ücret destekleri olmuştur(Balcı & Çetin, 2020b: 36). Pandemi süreciyle birlikte istihdamda yer alan birçok birey işini kaybetme ve buna bağlı olarak gelir miktarında azalma riskinden dolayı öncelikli tedbirler bunlar olmuştur.

İşten çıkarma yasağı: işçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık durumu haricinde işverenin üç ay boyunca işçinin sözleşmesini fes edemeyeceğini ifade eden kuraldır (Sarı vd., 2020: 211). 17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren bu kanundan sonra 3 aylık süre içerisinde yapılan fesihler geçersiz sayılacak ve işçi işverenden şikâyetçi olarak işverene idari para cezası uygulanabilecektir. Bu yasağın yürürlüğe girmesinde ki en önemli neden kısıtlama kararıyla birlikte birçok iş yerinin faaliyetine geçici süre ara verilmesine ve iş yerlerinin kapatma durumlarından dolayı işçiyi işten çıkartmasıdır. Bu kanunun tek taraflı olmaması için işverenin fesih hakkı yasaklanmış ancak işverene işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkı verilmiştir(Sarı vd., 2020: 211). Bu şekilde pandemi sürecinin sonunda işletmelerin çalışmalarının aynı şekilde devam ettirilmesi amaçlanmaktadır. Ücretsiz izne çıkartılan işçilerin geçimlerini sağlayabilmesi için işsizlik sigortası fonundan günlük 39,24tl tutarında ücret desteği verilmesine ilişkin düzenleme getirilmiştir (Yankın, 2019). Bu düzenlemeye istinaden ücretsiz izne çıkan bir işçinin 30 gün üzerinden ödeme yapılması halinde aylık 1.177tl ücret desteği sağlanmış olacaktır.

İstihdama yönelik alınan bir diğer önemli tedbir ise kısa çalışma ödeneğidir. Pandemi sürecinde daha öncesinde var olan kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları hafifletilmiştir. Kısa çalışma ödeneği, pandemi süreci ile ekonomik açıdan zorlayıcı sebeplerden dolayı iş yerinde ki işin haftalık çalışma saatlerinin geçici olarak en az 3/1 oranında azalması yada iş yerinin yapmış olduğu faaliyetlere tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması durumlarında ortaya çıkan ve uygulana bilen ödenektir (Balcı & Çetin, 2020b: 37). Bu ödenek sigortalı olan çalışanlar için 3 aydan fazla olmamak üzere zorunlu olarak çalışmadıkları süreçte geçerli olabilecek gelir desteğidir. 26 Mart 2020 tarihinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından yayınlanan genelge ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilecek kişilerin sahip olması gereken özellikler değiştirilmiş. Yayınlanan genelge ile kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigorta

pirimi ödenmiş olması halinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabileceği şeklinde değiştirilmiştir. Şartlar hafifletilmeden önce 60 günlük süreç 120 gün,450 gün sigortalı çalışma süresi 600 gün şeklindedir. Gün sayıları aşağıya çekilerek daha çok işçinin bu ödenekten yararlanabilmesi amaçlanmaktadır.

Pandemi sürecinde devlet işverenleri zor durumda bırakmamak adına asgari ücret desteği sağlamıştır. Belirli şartları taşıyan iş yerlerine devlet çalıştırdıkları işçi başına günlük 2,5tl ve aylık 75tl tutarında ki ücret desteğini işletmelere sağlamaktadır (Balcı & Çetin, 2020b: 38). Pandemi sürecinde kısa çalışma ya da ücretsiz izin durumlarında işçilerin fiilen işveren tarafından çalıştırılmıyor olması bu destekten yararlanılmasına engel değildir. Asgari ücret desteği için gerekli olan şartlar diğer destek programlarında olduğu gibi hafifletilmiş ve birçok işletmenin bu destekten yararlanılması sağlanmıştır.

2.7.2. Çalışma Hayatında Yapısal Değişim

Covid 19 pandemisi tüm dünya için önemli değişimleri beraberinde getirip iz bıraktığı gibi çalışma hayatında da yapısal değişimi zorunlu hale getirmiştir. Pandemi süreciyle birlikte tüm dünya her alanda yapmış olduğu değişiklikteki önceliği var olan pandemi riskini asgariye indirmek ve yeni ortaya çıkabilecek pandemilere karşı tedbirli olmaktır.

Küreselleşmenin etkisiyle toplumların sanayi toplumdan bilgi toplumuna geçiş süreci söz konusuydu pandemiyle bu geçiş süreci hızlanmış ve bilgi toplumu nitelikleri elde edilmeye başlanmıştır. Sanayi toplumun da fiziki çalışma ortamının yoğun olduğu katı üretim ve çalışma kuralları bulunurken bilgi toplumunda esnek üretim ve çalışma tarzı benimsenmektedir (Fidan, 2003: 50). Pandemi sürecinde toplumun yakın temas halinde bir arada bulunması risk oluşturduğundan dolayı kitlesel çalışmalardan uzaklaşmıştır. Dijitalleşmenin mümkün olabileceği her alanda dijitalleşme süreci hızlandırılarak daha önce fiziki ortamda ve yüz yüze yapılan işler online platformlarda ve uzaktan yapılmaya başlanmıştır. Türkiye’de pandemi sürecinden önce yüz yüze verilen eğitim sistemi hızlıca değiştirilmiş andemi sürecine adapte olunarak uzaktan eğitim sistemine geçirilmiştir. Birçok eğitim kurumu uzaktan eğitim sisteminin benimsemiş pandemi süreci ortadan kalktığında da kullanılmak üzere bilişim alt yapıları oluşturulmuştur (Özdoğan & Berkant, 2020: 15).

Bankacılık ve finans sektörü pandemi sürecinden önce daha yavaş bir şekilde bazı işlemleri dijital platformlara taşıyarak bankalarda oluşan yoğunluğu azaltmaktayken, pandemi süreciyle dijitalleşme hız kazanmış ve fiziki ortamda yapılan birçok işlem dijital ortamda yapılabilir

hale getirilmiştir. Kamu da ve özelde yer alan birçok personel, çalışmalarına evden devam etmiş ve personellere esnek çalışma saatleri sunulmuştur (Akca & Tepe, 2020: 77). Sunulan imkanların yanı sıra işletmeler esnek çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma tarzlarını benimsemişlerdir. Bu çalışmalara yönelik devlet yeni kanunlar getirerek çalışanların hakkını korumayı amaçlamaktadır.

Pandemi sürecinde alınan kısıtlama kararlarıyla birçok birey katı çalışma saatlerinden sıyrılması ve işlerini kaybetme korkusu yaşaması üzerine kendilerine daha fazla zaman ayırmaya ve düşünmeye başlamışlardır. Bu düşünceler birçok yeni girişimi oraya çıkarmıştır (Deloitte, 2020). Bireyler pandemi gibi risklerin daima ortaya çıkabileceğini fark etmiş ve kendilerine yatırım yaparak bireysel işlerini oluşturmaya başlamışlardır.

İşletme sahipleri ofis seçimlerini daha önce ulaşımın kolay olması ve bilinirliğinin daha fazla olması sebebiyle büyük iş merkezlerinden yana kullanmaktaydılar. Ancak pandemi sürecinde kalabalık ortamlardan uzak kalarak kendi iş yeri izolasyonunu sağlamak ve çalışanlar arasında sosyal mesafenin koruyarak çalışan sağlığını tehdit etmemesi amacıyla toplu iş merkezini değil daha bireysel özgürlüğün olabildiği müstakil iş yerlerini tercih etmektedirler (Bayar, 2020: 92). Yalnız iş yeri sahipleri değil toplumda yaşayan bireyler yaşam alanı için ev tercihlerini müstakil ve doğanın içinde evlerden yana kullanmaya başlamıştır. Bireysellik her alanda önem kazanmıştır.

2.7.2.1 Kamu ve özel kesim çalışma hayatına ilişkin alınan tedbirler

Pandemi ile mücadele sürecinde ekonomi ile ilgili birçok tedbir ve uygulama söz konusu olmuştur. Ekonomideki dengeyi ve devamlılığını sağlayan en temel unsur olan istihdama yönelik tedbirler alınan tedbirlerin en başında yer almaktadır. Devlet tarafından istihdama yönelik tedbirler ve uygulamalar iki açıdan ele alınmaktadır. Kamu kesimi çalışma hayatına ilişkin tedbirler ve özel kesim çalışma hayatına ilişkin tedbirler olarak değerlendirilebilir.

Devletin kamu çalışanlara yönelik almış olduğu tedbirler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sarı vd., 2020: 206-208).

- Kamu çalışanlarına seyahat kısıtlaması getirilmiştir. Alınan bu tedbir kararıyla kamu görevlilerinin yurtdışına giriş çıkışı esnasında virüsü ülkeye taşıma riskinin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Geçici süreliğine kamu çalışanlarının yurtdışına çıkışları yayınlanan genelgeyle yasaklanmıştır.

- Kamu çalışanlarının izin ve istifa hakları kısıtlanmış yeni personel alımları gerçekleştirilmiştir. Pandemi sürecinde sağlık alanı başta olmak üzere her alanda kamu çalışanının desteğine ihtiyaç duyulmaktadır. Sağlık kaygısı yaşayarak bu süreçte işinden ayrılmak isteyen kamu personellerine işlerine devam etmesi amacıyla istifa yolları sınırlandırılmış ve yapılan istifalar kabul edilmemiştir. Sağlık alanlarında çalışan kamu personellerinin yıllık izinleri iptal edilmiştir.
- Kamu personellerinin çalışma usullerine ilişkin değişimler söz konusu olmuştur. Risk grubun da olan 60 yaş üzerinde ki çalışanlar için idari izinler verilmiştir. Yurtdışından dönüş yapan kamu çalışanları 14 gün evde karantina altına alındıkları süreçleri idari izinden saymışlardır. Aynı zaman da hamileler, bebeği olan kadınlar ve engelli çalışanlar için yıllık izin talepleri karşılanmış, yıllık izin hakkı olmayanlara mazeret izni hakkı tanınmıştır. Kamu kurumu ve kuruluşlarında çalışanlara işlerini aksatmayacak şekilde dönüşümlü çalışma, uzaktan çalışma şeklinde esnek çalışma yöntemleri kural altına alınarak tanınmıştır.
- Kamu çalışanları mali ve sosyal anlamda desteklenmiştir. Bu destekleme daha çok sağlık çalışanlarına yönelik olarak toplu taşıma araçlarına ücretsiz yararlanma, üç aylık ek ödeme yapılması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Aynı zaman da eğitim kurumlarını zorunlu olarak kapatıldığı dönemlerde öğretmenlerin ek derslerine yapamadıkları zamanlar için ek ders yapılmış olarak kabul edilmiş, ek ders ücretleri öğretmenlere ödenmiştir.

Türkiye’de kamu çalışanlarından daha çok özel sektör çalışanı varlığını sürdürmektedir. Pandeminin olumsuz etkisine en fazla özel sektörler hissetmiştir. Hissedilen olumsuzluk karşısında işsizliği önlemek ve istihdamı korumaya yönelik devlet tarafından özel kesim çalışma hayatına ilişkin bir takım tedbirler alınmıştır(Sarı vd., 2020: 209-212). Alınan tedbirler şu şekilde sıralanabilir;

- İşverenlere işsizlik sigortası fonundan asgari ücret desteği sağlanmıştır. Her çalışan için aylık 75tl asgari ücret desteği sağlanarak iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi ve işverenin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği şartları hafifletilmiş birçok işçinin bu ödenekten yararlanarak maddi anlamda sıkıntı yaşanmasının önüne geçilmek istenmiştir. Yapılan bu düzenlemeyle 1 milyon 360 bin çalışan bu ödenekten yararlanmıştır.
- İş sözleşmelerinin işveren tarafından feshi sınırlandırılmıştır. Yürürlüğe giren bu kanun ile işveren ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranmayan hiç bir çalışanını 3

ay boyunca işten çıkartmayacaktır. Ancak çalışanın ücretsiz izne çıkarma hakkı işverene tanınmıştır.

- Telafi çalışma süresi daha önce 2 ayken bu süre Cumhurbaşkanlığı tarafından 4 aya çıkarılmıştır. Mücbir sebeplerden dolayı çalışamayan işçilerin bu süreleri daha sonra telafi edebilmesi imkanı tanınmıştır.
- Alınan bu tedbirlerin yanı sıra çalışanların maddi anlamda sıkıntı yaşamaması için birçok destek paketi devlet tarafından uygulanmıştır. Bu destek paketleri içerisinde ihtiyaç sahibi vatandaşlara 1000'er liralık nakdi destek yardımı verilmesi de dahildir.

2.8. Covid 19 Pandemi Sürecinde Devlet Destekleri

Covid 19 pandemi sürecinde devlet tarafından hem kamu kesimine ilişkin hem de özel kesime ilişkin birçok tedbir kararı alınmıştır. Alınan bu tedbirlerin yanı sıra çalışanların ve işletmelerin maddi anlamda sıkıntı yaşamaması için Ekonomik İstikrar Kalkanı paketi, Türk Eximbank'ın sağlamış olduğu Stok Finansman Destek Paketi, KOBİ AR-GE Başlangıç Destek Program gibi birçok destek paketi devlet tarafından uygulanmıştır. Bu destek paketleri ve içerikleri aşağıda yer almaktadır(Balcı & Çetin, 2020: 32-36).

- Ekonomik İstikrar Kalkanı: Bu paketle 100 milyar TL'lik işletmelere ve çalışanlara destek sağlanmıştır. Paketin içeriğinde faaliyetlerini azaltan veya bir süreliğine ara veren işletmelerin çalışanlarına kısa çalışma ödeneği sağlanmıştır. Belediyelere 3 milyar TL'lik ek kaynak sağlanarak işletmelerin vergi payı ödemeleri 3 aylık süreyle ertelenmiş ve işletmelerden kesinti yapılmaması sağlanmıştır. Aynı zaman da kamu bankalarına olan işletme borçları ertelenmiştir.
- Stok Finansman Destek Paketi: Türk Eximbank tarafından ihracatçıların destek amaçlı açıklanan bu pakette ihracatçıların kredilerini geri ödeme tarihleri ileri tarihe atılmış ve bu erteleme süreci için faiz ve ek ödeme talep edilmemiştir.
- KOBİ AR-GE Başlangıç Destek Programı: TÜBİTAK tarafından uygulanan KOBİ'lere destek amaçlı olan bu paketin içeriği tıbbi malzemelerin yerli üretiminin gerçekleştirilmesi için imalat sanayisinde yer alan firmalara 6 milyon TL'ye kadar destek sağlanmıştır. Firma başına alınabilecek destek 500.000 TL ile sınırlandırılmıştır. Bu destek programından yararlanmak isteyen firmaların pandemi sürecinde ihtiyaç duyulan tıbbi malzemelerin üretimini yapma zorunluluğu söz konusudur.

- 2020 Nefes Kredisi: TOBB tarafından hayata geçirilen bu destek paketi TOBB üyesi olan KOBİ'ler ile ticari işletmelerin faydalanabileceği bir destektir. Bu sağlanan destekle işletmelere düşük faiz oranlarıyla işletmelerin faaliyetlerini devam ettirmeleri için kredi desteği sağlanmıştır.
- Pandemi Sosyal Destek Paketi: Cumhurbaşkanı tarafından vatandaşların pandemi sürecinde zor durumda kalmaması adına her haneye 1000'er TL'lik nakli destek ödemesi yapılmıştır.
- Biz Bize Yeteriz Türkiye'm Kampanyası: Vatandaşların ve çeşitli kurum, kuruluş ve firmalar ile odaların da maddi destek yardımları ile bir nakit havuzu oluşturulmuştur. Toplamda 2 milyardan daha fazla nakit havuzda toplanmış ve ihtiyaç sahibi vatandaşların e-devletten başvuru yaparak 1.000 TL'lik bu nakdi destek yardımından yararlanmaları sağlanmıştır.
- Pandemi sürecinde kamu bankaları işletmenin 20,5 milyar TL'lik, 795 bin vatandaşında 40,6 milyar TL'lik kredi borcunu 6 ay kadar ertelemiştir.

3. DİJİTALLEŞME

İnsanoğlu daima değişen ve gelişen varlık olmuştur. İnsanların yaşamış oldukları değişimler farklı farklı toplumları da ortaya çıkartmıştır. Toplumların yaşamış oldukları değişimleri tarım toplumu, sanayi toplumu ve bilgi toplumu olarak üç sınıfta değerlendirmek mümkündür. Toplumların gelişim süreçleri değerlendirilirken ortaya çıkan ilk toplum tarım toplumdur. Tarım insanların yerleşik hayata geçmesine ve şehirleşme sürecini başlatan unsurdur (Yankın, 2019: 4). Tarım toplumunda insanların tek uğraşı tarıma yönelik faaliyetlerdir. Bu süreçte tarımdan alınan verim düşük ve insanlar yalnızca kendi ihtiyacı kadar üretime yönelmektedir. Ticaret bugünkü anlamını taşımayıp daha çok takas usulüyle kişiler ihtiyaç duydukları mamullere birbirleri aracılığıyla ulaşmaktadır.

Sanayi devrimiyle birlikte toplumun yapısı ve anlayışında değişiklikler söz konusu olmuştur. Daha önce yapılan iktisadi faaliyetler ihtiyaçları gidermek için kullanılan bir araçken sanayiyle birlikte ticaret bir amaç haline gelmiştir (Zubritski vd., 2011: 61-62). Tarım da yalnızca insan gücü kullanılmayıp tarıma yönelik makinelerin ortaya çıkmasıyla tarımda alınan verimlilik artmıştır. Daha çok verim alan üretici elde etmiş olduğu ürünleri satarak gelir elde etmeyi amaçlamış ve düşünce yapılarında değişim meydana gelmiştir.(Altan, 2009: 44). Ayrıca sanayi devrimiyle birlikte büyük fabrikaların ortaya çıkması dağınık ve küçük ölçekli olan üretim anlayışını yıkmış kitlesel ve büyük ölçekli üretim anlayışı ve işçi-işveren sıfatları ortaya çıkmıştır (Mahiroğulları, 2005: 43).

Sanayi toplumu bilim ve teknolojiyle daha çok ilgilenen teknolojik açıdan hızla gelişen bir toplumu ifade etmekte olup sanayi toplumunun esas amacı maddi değere sahip ürünlerin seri bir şekilde üretilmesiyle, bilgi toplumunun temel amacı maddi değere sahip bilginin üretimidir (Kocabaş, 2015). Teknolojik gelişmeler ve insanların düşünce yapılarında ki değişimler sonucunda, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilmiştir. Bilgi toplumunda teknolojik gelişmeler üst seviye de olup artık her alanda ki bilgiler sayısallaştırılarak dijital ortamlara taşınmaktadır.

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte dijitalleşme hayatın her alanında ve her sektörde kendini göstermeye başlamıştır. Dijitalleşme ile birlikte endüstri 4.0, nesnelerin interneti, blok zincir, bulut teknolojileri, yapay zeka gibi bir çok yeni kavram hayatımızda yer almaktadır. Dijitalleşmeyle aynı zamanda dijital dönüşüm sürecini de başlatmıştır (Dönmez Turan, 2019: 32). Bu sürecin ortaya çıkması her ülkede değişiklik gösterse de 21. yüzyılda hemen hemen her devlet bu sürecin içinde yer almaktadır. Dijital dönüşüm çalışma hayatında, ekonomik

yapıda sosyal ve kültürel yapılarda değişimlere neden olmaktadır. Pandemiyle hızlanan dijitalleşme bazı iş kollarının yok olma sürecini ve yeni iş kollarının oraya çıkma sürecini beraberinde getirmiştir. Yeni sektörlerin oluşumu yeni istihdam alanlarının oluşumunu da beraberinde getirmektedir. Covid 19 pandemi süreci ile birlikte dijital dönüşüm Türkiye’de hız kazanmış ve dijitalleşmenin önemi arttırmıştır.

3.1. Dijitalleşme Kavramı ve Gelişimi

Dijitalleşme (sayısallaştırma) analog bilgiyi kodlama yöntemiyle bilgisayar tarafından işlenebilecek dijital forma dönüştürülmesini ifade etmektedir (Yankın, 2019: 9). Başka bir ifadeyle daha önce elle yazılan mektuplar, kılavuzlar, ansiklopediler, faturalar ve fişler gibi kağıt üzerinde yazılı olan tüm analog bilgilerin 1 ve 0 olarak kodlanması verilerin dijital ortama aktarılması ve dijital ortamda depolanmasıdır. Dijitalleşme yalnızca kağıtta yazılı olan metinlerin değil aynı zaman da resim veya sesinde bilgisayar tarafından işlenebilecek hale getirip dijitalleşmesini ifade etmektedir (Gürkan, 2019: 6).

Dijitalleşme teriminin ilk ortaya çıkışı 1950’li yılların ortalarına tekabül etmektedir (Aydın, 2011: 1). Dijitalleşme metin, ses, kâğıtta yazılı doküman gibi analog materyallerin orijinalliği bozulmadan dijital ortama kopyalanmasına ifade eden bir yazılım işidir. Sayısallaştırılarak dijital ortama kopyalamanın amacı verinin aslını korumak, veriye ulaşımın kolaylaştırmak, veriye erişimi hızlandırmak ve kopyalanan verilerin gelecek nesillere aktarılmasını sağlamaktır. Dijitalleşme ile bilgisayar ortamına kopyalanan veriler depolanabilir, işlenebilir ve iletilebilir hale gelmektedir (Gürkan, 2019: 8). Dijitalleşme (sayısallaştırma) ve dijitalleştirme kavramları literatürde sıklıkla birbiri yerine kullanılmaktadır. Bu iki kavram birbirlerine yakın anlamı taşımakta ancak aynı anlamı ifade etmemektedirler.

Dijitalleştirme, dijitalleşme ile dijital ortama aktarılan verilerin kullanılarak işletme faaliyetlerini, süreçlerini veya iş modellerini etkin kullanmak ve iyileştirmek yoluyla işletmeye faydalı çıktılara dönüştürülmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Özalp, 2022). Dijitalleşme kavramında yalnızca analog şekilde bulunan verilerin dijital ortama yüklenmesi ve ham veri olarak kalması amaçlanırken dijitalleştirme de bu ham veriler işlenerek işletmelerin potansiyellerinin artırılması ve rakiplerinin önüne geçmesi amaçlanmaktadır. Dijitalleştirme başka bir tanıma göre, sayısallaştırılmış verileri kullanarak müşterilerin istek ve ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde karşılamak ve bu ihtiyaçları yakalamak amaçlı işletmelerin sisteminde kayıtlı olan müşteriye ilişkin tüm bilgileri kullanmak ve üretimde, satışta ve pazarlama stratejisinde bu verileri kullanarak aynı zaman da dijital pazarlama yöntemini

kullanarak müşteri tatminini artırmayı ve rekabet gücünü artırmayı amaçlayan teknolojiyi ifade etmektedir (Telli & Altun, 2020: 57). Dijitalleştirme işletmelere gelir yaratmak, iş süreçlerini değiştirmek ya da dönüştürmek, yapılan işi geliştirmek, dijital işler için alan yaratmak amacıyla dijital teknolojilerin ve verilerin kullanılması şeklinde de ifade edilmektedir.

Dijitalleştirme yalnızca müşteri bilgilerine yönelik değil her alanda mümkündür. Dijital çalışma ortamları, muhasebenin dijitalleşmesi, iş sürecinin dijitalleşmesi, kullanılan ekipmanların dijitalleşmesi şeklinde birçok alanda dijitalleşme söz konusudur. Dijitalleştirme beraberinde dijital ticareti getirmiş, dijital ticaret de işletmeler için sınırsız ticareti sağlamıştır. Dijital ticaret ile dünyanın her yerinde internete erişimi olan ve dijital platformlarda yer alan işletmelere ulaşmak ve ticaret yapmak mümkündür.

Özetle, analogda yer alan bilgi ve belgelerin dijital ortama taşınması dijitalleştirme, dijital ortama taşınan ham verilerin işlenerek ve üzerinde analizler yapılarak işletmeye faydalı hale getirilmesine dijitalleştirme ve dijitalleştirilen işlerin bir strateji ve süreç olarak firmanın her alanına yayılması ve değişime yol açması dijital dönüşüm olarak adlandırılmaktadır.

3.2. Dijitalleşme ile Oluşan Yeni Kavramlar

Sanayi alanında yapılan her değişim ve bu değişimler sonucunda ortaya çıkan devrim niteliğinde ki yenilikler toplumu etkileyerek toplumda kalıcı izler bırakmış, toplum yapısında değişikliklere neden olmuştur. 1990'lı yılların ortalarından itibaren dijitalleşen veriler hızla artmış, 2002 yılına gelindiğinde dijital veriler var olan analog verilerin miktarını ilk kez aşmıştır (Şen, 2019: 82). 2007 yılına gelindiğinde ise dijital veri öyle artırmıştır ki dünya da ki bilgi deposunun %94'ü dijital veri haline gelmiştir (Gürkan, 2019: 8). Günümüzde ise neredeyse tüm bilgiler dijitalleştirilmiş ve herkes tarafından ulaşılabilir hale gelmiştir. Dijitalleşmenin ortaya çıkması ve yayılım hızının artmasıyla birlikte Endüstri 4.0, Nesnelerin İnterneti (IOT), Blok Zinciri, Yapay Zeka gibi yeni kavramlar ile karşı karşıya kalınmaktadır.

3.2.1. Endüstri 4.0

Endüstri alanı tarihte dört farklı devrim yaşamış, Endüstri 4.0 endüstrisini alanın yaşamış olduğu şu an son devrime verilen isimdir (Toker, 2019: 118). Endüstri 1.0 olarak adlandırılan ilk devrim, James Watt tarafından buhar gücünün endüstriyel üretimde kullanılması ile insan gücü ile ulaşılamayacak üretim miktarlarına ulaşılması ve bu değişimin üretim alanında

yapısal ve fiziksel özellikleri değiştirmesi sonucunda gerçekleşmiştir (Küçükcalay, 1997: 60). Endüstri 1.0 döneminde, telefonun patentinin alınması, bugün dijitalleşmenin temelini oluşturan ikili sayı sistemlerinin tartışılmaya başlanması gibi gelişmeler de yaşanmıştır (Ryan, 2016: 8).

Endüstri 2.0 olarak adlandırılan endüstri alanında yapılan ikinci devrim, endüstride buhar gücü kullanımını yerine elektrik gücü kullanılması ve bu gücün montaj hatlarında kullanılarak seri üretime geçilmesi ile gerçekleşmiştir (Sarı & Yılmaz, 2020: 278). 1913 yılında Henry Ford'un otomotiv sektöründe elektrikli üretim bantlarını kullanarak seri üretime geçmesi devrim niteliği taşımakta olup bu gelişim endüstri alanındaki her sektörde kullanılmaya başlanmış ve seri üretim köklü değişikliklere neden olmuştur. (Genç, 2018: 238). Bu değişim yalnızca endüstriyel üretimde değil, toplumda da değişime yol açmıştır. Seri üretimle birlikte istihdam artmış istihdamdaki artış gelir düzeyini arttırmış ve bu da tüketimin artmasına yol açmıştır. 1870 yılında başlayarak 1989 yılına kadar endüstri 2.0 devri devam etmiştir. Bu dönemde kişisel bilgisayarlar piyasaya sürülmüş, bilgi teknolojileri ve teknolojik ürünlerin kullanıma ve ürünlere olan talep artmaya başlamıştır (Gürkan, 2019: 15). Teknolojik ürünlerin yaygınlaşması ve internet kullanımının her alanda artmasıyla birlikte endüstri 3.0 olarak adlandırılan dönem başlamıştır.

Endüstri 3.0, emek faktörünün üretimde büyük ölçüde azaldığı ve üretim sisteminde otomasyona geçilerek programlanabilen cihazların üretimde kullanılmasını ifade etmektedir (Eğilmez , 2017). Endüstride üçüncü devri artık endüstride dijitalleşme sürecinin başlaması ve analog olan sistemlerin dijitalleştirilmesi süreci gerçekleştirmiş, tüketici talepleri değişmiş ve endüstride üretilen ürünlerin yer alacağı pazarlar küreselleşme kavramının kullanılmaya başlanmasıyla değişmiştir. Tüm dünya küreselleşme ile birbirinden haberdar olduğu endüstrideki üreticiler birbirleriyle iletişim halinde olduklarından dolayı ortak pazarların küresel markaların yükselişinin söz konusu olduğu bir dönemi ifade etmektedir. Endüstri 3.0 dönemi 2011 yılında Almaya hükümetinin Endüstri 4.0 geçişi için stratejilerini açıklamasıyla son bulmuştur.

Endüstri 4.0 kavramı dünyanın en büyük uluslararası endüstri fuarı olan Hannover Messe 2011'de kullanılmıştır. Alman hükümeti Endüstri 4.0 dönemini başlatmak gerekli teknolojik gelişimleri planlamış ve bu görüşü devlet stratejisi olarak belirlemişlerdir. Bu strateji ile amaçlanan Almanya'nın yenilikçi üretim yapısı ile tüm dünyanın lideri konumunda olan akıllı fabrika haline gelmesidir. Endüstri 4.0 kavramı üretimde yer alan insan faktörünü tamamen

ortadan kaldırarak, üretimde tamamen yüksek teknolojiye sahip otonom sistemlerin yer aldığı, insan faktöründen kaynaklanan üretim hatalarının en aza indirildiği ve üretimde esnekliğin, devamlı sürdürülebilirliğin sağlandığı sistemi ifade etmektedir (Eğilmez , 2017).

Endüstri 4.0' da temel amaç tam zamanlı üretim yapabilen ve kendi kendini yönetebilme gücüne sahip akıllı fabrikaların endüstrinin her alanında yer alarak artık üretimi onların sağlamasıdır (Görçün, 2016: 142). Akıllı fabrika sistemi, müşterinin ihtiyacı dahilinde üretime başlayıp, ihtiyacın giderilmesiyle üretimi sonlandırabilen, üretime dair tüm verileri depolayan ve bu verileri analiz ederek en iyi üretim sistemini planlayan ve bu süreçlerde tüm sistemlerle iletişim halinde olarak sürdürülebilirliğin devam ettiği yapılar oluşturan, hatanın ve atıl kaynağın en minimum seviyede olmasını sağlayan teknolojik sistemdir.

Endüstriyel üretim alanı başta olmak üzere üretimi içeren tüm sahalarda akıllı robotların varlığını ifade eden devrimdir. Endüstri 4.0 devrini var eden önemli teknolojik gelişmeler şu şekildedir; yapay zeka, nesnelerin interneti, bulut sistemleri, siber güvenlik, uyumlu robotlar, makinelerin öğrenmesine izin veren yazılımlardır (Ertuğrul & Deniz, 2018: 168). Bu teknolojik gelişmelerin işletmelerin üretim, pazarlama, satış, iş süreçleri gibi farklı alanlarda kullanılması işletmelerin dijital dönüşüm sürecini başlatmıştır. Yukarıda yer alan teknolojilerinin fabrikalarda yer almasıyla fabrikaların dijital dönüşüm süreci başlamıştır. Tamamen birbiriyle uyumlu olarak koordine edilmiş bu sistemin tamamı tek bir fabrikada toplandığında akıllı fabrikaları ortaya çıkarmaktadır. (Sümen, 2020: 201).

Endüstri 4.0 döneminde iş hayatı, toplumun sosyo-kültürel özellikleri, ekonomi, istihdam yapısı ve devlet yapısı dijital dönüşüm süreci içerisinde olup dijitalleşme uyum sağlanması gereken en önemli değişim unsuru haline gelmiştir. Endüstri 4.0 kullanımı yalnızca endüstriyel üretim alanında değil sağlık sektörü, ulaştırma sektörü, enerji sektörü gibi bir çok alanda kullanımı söz konudur.

3.2.2. Nesnelerin İnterneti (IOT)

Endüstri 4.0 anahtar teknolojilerinden bir tanesi nesnelerin internetidir. Nesnelerin interneti; dijital bir ağı ve internet bağlantısı bulunan nesnelerin, sanal kimlik elde ederek çevrelerinde varolan diğer nesnelerle iletişim halinde olmalarını ifade etmektedir (Löffler & Tschiesner, 2013). Başka bir ifadeyle, nesnelerin birbiriyle bağlantı kurarak veri üretmesi ve mevcut verileri birbirleriyle paylaşmasını ya da daha büyük sistemlerle veri paylaşımı yapmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda bu iletişimin kurulmasını sağlayan sistemde nesnelerin interneti

olarak adlandırılmaktadır (Şahinaslan, 2020: 43). Günümüzde birbiriyle veri paylaşabilen ve iletişim halinde olan milyonlarca akıllı nesnenin varlığı söz konusudur.

Nesnelerin interneti kavramı literatüre ilk kez 1999 yılında Kevin Ashton'un bir sunumunda başlık olarak yer vermesiyle kazandırılmıştır (Doysuk & Tiftik, 2017: 130). Nesnelerin internetini önemli kılan nesnelerin birbiriyle kurmuş oldukları iletişimler sayesinde elde edilen verilerden değer üretilebiliyor olmasıdır. Nesnelerin iletişimin oluşturmuş olduğu devasa ağ sayesinde akıllı evler, binalar, şehirler, fabrikalar gibi yeni teknolojik ve maliyeti düşüren zamandan tasarruf ettiren ve yenilikçi yapılar oluşturulmaktadır. Nesnelerin interneti günümüzde her alanda kullanılmakta ve bu teknoloji sayesinde nesnelerin üzerinde var olan akıllı sensorlar aracılığıyla evde ya da iş yerinde var olan lamba, kamera, fırın, buzdolabı gibi her nesnenin uzaktan kontrol edilebilirliği ve yönetilebilirliği mümkün kılınmıştır (Şahinaslan, 2020: 43). Uzaktan kontrol edilebilirlik ve yönetilebilirlik sayesinde güvenlik artmış, enerjiden tasarruf sağlanmış ve birçok riskin önüne geçilmiştir. Nesnelerin interneti ile teknolojik her cihazın günlük hayatımızda daha verimli ve etkin kullanımı mümkündür.

Nesnelerin interneti lojistik takip, sınır gözetleme, hedef tespiti gibi uygulamalarla askeri alanda, rota planlama, yakıt takibi, çarpışma engelleme, yolcuların güvenliği uygulamalarıyla otomotiv ve ulaşım alanında, hastaların uzaktan takibi, envanter kontrolü, ilaç takibi uygulamalarıyla sağlık alanında, duyarlı aydınlatma, trafiğin kontrolü, akıllı parklar, su ve hava kirliliği ölçümleri uygulamalarıyla akıllı şehirlerde kullanılmaktadır (Gündüz & Daş, 2018: 328). İşletmeler nesnelerin interneti ile üretim satış dağıtım gibi işletmedeki tüm süreçleri tek bir çatı altında toplayabilmekte, yönetebilmekte ve takip edebilmektedir. İşletmelerin nesnelerin interneti ile iş sürecini geliştirme ve büyüme hızlarını arttırma fırsatları bulunmaktadır.

3.2.3. Blok Zinciri

Ortaya çıkan her yeni ürün, fikir, hizmet ve teknolojik gelişmenin altında ihtiyaç faktörü yer almaktadır. Dijitalleşme, hızlı erişim ve işlemlerde zaman tasarrufu sağlamanın yanı sıra siber saldırı riskini de beraberinde getirmiştir. Siber saldırılar verilerin güvenilir olan dijital depolama alanlarında kayıt altına alınması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Blok zinciri teknolojisi bu ihtiyacı karşılamak için ortaya çıkan önemli teknolojik gelişmelerden biridir. Blok zincir kavramı 2008'de yayımlanan Bitcoin üzerine yazılan makale ile ortaya konulmuştur (Develioğlu, 2018: 10). İlk sanal para olarak ortaya çıkan Bitcoin blok zincirin en bilinen uygulamasıdır.

Blok zinciri kavramı, zincir halinde birbirine bağı olan bloklardan oluşan, dağıtık veri tabanında sürekli büyüyen devam eden verilerin, değerli varlıkların transferine olanak sağlayan bir şifreleme kayıt defteri olarak ifade edilmektedir (TÜBİTAK, 2017). Zincir halinde birbirine bağı bulunan bloklarda kaydedilen bilgilerin saklandığı depoya dijital defter denilmektedir (TÜBİTAK, 2017). Blok zincir teknolojisini diğer veri depolama sistemlerinden farklı kılan en önemli özellik, diğer sistemlerde depolanan bilgilerin ve bu bilgilerin transfer süreçlerinin güvenliği için merkezi bir güvenlik sistemi ve denetimisine ihtiyaç duyulurken, blok zinciri teknolojisinde veriler dağıtık şekilde konumlandırılmış zincir şeklinde birbirine bağı bloklarda depolanarak yer aldığından bir merkezi sunucuya ihtiyaç duyulmaksızın bilgilerde değişim ve hacklenmesi mümkün olmayan bir sisteme sahip olmasıyla diğer sistemlerden ayrılmaktadır.

Blok zinciri teknolojisinin temelinde şeffaflık ve güven yatmaktadır. Blok zinciri herkesin kayıt olabildiği, herkes tarafından ulaşılabilir bir sistemdir. Blok zincir teknolojisini güvenilir ve hacklenemez yapan özellik, bloklara işlenen kayıtlar blok zincir sistemine dahil olan herkesin bilgisayarlarına verilerin baştan sona kadar kopyalanmasıdır (Tanrıverdi vd., 2019: 204-205). Bu veriler sistemde yer alan herkes tarafından görüntülenebiliyor olmasından ve tek merkezde veriler kayıtlı olmadığından dolayı bir verinin değiştirilmesi ya da blokların bozulması için milyonlarca kopyada da aynı işlem yapılmak zorundadır. Tüm bloklarda bu işlemin değiştirilmesi imkansız yakın olduğundan dolayı sistem aşırı güvenlidir

Blok zincir teknolojisinin merkeziyetsiz bir kimliği vardır. Sisteme dışardan bir müdahale söz konusu olmayıp, merkezi bir otorite tarafından yönetilmemektedir (Ünal & Uluyol, 2020: 174). Sistemin yöneticileri ve sahipleri blok zincirine kayıtlı olan herkeştir. Bloklar üzerinde ki kayıtlı işlemler herkese açık olup, istenildiği zaman görüntülenebilir olmasına rağmen blokta kayıtlı olan kullanıcıların kimliği anonim olduğundan dolayı veri güvenliği söz konusudur (Tanrıverdi vd., 2019: 204-205). Blok zincir içerisinde mevcut tüm veriler özel şekilde şifrelenerek silinmesi, değiştirilmesi ve çalınmasının önüne geçilmiştir.

TÜBİTAK' da yer alan bilgilere göre blok zincir teknolojisi finans, bankacılık, hukuk, kamusal işlemler, yasal sözleşmeler, lojistik gibi birçok alanda kullanılmakta olup blok zincir teknolojisinin var olduğu sektörlerde ve kullanım alanlarında şeffaflık, güven ön plana çıkmaktadır. Blok zincir teknolojisi her işletme ve kamu kurumları için kullanılması zorunlu bir sistem olmamakla birlikte kayıt altına alınan verilerin değerli olduğu ve çalınma riski bulunan işletmelerin bu sisteme tercih etmeleri gerekmektedir.

3.3. Dijital Dönüşüm Süreci

1990'ların sonu 2000'li yılların sonunda analog olarak kayıt altında tutulan verilerin dijitalleşme ile dijital ortama taşınması, bu dönemde ivme kazanan teknolojik gelişmeler ve 2007 de açıklanan istatistiğe göre dünyadaki analog olarak bulunan tüm bilgilerin %94'unun dijital saklama alanlarına taşınarak depolandığı verisinden sonra dijital dönüşüm tüm alanlarda kaçınılmaz olmuştur. Dijital dönüşüm yolculuğu analog olan bilgi sayısallaştırma ile dijital ortama kopyalanması ile başlamakta olup dijitalleştirme ile bu kopyalanan veriler işlenebilir değiştirilebilir ve üzerinde analizler yapılarak işletmeler için fayda yaratacak hale getirilebilmesi ile devam eder ve dijital dönüşüm ile sonuçlandırılır.

Dijital Dönüşüm, temel hedefi olan insan yaşamının kolaylaştırılması noktasından uzaklaşmadan kamu ve özel sektördeki işletmelerin amaçlarına hizmet etmek üzere teknolojinin kullanılması ve toplum her kesimi tarafından dijitalleşme algısının benimsendiği bir kültürün varolma sürecini ifade etmektedir (Dündar, 2020: 107). Dijital dönüşüm kavramı bir başka kavram ile benzetilerek ifade edildiğinde, pazarlama kavramı ürün ilk ortaya çıkışı olan fikir aşamasından başlayıp son tüketiciye teslimi ve satış sonrası hizmeti de içerisine alan bir planlama, strateji süreci olup satış kavramı ile aynı anlamı taşımayan satış içerisine alan geniş bir süreci ifade ettiği gibi dijital dönüşüm de dijitalleşme ile aynı anlamı taşımayan dijitalleşmenin dijital dönüşümün bir parçası olduğu yalnızca teknolojik ürünlerin kullanımının söz konusu olmadığı kullanılan ürünlerin kolaylık verimlilik, güvenilirlik, esneklik, hız, yeni fırsat yaratma gibi bir amaca hitap etmesi ve dönüşümün gerçekleştirildiği alanlarda dönüşümün benimsendiği, sürdürülebilir kazanımların sağlandığı kültürel yapı oluşturulması sürecidir.

Dijital Dönüşüm dijitalleşme gibi bir sonuç değil dijitalleşmeyi içine alan bir süreci ifade etmektedir. Dönüşüm süreci firmaya yönelik strateji ve hedef planlamasını, firmanın her alanında dijitalleşmesi mümkün olan ve sürdürülebilirliği söz konusu olan makineler, iş süreçleri, çalışma ortamı gibi alanların dijitalleştirilerek etkin kullanımını ve elde edilen sonuçların analizini içermektedir (Önday, 2017: 35). Firmaların dijital dönüşüm süreci farklı bakış açıları tarafından yorumlanmış ve adımlarla ifade edilmektedir. Venkartman tarafından ortaya atılan firmaların dijital dönüşüm süreci beş seviyeden oluşurken, Bouee ve Schaible tarafından ortaya atılan dönüşüm süreci 3 seviyeden oluşmaktadır (Gürkan, 2019: 13). Ortaya atılan her dijital dönüşüm planı farklı özellikleri ön plana çıkarmakta ve öncelik vermektedir.

Venkatraman, bu seviyeleri firmadaki farklı etki seviyelerine göre iş aktivitelerindeki zayıf dönüşümden, iş modeli ve yapılan işin ve faaliyet alanım yeniden tanımlanmasına uzanacak şekilde tanımlamıştır (Venkatraman, 1994:74). Bu aşamalar sınırlı kullanım, örgüt içi uyum, iş sürecinin yeniden tasarımı, iş kapsamının yeniden tanımlanması olarak sıralanmaktadır. Bu aşamalar şu şekilde gerçekleştirilmektedir;

- Bilişim teknolojilerinin standart kullanılmasıyla firmadaki iş süreçlerini iyileştirme
- Bir adım ötesinde standart kullanımın etkinliğinin artırılmasıyla rekabette avantaj yaratılması ve rakiplerin önüne geçilmesi
- Firmadaki tüm süreçler bilişim teknolojilerinin baskın olduğu ve bu teknolojilerin firmaya değer yaratacak şekilde kullanılmasını sağlayacak yeniden yapılandırma sürecidir.

Cholans ve Dufft (2017) tarafından atılan dijitalleşme süreci dijital iş yeri, dijital müşteri deneyimi ve dijital iş modelleri ve ekosistemleri olarak üç aşamadan oluştuğu şeklindedir. Ortaya atılan dijital dönüşüm sürecine yönelik her teori fark sektörlerine yönelik ve farklı işletmelere yönelik olarak ele alınmaktadır (Bharadwaj vd., 2013: 473). Her teori geçerli olmasına rağmen her uygulanan işletmede aynı sonucu vermemektedir. İşletmeler dijital dönüşüm sürecini kendi ihtiyaçları ve yeterlilikleri doğrultusunda adım adım ilerletmek ve geliştirmek durumundadırlar.

3.4. Çalışma Hayatının Dijitalleşmesi

1990'lı yılların sonunda başlayıp, 2000'li yılların ortalarında hızla yukarı doğru ivme kazanmış olan dijitalleştirme süreci toplumları her anlamda etkilemiştir. Günümüzde işletmelerin rakipleriyle rekabetinde kullanılan en önemli silah dijitalleşme unsurudur. Dijitalleşme ekonomik, toplumsal, kültürel yaşamın değişimini ve en radikal değişimi çalışma hayatında gerçekleştirmiştir. Dijitalleşme ile çalışma hayatının var olan standartları değişmiş, çalışma hayatına ilişkin birçok kavramın anlamında değişiklik yapılması zorunlu hale gelmiştir. Dijitalleşme sonucunda iş yerlerinde kullanımı artan otomasyon sistemleri iş rollerini değiştirmiş, iş rollerinin değişimi iş süreçlerinde değişimlere yol açarak bu süreçlerinde dijitalleştirilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda dijitalleşen iş süreçleri bu sürece hakim ve dijitalleşme ile ilişkisi olan çalışan ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Dijitalleşme ile emlakçılık, sekreterlik, matbaacılık gibi bazı işler sektörde etkinliğini kaybetmeye başlarken dijitalleşme ve hizmet alanına yönelik bazı sektörler etkinliğini arttırmış ve Dijital Strateji Uzmanı, Dijital Pazarlama Sorumlusu, Dijital Genel Müdür, CDO (Chief Digital Officer) olarak kısaltması yapılan Dijital Dönüşüm Direktörleri gibi yeni iş alanları ve bu alanda uzman kişiler ortaya çıkmaktadır (Yankın, 2019: 23-24).

Dijital dönüşüm çalışma ortamı ya da işyeri olarak adlandırılan kavramların anlamlarında değişime sebep olmaktadır (Eser, 2017). Daha önce iş yeri, işveren tarafından mal ve hizmet üretimi maksadıyla gelir karşılığında işçilerini örgütlediği birime verilen isim olarak tanımlanırken, dijitalleşme ile doğrudan mal üretimi yapılmayan işlerde, işlerin eve taşınmasının olanaklı hale gelmesiyle bu tanımlama eksik kalmaktadır. Dijital ortamda yürütülen işlerin yalnızca iş yerinden değil dijital ağa bağlanılabilen her alandan sürdürülebilmesi mümkündür. Dijitalleşme ile çalışma hayatına ilişkin dijital iş yeri, dijital çalışma portalı bazı yeni kavramlar ve sanal çalışma alanlara ortaya çıkmıştır (Eser, 2017).

Çalışma hayatının dijitalleşmesiyle birlikte yalnızca iş yeri kavramı değil mesai kavramı da değişime uğramıştır (Yankın, 2019: 24). Daha önce işyerine gidilerek belirlenen saatler aralığında fiziki ortamda çalışmayı ifade eden mesai ve çalışma saatleri değişime uğrayarak uzaktan erişim ile çalışma ve esnek çalışma saatlerine evrilmiş, bu durum daha önce yapılan mesai saati tanımlamasını eksik hale getirmektedir. Mesai kavramında yaşanan değişim beraberinde hem olumlu hem olumsuzları getirmektedir. Çalışanlar esnek çalışma saatlerine sahip olduğu için işe odaklı çalışarak verim artmaktadır ancak mesai saatleri dışında kalan tatil ya da hafta sonlarında gelen mail, online toplantı katılmak, gelen telefon aramalarına dönüş yapma zorunluluğu çalışanları olumsuz etkilemektedir (Yankın, 2019: 24). Fiziki ortamda çalışırken fazla mesai yapılması durumunda ek ödeme yapılan işçilere evden çalıştıkları zamanlarda fazladan çalışma süreleri için ek ödeme yapılmaması işçinin motivasyon kaybına sebep olmaktadır.

Çalışma hayatının dijitalleşmesi istihdam yapısında da değişikliklere yol açmaktadır. İstihdam yapısında ve istihdam edilecek kişilerde aranan özelliklerin değişmesi ile mavi yakalı ve beyaz yakalı olarak istihdam yer alan çalışanların iş kayıplarının söz konusu olabileceği tartışmasını ortaya çıkarmaktadır (Çark, 2020: 26). Özellikle mavi yakalı sınıfında yer alan işçilerin dijitalleşme ile işlerini robotik sistemlere devretme durumu ile istihdam edilecek çalışanlarda artık dijital dönüşüme uyum sağlayabilecek vasıflı eleman niteliği aranmaktadır. Vasıfsız olan ve yalnızca kas gücü kullanarak çalışan mavi yakalı olarak

sınıflandırabileceğimiz birçok işçinin çalışma alanı kısıtlanmıştır. Günümüzde birçok işletme kas gücü yerine iş sürecini ve üretimi hızlandıran robotik sistemleri ve akıllı robotları kullanmayı tercih etmektedir. Dijitalleşme, işletmelere yapılan işlerde hızlılık, takip kolaylığı, değişimlere hızlı uyum sağlama, güncel gündem takibi gibi birçok avantajı sağlamasına rağmen dijitalleşmeye uyum sağlayacak kalifiye iş gücünü bulmakta zorluk yaşaması dezavantajını da beraberinde getirmektedir. 2000’li yılların başında verilen eğitim ve gösterilen uygulamaların dijitalleşmeye yönelik olmaması dezavantajı ortaya çıkaran asıl sebep olarak gösterilmektedir (Yeşiltaş & Artar, 2021: 50). Bu yüzden yeni nesilde yer almayan bireylerin dijitalleşmeye uyum sağlaması için eğitim sürecine devam etmesi ve işletmeler çalışanlarına dijital dönüşüm sürecinde dijitalleşmeye yönelik gerekli eğitimi sağlamaları gerekmektedir.

Çalışma hayatının dijitalleşmesi özetle dijital iş yeri ve bu dijital iş yerinin kontrolünün sağlandığı çalışanların aktif olarak bir iletişimde olmalarını sağlayan dijital çalışma portalını ortaya çıkarmıştır. Fiziki ortamda gerçekleşen mesai kavramı yerini esnek çalışma saatlerine ve uzaktan çalışma sistemine bırakmıştır. Çalışma hayatının dijitalleşmesi beraberinde hem olumlu hem de olumsuzlukları getirmiştir. Çalışmanın dijitalleşmesi ile dijital alana yönelik bazı yeni meslek grupları ortaya çıkarırken analog sisteme uyumlu bazı meslek grupları geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır (Kurt, 2020: 3089). Çalışma hayatının dijitalleştiği öncelikli sektörlerin eğitim-öğretim, finans ve bankacılık, telekominasyon, medya, perakende, dayanıklı tüketim ürünlerinin yer aldığı sektörler olduğu gözlemlenmiştir.

3.5. Dijitalleşmenin İstihdama Etkisi ve Yeni Sektör Oluşumu

Dijitalleşmenin her alan da etkisini gösterdiği endüstri 4.0 dönemine geçişle birlikte var olan iş gücüne olan ihtiyaç eski istihdam edilen iş gücünden farklı olarak kas gücüne bağlı iş gücü yerine daha nitelikli eğitim seviyesi yüksek iş gücü potansiyeline ihtiyaç duyulmaktadır. Dijitalleşmenin istihdama olan etkisi iki farklı bakış açısıyla ele alınmaktadır (Orhan & Savuk, 2014: 16). Birinci bakış açısı, istihdam da var olan çalışanların yerini işletmelerin dijitalleşmesiyle birlikte robotik sistemlerin ve robotların yer almasıyla işsizlik seviyesinin hızla artacağı yönündedir. İkinci bakış açısı ise endüstri de gerçekleşen bu devrim dijitalleşmeye yönelik ilk devrim olmadığından ve geçmişte yaşanan gelişmelerde olduğu gibi kas gücüyle çalışan insanların dijitalleşmeye uyum sağlayarak bilgi ve niteliklerini geliştirerek istihdam da var olmaya devam etmesi görüşündedir. McKinsey (2020) yeni dijital

devrimle birlikte üretimde yer alan birçok iş gücünün işini kaybetmeyeceği yalnızca ortaya çıkan yeni iş tanımları ve mesleklere adapte olarak iş değiştireceği görüşünü savunmaktadır.

Sektörlerin dijitalleşme oranları birbirinden farklı olup her sektörün tamamen dijitalleşmesi mümkün değildir. Sektörlerde dijitalleşmesi mümkün olan aktiviteler ve dijitalleşmesi mümkün olmayan aktiviteler şu şekilde sıralanabilir (McKinsey, 2020: 21).

- Üretim sektörünün %65'lik aktivitesinde dijitalleşme mümkünken %35'inde yer alan aktivitelerin dijitalleştirilmesi mümkün değildir.
- Tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık sektörlerini %56'luk aktivitesinde dijitalleşme mümkünken %44'lük kısmında dijitalleşme mümkün değildir.
- Perakende satış ve servis sektörü için %51'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %49'luk kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- İnşaat sektörü için %50'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %50'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- Yeme-içme ve konaklama sektörü için %53'lük kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %47'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- Ulaşım sektörü için %44'lük kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %56'luk kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- Sağlık hizmetleri ve sosyal yardım sektörü için %35'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %65'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- Eğitim sektörü için %21'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %79'luk kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- Gayrimenkul ve kiralama sektörü için %48'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %52'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- Finans ve sigortacılık sektörü için %46'luk kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %54'lük kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.
- Madencilik sektörü için %61'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %39'luk kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.

- Sanat ve eğlence sektörü için %41'lik kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkünken %59'luk kısmında yer alan aktivitelerin dijitalleşmesi mümkün değildir.

Yukarı da yer alan sektörlerde dijitalleşmesi mümkün olan aktivitelerin yüzdeleri kısmında var olan iş gücünün bu aktivitelerin dijitalleşmesiyle işlerini kaybetmesi mümkündür. Ancak iş değişikliği suretiyle ya da yapılan işin dijital alanında yetkinlik kazandırılarak işini kaybedenlerin istihdamda yer alması sağlanabilir. Dijitalleşme birçok mesleğin yerini alabilecek potansiyele sahip olup aynı zamanda yeni iş oluşturma potansiyeline de sahip bir olgudur. Mesleğini kaybeden iş gücünün yeni oluşan iş kollarında yetkinlik kazanarak geçiş yapması beklenmektedir. Örneğin bankalar uzaktan satış ve hizmet ekiplerine geçiş yaparak ödemelerle ilgili düzenlemeleri gerçekleştirilmesi için banka müşterilerine dijital erişim süreci başlatılmış ve dijital asistanlara geçmeleriyle banka da istihdam rakamları azalmıştır (Orhan & Savuk, 2014: 19). Ancak online olarak bankacılık işlemlerini devam ettirmek üzere çağrı merkezinde yer alacak çalışan ihtiyacı artmıştır. Marketler dijital platformları kullanarak sipariş alma ve teslimat sürecine girmişler bu süreçte fiziki olarak markette çalışanlara olan ihtiyaç azalmıştır. Bunun yanı sıra yeni bir iş alanı ortaya çıkarak alınan siparişleri teslim edecek daha fazla kurye çalışanına ihtiyaç duyulmaktadır.

Dijitalleşmeyle birlikte tüketicilerin davranışları ve satın alma ve iletişim kurmak için tercih ettikleri yollarda değişmektedir (Erdoğan, 2019: 319). Daha önce satın almak için mağazayı tercih eden ve ürünleri mağazada inceleyen tüketiciler bu işlemi dijital platformları kullanarak gerçekleştirmeyi tercih etmektedir. Bu tercihlerin neticesinde işletmeler fiziki ortamda bulunan mağazalarını kapatarak, yalnızca depo ürünleri stoklayabilecekleri depo alanlarını kullanarak mağazalarını dijital ortama taşımaları mağaza personellerini işsizlikle karşı karşıya bırakmaktadır. Ancak dijitalleşmenin etkisi istihdamın her alanında aynı derecede ve aynı yönde gerçekleşmemiştir (TÜSİAD, 2016). Dijitalleşme öncesinde alt yapısı dijitalleşmeye uygun ve dijitalleşme için erken yatırım yapmış olan uzaktan eğitim ve çalışma, spor uygulamaları, mobil perakende, e-ticaret, e-lojistik dijitalleşmeden pozitif yönde etkilenmiştir. Alt yapısı dijitalleşmeye uygun olmayan kas gücünün yoğun olarak kullanıldığı mavi yakalı işçilerin yoğun olarak bulunduğu işletmeler ve sektörler negatif etkilenmiştir.

Dijitalleşmenin istihdamdaki en önemli etkisi istihdam yapısını değiştirmiş olmasıdır. İstihdam da yer alacak kişilerin yüksek vasıflara sahip ve işinde iyi bir eğitim alarak yetkinleştirilmiş iş gücü ihtiyacını ortaya çıkartmıştır. İstihdamda olan ikinci önemli etkisi ise dijitalleşme ile çalışma süreleri kısalmış ve mesai kavramı yeniden şekillenerek esnek çalışma

saatleri şekli almıştır (Sazkaya, 2019: 283-284). Dijitalleşme ile birlikte yeni sektör ve mesleklerin oluşumu söz konusudur. Ortaya çıkan yeni iş kolları daha çok teknolojik alandadır. Yeni oluşan iş kolları şu şekildedir; veri analisti, siber güvenlik uzmanları, yapay zeka destekli, sağlık bakım teknisyenleri, bilgi güvenliği uzmanlığı, sanal gerçeklik programlayıcıları, robot koordinatörü programcısı ve tamircisi, üretim teknolojileri uzmanı, akıllı şehir planlayıcıları gibi bir çok iş kolu ortaya çıkmıştır (McKinsey,2020).

3.6. Covid 19 Pandemi Sürecinde Önemi Artan Dijitalleşme

Dijitalleşme endüstri devrimlerinin gerçekleşmesiyle birlikte hayatımıza girmiş teknolojik gelişmeler ve internet kullanımının artmasıyla önemli hale gelmiştir. Endüstri alanında gerçekleştirilen son devrim süreci dijital devrim olarak nitelendirilerek dijitalleşmenin önemi vurgulanmıştır (Legner vd., 2017: 2). Covid 19 pandemi süreci dünya da ki var olan tüm alanlarda ki düzeni değiştirmiştir. Pandemi doğrudan insan sağlığıyla ilgili olduğu için ekonomi de yer alan tüm sektörleri etkilemiştir. Pandemi sürecinde tüm dünyada alınan kısıtlama kararları, sosyal mesafe kuralları ve karantina uygulamaları işletmeleri doğrudan etkilemiş ve operasyonel anlamda zorlanmasına sebep olmuştur. (Nalbantoğlu, 2021: 18). Yaşanan bu süreçte işletmelerin önceliği operasyonel alanda değişimler yaparak verimliliği arttırmak olmuştur. Bu operasyonel değişimin dijitalleşme ile gerçekleştirilmesinin mümkün olduğu işletmeler tarafından bilinmektedir.

Birçok işletme değişen tüketici talep ve ihtiyaçlarını fark etme, hızlı üretme, değişen ihtiyaçların fark ederek yeni ihtiyaçları sağlama ve tüketiciye sunma, rekabet gücünü arttırmada ki en önemli unsurun dijital dönüşüm süreci olduğunun farkındadır (Filik & Yelişay, 2020: 333). Dijital dönüşüm süreci işletmeler için radikal bir karar olup aynı zaman da bu süreç için ekstra bütçeye ihtiyaç duyulmasından dolayı işletmeler dönüşümü ertelemektedirler ancak Covid 19 pandemisiyle dijitalleşme işletmeler için bir tercih değil zorunluluk haline gelmiştir.

Kısıtlama kararları ile eğitim-öğretim başta olmak üzere kamu alanları banka, finans tüm sektörler uzaktan çalışma sistemine geçmek zorunda kalmıştır. Dijitalleşmenin önemini pandemi süreci öncesinde fark edip dijitalleşmeye yatırım yapmış firmalar ve e-ticarete yatırım yapanlar pandemi sürecinden pozitif etkilenerek bu süreçle mücadele etmişlerdir. Dijitalleşmeye yatırım yapmayan firmalar da bu süreçte işletmeleri için dijital dönüşüm sürecini başlatmışlardır.

Covid 19 pandemi süreci ekonomik, kültürel, kamusal gibi her alan da dijitalleşme sürecini hızlandırmıştır. Özellikle işletmeler dijitalleşmenin küresel pazarda varlığını sürdürebilmek için zorunlu bir yatırım olduğunu farkına varmış, dijitalleşmeye yapılan yatırımlar artmıştır (Şen & Tarabah, 2020: 440). Pandemi süreci dünyanın dijitalleşmesini 5 yıl öne çekmiş, dijitalleşmede artış oranı 2020 yılında beklenenden 8 kat daha hızlı gerçekleşmesine neden olmuştur. Dijitalleşmenin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYH) katkısı beklenenden %124 fazla gerçekleşmiştir (Tahiroğlu & Bozkurt, 2021: 153). Elde edilen bu rakamlar pandemi sürecinin dijitalleşmenin önemini ne kadar arttırdığını ve toplum üzerinde ki radikal etkisini ifade etmektedir. Dijital dönüşüm sürecine uyum sağlamak zorunda olan yalnızca işletmeler değil işletme çalışanları ve tüm toplumdur. Esnek çalışma saatleri, işe uzaktan erişim, iş sürecinde ki iletişimin hızlanması, işin takibinin ve kontrolünün kolaylaşması gibi dijitalleşmenin sağlamış olduğu avantajlar neticesinde çalışanlar tarafından da dijitalleşmenin önemi anlaşılmıştır.

Covid-19 pandemi sürecinde dijitalleşme kullanılarak birçok yeni girişim söz konusu olmuştur. Dijital platformlarda yer alan e-ticaret sitelerine olan talebin artmasıyla ve dijital yatırım yapan firmaların karlılık oranlarını artırılmasıyla dijitalleşmeye yönelik girişimler artmış ve önem kazanmıştır (Nalbantoğlu, 2021: 16). Artan önemle birlikte birçok yatırımcı dijital platformda yer alan e-ticaret sistemine ve gelişmekte olan dijital teknolojilere yatırım yapmaktadır. Hepsiburada, Trendyol, Getir gibi dijitalleşmeye çok önce yatırım yapan ve dijitalleşen markaların pandemi sürecinde sağlamış oldukları %100'ün üzerinde ki gelir dijitalleşmenin öneminin resmî kanıtı ve dijitalleşmekten korkan işletmelere ders verir niteliktedir. Dijital kanalları kullanmayan, dijitalleşmeye ve yeniliklere kapalı olan firmaların günümüzde dezavantajlı olup küresel pazar da varlığını sürdüremeyecekleri öngörülmektedir.

4. COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNİN İSTİHDAM VE DİJİTALLEŞME ÜZERİNE ETKİSİ: KONYA ÖRNEĞİ

2019 yılının son ayında ilk defa Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan ve kısa bir zaman diliminde tüm dünyaya yayılan Covid 19 olarak adlandırılan virüs küresel bir sağlık krizini başlatmıştır. Solunum yolunu enfekte eden ve insandan insana bulaş hızının çok hızlı olduğu bu hastalığın en yaygın belirtileri yüksek ateş, öksürük, vücutta halsizlik, eklem ağrıları, kişilerin tat ve koku alma duyularında yaşanan kayıp olarak açıklanmıştır (T.C Sağlık Bakanlığı, 2020). Hastalığın daha ileri aşamasında nefes darlığı veya solunum güçlüğü, göğüs ağrısı, böbrek yetmezliği hatta enfeksiyonun vücuda tamamen yayılımı durumunda çoklu organ yetmezliğine sebep olabilecek kadar insan sağlığını tehdit etmektedir.

Covid 19 Pandemisi başlangıçta sağlık krizi olarak nitelendirilse de ekonomiye olan etkileri ve ekonomi de neden olduğu değişimler göz önüne alınarak ekonomik kriz olarak başka bir boyutta da ele alınmaktadır (Zeren & Boynukısa, 2020: 387). Sebep olduğu krizden dolayı tüm ülkeler Covid 19'un yayılım hızının yavaşlatılması için çeşitli tedbirler almıştır. Alınan bu tedbirlerin başında kısıtla kararları gelmektedir. Ülkeler çeşitli faaliyet alanlarında yer alan işletmelere geçici süreyle faaliyetlerini durdurma kararı getirmiştir. Temel ihtiyaçların temin edildiği marketler ve alışveriş merkezlerinin çalışma saatlerinde kısıtlama söz konusu olmuştur. İnsanların toplu olarak bir araya geldikleri eğlence sanat kültür etkinlikleri durdurulmuştur. Sosyal mesafe kuralı ile kapalı alanlarda faaliyetini devam ettiren işletmeler sınırlı sayıda insan bulundurmaya zorunda kalmıştır. Seyahat kısıtlamaları ile ulaşım sektöründe yer alan işletmelerin faaliyetleri kısıtlanmıştır.

Pandemi sürecinde devletler tarafından insan sağlığını korumak adına alınan bu kısıtlama kararları istihdamı ciddi şekilde etkilemiş, çalışma hayatına ilişkin radikal değişimlere sebep olmuştur (TÜBA, 2020). Türkiye'de uzaktan eğitim süreci başlatılarak akademik personelin evden eğitim vermesi gerekmiştir. Farklı sektörde yer alan ve üretim yapan işletmelerin sosyal mesafe kuralını uygulamak zorunda olması ile kapalı alanda çalışan sayısını minimum seviyeye düşürmüş ve vardiyalı çalışma sistemine geçmiştir. İşletmeler esnek çalışma saatleri ile çalışmaya başlamış ve dijital dönüşüm ile uzaktan gerçekleştirilebilecek işlemlerin tamamını evlerinden devam ettirmişlerdir.

TÜİK verilerine göre 2019 ve 2020 yılları arasında geçen bir yıllık süreç istihdamın en olumsuz etkilendiği süreç olarak değerlendirilmektedir. İstihdam rakamları 2019 için 28.482 bin kişi iken 2020 yılında 27.364 bin kişi olarak aşağı yönlü seyretmiştir. Tarım alanındaki

istihdam rakamları da 2019 yılında 5.611 bin kişi iken 2020 yılında 5.367 bin kişiye düşerek aşağı yönlü olumsuz şekilde etkilenmiştir. Covid-19 pandemi sürecinin istihdam üzerindeki etkisi her sektörde aynı yönde ve derecede olmamıştır. Bazı sektörler olumsuz etkilenirken bazı sektörler ve işletmeler bu süreci verimli kullanıp olumlu yönde etkilenmiş ve kar elde ederek istihdam rakamlarını arttırmışlardır. Pandemi sürecinde alınan kısıtlama kararları yalnızca istihdam üzerinde etkiye sahip olmamış aynı zamanda Türkiye’de dijital dönüşüm sürecini hızlandıran bir etkiye de sahip olmuştur. Çalışma hayatında yaşanan değişimler birçok işletmenin dijital dönüşüm sürecini başlatmıştır ve hızlandırmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde Covid 19 pandemi sürecinin istihdam ve dijitalleşme üzerine olan etkisi Konya ilinde farklı sektörlerde yer alan işletmelere yapılan anket ile elde edilen veriler ve yapılan analizler aracılığıyla nasıl gerçekleştiğinin tespitine yöneliktir.

4.1. Literatür Taraması

Çalışmanın teori kısmı oluşturulurken detaylı literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın konusu ile ilgili kitaplar, makaleler, raporlar, tezlerden faydalanılmıştır. Literatürde Covid-19 pandemi sürecinin istihdama ve dijitalleşmeye olan etkisini aynı başlık altında inceleyen başka bir çalışma olmadığından dolayı başlıkları ayrı ayrı alan çalışmalar incelenmiştir.

Şahin (2007), makale çalışmasında Türkiye’nin işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve işsizlik sorununu ele almış, işsizlik sorununun önüne geçilmesi için ülkenin sahip olduğu konjonktüre uygun devlet tarafından yeni politikaların gerçekleştirilmesi ve uygulanması gerekliliği belirtilmiştir.

Şentürk’ün (2015) makale çalışmasında TÜİK işgücü göstergelerini on yıllık süreç içindeki değişimlerini göz önüne alınarak, iş gücü piyasanın yapısal sorunları ele alınmıştır. Eğitim düzeyi, kayıt dışı istihdam, istihdam oranları değişkenleri arasında korelasyon analizi yapılarak ilişkisi belirlenmiş ve devletin istihdama yönelik yeni fırsat kapıları açması, eğitilmiş çalışan sayısını arttıracak ve çalışanlara vasıf kazandıracak yeterli eğitimleri sağlaması, iş verenlere kayıtlı çalışma hususunda bilinçlenmeleri adına programlar düzenlemesi gerekliliğine ulaşılmıştır.

Taş’ın (2018) makale çalışmasında Endüstri 4.0’ın çalışma hayatı ve istihdam üzerine olan olumlu/olumsuz etkisi yer almaktadır. Teknolojik gelişmelerin hayatı kolaylaştırması iş verimliliğini artırması işlerin kontrolünü kolaylaştırması gibi işletme ve toplum açısından

avantajları getirirken işlerin dijitalleşmesi ile işsizlik ve gelir kaybı gibi istihdama yönelik sorunları beraberinde getirmesi sorunu ele alınmaktadır. Bu soruna yönelik çözüm önerisi toplumun, işletmelerin teknolojik gelişim ve gelişen teknolojiye karşı devletin verdiği eğitim desteği ile toplumu bilgilendirmesi ve bilinçlendirmesi şeklindedir.

Sayar'ın (2019) yüksek lisans tez çalışmasında dijitalleşme kavramı dijitalleşme dönüşüm süreci ve dijitalleşme ile oluşan yeni Endüstri 4.0, Blockchain, IOT gibi yeni kavramların açıklaması yer almaktadır. Teknolojik gelişimlerin ve küreselleşmenin etkisiyle hız kazanan dijitalleşme olgusu kavramsal açıdan ele alınmıştır.

Yankın'ın (2019) araştırma makalesinde dijital dönüşüm sürecinin çalışma hayatına etkileri incelenmiştir. Dijital dönüşüm sürecinin çalışma hayatına ilişkin radikal değişimlere sebep olacağı bu değişimlerden işletmelerin ve işletme çalışanlarının mağdur olmaması ve uyum sağlaması için hem işletmenin hem de devletin bu uyum sürecine uygun olarak alabileceği tedbirler ve verilebilecek eğitimler hakkında değerlendirmeler yapılmıştır.

McKinsey (2020) tarafından hazırlanan raporda Türkiye'nin dijital dönüşüm süreci, bu dönüşüm sürecinde ortaya çıkabilecek yeni iş kolları, dijitalleşme sürecine uyum sağlanması için işgücünün alması gereken eğitimler, üretimde dijital dönüşüm süreçleri ve sonuçları başlıklı konular yer almaktadır.

Ersöz ve Özmen'in (2020) makale çalışmasında işletmelerin dijital dönüşüm sürecinin çalışanlar üzerinde bıraktığı etkiyi incelemiştir. Dijitalleşme ile bilişim teknolojilerinin kullanımı işletme içinde artacağından ve çalışanların bu yeni dijital ortama uyum sağlayacak donanım ve bilgiye sahip olmadıkları durumda işsiz kalma riskiyle karşı karşıya kalma riskini ortadan kaldırmak adına, işletmelerinin çalışanlarının bu yeni çalışma düzenine uyum sağlamaları açısından gerekli teknolojik eğitimlere yönlendirilmesi ve bilişim teknolojilerini kullanma gücünü artırması sonucuna ulaşılmıştır.

Kara'nın (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin işgücü ve çalışma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu süreçte uzaktan çalışma oranlarındaki artış ve kimlerin uzaktan çalışabileceği konusu ele alınmıştır. Pandemi sürecinin işgücü üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak devletlerin aldıkları ve uyguladıkları istihdam tedbirlerini incelenmiş ve bazı ülkelerle kıyaslanmıştır.

Bulut ve Pınar'ın (2020) makale çalışmasında 2020 yılı Nisan ve Eylül arasındaki TÜİK verilerinin kullanılması ve kıyaslanması ile Covid 19 pandemi sürecinin istihdama olan etkisi

değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sonucunda istihdama yönelik devlet ve işletmeler tarafından alınan tedbirler kamu kurumları tarafından gerçekleştirilen teşvikler yer almaktadır.

Budak ve Korkmaz'ın (2020) makale çalışmasında güncel veriler ve literatür çalışmaları kullanılarak Covid 19 pandemi sürecinin ilk beş aylık seyri baz alınarak pandeminin Türkiye'deki sağlık açısından etkisi değerlendirilmiş, değerlendirmeler sonucunda pandemiye ortaya çıkabilecek tehditlere ilişkin öngörüler ve alınabilecek tedbirlere ilişkin öneriler yer almaktadır.

Yükseler'in (2020) makale çalışmasında Covid 19 salgınının istihdam ve büyüme olan olumsuz etkisi SGK, TÜİK verilerinden yararlanarak incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda istihdamda yer alan bireylerin işini kaybetme ve yaşayabileceği gelir kayıplarını minimum seviyeye getirilmesi için devlet tarafından maddi destek yardımı borçlarından ertelenmesi gibi destek programlarının uygulanmasının gerekliliği öne sürülmüştür.

Balcı ve Çetin'in (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemi süreci ile Türkiye'nin ekonomik açıdan hem arz hem talep yönlü bir kriz yaşamasına değinilmiş, bu krizin çalışma hayatına muhtemel etkileri incelenerek devlet tarafında istihdamda ortaya çıkabilecek olumsuzluklara karşı alınması gereken tedbirlere ilişkin öneriler yer almaktadır.

Gabryelczyk (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin dijital dönüşümü hızına etkisini ve bu dönüşümü kamu idareleri açısından değerlendirmektedir. Covid 19 pandemisinin dijital dönüşümü her alanda hızlandırmasına rağmen kamu dairelerinin dijital dönüşüme tam adapte olamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu kuruluşlarında gerçekleşen dijitalleşmelerin dijital dönüşüm olarak yanlış adlandırılmasının dönüşüm önündeki en önemli engel olduğu tespit edilmiş ve kamu kuruluşlarının bu konu da ders alması gerekliliği öne sürülmüştür.

Fana vd. (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin istihdam üzerindeki etkisini uzun vadeli ve kısa vadeli olarak incelemiştir. İncelemeler sonucunda Covid 19'un Avrupa ülkelerinde en çok hizmet sektöründe yer alan sözleşmeli çalışanları ve üretim sektöründe yer alan işçi sınıfını olumsuz etkileyeceği öngörülmüştür. Zorunlu kapanma kararlarının kısa vadede işsizlikle sonuçlanırken uzun vadede işsiz kalan sınıfın belirsizlik ve karamsarlık içinde kalacağı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda yapılan çalışmada Avrupa Birliği'ne duyulan güvenin azaldığı ve istihdam açısından en olumsuz etkilenen ülkelerin İspanya ve İtalya Birleşik Krallık olduğu belirlenmiştir.

Liu (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin istihdam üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada fiziki ortamda çalışma zorunluluğu yüksek olup evden çalışmaya devam etme durumunun düşük olduğu meslek gruplarının iş kayıplarının daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Düşük kazanç sağlayan meslek gruplarının pandemi sürecinden en olumsuz etkilenen grubu oluşturduğu, bu süreçte istihdam değişiklikleri işsiz kalan işçilerin yeni istihdam alanına geçtikleri gözlemlenmiştir.

Hodder (2020) makale çalışmasında Covid 19'un yeni teknoloji iş ve istihdam üzerinde nasıl bir etkisi olabileceğini kavramsal çerçevede incelemiştir. Covid 19'un yeni teknolojilerin gelişimini hızlandırması ve yeni iş sahalarının ortaya çıkması sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut krizin istihdamı tehdit etmemesi için emek faktörü üzerinden yeniden düşünülmesi ve radikal değişimlerin gerçekleştirilmesi ihtiyacı öne sürülmüştür. Emek faktörünün hakları hem işveren hem de devlet tarafından güvenceye alınmasının gerekliliği sebepleriyle birlikte ortaya konulmuştur.

Lord (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin neden olduğu işsizliğe karşı hükümetlerin almış olduğu tedbir kararlarını incelemiştir. Kuzey Amerika hükümetinin pandemi sürecinde işletmelerin işçi çıkarmaması ve istihdamın devamlılığını sağlamayı amaçlayan uygulamaları incelemiştir. Çalışmada hem işçiyi hem de işletmeyi koruyan devlet tarafından uygulanan yeni yasalar ve yaptırımlar detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Khan vd. (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin istihdam üzerindeki etkisi ABD Eğlence ve Konaklama sektörleri baz alınarak incelenmiştir. Bu iki sektörün karantina kararları karşısında kırılabilirliği ve dayanıklılığı test edilmiştir. Çalışmada müzeler ve tarihi yerler, sahne sanatları ve sporun bu süreçten en kötü etkilenen sektörler olduğu düşük dayanıklılık sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Konaklama sektörü ise yüksek kırılabilirliğe sahip olmasına rağmen diğer sektörlerle kıyasla yüksek dayanıklılık gösterdiği analiz edilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021) tarafından hazırlanan raporda 2021 yılının 3. çeyrek verileri göz önüne alınarak işgücü piyasası ile ilişkili işsizlik verileri, istihdam oranları değerlendirmeleri ve piyasaya yönelik makro analiz yapılmıştır.

Topcu'nun (2021) makale çalışmasında teknolojik gelişmeye yapılan yatırımlar ile istihdam oranlarındaki değişimler sektör bazında incelenmiştir. İncelemeler sonucunda tarım sektörüne

yapılan % 1'lik yatırım istihdamda % 0,13 azalmaya neden olurken, Sanayi ve hizmet sektöründe yapılan % 1'lik yatırım sanayi sektöründe %0,16 ve hizmet sektöründe % 0,26 oranında istihdam artışına sebep olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Marangoz ve Özen'nin (2021) araştırma makalesinde Covid-19 pandemi sürecinde ve devam etmesi beklenen süre zarfında farklı alanlarda dijitalleşmeye yol açacağı ve bu alanlarda dijitalleşmenin etkisi kavramsal çerçevede ele alınarak ulaşılan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Nalbantoğlu'nun (2021) makalesinde Covid 19 pandemi sürecinin dijital dönüşüme etkisi incelenmiştir. Dijital dönüşüm sürecinde istatistiki veriler kullanılarak, işletmelerin dijital dönüşüme yaptığı yatırım harcamaları değerlendirilmiş, dijital dönüşüm ile işletmelerin ve işletme yöneticilerinin talep ve önceliklerinden bahsedilmiş ve dijital dönüşümün geleceği hakkında özetli öngörülere yer verilmiştir.

Tahiroğlu ve Bozkurt'un (2021) araştırma makalesinde Covid-19 pandemisi ile dijitalleşme arasında bir ilişki olup olmadığı ve etki yönü uygulamalı bir analiz ile değerlendirilmiştir. Değerlendirmede Dijitalleşme Endeksi ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla verileri kullanılmış, Covid 19 pandemisinin dijitalleşme üzerine olumlu radikal etkileri olduğu ve dijitalleşme oranının pandemiyle birlikte beklenenin çok üzerinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Faraj vd. (2021) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin dijitalleşmede temel zorlukları açıkça ortaya çıkarması ele alınmaktadır. Pandemi sürecinden önce görmezden gelinen ve arka planda kalan dijitalleşme sorunlarının pandemi ile net bir şekilde ortaya çıkması ele alınmıştır. Çalışma sonucunda dijital altyapılara uygun olmayan erişim, analogun dijitalleşmedeki kalıcılığı, kontrolsüz dijitalleşmenin kırılabilirliği, panoptik gözetleme olarak 4 temel dijitalleşme sorunu ortaya çıkmıştır.

Amankwah vd. (2021) makale çalışmasında Covid 19'un dünyadaki işletmelerin dijitalleşmesini nasıl yönlendirdiği veya kısıtladığı incelenmiştir. Pandemi sürecinin bazı işletmelerin yeni teknolojilere adaptasyonunu hızlandırdığı ve dijitalleşmenin avantajlarından yararlanarak büyüdüğü gözlemlenirken, bazı işletmelerin dijitalleşmeye karşı olan psikolojik olumsuz önyargılarından ve uygun olmayan alt yapı sorunlarından dolayı kısıtlandığı, gelir kaybettiği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda bu çalışmada işletmelerin dijitalleşmeyi engelleyici güç olarak görme nedenleri detaylı şekilde ele alınmış buna yönelik model çalışması yapılmıştır.

Nanda vd. (2021) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin dijitalleşmeyi ve e-ticareti hızlandırması sonucunun perakende gayrimenkul sektörünü ve fiziki mağazacılığı nasıl etkilendiğini incelenmiştir. Dijitalleşmenin ve e-ticaretin artması fiziki mağazacılığı ve perakende gayrimenkul satışlarını olumsuz yönde etkilemekte olduğu ancak bu etkinin iki oluşumu tamamen ortadan kaldıracabilecek güce sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda fiziksel mağazaların çok kanallı işlerinin, işlevlerini yeniden konumlandırması ve bunu en hızlı şekilde gerçekleştirmelerinin en önemli ihtiyaç olduğu ileri sürülmüştür.

Rüland (2021) makale çalışmasında Covid 19 pandemiden sonra yükseköğretim kurumlarının dijitalleşmesi konusunu incelemiş ve yükseköğretimin pandemi sürecinden sonra radikal değişimler yaşaması sonucunda farklı bir görünüme sahip olacağını öne sürmektedir. Çalışmasında geleceğin üniversiteleri sanal üniversiteler olacağı ve uluslararası başarı ve kalite ölçütünün dijitalleşme olacağını ortaya koymaktadır.

Kim vd. (2021) makale çalışmasında Covid 19 pandemi sürecinin neden olduğu istihdam azalışını Asyalı Amerikalı'lar baz alınarak incelemiştir. Karantinanın olumsuz etkisi az eğitilmiş işçilerde yüksek eğitilmiş işçilere göre daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir. Yüksek eğitilmiş Asyalı Amerikalı'ların pandemi sürecinde aynı eğitime sahip beyazlarla kıyaslandığında işlerini kaybetme riski aynıyken düşük eğitime sahip Asyalı Amerikalı işçilerin aynı eğitime sahip beyazlardan daha fazla işini kaybetme riskine sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırma sonucunda Amerika'da düşük eğitim seviyesine sahip Asyalı Amerikalılar aynı eğitime sahip beyazlardan daha fazla işini kaybettiği ve bu ırksal sorunun önüne geçebilecek en önemli etkenin eğitim düzeyi olduğu belirlenmiştir.

Mack vd. (2021) makale çalışmasında Covid 19 pandemi sürecinin istihdam üzerindeki etkisi ulaştırma sektörü diğer sektörlerle kıyaslanarak incelemiştir. Çalışmada pandeminin istihdamı olumsuz yönde etkilediği ve ulaşım sektöründe yer alan işçilerin diğer sektörlerle kıyasla %20 daha fazla işsiz kalma olasılığına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Araştırma

Bu araştırmanın konusu; Covid 19 pandemi sürecinin Konya ilinde yer alan farklı sektörlerde bulunan 503 firmayı istihdam ve dijitalleşme açısından nasıl etkilediğinin araştırılması ve araştırma sonucunda elde edilen bulguların ortaya çıkarılmasıdır.

4.2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Bu araştırmanın temel amacı Konya’da faaliyette olan 503 firmanın Covid-19 pandemi sürecinde istihdam ve dijitalleşme açısından nasıl etkilendiklerinin ortaya çıkarılması, firmaların istihdam oranlarında artış, azalış şeklinde bir değişimin söz konusu olup olmadığının ve bu süreçte firmaların dijitalleşme süreçlerinin ne şekilde gerçekleştiğinin ya da dijital dönüşümü gerçekleştirip gerçekleştiremediklerinin tespit edilmesidir.

4.2.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın önemi, literatürde istihdam, dijitalleşme, endüstri 4.0, nesnelerin inerneti, blok zinciri, kavramlarının tanımı, son yaşanan Covid 19 Pandemisi’nin ortaya çıkış ve yayılış sürecinin açıklanması, tüm dünya da yaşanan son pandemi sürecinin Türkiye’deki çalışma hayatı, istihdam ve dijitalleşmeye olan etkisinin tanımlanmasıdır. Bu çalışma dijitalleşmenin Türkiye istihdamına etkisi ve yeni oluşturduğu sektörleri de içermektedir. Covid 19 pandemi sürecinin istihdam ve dijitalleşme üzerine olan etkileri literatürde Konya ili bazında ilk olarak bu çalışma ile ortaya konulmuştur. Covid 19 pandemi sürecinin hem istihdam hem de dijitalleşme üzerine etkilerinin aynı araştırma içerisinde değerlendirildiği Türkiye’de ilk çalışmadır.

4.2.3. Araştırmanın Yöntemi

İlişkisel tarama metodu kullanılarak yapılan bu çalışma nicel bir araştırmadır. Veri toplama tekniği olarak nominal düzeyde hazırlanan anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket soruları daha önce güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş üç farklı anket formundan alınmıştır. Bu anket çalışmaları şu şekildedir;

- TÜSİAD’ın 2020 yılında Covid 19’un işletmeler üzerindeki etkisini ölçmek üzere yapmış olduğu çalışmada yer alan anketten istihdama yönelik soruların bir kısmı alınmıştır.
- TÜRSAB’ın 2018 yılında turizm sektörünün dijitalleşmesine yönelik yapmış olduğu çalışmada kullanılan anket formundan dijitalleşmeye yönelik soruların bir kısmı alınmıştır.
- Konya Ticaret Odası ve MEVKA tarafından 2020 yılında yapılan Covid 19’un Konya iş alemine ekonomik etkisini ölçmek üzere yapılan anketten hem dijitalleşmeye hem de istihdama yönelik bazı sorular alınmıştır.

Çalışmaya yönelik anket formu 40 sorudan ve 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Covid 19 pandemi sürecinin istihdam üzerine etkileri ile ilgili 20 soru yer almaktadır. İkinci bölümde Covid 19 pandemi sürecinin dijitalleşme üzerine etkileri ile ilgili 12 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde anketi yanıtlayan firma çalışanın demografik özellikleri ve firmanın özellikleri ile ilgili 8 soru yer almaktadır.

Dijitalleşme Ölçeğinin ve istihdam ölçeğinin iç tutarlılık ile ilişkili güvenilirlik düzeyini incelemek için Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır. Örneklemeye yapılan ölçek uygulaması başarıyla bittikten sonra, elde edilen veriler elektronik ortamda analiz edilmeden önce, dijitalleşme ölçeğinin uygun doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiştir. Dijitalleşme ölçeğiyle toplanmış olan verilerin analiz sonuçlarını bilimsel bir şekilde açıklayabilmek amacıyla SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik programına nicel verilerin girişi yapılmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS for Windows 22.0 programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi kullanılarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan firma/firma temsilcilerinin dijitalleşme ölçeğinde yer alan cinsiyet değişkeninin grupları arasındaki ilişkinin tespiti için non-parametrik testler Mann-Whitney U Testi; yaş, eğitim durumu, firmada çalışan sayısı ve firma büyüklüğü değişkenlerinin grupları arasındaki ilişkinin tespiti için non-parametrik testler Kruskal-Wallis testi ile analiz edilerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Kategorik olan değişkenlerin arasındaki ilişkinin tespiti için Ki-Kare testi kullanılmıştır. Firmaların istihdam durumuna ve dijitalleşme durumuna göre betimsel değerlendirilmesinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır.

4.2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez, bilimsel olarak sınanabilme özelliğine sahip olan henüz doğruluğu ispatlanmamış önermelere verilen isimdir.

Bu çalışmaya ilişkin hipotezler şu şekildedir;

H1: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2: Firmaların dijitalleşme oranları ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3: Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4: Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H5: Firma temsilcilerinin eğitim durumuna ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H6: Firmaların büyüklüğü ile dijitalleşme oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H7: Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H8: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H9: Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların almış olduğu finansal önlem arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H10: Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11: Firmaların buldukları sektör ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H12: Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H13: Firmaların finansman kaynağı ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H14: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların üretim maliyetindeki artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H15: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H16: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yurtdışı satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H17: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yurtiçi satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H18: firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların talebin düşmesi sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H19: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansmana erişim zorluğu sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H20: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yatırımların durması sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H21: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların alacak tahsilinde zorluklar sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H22: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların işten çıkarmalarda artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H23: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların dijitalleşme sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H24: Firmaların ihracat durumu ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H25: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden evden çalışma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H26: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretsiz izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H27: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretli izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

4.2.5. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Konya ilinde yer alan firmalar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini Konya Ticaret Odasına kayıtlı olup farklı faaliyet alanı ve sektörlerde bulunan

503 firma oluşturmaktadır. Bu örneklem ile anket çalışması gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular analiz edilerek Covid 19 pandemi sürecinin firmaların istihdamı ve dijitalleşmeleri üzerine nasıl bir etkisi olduğu analiz edilmiştir.

4.2.6. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Araştırma yer alan veriler 2019 son dönemi ve 2021 yılı ilk üç çeyreğine ilişkin verilerden oluşmaktadır. Anket sürecinde Covid 19 pandemisi devam ettiğinden dolayı firmalar ile yapılan görüşmeler kısıtlanmıştır. Pandemiden dolayı bazı firmaların yüz yüze görüşmek istememeleri ve yanıtlayacak firma arayışı nedeniyle anketlerin yanıtlanma süreci uzamıştır. Örneklem Konya Ticaret Odası'na kayıtlı olan firmalar olarak belirlendiğinden sektörde yer alan diğer odalara kayıtlı olan firmalar ile görüşme yapılmamış ve ticaret odasına kaydı bulunan firmalarla anket çalışmasını gerçekleştirmek anket çalışmasının tamamlanma sürecinin uzatmıştır.

Nisan 2020 ve 1 Temmuz 2021 tarihleri arasında işten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği ve ara ara tam kapanma süreçleri söz konusu olmuştur. Tam kapanma kararı veri toplama sürecini uzatmıştır. Alınan tedbir ve kısıtlama kararlarında kısa çalışma ödeneği şartları hafifletilerek bu sürecin hem işletme hem de çalışan açısından rahat geçirilmesi hedeflenmiştir. Aynı zamanda işten çıkarma yasağı ile işçinin hakları korunmaya çalışılmıştır. Hem işten çıkarma yasağı hem de kısa çalışma ödeneği net ve şeffaf veriye ulaşmayı zorlaştırmıştır.

4.2.7. Analiz ve Bulgular

Dijitalleşme Ölçeğinin iç tutarlılık ile ilişkili güvenilirlik düzeyini incelemek için Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa değeri "0" ile "1" arasında değişmektedir. Alfa değerleri 0,50'den az ise güvenilir değil, 0,50-0,80 arasında ise orta düzeyde güvenilir, 0,80'den fazla ise yüksek güvenilirlikte kabul edilmektedir (Salvucci vd. 1997: 115).

Dijitalleşme ve İstihdam Ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Dijitalleşme ve istihdam ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları

Ölçek	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Dijitalleşme Ölçeği	12	0,76

İstihdam Ölçeği	9	0,61
-----------------	---	------

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma verileri toplamak için kullanılan 12 maddeden oluşan dijitalleşme ölçeği için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0,76'dır. Bu değer dijitalleşme ölçeğinin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. 9 maddeden oluşan istihdam ölçeği için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0,61'dir. Bu değer istihdam ölçeğinin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Örnekleme yapılan ölçek uygulaması başarıyla bittikten sonra, elde edilen veriler elektronik ortamda analiz edilmeden önce, dijitalleşme ölçeği ve istihdam ölçeğinin uygun doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi kullanılarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Dijitalleşme ve istihdam ölçeğine ait normallik analizi

Ölçek	N	Shapiro-Wilk	
		Değer	P
Dijitalleşme Ölçeği	503	0,961	0,000
İstihdam Ölçeği	503	0,838	0,000

Tablo 2 incelendiğinde, dijitalleşme ölçeğiyle elde edilen verilerin shapiro-wilk değerleri hesaplanarak normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Verilerin normal dağılım özelliği gösterebilmesi için Shapiro-Wilk testinin istatistiksel olarak anlamsız olması ($p>0,05$) gerekmektedir (Kılıç & Ural 2005: 263). Dijitalleşme ölçeğinin ve istihdam ölçeğinin anlamlılık değerlerinin 0,05'den küçük olduğu ve ölçme aracının verilerinin normal dağılmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan firma/firma temsilcilerinin dijitalleşme ölçeğinde yer alan cinsiyet değişkeninin grupları arasındaki ilişkinin tespiti için non-parametrik testler Mann-Whitney U Testi; yaş, eğitim durumu, firmada çalışan sayısı ve firma büyüklüğü değişkenlerinin grupları arasındaki ilişkinin tespiti için non-parametrik testler Kruskal-Wallis testi ile analiz edilerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Kategorik olan değişkenlerin arasındaki ilişkinin tespiti için Ki-Kare testi kullanılmıştır. Firmaların istihdam durumuna ve dijitalleşme durumuna göre betimsel değerlendirilmesinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır.

4.2.7.1. Örnekleme ait demografik özellikler

Araştırmaya katılan firma/firma temsilcilerinin demografik özellikleri tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Firma/Firma temsilcilerinin demografik özelliklerini

		N	%
Cinsiyet	Kadın	57	11,3
	Erkek	446	88,7
Yaş	18-28	106	21,1
	29-39	163	32,4
	40-50	149	29,6
	51 ve üstü	85	16,9
Eğitim Durumu	İlkokul	76	15,1
	Lise	150	29,8
	Lisans	235	46,7
	Yüksek Lisans	42	8,3
Firmada Çalışan Sayısı	1-10 kişi	243	48,3
	11-49 kişi	208	41,4
	50-100 kişi	29	5,8
	101 ve üzeri kişi	23	4,6
Firmanın Büyüklüğü (Yıllık Ciro- TL)	0-1 Milyon TL	90	17,9
	1-5 Milyon TL	131	26,0
	5-10 Milyon TL	125	24,9
	10 Milyon TL ve üzeri	157	31,2

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan firma temsilcilerinin %11,3'ünün kadın, %88,7'sinin erkek olduğu görülmüştür. Firma temsilcilerinin %21,1'inin 18-28 yaş aralığında, %32,4'ünün 29-39 yaş aralığında, %29,6'sının 40-50 yaş aralığında ve %16,9'unun 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Firma temsilcilerinin %15,1'inin ilkokul mezunu, %29,8'inin lise mezunu, %46,7'sinin lisans mezunu olduğu ve %8,3'ünün yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Firma temsilcilerinin %48,3'ünün firmasında 1-10 kişi çalıştığı, %41,4'ünün firmasında 11-49 kişi çalıştığı, %5,8'inin firmasında 50-100 kişi çalıştığı ve %4,6'sının firmasında 101 ve üzeri kişinin çalıştığı görülmüştür. Firma temsilcilerinin %17,9'unun firmasının büyüklüğünün 0-1 Milyon TL, %26,0'sının firmasının büyüklüğünün 1-5 Milyon TL, %24,9'unun firmasının büyüklüğünün 5-10 Milyon TL ve %31,2'sinin firmasının büyüklüğünün 10 Milyon ve üzeri TL olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanları tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4.Firmaların ana faaliyet alanları

	N	%	
Firmanın Ana Faaliyet Alanı	İmalat/üretim	327	65,0
	Hizmet	110	21,9
	Ticaret/Perakende	266	52,9

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların %65,0’ini oluşturan 327 firma imalat/üretim faaliyet alanında, %21,9’unu oluşturan 110 firma hizmet faaliyet alanında ve %52,9’unu oluşturan 266 firma ticaret/perakende faaliyet alanında yer aldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların sektör dağılımları tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Firmaların sektör dağılımları

	N	%	
Firmanın Bulunduğu Sektör	Tekstil ve hazır giyim	16	3,2
	Makine ve teçhizat	172	34,2
	Medya, iletişim ve reklam	11	2,2
	Otomotiv ve yan sanayi	173	34,4
	Tarım ve hayvancılık	77	15,3
	Gıda ve içecek	53	10,5
	Enerji	13	2,6
	Kimya	26	5,2
	Lojistik	20	4,0
	İnşaat	80	15,9
	Diğer	85	16,9
	Mobilya	11	2,2

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların %3,2’sini oluşturan 16 firmanın tekstil ve hazır giyim sektöründe, %34,2’sini oluşturan 172 firmanın makine ve teçhizat sektöründe, %2,2’sini oluşturan 11 firmanın medya, iletişim ve reklam sektöründe, %34,4’ünü oluşturan 173 firmanın otomotiv ve yan sanayi sektöründe, %15,3’ünü oluşturan 77 firmanın tarım ve hayvancılık sektöründe, %10,5’ini oluşturan 53 firmanın gıda ve içecek sektöründe, %2,6’sını oluşturan 13 firmanın enerji sektöründe, %5,2’sini oluşturan 26 firmanın kimya sektöründe, %4,0’ünü oluşturan 20 firmanın lojistik sektöründe, %15,9’unu oluşturan 80 firmanın inşaat sektöründe, %16,9’unu oluşturan 85 firmanın diğer sektörde, %2,2’sini oluşturan 11 firmanın mobilya sektöründe yer aldığı görülmüştür.

4.2.7.2. Bulgular

Bu kısımda, araştırmaya katılan firma/firma temsilcilerine uygulanan istihdam durumları ve dijitalleşme ölçeğinden elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Verilerin analiz edilmesi sürecinde; betimsel istatistik, korelasyon analizi, non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar tablolara dönüştürülmüş ve açıklanmıştır.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmalarda belirlenen başlıklarda meydana değişimlere ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Covid 19 pandemi sürecinde firmalarda meydana gelen değişimler

Covid 19 pandemi sürecinde yaşana değişimler		N	%
Çalışan Sayısı	Arttı	130	25,8
	Değişmedi	312	62,0
	Azaldı	61	12,1
Üretim Miktarı	Arttı	188	42,8
	Değişmedi	137	31,2
	Azaldı	114	26,0
Satış Miktarı	Arttı	226	45,2
	Değişmedi	117	23,4
	Azaldı	157	31,4
Sipariş Miktarı	Arttı	228	45,5
	Değişmedi	121	24,2
	Azaldı	152	30,3
Talep Miktarı	Arttı	230	45,8
	Değişmedi	120	23,9
	Azaldı	152	30,3
Alacak Tahsilatı	Arttı	124	24,7
	Değişmedi	164	32,7
	Azaldı	214	42,6
İşten Çıkarma	Arttı	48	9,6
	Değişmedi	358	71,7
	Azaldı	93	18,6
Yatırım	Arttı	161	32,1
	Değişmedi	262	52,2
	Azaldı	79	15,7

Maliyet	Arttı	423	84,3
	Değişmedi	58	11,6
	Azaldı	21	4,2
İhracat	Arttı	106	32,4
	Değişmedi	129	39,4
	Azaldı	92	28,1
İthalat	Arttı	60	21,1
	Değişmedi	151	53,2
	Azaldı	73	25,7

Tablo 6 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %25,8'ini oluşturan 130 firmanın çalışan sayısının arttığı, %62,0'ini oluşturan 312 firmanın çalışan sayısının değişmediği ve %12,1'ini oluşturan 61 firmanın çalışan sayısının azaldığı; %42,8'ini oluşturan 188 firmanın üretim miktarının arttığı, %31,2'sini oluşturan 137 firmanın üretim miktarının değişmediği ve %26,0'ını oluşturan 144 firmanın üretim miktarının azaldığı; %45,2'sini oluşturan 266 firmanın satış miktarının arttığı, %23,4'ünü oluşturan 117 firmanın satış miktarının değişmediği ve %31,4'ünü oluşturan 157 firmanın satış miktarının azaldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %45,5'ini oluşturan 228 firmanın sipariş miktarının arttığı, %24,2'sini oluşturan 121 firmanın sipariş miktarının değişmediği ve %30,3'ünü oluşturan 152 firmanın sipariş miktarının azaldığı; %45,8'ini oluşturan 230 firmanın talep miktarının arttığı, %23,9'ünü oluşturan 120 firmanın talep miktarının değişmediği ve %30,3'ünü oluşturan 152 firmanın talep miktarının azaldığı; %24,7'sini oluşturan 124 firmanın alacak tahsilatının arttığı, %32,7'sini oluşturan 164 firmanın alacak tahsilatının değişmediği ve %42,6'sını oluşturan 214 firmanın alacak tahsilatının azaldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların %9,6'sını oluşturan 48 firmanın işten çıkarmasının arttığı, %71,7'sini oluşturan 358 firmanın işten çıkarmasının değişmediği ve %18,6'sını oluşturan 93 firmanın işten çıkarmasının azaldığı; %32,1'ini oluşturan 161 firmanın yatırımının arttığı, %52,2'sini oluşturan 262 firmanın yatırımının değişmediği ve %15,7'sini oluşturan 79 firmanın yatırımının azaldığı; %84,3'ünü oluşturan 423 firmanın maliyetinin arttığı, %11,6'sını oluşturan 58 firmanın maliyetinin değişmediği ve %4,2'sini oluşturan 21 firmanın maliyetinin azaldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %32,4'ünü oluşturan 106 firmanın ihracatının arttığı, %39,4'ünü oluşturan 129 firmanın ihracatının değişmediği ve %28,1'ini oluşturan 92 firmanın ihracatının azaldığı; %21,1'ini oluşturan 60 firmanın

ithalatının arttığı, %53,2'ini oluşturan 151 firmanın ithalatının değişmediği ve %25,7'sini oluşturan 73 firmanın ithalatının azaldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların Covid 19 pandemi sürecinin küresel ekonomiye etki seyri gerçekleşmesine ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Covid 19 pandemi sürecinin küresel ekonomiye etki seyri

Covid 19 pandemi sürecinin küresel ekonomiye etki seyri nasıl gerçekleşmiştir?	N	%
Aniden başladı ve sonra bitti	11	2,2
Aniden başladı ve devam ediyor	348	69,2
Bazı sinyaller vererek başladı ve devam ediyor	139	27,6
Bazı sinyaller vererek başladı ve sonra bitti	5	1,0

Tablo 7 incelendiğinde, “Covid 19 pandemi sürecinin küresel ekonomiye etki seyri nasıl gerçekleşmiştir?” sorusuna araştırmaya katılan firmaların %2,2'sini oluşturan 11 firma “Aniden başladı ve sonra bitti”, %69,2'sini oluşturan 348 firma “Aniden başladı ve devam ediyor”, %27,6'sını oluşturan 139 firma “Bazı sinyaller vererek başladı ve devam ediyor” ve %1,0'ini oluşturan 5 firma “Bazı sinyaller vererek başladı ve sonra bitti” cevabını verdiği görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların personel politikası değişiklik durumuna ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel politikası durumu

Covid 19 pandemi sürecinde firmanızın personel politikasında değişim oldu mu?	N	%
Evet	119	23,7
Hayır	384	76,3

Tablo 8 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların %23,7'sini oluşturan 119 firmanın personel politikasında değişiklik olduğu, %76,3'ünü oluşturan 384 firmanın personel politikasında değişiklik olmadığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların personel politikası değişikliklere ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel politikası değişikliği

Covid 19 pandemi sürecinde firmanızın personel politikası değişikliğiniz nedir?	N	%
İşten Çıkarma	22	4,4
Emekliye ayırma	0	0,0
Ücretsiz izin verme	50	10,1
Değişiklik yapmama	358	72,3
Diğer	80	16,2

Tablo 9 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %4,4'ünü oluşturan 22 firmanın personel politikasında işten çıkarma uygulandığı, %10,1'ini oluşturan 50 firmanın personel politikasında ücretsiz izin verme uygulandığı, %72,3'ünü oluşturan 358 firmanın personel politikasında değişiklik olmadığı ve %16,2'sini oluşturan 80 firmanın personel politikasında diğer uygulandığı görülmüştür. Covid 19 pandemi sürecinde personel politikası olarak emekliye ayırma politikasını araştırmaya katılan hiçbir firmanın uygulamadığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların çalışma şekline ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekli

Covid 19 pandemi sürecinde firmanızın çalışma şekli nasıldı?		N	%
Firma çalışanları işlerine evden devam ettiler	Evet	41	8,2
	Kısmen	62	12,5
	Hayır	394	79,3
Firma çalışanları ücretsiz izne çıkartıldı	Evet	31	6,3
	Kısmen	36	7,3
	Hayır	428	86,5
Firma çalışanları ücretli izne çıkartıldı	Evet	25	5,0
	Kısmen	49	9,9
	Hayır	422	85,1

Tablo 10 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %8,2'sini oluşturan 41 firmanın çalışanları işlerine evden devam ettiği, %12,5'ini oluşturan 62 firmanın çalışanlarını işlerine evden kısmen devam ettirdiği ve %79,3'ünü oluşturan 394

firmanın çalışanlarını işlerine evden devam etmediği görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %6,3'ünü oluşturan 31 firmanın çalışanlarını ücretsiz izne çıkarttığı, %7,3'ünü oluşturan 36 firmanın çalışanlarını ücretsiz izne kısmen çıkarttığı ve %86,5'ini oluşturan 428 firmanın çalışanlarını ücretsiz izne çıkartmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %5,0'ini oluşturan 25 firmanın çalışanlarını ücretli izne çıkarttığı, %9,9'ünü oluşturan 49 firmanın çalışanlarını ücretli izne kısmen çıkarttığı ve %85,1'ini oluşturan 422 firmanın çalışanlarını ücretli izne çıkartmadığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların istihdam maliyetindeki değişime ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam maliyetindeki değişim

Covid 19 pandemi sürecinde firmanızın istihdam maliyetinde değişim nasıl gerçekleşti?	N	%
Arttı	265	52,7
Değişmedi	204	40,6
Azaldı	34	6,8

Tablo 11 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %52,7'sini oluşturan 265 firmanın istihdam maliyetinin arttığı, %40,6'sını oluşturan 204 firmanın istihdam maliyetinin değişmediği ve %6,8'ini oluşturan 34 firmanın istihdam maliyetinin azaldığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların personel alımı gerçekleştirmesine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel alımı durumu

Covid 19 pandemi sürecinde firmanıza personel alımı gerçekleştirdiniz mi?	N	%
Evet	231	45,9
Hayır	272	54,1

Tablo 12 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %45,9'ünü oluşturan 231 firmanın personel alımı gerçekleştirdiği ve %54,1'ini oluşturan 272 firmanın personel alımı gerçekleştirmediği görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların işçi /çalışan çıkarma durumuna ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel çıkarma durumu

Covid 19 pandemi sürecinde firmanızdan işçi /çalışan çıkardınız mı?	N	%
Evet	60	11,9
Hayır	443	88,1

Tablo 13 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %11,9'unu oluşturan 60 firmanın işçi /çalışan çıkardığı ve %88,1'ini oluşturan 443 firmanın işçi /çalışan çıkarmadığı grlmştir.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların personel alım standartlarındaki değişime ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların personel alım standartlarındaki değişimi

Covid-19 sürecinde firmanızın personel alım standartlarınızı değiştirdi mi?	N	%
Evet	112	22,3
Hayır	390	77,7

Tablo 14 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %22,3'n oluşturan 112 firmanın personel alım standartlarının değiştiği ve %77,7'sini oluşturan 390 firmanın personel alım standartlarının değişmediği grlmştir.

Araştırmaya katılan firmaların personel alımında teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlayacak kişileri mi tercih etme durumuna ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Firmaların personel alımında teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlayacak kişileri tercih etme durumu

Firmanıza personel alımında teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlayacak kişileri mi tercih edersiniz?	N	%
Evet	293	58,4
Hayır	152	30,3
Fikrim Yok	57	11,4

Tablo 15 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %58,4'ünü oluşturan 293 firma personel alımında teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlayacak kişileri tercih ettiği, %30,3'ünü oluşturan 152 firma personel alımında teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlayacak kişileri tercih etmediği ve %11,4'ünü oluşturan 57 firma personel alımında teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlayacak kişileri tercih etme hususunda fikrinin olmadığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların belirtilen sorunlardan etkilenme oranına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların sorunlardan etkilenme durumu

		Etkilemedi	Az Etkiledi	Kararsızım	Etkiledi	Çok Etkiledi	X	Ss
Üretim maliyetinde artış	N	264	165	7	18	40	1,80	1,18
	%	52,5	32,8	1,4	3,6	8,0		
İstihdam sorunu	N	81	172	33	50	165	3,09	1,55
	%	16,1	34,2	6,6	9,9	32,8		
Yurtdışı satış miktarında düşüş	N	52	82	39	48	146	3,42	1,53
	%	10,3	16,3	7,8	9,5	29,0		
Yurtiçi satış miktarında düşüş	N	89	127	21	63	187	3,27	1,61
	%	17,7	25,2	4,2	12,5	37,2		
Talebin düşmesi	N	107	120	11	66	198	3,25	1,66
	%	21,3	23,9	2,2	13,1	39,4		
Finansmana erişim zorluğu	N	100	127	18	79	176	3,21	1,61
	%	19,9	25,2	3,6	15,7	35,0		
Yatırımların durması	N	99	130	25	68	179	3,20	1,61
	%	19,7	25,8	5,0	13,5	35,6		
Alacak tahsilinde zorluklar	N	183	134	15	70	99	2,54	1,56
	%	36,4	26,6	3,0	13,9	19,7		
İşten çıkarmalarda artış	N	34	54	29	44	340	4,20	1,32
	%	6,8	10,7	5,8	8,7	67,6		
Dijitalleşme sorunu	N	28	58	55	29	331	4,15	1,31

	%	5,6	11,5	10,9	5,8	65,8		
--	---	-----	------	------	-----	------	--	--

Tablo 16 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların/firma temsilcilerinin büyük çoğunluğunun Covid 19 pandemi sürecinde etkilenilen sorunlar içerisinde yer alan “Yurtdışı satış miktarında düşüş”, “Yurtiçi satış miktarında düşüş”, “Talebin düşmesi”, “Finansmana erişim zorluğu”, “Yatırımların durması”, “İşten çıkarmalarda artış” ve “Dijitalleşme sorunu” ifadelerine “Çok Etkiledi” cevabını verdikleri görülmüştür. Firmaların/firma temsilcilerinin büyük çoğunluğunun “Üretim maliyetinde artış” ve “Alacak tahsilinde zorluklar” ifadelerine “Etkilemedi” cevabını verdikleri; ” İstihdam sorunu” ifadesine ise %34,2’si “Az Etkiledi” cevabını verirken %32,8’i “Etkiledi” cevabını verdikleri görülmüştür. Covid 19 pandemi sürecinde en çok etkilenen sorunlar sırasıyla X=4,42 ortalamayla “İşten çıkarmalarda artış” sorunu, X=4,15 ortalamayla “Dijitalleşme sorunu” sorunu, X=3,42 ortalamayla “Yurtdışı satış miktarında düşüş” sorunu, X=3,27 ortalamayla “Yurtiçi satış miktarında düşüş” sorunu, X=3,25 ortalamayla “Talebin düşmesi” sorunu, X=3,21 ortalamayla “Finansmana erişim zorluğu” sorunu, X=3,20 ortalamayla “Yatırımların durması” sorunu, X=3,09 ortalamayla “İstihdam sorunu” sorunu, X=2,54 ortalamayla “Alacak tahsilinde zorluklar” sorunu ve X=1,80 ortalamayla “Üretim maliyetinde artış” sorunu olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların 2021 için istihdam oranları öngörülerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam oranları öngörülleri

Covid 19 Pandemi sürecini düşündüğünüzde 2021 için istihdam oranları ile ilgili öngörüleriniz nelerdir?		N	%
Türkiye istihdam oranı	Artacak	154	30,7
	Değişmeyecek	138	27,5
	Azalacak	210	41,8
Firmanızın içinde bulunduğu sektörün istihdam oranı	Artacak	173	34,5
	Değişmeyecek	210	41,8
	Azalacak	119	23,7
Firmanızın istihdam miktarı	Artacak	183	36,5
	Değişmeyecek	223	44,4
	Azalacak	96	19,1

Tablo 17 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %30,7’sini oluşturan 154 firma Türkiye’de istihdam oranının artacağını, %27,5’ini oluşturan

138 firma Türkiye’de istihdam oranının değişmeyeceğini ve %41,8’ini oluşturan 210 firma Türkiye’de istihdam oranının azalacağını öngördüğü görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %34,5’ini oluşturan 173 firma içinde bulunduğu sektörün istihdam oranının artacağını, %41,8’ini oluşturan 210 firma içinde bulunduğu sektörün istihdam oranının değişmeyeceğini ve %23,7’sini oluşturan 119 firma içinde bulunduğu sektörün istihdam oranının azalacağını öngördüğü görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %36,5’ini oluşturan 183 firma kendi istihdam miktarının artacağını, %44,4’ünü oluşturan 223 firma kendi istihdam miktarının değişmeyeceğini ve %19,1’ini oluşturan 96 firma kendi istihdam miktarının azalacağını öngördüğü görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların işsizlik, enflasyon ve döviz kuru öngörülerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların işsizlik, enflasyon ve döviz kuru öngörülerini

2021 için Türkiye genelinde aşağıda belirtilen başlıklar ile ilgili öngörünüz nedir?		N	%
İşsizlik	Artacak	248	49,3
	Değişmeyecek	120	23,9
	Azalacak	135	26,8
Enflasyon	Artacak	385	76,8
	Değişmeyecek	80	16,0
	Azalacak	36	7,2
Döviz Kuru	Artacak	388	77,4
	Değişmeyecek	91	18,2
	Azalacak	22	4,4

Tablo 18 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %49,3’ünü oluşturan 248 firma Türkiye’de işsizliğin artacağını, %23,9’unu oluşturan 120 firma Türkiye’de işsizliğin değişmeyeceğini ve %26,8’ini oluşturan 135 firma Türkiye’de işsizliğin azalacağını öngördüğü görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %76,8’ini oluşturan 385 firma Türkiye’de enflasyonun artacağını, %16,0’sını oluşturan 80 firma Türkiye’de enflasyonun değişmeyeceğini ve %7,2’sini oluşturan 36 firma Türkiye’de enflasyonun azalacağını öngördüğü görülmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %77,4’ünü oluşturan 388 firma Türkiye’de döviz kurunun artacağını, %18,2’sini oluşturan 91 firma Türkiye’de döviz kurunun değişmeyeceğini ve %4,4’ünü oluşturan 22 firma Türkiye’de döviz kurunun azalacağını öngördüğü görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaları en çok endişelendiren hususlara ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar

Covid-19 sürecinde firmanızı en çok endişelendiren husus nedir?	N	%
Bütçe dengesi	293	58,8
Çalışanların sağlığı	345	69,3
Tedarik zincirindeki aksamalar	313	62,9
Müşteri kaybı	224	45,0
Uluslararası ticaret	143	28,7
Fon bulma	82	16,5
Diğer	22	4,4

Tablo 19 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %58,8’ini oluşturan 293 firmayı bütçe dengesinin endişelendirdiği, %69,3’ünü oluşturan 345 firmayı çalışanların sağlığının endişelendirdiği, %62,9’unu oluşturan 313 firmayı tedarik zincirindeki aksamaların endişelendirdiği, %45,0’ini oluşturan 224 firmayı müşteri kaybının endişelendirdiği, %28,7’sini oluşturan 143 firmayı uluslararası ticaretin endişelendirdiği, %16,5’ini oluşturan 82 firmayı fon bulmanın endişelendirdiği ve %4,4’ünü oluşturan 22 firmayı diğer nedenlerin endişelendirdiği görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların üretim ve satış hacminde daralma yaşanmaması için önlem alma durumlarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların üretim ve satış hacminde daralma yaşanmaması için önlem alma durumları

Covid-19 sürecinde firmanızın üretim ve satış hacminde daralma yaşanmaması için önlem aldınız mı?	N	%
Evet	352	70,7
Hayır	146	29,3

Tablo 20 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların %70,7’sini oluşturan 352 firmanın üretim ve satış hacminde daralma yaşanmaması için önlem aldığı ve %29,3’ünü oluşturan 146 firmanın üretim ve satış hacminde daralma yaşanmaması için önlem almadığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların finansal önlemlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansal önlemleri

Covid-19 sürecinde firmanızın aldığı öncelikli finansal önlem hangisi ya da hangileridir?	N	%
Eleman azaltma	36	7,2
Fazla borçlanarak mal almama	291	58,3
Stok kontrolüne önem verme	360	72,1
Nakit yönetim planını revize etme	313	62,7
Tasarruf tedbirlerini uygulama	284	56,9
Tahsilatları hızlandırma	236	47,3
Pazar olanaklarını değerlendirme	263	52,7
Kredi imkanlarından yararlanma	72	14,4
Satış yöntemlerine başvurma	219	43,9
Diğer	28	5,6

Tablo 21 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmalardan %7,2’sini oluşturan 36 firmanın eleman azaltma yönünde finansal önlem aldığı, %58,3’ünü oluşturan 291 firmanın fazla borçlanarak mal almama yönünde finansal önlem aldığı, %72,1’ini oluşturan 360 firmanın stok kontrolüne önem verme yönünde finansal önlem aldığı ve %62,7’sini oluşturan 313 firmanın nakit yönetim planını revize etme yönünde finansal önlem aldığı görölmüştür. Araştırmaya katılan firmaların %56,9’unu oluşturan 284 firmanın tasarruf tedbirleri uygulama yönünde finansal önlem aldığı, %47,3’ünü oluşturan 236 firmanın tahsilatları hızlandırma yönünde finansal önlem aldığı, %52,7’sini oluşturan 263 firmanın Pazar olanaklarını değerlendirme yönünde finansal önlem aldığı, %14,4’ünü oluşturan 72 firmanın kredi imkanlarından yararlanma yönünde finansal önlem aldığı, %43,9’unu oluşturan 219 firmanın satış yöntemlerine başvurma yönünde finansal önlem aldığı ve %5,6’sını oluşturan 28 firmanın diğer önlemler yönünde finansal önlem aldığı görölmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların finansman kaynağına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansman kaynağı

Covid-19 sürecinde firmanızın kullandığı finansman kaynağı hangisi ya da hangileridir?	N	%
Öz kaynak	453	90,1
Banka kredisi	110	21,9
Devlet Desteği	78	15,5
Kişisel borç	42	8,3
Eximbank	0	0,0
Diğer	31	6,2

Tablo 22 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmalardan %90,1'ini oluşturan 453 firmanın finansman kaynağı olarak öz kaynaklarını kullandığı, %21,9'unu oluşturan 110 firmanın finansman kaynağı olarak banka kredisi kullandığı, %15,5'ini oluşturan 78 firmanın finansman kaynağı olarak devlet desteğini kullandığı, %8,3'ünü oluşturan 42 firmanın finansman kaynağı olarak kişisel borçlanmayı kullandığı ve %6,2'sini oluşturan 31 firmanın finansman kaynağı olarak diğer kaynakları kullandığı görülmüştür. Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların hiçbiri finansman kaynağı olarak Eximbank'ı kullanmadığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların istihdam politikaları üzerine olan etkilerinin ne kadar uzayacağına yönelik tahminlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam politikası üzerine olan etkilerinin tahmini süresi

Covid 19 krizinin firmanızın istihdam politikası üzerine olan etkilerinin ne kadar uzayacağını tahmin ediyorsunuz?	N	%
Bir şey söylemek için henüz erken	169	33,7
2021 ilk çeyreği etkiler	0	0,0
2021 ikinci çeyreği etkiler	15	3,0
2021 üçüncü çeyreği etkiler	16	3,2
2021 dördüncü çeyreği etkiler	82	16,3
2022'yi etkiler	220	43,8

Tablo 23 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların %33,7'sini oluşturan 169 firma Covid 19 pandemi sürecinin istihdam politikası üzerine olan etkisinin ne kadar süreceği yönünde bir şey söylemenin henüz erken olacağını, %3,0'ünü oluşturan 15 firma Covid 19 pandemi sürecinin istihdam politikası üzerine olan etkisinin 2021 ikinci çeyreğine kadar uzayacağını tahmin ettiği, %3,2'sini oluşturan 16 firma Covid 19 pandemi sürecinin istihdam politikası üzerine olan etkisinin 2021 üçüncü çeyreğine kadar uzayacağını tahmin ettiği, %16,3'ünü oluşturan 82 firma Covid 19 pandemi sürecinin istihdam politikası üzerine olan etkisinin 2021 dördüncü çeyreğine kadar uzayacağını tahmin ettiği ve %43,8'ini oluşturan 20 firma Covid 19 pandemi sürecinin istihdam politikası üzerine olan etkisinin 2022'ye kadar uzayacağını tahmin ettiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların Covid 19 pandemi sürecini istihdam politikaları için tehdit olarak görme durumlarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24. Firmaların covid 19 pandemi sürecini istihdam politikası için tehdit olarak görme durumları

Covid 19 krizini firmanızın istihdam politikası için ciddi bir tehdit olarak görüyor musunuz?	N	%
Evet	232	46,4
Biraz	106	21,2
Emin değilim	55	11,0
Hayır	107	21,4

Tablo 24 incelendiğinde, Covid 19 pandemi sürecini araştırmaya katılan firmalardan %46,4'ünü oluşturan 232 firmanın istihdam politikası için ciddi bir tehdit olarak gördüğü, %21,2'sini oluşturan 106 firmanın istihdam politikası için ciddi bir tehdit olarak görmediği ve %11,0'ini oluşturan 55 firmanın istihdam politikası için ciddi bir tehdit olarak görüp görmediği konusunda emin olmadığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların devletin uyguladığı istihdam politikalarına yönelik memnuniyet durumlarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25. Covid 19 pandemi sürecinde firmaların devletin uyguladığı istihdam politikasına yönelik memnuniyetleri

Covid 19 pandemi süreci boyunca devletin uyguladığı istihdama yönelik politikalardan memnun musunuz?	N	%
Evet	224	44,5
Hayır	279	55,5

Tablo 25 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmalardan %44,5’ini oluşturan 224 firmanın Covid 19 pandemi sürecinde devletin uyguladığı istihdama yönelik politikalardan memnun olduğu ve %55,5’ini oluşturan 279 firmanın Covid 19 pandemi sürecinde devletin uyguladığı istihdama yönelik politikalardan memnun olmadığı görülmüştür.

4.2.8. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında çalışmaya yönelik hipotezlere ilişkin analizler yer almaktadır.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişme durumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 26’da gösterilmiştir

Tablo 26. Çalışan sayısının değişme durumunun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

Ana Faaliyet Alanı	Çalışan Sayısı						X ²	p
	Arttı		Değişmedi		Azaldı			
	N	%	N	%	N	%		
İmalat/üretim	99	30,3	192	58,7	36	11,0	24,540	0,000
Hizmet	23	20,9	76	69,1	11	10,0		
Ticaret/Perakende	84	31,6	147	55,3	35	13,2		

Tablo 26 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı ile çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H1 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanına göre çalışan sayısındaki değişim incelendiğinde imalat/üretim faaliyet alanında yer alan firmaların %33,3’ünü oluşturan 99 firmanın, hizmet faaliyet alanında yer alan firmaların %20,9’unu

oluşturan 23 firmanın ve ticaret/perakende faaliyet alanında yer alan firmaların %31,6'sını oluşturan 84 firmanın çalışan sayısının arttığı görülmüştür. İmalat/üretim faaliyet alanında yer alan firmaların %58,7'sini oluşturan 192 firmanın, hizmet faaliyet alanında yer alan firmaların %69,1'ini oluşturan 76 firmanın ve ticaret/perakende faaliyet alanında yer alan firmaların %55,3'ünü oluşturan 147 firmanın çalışan sayısının değişmediği görülmüştür. İmalat/üretim faaliyet alanında yer alan firmaların %11,0'ini oluşturan 36 firmanın, hizmet faaliyet alanında yer alan firmaların %10,0'unu oluşturan 11 firmanın ve ticaret/perakende faaliyet alanında yer alan firmaların %13,2'sini oluşturan 35 firmanın çalışan sayısının azaldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların Covid 19 pandemi sürecinde dijitalleşme ölçeğine verilen cevaplara ilişkin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27. Dijitalleşme ölçeğine ait betimsel istatistikler

Ölçek	N	Minimum	Maksimum	X	Ss
Dijitalleşme Oranı	503	1,00	2,83	1,76	0,43

Tablo 27 incelendiğinde, araştırmaya katılan firma/firma temsilcilerinin dijitalleşme ölçeğine vermiş olduğu puanların 1,00-2,83 aralığında değiştiği görülmüştür. Dijitalleşme ölçeğine verilen puanların ortalaması $1,76 \pm 0,43$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen ortalama dikkate alındığında, araştırmaya katılan firmaların dijitalleşme oranlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların çalışan sayısındaki değişme değişkenine bağlı olarak dijitalleşme oranları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo 28. Dijitalleşme oranının çalışan sayısındaki değişme değişkenine göre verileri

Çalışan Sayısı	N	X	Ss	X ²	P	Post-Hoc
Arttı	130	1,89	0,44	21,101	0,000	Arttı > Değişmedi
Değişmedi	312	1,70	0,40			
Azaldı	61	1,84	0,44			

Tablo 28 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların dijitalleşmeye vermiş olduğu puanların ortalamalarında firmaların çalışan sayısındaki değişme değişkenine göre anlamlı bir

farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Dolayısıyla “ H2 Firmaların dijitalleşme oranları ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde firmasında çalışan sayısı arttıran firmaların dijitalleşme ortalamasının ($X=1,89$) çalışan sayısı değişmeyen firmaların dijitalleşme ortalamasından ($X=1,70$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Firmasında çalışan sayısı azalan firmaların dijitalleşme ortalaması ($X=1,84$) ile firmasında çalışan sayısı artan ve değişmeyen firmaların dijitalleşme ortalamasının birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların/firma temsilcilerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak dijitalleşme oranları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 29. Dijitalleşme oranının cinsiyet değişkenine göre verileri

Değişken	Cinsiyet	N	X	Ss	U	P
Dijitalleşme Oranı	Kadın	57	1,78	0,42	12295,000	0,687
	Erkek	446	1,76	0,43		

Tablo 29 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların dijitalleşmeye vermiş olduğu puanların ortalamalarında firma temsilcilerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Dolayısıyla “H3 Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **reddedilmiştir**. Covid 19 pandemi sürecinde kadın firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalaması ($X=1,78$) ile erkek firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,76$) birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların/firma temsilcilerinin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak dijitalleşme oranları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30. Dijitalleşme oranının eğitim durumu değişkenine göre verileri

Eğitim Durumu	N	X	Ss	X ²	p	Post-Hoc
İlkokul	76	1,69	0,36	30,261	0,000	Lisans > İlkokul

Lise	150	1,63	0,38						Lisans > Lise
Lisans	235	1,84	0,43						Yüksek Lisans > İlkokul
Yüksek Lisans	42	1,95	0,50						Yüksek Lisans > Lise

Tablo 30 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların dijitalleşmeye vermiş olduğu puanların ortalamalarında firma temsilcilerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Dolayısıyla “H4 Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir.**

Covid 19 pandemi sürecinde lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,84$) ilkokul mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasından ($X=1,69$) ve lise mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasından ($X=1,63$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Yüksek lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,95$) ilkokul mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasından ($X=1,69$) ve lise mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasından ($X=1,63$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlkokul mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalaması ($X=1,69$) ile lise mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,63$) birbirine yakın olduğu; lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalaması ($X=1,84$) ile yüksek lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,95$) birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların/firma temsilcilerinin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak çalışan sayısındaki değişme durumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 31’de gösterilmiştir.

Tablo 31. Çalışan sayısının değişme durumunun eğitim durumu değişkenine göre verileri

Eğitim Durumu	Çalışan Sayısı						X^2	p
	Arttı		Değişmedi		Azaldı			
	N	%	N	%	N	%		
İlkokul	15	19,8	52	68,4	9	11,8	38,558	0,000
Lise	29	19,3	109	72,7	12	8,0		

Lisans	72	30,6	138	58,7	25	10,6		
Yüksek Lisans	14	33,3	13	31,0	15	35,7		

Tablo 31 incelendiğinde, firma temsilcilerinin eğitim durumuna ile çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H5 Firma temsilcilerinin eğitim durumuna ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firma temsilcilerinin eğitim durumuna göre çalışan sayısındaki değişim incelendiğinde ilkökul mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %19,8’ini oluşturan 15 firmanın, lise mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %19,3’ünü oluşturan 29 firmanın, lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %30,6’sını oluşturan 72 firmanın ve yüksek lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %33,3’ünü oluşturan 14 firmanın çalışan sayısının arttığı görülmüştür. İlkokul mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %68,4’ünü oluşturan 52 firmanın, lise mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %72,7’sini oluşturan 109 firmanın, lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %58,7’sini oluşturan 138 firmanın ve yüksek lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %31,0’ini oluşturan 13 firmanın çalışan sayısının değişmediği görülmüştür. İlkokul mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %11,8’ini oluşturan 9 firmanın, lise mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %8,0’ini oluşturan 12 firmanın, lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %10,6’sını oluşturan 25 firmanın ve yüksek lisans mezunu firma temsilcilerinin firmalarının %35,7’sini oluşturan 15 firmanın çalışan sayısının azaldığı görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların Yıllık Ciro- TL bazında büyüklüğü değişkenine bağlı olarak dijitalleşme oranları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 32’de gösterilmiştir.

Tablo 32. Dijitalleşme oranının firmaların büyüklüğü değişkenine göre verileri

Firmanın Büyüklüğü	N	X	Ss	X ²	p	Post-Hoc
0-1 Milyon TL	90	1,55	0,35	39,405	0,000	1-5 Milyon TL > 0-1 Milyon TL 5-10 Milyon TL > 0-1 Milyon TL
1-5 Milyon TL	131	1,71	0,40			
5-10 Milyon TL	125	1,82	0,40			

10 Milyon TL ve üzeri	157	1,89	0,46			10 Milyon ve Üzeri > 0-1 Milyon TL	10 Milyon ve Üzeri > 1-5 Milyon TL
-----------------------	-----	------	------	--	--	------------------------------------	------------------------------------

Tablo 32 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların dijitalleşmeye vermiş olduğu puanların ortalamalarında firmaların büyüklüğü değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Dolayısıyla “H6 Firmaların büyüklüğü ile dijitalleşme oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde 1-5 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasının ($X=1,71$) 0-1 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasından ($X=1,55$) daha yüksek olduğu görülmüştür. 5-10 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasının ($X=1,82$) 0-1 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasından ($X=1,55$) daha yüksek olduğu görülmüştür. 10 Milyon ve üzeri TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasının ($X=1,89$) 0-1 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasından ($X=1,55$) ve 1-5 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasından ($X=1,71$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

10 Milyon ve üzeri TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalaması ($X=1,89$) ile 5-10 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasının ($X=1,82$) birbirine yakın olduğu; 5-10 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalaması ($X=1,82$) ile 1-5 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların dijitalleşme ortalamasının ($X=1,71$) birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların Yıllık Ciro- TL bazında büyüklüğü değişkenine bağlı olarak endişelendiren hususlar arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 33’de gösterilmiştir.

Tablo 33. Endişelendiren hususların firma büyüklüğü değişkenine göre verileri

Endişelendiren Hususlar	Firmanın Büyüklüğü								X^2	p
	0-1 Milyon TL		1-5 Milyon TL		5-10 Milyon TL		10 Milyon TL ve üzeri			
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Bütçe dengesi	57	19,5	77	26,3	77	26,3	82	28,0	67,358	0,000
Çalışanların sağlığı	53	15,4	84	24,3	83	24,1	125	36,2		
Tedarik zincirindeki aksamalar	48	15,3	83	26,5	76	24,3	106	33,9		

Müşteri kaybı	43	19,2	72	32,1	56	25,0	53	23,7		
Uluslararası ticaret	20	14,0	31	21,7	36	25,2	56	39,2		
Fon bulma	19	23,2	19	23,2	24	29,3	20	24,4		
Diğer	11	50,0	2	9,1	7	31,8	2	9,1		

Tablo 33 incelendiğinde, firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0.05$). Dolayısıyla “H7 Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaları endişelendiren hususlara göre firma büyüklükleri incelendiğinde bütçe dengesinde endişelenen firmaların %19,5’ini oluşturan 57 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %26,3’ünü oluşturan 77 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %26,3’ünü oluşturan 77 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %28,0’ini oluşturan 82 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Çalışanların sağlığı hususunda endişelenen firmaların %15,4’ünü oluşturan 53 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %24,3’ünü oluşturan 84 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %24,1’ini oluşturan 83 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %36,2’sini oluşturan 125 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Tedarik zincirindeki aksamalarda endişelenen firmaların %15,3’ünü oluşturan 48 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %26,5’ini oluşturan 83 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %24,3’ünü oluşturan 76 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %33,9’ünü oluşturan 106 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Müşteri kaybında endişelenen firmaların %19,2’sini oluşturan 43 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %32,1’ini oluşturan 72 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %25,0’ini oluşturan 56 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %23,7’sini oluşturan 53 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Uluslararası ticarete endişelenen firmaların %14,0’ünü oluşturan 20 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %21,7’sini oluşturan 31 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %25,2’sini oluşturan 36 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %39,2’sini oluşturan 56 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Fon bulma hususunda endişelenen firmaların %23,2’sini oluşturan 19 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %23,2’sini oluşturan 19 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %29,3’ünü oluşturan 24 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %24,4’ünü oluşturan 20 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Diğer hususlarda endişelenen firmaların %50,0’sini oluşturan 11 firmanın 0-5

Milyon TL büyüklükte, %9,1'ini oluşturan 2 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %31,8'ini oluşturan 7 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %9,1'ini oluşturan 2 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak endişelendiren hususlar arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo 34. Endişelendiren hususların ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

Endişelendiren Hususlar	Ana Faaliyet						X ²	p
	İmalat/ üretim		Hizmet		Ticaret/ Perakende			
	N	%	N	%	N	%		
Bütçe dengesi	199	67,9	56	19,1	166	56,7	117,653	0,000
Çalışanların sağlığı	223	64,6	82	23,8	178	51,6		
Tedarik zincirindeki aksamalar	222	70,9	52	16,6	177	56,5		
Müşteri kaybı	145	64,7	46	20,5	114	50,9		
Uluslararası ticaret	124	86,7	16	11,2	68	47,6		
Fon bulma	61	74,4	16	19,5	50	61,0		
Diğer	15	68,2	10	45,5	7	31,8		

Tablo 34 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H8 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilir.**

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaları endişelendiren hususlara göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde bütçe dengesinde endişelenen firmaların %67,9'unu oluşturan 199 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %19,1'ünü oluşturan 56 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,7'sini oluşturan 166 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür. Çalışanların sağlığı hususunda endişelenen firmaların %64,6'sını oluşturan 223 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %23,8'ini oluşturan 82 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %51,6'sını oluşturan 178 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür. Tedarik zincirindeki aksamalarda endişelenen firmaların %70,9'unu oluşturan 222 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %16,6'sını

oluşturan 52 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,5'ini oluşturan 177 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür. Müşteri kaybında endişelenen firmaların %64,7'sini oluşturan 145 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %20,5'ini oluşturan 46 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %50,9'unu oluşturan 114 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür. Uluslararası ticarete endişelenen firmaların %86,7'sini oluşturan 124 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %11,2'sini oluşturan 66 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %47,6'sını oluşturan 68 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür. Fon bulma hususunda endişelenen firmaların %74,4'ünü oluşturan 61 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %19,5'ini oluşturan 16 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %61,0'ini oluşturan 50 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür. Diğer hususlarda endişelenen firmaların %68,2'sini oluşturan 15 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %45,5'ini oluşturan 10 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %31,8'ini oluşturan 7 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların Yıllık Ciro- TL bazında büyüklüğü değişkenine bağlı olarak finansal önlemler arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 35'te gösterilmiştir.

Tablo 35. Finansal önlemlerin firma büyüklüğü değişkenine göre verileri

Finansal Önlem	Firmanın Büyüklüğü								X ²	p
	0-1 Milyon TL		1-5 Milyon TL		5-10 Milyon TL		10 Milyon TL ve üzeri			
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Eleman azaltma	15	41,7	9	25,0	6	16,7	6	16,7	82,947	0,000
Fazla borçlanarak mal almama	56	19,2	83	28,5	64	22,0	88	30,2		
Stok kontrolüne önem verme	53	14,7	97	26,9	88	24,4	122	33,9		
Nakit yönetim planını revize etme	47	15,0	84	26,8	82	26,2	100	31,9		
Tasarruf tedbirlerini uygulama	52	18,3	83	29,2	72	25,4	77	27,1		
Tahsilatları hızlandırma	38	16,1	66	28,0	74	31,4	58	24,6		
Pazar olanaklarını değerlendirme	39	14,8	61	23,2	74	28,1	89	33,8		
Kredi imkanlarından yararlanma	11	15,3	14	19,4	20	27,8	27	37,5		

Satış yöntemlerine başvurma	31	14,2	51	23,3	65	29,7	72	32,9		
Diğer	7	25,0	4	14,3	9	32,1	8	28,6		

Tablo 35 incelendiğinde, firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların almış olduğu finansal önlem arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H9 Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların almış olduğu finansal önlem arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir.**

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların almış olduğu finansal önlemlere göre firma büyüklükleri incelendiğinde eleman azaltma önlemini alan firmaların %41,7’sini oluşturan 15 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %25,0’ini oluşturan 9 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %16,7’sini oluşturan 6 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %16,7’sini oluşturan 6 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Fazla borçlanarak mal almama önlemini alan firmaların %19,2’sini oluşturan 56 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %28,5’ini oluşturan 83 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %22,0’sini oluşturan 64 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %30,2’sini oluşturan 88 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Stok kontrolüne önem verme önlemini alan firmaların %14,7’sini oluşturan 53 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %26,9’unu oluşturan 97 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %24,4’ünü oluşturan 88 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %33,9’unu oluşturan 122 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Nakit yönetim planını revize etme önlemini alan firmaların %15,0’ini oluşturan 47 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %26,8’ini oluşturan 84 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %26,2’sini oluşturan 82 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %31,9’unu oluşturan 100 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Tasarruf tedbirlerini uygulama önlemini alan firmaların %18,3’ünü oluşturan 52 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %29,2’sini oluşturan 83 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %25,4’ünü oluşturan 72 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %27,1’ini oluşturan 77 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Tahsilatları hızlandırma önlemini alan firmaların %16,1’ini oluşturan 38 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %28,0’ini oluşturan 66 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %31,4’ünü oluşturan 74 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %24,6’sını oluşturan 58 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Pazar olanaklarını değerlendirme önlemini alan firmaların %14,8’ini oluşturan 39 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %23,2’sini oluşturan 61 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %28,1’ini oluşturan 74 firmanın 5-10 Milyon TL

büyükte ve %33,8'ini oluşturan 89 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Kredi imkanlarından yararlanma önlemini alan firmaların %15,3'ünü oluşturan 11 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %19,4'ünü oluşturan 14 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %27,8'ini oluşturan 20 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %37,5'ini oluşturan 27 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Satış yöntemlerine başvurma önlemini alan firmaların %14,2'sini oluşturan 31 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %23,3'ünü oluşturan 51 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %29,7'sini oluşturan 65 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %32,9'unu oluşturan 72 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür. Diğer önlemleri alan firmaların %25,0'ini oluşturan 7 firmanın 0-5 Milyon TL büyüklükte, %14,3'ünü oluşturan 4 firmanın 1-5 Milyon TL büyüklükte, %32,1'ini oluşturan 9 firmanın 5-10 Milyon TL büyüklükte ve %28,6'sını oluşturan 8 firmanın 10 Milyon ve üzeri TL büyüklükte olduğu görülmüştür.

Covid 19 pandemi sürecinde araştırmaya katılan firmaların/firma temsilcilerinin yaş değişkenine bağlı olarak dijitalleşme oranları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36. Dijitalleşme oranının yaş değişkenine göre verileri

Yaş	N	X	Ss	X ²	p	Post-Hoc
18-28	106	1,85	0,37	15,777	0,001	18-28 > 40-50 18-28 > 51 ve üzeri 29-39 > 51 ve üzeri
29-39	163	1,82	0,47			
40-50	149	1,70	0,42			
51 ve üstü	85	1,66	0,39			

Tablo 36 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların dijitalleşmeye vermiş olduğu puanların ortalamalarında firma temsilcilerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Dolayısıyla “H10 Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde 18-28 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,85$) 40-50 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasından ($X=1,70$) ve 51 ve üzeri yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasından ($X=1,66$) daha yüksek olduğu görülmüştür. 29-39 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme

ortalamasının ($X=1,82$) 51 ve üzeri yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasından ($X=1,66$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

18-28 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalaması ($X=1,85$) ile 29-39 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,82$) birbirine yakın olduğu; 29-39 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalaması ($X=1,82$) ile 40-50 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,70$) birbirine yakın olduğu; 40-50 yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalaması ($X=1,70$) ile 51 ve üzeri yaş aralığında bulunan firma temsilcilerinin firmalarının dijitalleşme ortalamasının ($X=1,66$) birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların sektör değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 37’de gösterilmiştir.

Tablo 37. Çalışan sayısının değişim durumunun sektör değişkenine göre verileri

Sektör	Çalışan Sayısı						X^2	p
	Arttı		Değişmedi		Azaldı			
	N	%	N	%	N	%		
Tekstil ve hazır giyim	0	0,0	7	43,8	9	56,3	76,059	0,000
Makine ve teçhizat	57	33,1	99	57,6	16	9,3		
Medya, iletişim ve reklam	5	45,5	4	36,4	2	18,2		
Otomotiv ve yan sanayi	54	31,2	103	59,5	16	9,2		
Tarım ve hayvancılık	29	37,7	43	55,8	5	6,5		
Gıda ve içecek	9	17,0	34	64,2	10	18,9		
Enerji	4	30,8	8	61,5	1	7,7		
Kimya	5	19,2	13	50,0	8	30,8		
Lojistik	4	20,0	14	70,0	2	10,0		
İnşaat	17	21,3	55	68,8	8	10,0		
Diğer	28	32,9	47	55,3	10	11,8		
Mobilya	4	36,4	7	63,6	0	0,0		

Tablo 37 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların sektörü ile çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0.05$). Dolayısıyla “H11 Firmaların buldukları sektör ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir.**

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların sektörüne göre çalışan sayısındaki değişim incelendiğinde makine ve teçhizat sektöründeki firmalarının %33,1'ini oluşturan 57 firmanın, medya, iletişim ve reklam sektöründeki firmalarının %45,5'ini oluşturan 5 firmanın, otomotiv ve yan sanayi sektöründeki firmalarının %31,2'sini oluşturan 54 firmanın, tarım ve hayvancılık sektöründeki firmalarının %37,7'sini oluşturan 29 firmanın, gıda ve içecek sektöründeki firmalarının %17,0'sini oluşturan 9 firmanın, enerji sektöründeki firmalarının %30,8'ini oluşturan 4 firmanın, kimya sektöründeki firmalarının %19,2'sini oluşturan 5 firmanın, lojistik sektöründeki firmalarının %20,0'sini oluşturan 4 firmanın, inşaat sektöründeki firmalarının %21,3'ünü oluşturan 17 firmanın, diğer sektörlerdeki firmalarının %32,9'unu oluşturan 28 firmanın ve mobilya sektöründeki firmalarının %36,4'ünü oluşturan 4 firmanın çalışan sayısının arttığı görülmüştür. Tekstil ve hazır giyim sektöründeki firmalarının çalışan sayısının arttığı görülmemiştir. Tekstil ve hazır giyim sektöründeki firmalarının %43,8'ini oluşturan 7 firmanın, makine ve teçhizat sektöründeki firmalarının %57,6'ini oluşturan 99 firmanın, medya, iletişim ve reklam sektöründeki firmalarının %36,4'ünü oluşturan 4 firmanın, otomotiv ve yan sanayi sektöründeki firmalarının %59,5'ini oluşturan 103 firmanın, tarım ve hayvancılık sektöründeki firmalarının %55,8'ini oluşturan 43 firmanın, gıda ve içecek sektöründeki firmalarının %64,2'sini oluşturan 34 firmanın, enerji sektöründeki firmalarının %61,5'ini oluşturan 8 firmanın, kimya sektöründeki firmalarının %50,0'sini oluşturan 13 firmanın, lojistik sektöründeki firmalarının %70,0'ini oluşturan 14 firmanın, inşaat sektöründeki firmalarının %68,8'ini oluşturan 55 firmanın, diğer sektörlerdeki firmalarının %55,3'ünü oluşturan 47 firmanın ve mobilya sektöründeki firmalarının %63,6'sını oluşturan 7 firmanın çalışan sayısının değişmediği görülmüştür. Tekstil ve hazır giyim sektöründeki firmalarının %56,3'ünü oluşturan 9 firmanın, makine ve teçhizat sektöründeki firmalarının %9,3'ünü oluşturan 16 firmanın, medya, iletişim ve reklam sektöründeki firmalarının %18,2'ünü oluşturan 2 firmanın, otomotiv ve yan sanayi sektöründeki firmalarının %9,2'sini oluşturan 16 firmanın, tarım ve hayvancılık sektöründeki firmalarının %6,5'ini oluşturan 5 firmanın, gıda ve içecek sektöründeki firmalarının %18,9'unu oluşturan 10 firmanın, enerji sektöründeki firmalarının %7,7'sini oluşturan 1 firmanın, kimya sektöründeki firmalarının %30,8'ini oluşturan 8 firmanın, lojistik sektöründeki firmalarının %10,0'unu oluşturan 2 firmanın, inşaat sektöründeki firmalarının %10,0'unu oluşturan 8 firmanın ve diğer sektörlerdeki firmalarının %11,8'ini oluşturan 10 firmanın çalışan sayısının azaldığı görülmüştür. Mobilya sektöründeki firmalarının çalışan sayısının azaldığı görülmemiştir.

Araştırmaya katılan firmaların Yıllık Ciro- TL bazında büyüklüğü değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişme durumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 38’de gösterilmiştir.

Tablo 38. Çalışan sayısının değişme durumunun firma büyüklüğü değişkenine göre verileri

Firmanın Büyüklüğü	Çalışan Sayısı						X ²	p
	Arttı		Değişmedi		Azaldı			
	N	%	N	%	N	%		
0-1 Milyon TL	8	8,9	64	71,1	18	20,0	25,841	0,000
1-5 Milyon TL	37	28,2	75	57,3	19	14,5		
5-10 Milyon TL	31	24,8	81	64,8	13	10,4		
10 Milyon TL ve üzeri	54	34,4	92	58,6	11	7,0		

Tablo 38 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların büyüklüğü ile çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0.05$). Dolayısıyla “H12 Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların büyüklüğüne göre çalışan sayısındaki değişim incelendiğinde 0-1 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %8,9’unu oluşturan 8 firmanın, 1-5 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %28,2’sini oluşturan 37 firmanın, 5-10 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %24,8’ini oluşturan 31 firmanın ve 10 Milyon ve üzeri TL büyüklüğü olan firmaların %34,4’ünü oluşturan 54 firmanın çalışan sayısının arttığı görülmüştür. 0-1 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %71,1’ini oluşturan 64 firmanın, 1-5 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %57,3’ünü oluşturan 75 firmanın, 5-10 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %64,8’ini oluşturan 81 firmanın ve 10 Milyon ve üzeri TL büyüklüğü olan firmaların %58,6’sını oluşturan 92 firmanın çalışan sayısının değişmediği görülmüştür. 0-1 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %20,0’sini oluşturan 18 firmanın, 1-5 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %14,5’ini oluşturan 19 firmanın, 5-10 Milyon TL büyüklüğü olan firmaların %10,4’ünü oluşturan 13 firmanın ve 10 Milyon ve üzeri TL büyüklüğü olan firmaların %7’sini oluşturan 11 firmanın çalışan sayısının azaldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların finansman kaynağı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişme durumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 39’da gösterilmiştir.

Tablo 39. Çalışan sayısının değişme durumunun finansman kaynağı değişkenine göre verileri

Finansman Kaynağı	Çalışan Sayısı						X ²	p
	Arttı		Değişmedi		Azaldı			
	N	%	N	%	N	%		
Öz kaynak	127	28,0	273	60,3	53	11,7	35,827	0,000
Banka kredisi	23	20,9	65	59,1	22	20,0		
Devlet Desteği	23	29,5	46	59,0	9	11,5		
Kişisel borç	6	14,3	25	59,5	11	26,2		
Eximbank	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Diğer	4	12,9	20	64,5	7	22,6		

Tablo 39 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların finansman kaynağı ile çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0.05$). Dolayısıyla “H13 Firmaların finansman kaynağı ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların finansman kaynağına göre çalışan sayısındaki değişim incelendiğinde öz kaynağını kullanan firmaların %28,0’ini oluşturan 127 firmanın, banka kredisi kullanan firmaların %20,9’unu oluşturan 23 firmanın, devlet desteğini kullanan firmaların %29,5’ini oluşturan 23 firmanın, kişisel borç kullanan firmaların %14,3’ünü oluşturan 6 firmanın ve diğer finansman kaynağını kullanan firmaların %12,9’unu oluşturan 4 firmanın çalışan sayısının arttığı görülmüştür. Öz kaynağını kullanan firmaların %60,3’ünü oluşturan 273 firmanın, banka kredisi kullanan firmaların %59,1’ini oluşturan 65 firmanın, devlet desteğini kullanan firmaların %59,0’unu oluşturan 46 firmanın, kişisel borç kullanan firmaların %59,5’ini oluşturan 25 firmanın ve diğer finansman kaynağını kullanan firmaların %64,5’ini oluşturan 20 firmanın çalışan sayısının değişmediği görülmüştür. Öz kaynağını kullanan firmaların %11,7’sini oluşturan 53 firmanın, banka kredisi kullanan firmaların %20,0’sini oluşturan 22 firmanın, devlet desteğini kullanan firmaların %11,5’ini oluşturan 9 firmanın, kişisel borç kullanan firmaların %26,2’sini oluşturan 11 firmanın ve diğer finansman kaynağını kullanan firmaların %22,6’sını oluşturan 7 firmanın çalışan sayısının azaldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen üretim maliyetindeki artış sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 40’da gösterilmiştir.

Tablo 40. Üretim maliyetindeki artış sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	p
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Üretim maliyetinde artış	Etkilemedi	190	72,0	52	19,7	127	48,1	25,836	0,011
	Az Etkiledi	98	59,4	35	21,2	98	59,4		
	Kararsızım	5	71,4	2	28,6	3	42,9		
	Etkiledi	13	72,2	8	44,4	7	38,9		
	Çok Etkiledi	21	52,5	9	22,5	25	62,5		

Tablo 40 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların üretim maliyetindeki artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H14 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların üretim maliyetindeki artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların üretim maliyetindeki artış sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %70,0’ini oluşturan 190 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %19,7’sini oluşturan 52 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %48,1’ini oluşturan 127 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %59,4’ünü oluşturan 98 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %21,2’sini oluşturan 35 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %59,4’ünü oluşturan 98 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %71,4’ünü oluşturan 5 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %28,6’sını oluşturan 2 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %42,9’unu oluşturan 3 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %72,2’sini oluşturan 13 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %44,4’ünü oluşturan 8 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %38,9’unu oluşturan 7 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %52,5’ini oluşturan 21 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %22,5’ini oluşturan 9 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %62,5’ini oluşturan 25 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen istihdam sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 41’de gösterilmiştir.

Tablo 41. İstihdam sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	p
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
İstihdam sorunu	Etkilemedi	64	79,0	22	27,2	29	35,8	31,536	0,002
	Az Etkiledi	109	63,4	39	22,7	96	55,8		
	Kararsızım	23	69,7	9	27,3	17	51,5		
	Etkiledi	25	50,0	13	26,0	28	56,0		
	Çok Etkiledi	106	64,2	25	15,2	96	58,2		

Tablo 41 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H15 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların istihdam sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %79,0’unu oluşturan 64 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %27,2’sini oluşturan 22 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %35,8’ini oluşturan 29 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %63,4’ünü oluşturan 109 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %22,7’sini oluşturan 39 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %55,8’ini oluşturan 96 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %69,7’sini oluşturan 23 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %27,3’ünü oluşturan 9 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %51,5’ini oluşturan 17 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %50,0’sini oluşturan 25 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %26,0’sını oluşturan 13 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,0’sını oluşturan 28 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %64,2’ini oluşturan 106 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %15,2’ini oluşturan 25 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %58,2’ini oluşturan 96 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen yurtdışı satış miktarında düşüş sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 42’de gösterilmiştir.

Tablo 42. Yurtdışı satış miktarında düşüş sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	p
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Yurtdışı satış miktarında düşüş	Etkilemedi	41	78,8	11	21,2	14	26,9	38,319	0,000
	Az Etkiledi	56	68,3	19	23,2	50	61,0		
	Kararsızım	23	59,0	13	33,3	26	66,7		
	Etkiledi	38	79,2	6	12,5	20	41,7		
	Çok Etkiledi	102	69,9	21	14,4	83	56,8		

Tablo 42 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yurtdışı satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür (p<0.05). Dolayısıyla “H16 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yurtdışı satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların yurtdışı satış miktarında düşüş sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %78,8’ini oluşturan 41 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %21,2’sini oluşturan 11 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %26,9’unu oluşturan 14 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %68,3’ünü oluşturan 56 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %23,2’sini oluşturan 19 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %61,0’ini oluşturan 50 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %59,0’unu oluşturan 23 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %33,3’ünü oluşturan 13 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %66,7’sini oluşturan 26 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %79,2’sini oluşturan 38 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %12,5’ini oluşturan 6 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %41,7’sini oluşturan 20 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %69,9’unu oluşturan 102 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %14,4’ünü oluşturan 21 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,8’ini oluşturan 83 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen yurtiçi satış miktarında düşüş sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 43’de gösterilmiştir.

Tablo 43. Yurtiçi satış miktarında düşüş sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Yurtiçi satış miktarında düşüş	Etkilemedi	58	65,2	21	23,6	40	44,9	14,121	0,293
	Az Etkiledi	80	63,0	30	23,6	69	54,3		
	Kararsızım	10	47,6	5	23,8	14	66,7		
	Etkiledi	47	74,6	13	20,6	34	54,0		
	Çok Etkiledi	127	67,9	31	16,6	106	56,7		

Tablo 43 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yurtiçi satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla “H17 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yurtiçi satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **reddedilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların yurtiçi satış miktarında düşüş sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %35,2’ini oluşturan 58 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %23,6’sını oluşturan 21 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %44,9’unu oluşturan 40 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %63,0’ünü oluşturan 80 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %23,6’sını oluşturan 30 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %54,3’ünü oluşturan 69 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %47,6’sını oluşturan 10 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %23,8’ini oluşturan 5 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %66,7’sini oluşturan 14 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %74,6’sını oluşturan 47 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %20,6’sını oluşturan 13 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %54,0’ünü oluşturan 34 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %67,9’unu oluşturan 127 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %16,6’sını oluşturan 31 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,7’sini oluşturan 106 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen talebin düşmesi sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 44’te gösterilmiştir.

Tablo 44. Talebin düşmesi sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Talebin düşmesi	Etkilemedi	69	64,5	27	25,2	45	42,1	21,951	0,038
	Az Etkiledi	74	61,7	35	29,2	65	54,2		
	Kararsızım	8	72,7	3	27,3	6	54,5		
	Etkiledi	46	69,7	15	22,7	31	47,0		
	Çok Etkiledi	130	65,7	29	14,6	118	59,6		

Tablo 44 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların talebin düşmesi sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0.05$). Dolayısıyla “H18 firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların talebin düşmesi sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların talebin düşmesi sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %64,5’ini oluşturan 69 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %25,2’sini oluşturan 27 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %42,1’ini oluşturan 45 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %61,7’sini oluşturan 74 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %29,2’sini oluşturan 35 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %54,2’sini oluşturan 65 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %72,7’sini oluşturan 8 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %27,3’ünü oluşturan 3 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %54,5’ini oluşturan 6 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %69,7’sini oluşturan 46 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %22,7’sini oluşturan 15 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %47,0’sini oluşturan 31 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %65,7’sini oluşturan 130 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %14,6’sını oluşturan 29 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %59,6’sını oluşturan 118 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen finansmana erişim zorluğu sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 45’te gösterilmiştir.

Tablo 45. Finansmana erişim zorluğu sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Finansmana erişim zorluğu	Etkilemedi	70	70,0	23	23,0	39	39,0	38,119	0,000
	Az Etkiledi	83	65,4	43	33,9	64	50,4		
	Kararsızım	11	61,1	3	16,7	12	66,7		
	Etkiledi	43	54,4	16	20,3	51	64,6		
	Çok Etkiledi	119	67,6	24	13,6	98	55,7		

Tablo 45 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansmana erişim zorluğu sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür (p<0.05). Dolayısıyla “H19 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansmana erişim zorluğu sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların finansmana erişim zorluğu sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %70,0’ini oluşturan 70 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %23,0’ünü oluşturan 23 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %39,0’ünü oluşturan 39 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %65,4’ünü oluşturan 83 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %33,9’sini oluşturan 23 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %50,4’ünü oluşturan 64 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %61,1’ini oluşturan 11 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %16,7’sini oluşturan 3 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %66,7’sini oluşturan 12 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %54,4’ünü oluşturan 43 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %20,3’ünü oluşturan 16 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %64,6’sını oluşturan 51 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %67,6’sını oluşturan 119 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %13,6’sını oluşturan 24 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %55,7’sini oluşturan 98 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen yatırımların durması sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 46’da gösterilmiştir.

Tablo 46. Yatırımların durması sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Yatırımların durması	Etkilemedi	67	67,7	29	29,3	36	36,4	44,234	0,000
	Az Etkiledi	78	60,0	40	30,8	71	54,6		
	Kararsızım	15	60,0	8	32,0	11	44,0		
	Etkiledi	43	63,2	10	14,7	39	57,4		
	Çok Etkiledi	124	69,3	21	11,7	109	60,9		

Tablo 46 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yatırımların durması sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H20 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yatırımların durması sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların yatırımların durması sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %67,7’ini oluşturan 67 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %29,3’ünü oluşturan 29 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %36,4’ünü oluşturan 36 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %60,0’ını oluşturan 78 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %30,8’ini oluşturan 40 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %54,6’sını oluşturan 71 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %60,0’ını oluşturan 15 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %32,0’sini oluşturan 8 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %44,0’ünü oluşturan 11 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %63,2’sini oluşturan 43 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %14,7’ünü oluşturan 10 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %57,4’ünü oluşturan 39 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %69,3’ünü oluşturan 124 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %11,7’sini oluşturan 21 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %60,9’ünü oluşturan 109 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen alacak tahsilinde zorluklar sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 47’de gösterilmiştir.

Tablo 47. Alacak tahsilinde zorluklar sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Alacak tahsilinde zorluklar	Etkilemedi	117	63,9	42	23,0	92	50,3	12,884	0,378
	Az Etkiledi	83	61,9	35	26,1	67	50,0		
	Kararsızım	12	80,0	4	26,7	6	40,0		
	Etkiledi	45	64,3	10	14,3	44	62,9		
	Çok Etkiledi	69	69,7	19	19,2	56	56,6		

Tablo 47 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların alacak tahsilinde zorluklar sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla “H21 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların alacak tahsilinde zorluklar sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **reddedilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların alacak tahsilinde zorluklar sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %63,9’unu oluşturan 117 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %23,0’ünü oluşturan 42 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %50,3’ünü oluşturan 92 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %61,9’unu oluşturan 83 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %26,1’ini oluşturan 35 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %50,0’sini oluşturan 67 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %80,0’ünü oluşturan 12 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %26,7’sini oluşturan 4 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %40,0’ini oluşturan 67 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %64,3’ünü oluşturan 45 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %14,3’ünü oluşturan 10 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %62,9’unu oluşturan 44 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %69,7’sini oluşturan 69 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %19,2’sini oluşturan 19 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,6’sını oluşturan 256 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen işten çıkarmalarda artış sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 48’de gösterilmiştir.

Tablo 48. İşten çıkarmalarda artış sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
İşten çıkarmalarda artış	Etkilemedi	23	67,6	7	20,6	9	26,5	34,441	0,001
	Az Etkiledi	30	55,6	22	40,7	31	57,4		
	Kararsızım	18	62,1	10	34,5	15	51,7		
	Etkiledi	35	79,5	8	18,2	26	59,1		
	Çok Etkiledi	220	64,7	62	18,2	185	54,4		

Tablo 48 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların işten çıkarmalarda artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$). Dolayısıyla “H22 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların işten çıkarmalarda artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların işten çıkarmalarda artış sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %67,6’ini oluşturan 23 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %20,6’sını oluşturan 7 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %26,5’ini oluşturan 9 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %55,6’sını oluşturan 30 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %40,7’sini oluşturan 22 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %57,4’ünü oluşturan 31 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %62,1’ini oluşturan 18 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %34,5’ini oluşturan 10 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %51,7’sini oluşturan 15 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %79,5’ini oluşturan 35 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %18,2’sini oluşturan 8 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %59,1’ini oluşturan 26 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %64,7’sini oluşturan 220 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %18,2’sini oluşturan 62 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %54,4’ünü oluşturan 185 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaları etkileyen dijitalleşme sorunu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 49’da gösterilmiştir.

Tablo 49. Dijitalleşme sorununun ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Perakende			
		N	%	N	%	N	%		
Dijitalleşme sorunu	Etkilemedi	21	75,0	10	35,7	6	21,4	27,406	0,007
	Az Etkiledi	37	63,8	9	15,5	32	55,2		
	Kararsızım	30	54,5	17	30,9	26	47,3		
	Etkiledi	19	65,5	9	31,0	16	55,2		
	Çok Etkiledi	219	66,2	64	19,3	186	56,2		

Tablo 49 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların dijitalleşme sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0.05$). Dolayısıyla “H23 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların dijitalleşme sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir.**

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların dijitalleşme sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %75,0’ini oluşturan 21 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %35,7’sini oluşturan 10 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %21,4’ünü oluşturan 6 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; az etkilenen firmaların %63,8’ini oluşturan 37 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %15,5’ini oluşturan 9 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %55,2’sini oluşturan 32 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenme yönünden kararsız olan firmaların %54,5’ini oluşturan 30 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %30,9’ünü oluşturan 17 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %47,3’ünü oluşturan 26 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; etkilenen firmaların %65,5’ini oluşturan 19 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %31,0’ini oluşturan 9 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %55,2’sini oluşturan 16 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; çok etkilenen firmaların %66,2’sini oluşturan 219 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %19,3’ünü oluşturan 64 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,2’sini oluşturan 186 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ihracat yapma durumu değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 50’de gösterilmiştir.

Tablo 50. Çalışan sayısının değişim durumunun ihracat yapma değişkenine göre verileri

İhracat Durumu	Çalışan Sayısı						X ²	P
	Arttı		Değişmedi		Azaldı			
	N	%	N	%	N	%		
İhracat Yapmayanlar	33	18,8	122	69,3	21	11,9	7,601	0,022
İhracat Yapanlar	97	29,7	190	58,1	40	12,2		

Tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılan firmaların ihracat durumu ile çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür (p<0.05). Dolayısıyla “H24 Firmaların ihracat durumu ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **kabul edilmiştir.**

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların ihracat yapma durumuna göre çalışan sayısındaki değişim incelendiğinde ihracat yapmayan firmaların %18,8’ini oluşturan 33 firmanın ve ihracat yapan firmaların %29,7’sini oluşturan 97 firmanın çalışan sayısının arttığı görülmüştür. İhracat yapmayan firmaların %69,3’ünü oluşturan 122 firmanın ve ihracat yapan firmaların %58,1’ini oluşturan 190 firmanın çalışan sayısının değişmediği görülmüştür. İhracat yapmayan firmaların %11,9’unu oluşturan 21 firmanın ve ihracat yapan firmaların %12,2’sini oluşturan 40 firmanın çalışan sayısının azaldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekli arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 51’de gösterilmiştir.

Tablo 51. Firmaların çalışma şeklinin ana faaliyet alanı değişkenine göre verileri

Çalışma Şekli		Ana Faaliyet						X ²	P
		İmalat/üretim		Hizmet		Ticaret/Parakende			
		N	%	N	%	N	%		
Firma	Evet	30	73,2	7	17,1	18	43,9	6,492	0,370

çalışanları işlerine evden devam ettiler	Kısmen	37	59,7	14	22,6	39	62,9		
	Hayır	257	65,2	87	22,1	205	52,0		
Firma çalışanları ücretsiz izne çıkartıldı	Evet	25	80,6	6	19,4	17	54,8	6,845	0,335
	Kısmen	27	75,0	5	13,9	18	50,0		
	Hayır	272	63,6	94	22,0	228	53,3		
Firma çalışanları ücretli izne çıkartıldı	Evet	18	72,0	5	20,0	14	56,0	2,228	0,898
	Kısmen	32	65,3	13	26,5	29	59,2		
	Hayır	274	64,9	89	21,1	221	52,4		

Tablo 51 incelendiğinde, firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden evden çalışma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla “H25 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden evden çalışma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **reddedilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların evden çalışma durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde evden çalışan firmaların %73,2’sini oluşturan 30 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %17,1’ini oluşturan 7 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %43,9’unu oluşturan 18 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; kısmen evden çalışan firmaların %59,7’sini oluşturan 37 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %22,6’sını oluşturan 14 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %62,9’unu oluşturan 39 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; evden çalışma yapmayan firmaların %65,2’sini oluşturan 257 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %22,1’ini oluşturan 87 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %52,0’sini oluşturan 205 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretsiz izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla “H26 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretsiz izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **reddedilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların ücretsiz izne çıkarma durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde ücretsiz izne çıkartan firmaların %80,6'sını oluşturan 25 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %19,4'ünü oluşturan 6 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %54,8'ini oluşturan 17 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; kısmen ücretsiz izne çıkartan firmaların %75,0'ini oluşturan 27 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %13,9'unu oluşturan 5 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %50,0'sini oluşturan 18 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; ücretsiz izne çıkartmayan firmaların %63,6'sını oluşturan 272 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %22,0'sini oluşturan 94 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %53,3'ünü oluşturan 228 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretli izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla “H27 Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretli izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezi **reddedilmiştir**.

Covid 19 pandemi sürecinde, araştırmaya katılan firmaların ücretli izne çıkarma durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde ücretli izne çıkartan firmaların %72,0'sini oluşturan 18 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %20,0'sini oluşturan 5 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %56,0'sını oluşturan 14 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; kısmen ücretli izne çıkartan firmaların %65,3'ünü oluşturan 32 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %26,5'ini oluşturan 13 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %59,2'sini oluşturan 29 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu; ücretli izne çıkartmayan firmaların %64,9'unu oluşturan 274 firmanın imalat/üretim faaliyet alanında, %21,1'ini oluşturan 89 firmanın hizmet faaliyet alanında ve %52,4'ünü oluşturan 221 firmanın ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu görülmüştür.

Tablo 52. Hipotezler ve sonuçlar

Hipotezler	Sonuçlar
H1: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H2: Firmaların dijitalleşme oranları ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında	Hipotez kabul edilmiştir.

istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	
H3: Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez <u>reddedilmiştir.</u>
H4: Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H5: Firma temsilcilerinin eğitim durumuna ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H6: Firmaların büyüklüğü ile dijitalleşme oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H7: Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H8: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaları endişelendiren hususlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H9: Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların almış olduğu finansal önlem arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H10: Firmaların dijitalleşme oranları ile firma temsilcilerinin yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H11: Firmaların buldukları sektör ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H12: Firmaların büyüklüğü ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H13: Firmaların finansman kaynağı ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H14: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların üretim maliyetindeki artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H15: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H16: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid	Hipotez kabul edilmiştir.

19 pandemi sürecinde firmaların yurtdışı satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	
H17: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yurtiçi satış miktarında düşüş sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez <u>reddedilmiştir.</u>
H18: firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların talebin düşmesi sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H19: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların finansmana erişim zorluğu sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H20: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların yatırımların durması sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H21: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların alacak tahsilinde zorluklar sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez <u>reddedilmiştir.</u>
H22: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların işten çıkarmalarda artış sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H23: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların dijitalleşme sorunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H24: Firmaların ihracat durumu ile Covid 19 pandemi sürecinde çalışan sayısındaki değişim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H25: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden evden çalışma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez <u>reddedilmiştir.</u>
H26: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretsiz izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez <u>reddedilmiştir.</u>
H27: Firmaların ana faaliyet alanı ile Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekillerinden ücretli izne çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	Hipotez <u>reddedilmiştir.</u>

SONUÇ VE ÖNERİLER

Covid-19 virüsü Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan, hızlı bulaş özelliği ve küreleşmenin etkisiyle kısa sürede dünyanın her yerine yayılan, başlangıçta insan sağlığını ilerleyen süreçte ekonomik, kültürel, sosyal her alanı derinden etkileyerek, dünyanın dinamiklerini değişmesine ve küresel bir krize sebep olan pandemiye ifade etmektedir. Covid 19 dünyadaki tüm ülkelerin tedbir ve kısıtlama kararları alarak, karantina ve kapanma sürecine girmesinden dolayı ülke ekonomisinin ve işletmelerin çalışma şeklinin değiştiği bir süreçtir. İşletmelerin çalışmaları şekilleri ve piyasadaki arz ve talebin değişikliği istihdamı doğrudan etkilemiştir. Her sektörde aynı etkiye sahip olmamakla birlikte istihdam oranlarında dünya genelinde bir azalma işsizlik oranlarında artış söz konusudur.

Covid 19 pandemi süreci dijitalleşme olgusunu olumlu yönde etkilemiş ve dijitalleşme hızı tüm dünyada artmıştır. Dijitalleşmenin hız kazanması, internetin yaygın kullanımı ile birlikte işletmeler için dijital dönüşüm kaçınılmaz hale gelmiştir. Dijitalleşmenin işletmelerin global dünyada rakipleriyle rekabet edebileceği tek yol olması gerçeği dijitalleşmenin önemi arttırmış ve dijitalleşme yeni iş kollarını ortaya çıkarmıştır.

Araştırma Konya ilindeki farklı sektörlerde faaliyet gösteren 503 firma yetkilisine anket sorularının yöneltilmesi ve verdikleri yanıtlar doğrultusunda Covid-19 pandemi sürecinin istihdam ve dijitalleşme üzerindeki etkisinin değerlendirildiği bir incelemedir. Bu incelemenin en önemli kısıtları olan hükümet tarafından alınan tam kapanma ve işten çıkarma yasağı kararları veri toplama sürecini uzatmıştır. Ancak bu iki kısıt sağlıklı veriler elde edilmesini engellememiştir. Bu süreçte araştırmaya dahil olan firmalar aktif bir şekilde faaliyetlerine devam eden firmalar olduğu için anketler yüz yüze görüşme ile gerçekleştirilmiştir ve tam kapanma sürecinde yapılmamıştır. Aynı zamanda pandemi sürecinde bazı işletmeler faaliyetlerine bir süreliğine ara vermiş olsa da ankete dahil olan firmalar işletme faaliyetlerine ara vermeden devam eden ve bu kısıtlamaya dahil olmayan aktif firmalardır. Covid 19 pandemi sürecinin istihdama olan etkisi yalnızca çalışan sayısı ile ölçülmediğinden birçok değişken kullanılarak bu etki analiz edildiğinden dolayı işten çıkarma yasağı verilerin değişkenliğine sebep olmamış ve şeffaf güvenilir sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmaya dahil olan firmaların demografik bilgileri incelendiğinde, anketi yanıtlayan firmaların firma sahiplerinin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Firma sahiplerinin yaş ortalamasının yoğunluğu 29-50 yaş aralığında, eğitim durumları ise lise ve lisans seviyelerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil olan firmaların çoğunluğunu

otomotiv ve yan sanayi, makine ve teçhizat, tarım ve hayvancılık, inşaat sektörlerinde yer alan mikro ve küçük ölçekli işletmelerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

Covid-19 pandemi sürecinde araştırmaya dahil olan firmaların %62 'sinin çalışan sayısında bir değişim olmadığı, %25'inin çalışan sayısında artış olduğu ve %12'sinin çalışan sayısında azalma durumu olduğu tespit edilmiştir. Bu süreçte firmaların çoğunluğunda üretim miktarında ve sipariş talebinde artış olduğu bundan dolayı satış miktarlarının artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Covid-19 pandemi sürecinde firmaların yalnızca %9'unda işten çıkarma durumu gözlemlenirken, %71'inde işten çıkarma durumu söz konusu olmamış ve % 18'inde de işten çıkarmanın azaldığı tespit edilmiştir.

İhracat yapan firmaların çoğunluğunda ya ihracat rakamları artmış ya da bir değişim söz konusu olmamıştır. İthalat yapan firmaların çoğunluğunun ithalat oranında değişim olmazken, bir kısmının ithalat oranında artış olduğu tespit edilmiştir.

Covid- 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekilleri ve personel alım politikalarında herhangi bir değişiklik yapılmadığı aynı zamanda firmaların yeni personel alımları gerçekleştirdiği gözlenmiştir. Firmaların çoğunluğu personel alımını gerçekleştirirken teknolojik gelişimlere ve dijitalleşmeye uyumlu kişileri tercih ettikleri ve bu yeni alımlarla birlikte aynı dönemde işçi sigorta primine gelen zamlarla firmaların istihdam maliyetleri artış tespit edilmiştir.

Covid- 19 pandemi sürecinde firmaları en fazla çalışanların sağlığı, alınan tedbir ve kısıtlama kararları ile tedarik zincirinde söz konusu olabilecek aksamalar endişelendirmiştir. Bütçe dengesi ve müşteri kaybı durumlarının bazı firmaları endişelendirdiği gözlemlenmiştir. Firmaların çoğunluğu pandemi sürecinde üretim ve satış hacminde daralma söz konusu olmaması için önlem almış, önlem almayan firmaların pandemi sürecinin küresel bir krize dönüşebileceğini tahmin etmediklerini ifade etmişlerdir.

Firmaların tamamında pandemi sürecinde stok kontrolüne önem verme, borçlanarak mal almama, nakit planını revize etme, tasarruf tedbirlerini uygulama gibi finansal önlemler alınmıştır. Bu süreçte pazar olanaklarını değerlendiren ve e-ticaret gibi yeni satış yöntemlerine başvuran birçok işletme bulunmaktadır.

Araştırmaya dahil olan firmaların %55'lik kısmının devletin pandemi sürecinde uyguladığı politikardan memnun olmasa da %44'lük kısmının memnun olduğu tespit edilmiştir.

Covid-19 pandemi sürecinde firmaların çalışan sayısındaki değişim buldukları sektöre göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ana faaliyet alanı imalat ya da ticaret/ perakende olan firmaların çalışan sayısındaki artışın hizmet sektöründe yer alan firmalara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Çalışan sayısında değişim olmama ya da azalma durumu da imalat, ticaret ve hizmet sektörleri arasında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Dijitalleşme oranı yüksek olan firmaların çalışan sayısında artış gözlemlenirken, dijitalleşme oranı daha düşük olan firmaların çalışan sayılarını sabit bıraktıkları ya da çalışanlarını işten çıkarttıkları tespit edilmiştir. Firmalarda yaşanan dijital dönüşümlerin istihdamı tehdit etmediği esnek çalışma ve alternatif çalışma yolları sağladığından dolayı istihdamı arttırdığı gözlemlenmiştir.

Firmaların dijitalleşmeye bakış açılarını cinsiyete göre değişmemektedir. Kadın firma sahipleri de erkek firma sahipleri de dijitalleşmeyi gerekli ve zorunlu bir dönüşüm olarak gördüklerini, geleceğin tamamen dijital bir çağ olduğu düşünüldüğünde dijitalleşmeyen firmaların çağ dışı kalarak rekabet gücünü kaybedeceği ve ekonomideki varlığını yitireceği görüşünde olduklarını ifade etmektedirler. Dijitalleşmeye bakış açısı cinsiyetten bağımsız olarak dijitalleşmeyi ihtiyaç olarak gören firmalar ya da istihdam için olumsuz unsur arz ettiğini düşündüklerinden dijitalleşmeye uzak duran firmalar olarak ikiye ayrılabilir.

Firma temsilcilerinin sahip olduğu eğitim seviyeleri firmaların dijitalleşme oranı üzerinde etkili olduğu ve eğitim seviyesine göre dijitalleşme oranının farklılaştığı tespit edilmiştir. Lisans ve Yüksek lisans eğitime sahip olan firma temsilcilerinin yönettiği firmaların dijitalleşme oranları lise ve ilkokul seviyesinde eğitim almış temsilcilerin yönettiği firmalardan daha yüksektir. Eğitim seviyesi yükseldikçe dijital dönüşümün önemi ve gerekliliği daha fazla anlaşılmaktadır.

Firmaların yıllık ciroları yani büyüklükleri ile firmaların dijitalleşme oranı arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Firmaların ciroları arttıkça dijitalleşmeye ayırdığı bütçenin arttığı bundan dolayı düşük ciroya sahip firmalara nazaran dijitalleşme oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Covid 19 pandemi sürecinde firmaların endişelendikleri hususların firmaların büyüklüklerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 10 milyondan daha fazla yıllık ciroya sahip olan

firmaların endişelendikleri hususlar sırasıyla; Uluslararası ticaret, çalışanların sağlığı, tedarik zincirindeki aksamalar, bütçe dengesi, fon bulma müşteri kaybı şeklinde gerçekleşirken, 5- 10 milyon arası yıllık ciroya sahip işletmelerin sıralaması fon bulma, bütçe dengesi, müşteri kaybı olarak devam etmektedir. 1-5 milyon arasında yıllık ciroya sahip işletmelerin en çok endişelendiği husus müşteri kaybı iken, 0-1 milyon cirosunda yıllık gelire sahip firmaların en çok endişelendiği husus bu seçeneklerde yer almayan tamamen farklı diğer hususlar olarak farklılık göstermektedir.

Firmaların pandemi sürecinde endişelendikleri durumlar faaliyet alanlarına göre de farklılık göstermektedir. Ana faaliyet alanı imalat olan firmalar en fazla uluslararası ticarete gerçekleşebilecek değişimler ve buna bağlı olarak tedarik zincirindeki aksama durumlarından endişe ederken, faaliyet alanı hizmet olan firmaların en fazla çalışanların sağlığı ve müşteri kaybı, faaliyet alanı ticaret/ perakende olan firmaların ise en fazla fon bulma ve bütçe dengesi unsurlarından endişe ettikleri tespit edilmiştir. Ana faaliyet alanına göre firmaların öncelik verdiği unsurlar değişim göstermektedir.

Firmaların %90'ı pandemi sürecinde finansal önlemler alarak bu süreci en az zarar ya da zararsız bir şekilde geçirmeyi planlamışlardır. Ancak firmaların büyüklüğüne göre pandemi sürecinde alınan finansal önlemlerin öncelik sırasında farklılık göstermektedir. 0-1 milyon arasında yıllık ciroya sahip firmaların aldığı öncelikli önlem çalışan sayısını azaltmak ve giderini minimum seviyeye düşürmek şeklindeyken yıllık geliri 5-10 milyon arasında olan firmanın önceliği farklı satış yöntemlerine başvurarak arz miktarında azalma olmamasını ve likidite oranının azalmamasını sağlamak şeklindedir. 1-5 milyon arası işletmelerin öncelikli finansal tedbiri tahsilatları hızlandırma ile kasada yer alan nakit miktarını arttırmayken 10 milyon üzerinde yıllık gelire sahip firmaların önceliği stok kontrolüne önem verme olmuştur.

Firma temsilcilerinin yaşlarına göre firmanın dijitalleşme oranı farklılaşmaktadır. 18-28 yaş aralığında yer alan temsilcilerin firmalarının dijitalleşme oranının en yüksek ardından sırasıyla 29-39 yaş grubu, 40-49 yaş grubu, 50 ve üzerinde yaşa sahip olan temsilcilerin firmalarının dijitalleşme oranlarının azalarak devam ettiği gözlemlenmiştir. Yaş ortalaması yukarı doğru çıktıkça dijitalleşmeye verilen önemin azaldığı görülmektedir. Bunun sebebinin yeni nesil olarak ifade edilen genç bireylerin almış oldukları eğitim, teknolojiye daha ilgili olmalarından dolayı dijitalleşmenin gerekliliğini ileri yaş grubunda yer alan bireylere göre daha önceden öngörebildikleri düşünülmektedir.

Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam oranlarındaki değişim sektöre göre değişim göstermektedir. Pandemi sürecinde istihdam sayısında en çok artışın görüldüğü sektör medya, iletişim ve reklam sektörüdür. Bu sektörü tarım ve hayvancılık, mobilya, makine ve teçhizat, otomotive ve yan sanayi sektörleri takip etmektedir. Medya , iletişim ve reklam sektöründeki artışın sebebinin pandemi süreciyle birlikte alınan kısıtlama kararlarının çalışma hayatında değişime yol açarak işlerin uzaktan devam ettirilmesine en uygun ve dijitalleşme oranı en yüksek sektör olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Dijitalleşmeye uygun alt yapısı ile yeni sürece hızlı adapte olmuş ve pandemi sürecinde en çok ihtiyaç duyulan dijitalleşme alt yapıları bu sektörler aracılığıyla sağlanması ile firmaların ihtiyaçları doğrultusunda istihdam sayılarını arttırdıkları kanısına varılmıştır. Bu sektörü takip eden tarım ve hayvancılık sektörünün istihdam oranı artışı pandemiyle birlikte karantina bazı faaliyetlere getirilen kısıtlama kararları ile insanların kalabalık ortamlardan uzaklaşıp kendi temel ihtiyaçlarına ve bunların üretimine önem vermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca pandemi süreci tarımın önemini yeniden tüm dünyaya hatırlatmış üretmeden tüketen toplum anlayışında değişimler yaşanarak yeniden üreten ve temel ihtiyaçlarını sağlayan bir topluma yeniden dönüş gerçekleştirilmiştir. Mobilya sektöründe istihdam sayısının artış nedeni pandemi ile sokağa çıkma yasaklarında insanların daha önce evlerinde eksik olan ve fark edilmemiş ihtiyaçlarını fark etmeleri ve kendilerini iyi hissetmek için evde yenilik yapma isteğinden ortaya çıktığı tahmin edilmektedir.

Pandemi sürecinde istihdam oranında yalnızca artış gözlemlenmemiş aynı zamanda sektörden sektöre oranın değişim gösterdiği azalışlar ve işten çıkarma durumları da söz konusudur. İstihdam sayısını azaltma oranı en fazla tekstil ve hazır giyim sektöründe gözlemlenmiştir. Azalmaların gerçekleştiği sektörler sırasıyla şu şekildedir; Kimya sektörü, Gıda ve İçecek sektörüdür. Tekstil ve hazır giyim sektöründe istihdam sayısının azalmasının sebebinin pandemi sürecinde hizmet sektöründe yer alan işletmelerin geçici süreliğine faaliyetlerine ara verilmesi kararı ve sokağa çıkma yasakları ile insanların giyinme ihtiyacına eskisi kadar önem vermemekte ve bütçe ayırmamaktadır. Tekstil için yapacakları harcamaları temel ihtiyaç ve sağlık alanlarına yönlendirerek bu alanda kullanmaları neticesinde tekstil ve hazır giyime talep azalmış ve üretimin azalmasına sebep olması ile bu alanda yer alan işçilere olan ihtiyaç azalması olarak tahmin edilmektedir.

Firmaların pandemi sürecinde istihdam ettikleri çalışan sayılarındaki değişim firmaların büyüklüklerine göre farklılık göstermektedir. En çok çalışanını azaltan firmaların büyüklüğü en küçük olan yıllık cirosu 0-1 milyon arasında olan firmalardır. Firmaların yıllık ciroları

artıkça ve firma büyüdükçe işten çıkarmalar azalmış aksine bu dönemde istihdam sayısını en çok arttıran ve yeni çalışan alan firmaların 10 milyon ve üzeri firmalarda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Yıllık cirosu düşük olan işletmelerin maliyet kaleminde yer alan en önemli maliyet istihdam maliyetidir. Herhangi bir kriz ya da ekonomik daralmada maliyet kalemini düşürmek için yapılan ilk eylem işçi çıkartmak olduğu tespit edilmiştir. Ancak yıllık cirosu 10 milyon üzerinde olan büyük firmaların maliyet kalemlerinde yer alan en önemli maliyet istihdam maliyeti değil başka kalemlerdir ve istihdamı üretimin devamı ve satış hacminin artırılması için temel ihtiyaç olarak gördüklerinden dolayı yaşanan kriz ve daralmalarda alınana önlem çalışan sayısını azaltmak yerine yeni Pazar imkanlarından yararlanmak ve yeni satış yöntemleri kullanarak satış hacmini genişletmek olduğu gözlemlenmiştir. Mesela pandemi sürecinde orta ve büyük ölçekli bir çok işletme faaliyet alanının yanı sıra pazardaki ihtiyaçları tespit etmiş ve maske, dezenfektan, hijyen ürünlerinin üretimine başlamıştır. Bu ürünlere olan talep artışını daha önceden öngören, buna yönelik işletme içi değişimleri gerçekleştiren firmaların pandemi sürecinde yıllık ciroları ve istihdam sayılarında ciddi bir artış gözlemlenmiştir. Ancak bu dönüşüm için sermaye gerektiğinden burada istihdamı ve karını arttıran küçük ölçekli işletmelere nazaran daha çok ölçekli işletmeler olmuştur.

Pandemi sürecinde firmaların çalışan sayılarında değişimler firmanın kullandığı finansman kaynağına göre farklılık göstermektedir. Finansman kaynağı olarak öz kaynak ve devlet desteğini kullanan firmaların çalışan sayılarında azalmanın aksine artış gözlemlenirken, kişisel borç ve banka kredisi ile finansman sağlayan firmaların çalışan sayılarının pandemi sürecinde azaldığı gözlemlenmiştir.

Firmaların pandemi sürecinde üretim maliyetlerinde meydana artıştan etkilenme oranları buldukları ana faaliyet alanına göre değişmektedir. Bazı firmalar üretim maliyetindeki artıştan çok etkilenmiş bazıları daha az bazıları ise etkilenmemiştir. Araştırmaya katılan firmaların üretim maliyetindeki artış sorunundan etkilenme durumuna göre firma ana faaliyet alanları incelendiğinde etkilenmeyen firmaların %70'inin imalat/üretim faaliyet alanında, %19'unun hizmet faaliyet alanında ve %48'inin ticaret/perakende faaliyet alanında olduğu tespit edilmiştir. Maliyet artışı sorunundan en fazla etkilenen faaliyet alanının ticaret/perakende alanı olduğu tespit edilmiştir

Covid 19 pandemi sürecinde firmaların istihdam sorunundan etkilenme oranlarının firmaların ana faaliyet alanlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak firma temsilcilerinin %90'nı istihdam sorunun Covid 19 pandemi sürecinde ortaya çıkan yeni bir sorun olmadığı

daima üretim, hizmet, ticaret ana faaliyet alanlarında yer alan ve yıllardır işveren kanayan yarası olduğu kanısındadır. İstihdamı sorun haline getiren birçok alternatif fikir anket yanıtlayıcı tarafından beyan edilmiştir. İş için yeterli vafsa sahip olmama durumu, işe yönelik yeterli eğitimin olmaması, eğitim düzeyi yüksek kişilerin teori alanlarının güçlü olmasına rağmen pratikte aşırı zayıf kalması, çalışanların işi ya da maaşı beğenmeme durumu gibi birçok neden sunulmuştur. Firma temsilcileri aslında Türkiye’de işsizliği sorun haline getiren durumun iş yoksunluğu değil bireylerin beklenti durumları ve yüksek tatminsizlik seviyesine sahip olması durumundan dolayı ortaya çıktığını düşünmektedirler.

Covid 19 pandemi sürecinde firmaların satış miktarında yaşadığı düşüş, talebin azalması, dijitalleşme sorunu, finansmana erişim zorluğu, yatırımların durması gibi sorunlardan etkilenme oranlarının buldukları ana faaliyet alanına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sorunların tamamı için en çok etkilenen faaliyet alanının imalat/üretim alanı ardından ticaret/perakende alanı olduğu gözlemlenmiştir. Firmaların Covid 19 pandemi sürecinde alacak tahsilatında yaşanan zorluklardan etkilenme oranları birbirinden farklı olmasına rağmen bu farklılığın ana faaliyet alanlarıyla bir ilişkisinin olmadığı durumu da tespit edilmiştir. Her firmanın Covid 19 pandemi sürecinde yurtiçi satış miktarındaki düşüşün sebep olduğu sorunundan etkilenme oranı birbirinden farklı olup, bu farklılık durumunun ana faaliyet alanlarıyla ilişkisi olmadığı firmaların kendi sektörleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Ana faaliyet alanı imalat/üretim olan firmaların %85’ini pandemi sürecinde dijitalleşme sorunu unsurunun firmaları çok etkilediği gözlemlenmiştir. Firma sahipleri dijitalleşmenin öneminin bu süreçte daha iyi anlaşıldığı ve dijitalleşmeye yönelik yatırımlarını arttırdıklarını ifade etmişlerdir. Ana faaliyet alanı hizmet olan firmaların çoğunluğu pandemi sürecinde dijitalleşme sorunu unsurundan etkilenmedikleri gözlemlenmiştir. Hizmet sektöründe yer alan firmaların %90’ı pandemi süreci öncesinde dijitalleşmeye yatırım yapan ve dijitalleşen firmalar olduğundan dolayı bu sorun firmaları etkilememektedir. Ana faaliyet alanı ticaret/perakende olan firmaların çoğunluğu dijitalleşme sorununun ya çok etkilediği ya da etkilediği tespit edilmiştir.

Covid 19 pandemi sürecinde dış ticaret yapan firmaların çalışan sayılarında artış olduğu gözlemlenmiştir. İhracat yapan firmaların çalışan sayısı artış oranı ithalat yapan firmaların artış oranına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Firmaların ihracat durumu ile çalışan sayısındaki değişim durumu arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. İhracat yapan

firmaların pandemi sürecinde çalışan sayısı artış oranı ihracat yapmayan firmaların çalışan sayısı artış oranından daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Firmaların ana faaliyet alanı değişkenine bağlı olarak Covid 19 pandemi sürecinde firmaların çalışma şekli değişimleri arasında farklılık tespit edilmemiştir. İmalat/üretim, hitmet, ticaret/perakende faaliyet alanlarında yer alan firmaların çalışmaya evden devam etme oranları değişimi, çalışanlarını ücretli ya da ücretsiz izne çıkarma durumlarında gerçekleşen değişimler ile ilişkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum firmaların yapısı ile ilgili bir durum olup firma temsilcilerinin kararına bırakılan bir durumu ifade etmektedir.

Literatürde yer alan diğer çalışmalarla yapılan bu çalışma kıyaslandığında benzer sonuçlar elde edilmektedir. Kara (2020), Bulut ve Pınar (2020), Yükseler (2020) yapmış oldukları çalışmalarda Covid 19 pandemisinin iş gücü ve istihdam üzerine olan etkisini incelemiştir. Pandeminin istihdam üzerine etkisini OLO, OECD, World Bank, TÜİK, İŞKUR ve SGK verilerinden yararlanarak analiz etmişlerdir. Yapılan analizde kullanılan veriler pandeminin ilk 5 aylık sürecini içermektedir. Bu çalışmada elde edilen verilerde olduğu gibi Covid 19 pandemisinin ilk beş aylık süreçte istihdamı ve çalışma hayatını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Fana vd. (2020) makale çalışmasında Covid 19 pandemisinin Avrupa'daki istihdamı üzerindeki etkisini ilk beş aylık süreçte incelemiş ve olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Khan vd. (2020) çalışmasında Covid 19 pandemisinin ABD'de eğlence ve konaklama sektörleri üzerindeki etkisini istihdam açısından incelemiş ve olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlarla doğru orantılı olarak pandemi ilk 7 aylık süreçte hem Türkiye'yi hem de Dünya'yı istihdam yönünden olumsuz etkilemiştir. Ancak 2021 yıllı itibariyle Türkiye pandemi sürecine uyum sağlayarak pandemi öncesinde ki istihdam oranlarına yeniden ulaşmış ve yapılan analizler sonucunda pandeminin olumsuz etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir.

Lu (2020) ve Hodder (2020) çalışmalarında Covid 19 pandemisinin dijitalleşme ve dijitalleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni iş sahalarını incelemiştir. Yapmış oldukları analizler sonucunda bu çalışmada elde edilen verilerde olduğu gibi Covid 19 pandemisinin dijitalleşmeyi olumlu yönde etkilediği ve yeni iş sahaları oluşturduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Gabryelczyk (2020), Nalbantoğlu (2021), Amankwah vd. (2021) çalışmalarında Covid 19 pandemisinin dijitalleşmeyi ve dijitalleşme hızını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Elde edilen bulgular sonucunda pandeminin dijitalleşmeyi olumlu yönde etkilediği ve dijitalleşme hızını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçta olduğu gibi Covid 19

hem Türkiye’de hem de Dünyada dijitalleşmeyi olumlu yönde etkilemiş ve işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerini hızlandırmıştır. Tahiroğlu ve Bozkurt (2021) çalışmasında dijitalleşme hızının normal sürecinden 8 kat daha hızlı gerçekleştiği ve 2021 yılı için dijitalleşmenin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’ya katkısının yüzde %125 oranında arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak Türkiye genelinde 2019-2020 yılları arası istihdam oranında azalma ve işsizlik oranında artış 2021 yılında bu azalma eğilimi yön değiştirerek artışa geçmesi ve işsizlik oranlarında azalma tespit edilirken, Konya ilinde bulunan firmalarda pandemi sürecinin olumsuz etkisi yalnızca %12’sinde görülmüştür. Pandemi sürecinde istihdam oranını arttırarak yeni işe alımlar gerçekleştiren firmalar yüzdelik dilimin %25’ini oluşturarak, pandemi sürecinin istihdam üzerindeki etkisi olumsuzluktan daha fazla olumlu yönde olmuştur. Konya ilindeki firmaların %65’inin istihdam rakamları değişmemiş aynı performansla çalışmaya devam etmişlerdir. Covid-19 pandemi sürecinin dijitalleşmeye etkisi olumlu yönde olmuş ve dijitalleşmeye verilen önemi arttırmış olduğu tespit edilmiştir. Firmaların çoğunluğunun pandemi süreciyle birlikte personel seçiminde teknoloji ve dijitalleşmeye uyumlu kişilerle çalışmayı tercih etmeleri bu önemin artışını vurgulamaktadır. Dijitalleşme oranı yüksek olan firmaların pandemi sürecinde istihdam sayısını arttırdığı gözlemlenirken, yeterince dijital olmayan firmaların bu süreçte istihdam sayısını değiştirmemesi ve daha düşük olanların istihdam sayısını azaltmasından yola çıkılarak dijitalleşmenin istihdam üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özetle, Covid 19 pandemi süreci sektöre göre değişim göstermekle birlikte genel olarak olumlu yönde etki göstermiştir. Covid 19 pandemi süreci dijitalleşmeyi olumlu yönde etkilemiş ve dijitalleşme sürecini hızlandırmıştır. Aynı zamanda dijitalleşmenin önemi hem toplum tarafından hem de işletmeler açısından artmıştır. Dijitalleşmenin istihdam üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın geliştirilmesi ve farklı sektörlerde uygulanması mümkün olduğundan bir sonraki araştırmalara yardımcı olması ve ışık tutması için araştırmaya yönelik bazı önerilerim bulunmaktadır. Bu önerileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

Araştırmaya yönelik öneriler;

- Türkiye genelindeki büyük ölçekli firmalar araştırmaya dahil edilerek Covid 19 pandemi sürecinin istihdam ve dijitalleşme üzerine etkisi daha kapsamlı incelenebilir.
- Konya ili dışında kalan ve sanayi/üretim yönünden gelişmiş İç Anadolu şehirlerinden bir tanesinde bu çalışma yapılabilir.

- Konya ilinde yapılan bu çalışma sanayi/üretim yönünden gelişmiş başka bir şehirde gerçekleştirilerek kıyaslama yapılabilir.
- Dijitalleşmenin istihdam üzerindeki etkisi üzerine daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Şeyda Gizem ÜNAL

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2019, KTO Karatay Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret

Fakültesi, İşletme : 2020, KTO Karatay Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2021, İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Pazarlama

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce, Rusça

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2012, Pazarlama Stajyeri, AKBANK

: 2018, Satış Stajyeri, SOLİMPEKS

Projeler : 2017, Proje Yazarı, Elimden Tutar Mısın?, Akademik Kültür Topluluğu, Gençlik ve Spor Bakanlığı

Çalıştığı Kurumlar : 2019, Dış Ticaret Uzmanı, Hilalsan Mak. Tic. Ltd. Şti

Tarih: 15 Nisan 2022

KAYNAKLAR

- Acar Balaylar, N. (2019). Döviz Kuru Rejimleri (Türleri, Rejim Tercihleri ve Türkiye). Y. Uysal, N. Acar Balaylar, & N. Keskin içinde, *Türkiye Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar* (s. 323-352). Ankara : Nobel.
- Adıgüzel, M. (2020). Covid-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisine Etkilerinin Makroekonomik Analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37-191.
- Afşar , B., & Erkoç , Y. (2018). 2008 Küresel Krizin Türkiye Ekonomisine Etkileri "Konya Organize Sanayi Bölgesi Örneği". *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31-48.
- Ak Bingül, B., Türk, A., & Ak, R. (2020). Covid-19 Bağlamında Tarihteki Büyük Salgınlar ve Ekonomik Sonuçları. *Turkish Studies*, 189-200.
- Akca, M., & Tepe Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 71-81.
- Akçacı, T., & Çınaroğlu, M. S. (2020). Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Lojistik ve Ticarete Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 447-456.
- Akgeyik, T. (2016). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 31-53.
- Akkuş, A. (2020). Covid- 19 Pandemi Sürecinde Kriz Yönetimi Ve Stratejik Planlama. E. Şen, D. Hidroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 103-130). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akkuş, A. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kriz Yönetimi ve Stratejik Planlama. E. Şen , D. Hidroğlu , & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 103-130). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akkuş, M. (2020). Koronavirüs ve Covid-19. *Aksaray Üniversitesi Tıp Bilimleri Dergisi*, 15-20.
- Aktan, C. C., & Şen, H. (2001). Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri. *Yeni Türkiye:*, *Ekonomik Kriz Özel Sayısı*, 1-9.
- Aktaş, H. (2019). Dijital Liderlik. I. Mendeş Pekdemir içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 166-187). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Aktaş, N. (2017). Türk Dış Ticaret Sistemi ve Yapısının İncelenmesi. *Türk Dış Ticaret Sistemi ve Yapısının İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü.
- Aktuğ, S. S. (2020). Covid 19'un İşgücü Piyasalarına Etkileri. M. Özhan, & M. Dağ içinde, *Covid-19 Salgınının Sosyoekonomik Etkileri* (s. 99-115). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alkinoğlu Karamızrak, L. (2009). Küresel Mali Kriz ve Türkiye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 361-390.
- Altan, Ö. Z. (2009). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altay, H., & Çelebioğlu, F. (2015). Şubat 2001 Ekonomik Krizi Sonrasında İthalat Fonksiyonunun Yapısal Değişiminin İncelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-15.

- Altıntaş, H. (2004). Bankacılık Krizleri, Nedenleri ve Ekonomik Maliyetleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39-61.
- Altunç , A. S., & Yılmaz, H. (2020). Covid 19'un Türkiye ve Dünya Ekonomisine Etkisi. M. Özhan, & M. Dağ içinde, *Covid-19 Salgınının Sosyoekonomik Etkileri* (s. 1-28). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Altunç, A., & Yılmaz, H. (2020). Covid 19'un Türkiye ve Dünya Ekonomisine Etkisi. M. Özhan, & M. Dağ içinde, *Covid-19 Salgınının Sosyoekonomik Etkileri* (s. 1-28). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Amankwah, J., Khan, Z., Wood, G., & Knight, G. (2021). COVID-19 and Digitalization: The Great Acceleration. *Journal of Business Research*, 602-611.
- Arabacı, H., & Yücel, D. (2020). Pandeminin Türkiye Ekonomisine Etkileri ve Türkiye Merkez Bankası Tarafından Finansal İstikrarı Sağlamak Amacıyla Alınan Önlemler. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 91-98.
- Arı , A., & Özkeskin , N. (2016). Türkiye'deki Bankacılık Krizlerinin Nedenleri: Ekonometrik Bir Yaklaşım. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 45-60.
- Arslan, İ., & Bayar, İ. (2020). Covid-19 Salgını, Ekonomik Etkileri ve Küresel Ekonominin Geleceği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-104.
- Arslan, İ., & Bayar, İ. (2020). Covid-19 Salgını, Ekonomik Etkileri ve Küresel Ekonominin Geleceği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-104.
- Arslan, İ., & Soner, K. (2020). Küresel Bir Tehdit (COVID-19 Salgını) ve Değişime Yolculuk. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-36.
- Aslan, R. (2020). Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve Covid-19. *Ayrıntı Dergisi*, 35-41.
- Aydın, M. K., & Aksoy, Ö. (2012). Finansal Krizler Üzerine Bir Değerlendirme. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 135-152.
- Aydın, S. (2011). Atatürk Kitaplığı Süreli Yayınları Sayısallaştırma Çalışmalarının Teknik ve Yönelimsel Analizi. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 1-15.
- Aydoğdu Bağcı, S. (2016). Kasım 2000 ve Şubat 2001 Ekonomik Krizlerinin Dış Ticarete Etkileri. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 46-54.
- Aykut Seymen, D. (2019). Türkiye'nin Dış Ticaret Politikası (1980 Sonrası Dış Açık Sanayileşme Dönemi İçin Bir Değerlendirme). Y. Uysal , N. Acar Balaylar, & N. Keskin içinde, *Türkiye Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar* (s. 353-418). Ankara: Nobel Yayınları.
- Aytekin , İ. (2014). Petrol Krizi Sonrasında Seçilmiş Dünya Ülkelerinin Ortadoğu Politikaları: Oyun Teorisi Uygulaması . *Yüksek Lisans Tezi*. Niğde, Türkiye: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, İktisat Bilim Dalı.
- Bak, G., & Eşidir, O. V. (2020). *Geçmişten Günümüze İspanyol Gribi'ne Türkiye'den Bakış*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Bakan, S. (2020). Covid-19 Pandemik Krizin Ekonomi ve Finansal Piyasalara Etkileri. Ağrı.
- Bakan, S. (2020). Covid-19 Pandemik Krizin Ekonomi ve Finansal Piyasalara Etkileri. Ağrı.

- Bakırtaş, İ., & Tekinşen, A. (2004). Dünya Savaşları ve Büyük Buhran Arasındaki Etkileşimin Ekonomi Politikası. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 83-100.
- Balcı, Y., & Çetin, G. (2020a). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri Ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40-58.
- Balcı, Y., & Çetin, G. (2020b). Covid-19 Pandemisinin Türkiye Üzerinde İstihdam ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. 1-73.
- Bayar, M. (2020). Covid-19'un İşletmelere Etkileri. E. Şen, D. Hıdıroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 85-102). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayrak, R. (2020). Covid-19 Kriziyle Şekillenen Yeni Ekonomik Sistem ve Türkiye'nin Makro Ekonomik Dengesinde Yaratacağı Olası Değişim. M. Polat, & M. Aslantaş içinde, *Bir Virüsün Öğrettikleri* (s. 281-314). Ankara: Nobel Yayınları.
- Bharadwaj, A., Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). Digital Business Strategy: Toward A Next Generation of Insights. *MIS Quarterly*, 471-482.
- Bilgiç Ulun, A. (2020). Covid-19 Salgınının Küresel Düzeyde İncelenmesi: Ekonomik Etkiler ve Vergisel Önlemler. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 89-102.
- Birekul, M. (2019). Konya İli İmalat Sanayi Dışı Ticaretinin Yapısal Analizi (2002-2018). Konya, Türkiye : Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, İktisat Bilim Dalı.
- Bozkurt Çetinkaya, Ö., & Kıran, F. (2020). Covid-19 Pandemi Süreci ve Sonrasında İşletme Yönetimi. A. Özdemir, & M. Eser içinde, *Covid-19 Pandemi Sürecinin Sosyo-Ekonomik ve Politik Etkileri* (s. 279-304). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Budak, F., & Korkmaz, Ş. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 62-79.
- Bulut, R., & Coşkun, P. (2020). Covid-19 Döneminde Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 217-225.
- Bulut, R., & Pınar, C. (2020). Covid-19 Döneminde Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 217-225.
- Bumin Doyduk, H. B., & Tiftik, C. (2017). Nesnelerin İnterneti: Kapsamı, Gelecek Yönelimi ve İş Fırsatları. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 127-147.
- Chalons, C., & Dufft, N. (2017). The Role of IT As An Enabler of Digital Transformation. *The Drivers of Digital Transformation*, 13-22.
- Chudik, A., Mohaddes, K., & Raissi, M. (2021). Covid-19 Fiscal Support and its Effectiveness. *Economics Letters*, 1-5.
- Cinel, E. A. (2020). Covid-19'un Küresel Makroekonomik Etkileri ve Beklentiler. *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 124-140.
- Çark, Ö. (2020). Dijital Dönüşümün İşgücü ve Meslekler Üzerindeki Etkileri. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 19-34.
- Çelik, N. (2020). Belirsizliklerin Dünya Ekonomisine Yönelik Yansımaları: Covid-19 Salgını Öncesi ve Sonrası Dünya Ekonomisi. M. Polat, & M. Aslantaş içinde, *Bir Virüsün Öğrettikleri* (s. 315-330). Ankara: Nobel Yayınları.

- Çelik, N. (2020). Belirsizliklerin Dünya Ekonomisine Yönelik Yansımaları: Covid-19 Salgını Öncesi ve Sonrası Dünya Ekonomisi. M. Polat, & M. Aslantaş içinde, *Bir Virüsün Öğrettikleri* (s. 315-330). Ankara: Nobel Yayınları.
- Çelikel Danişoğlu, A. (2013). Para Krizleri: Türkiye'de Yaşanmış Krizlerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-11.
- Çetin Gürkan, G. (2019). Dijital Dönüşüm ve Gelişimi. I. Mendeş Pekdemir içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 5-25). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çetin, A. C. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Türkiye'de Genel Ekonomik Faaliyetlere ve Hisse Senedi Borsa Endeksine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 341-362.
- Çondur, F. (2020). Covid-19 Pandemi Süreci ve Sonrasında Türkiye'de Finansal Piyasalar. A. Özdemir, & M. Eser içinde, *Covid-19 Pandemi Sürecinin Sosyo-Ekonomik ve Politik Etkileri* (s. 225-249). Ankara: Nobel Yayınları.
- Darıcan, M. F. (2013). Ekonomik Krizler ve Türkiye. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 39-46.
- Debata, B., Patnaik, P., & Mishra, A. (2020). Covid-19 pandemic! It's impact on people, economy, and environment. *Journal of Public Affairs*, 1-9.
- Delice, G. (2003). Finansal Krizler: Teorik ve Tarihsel Bir Perspektif. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 57-81.
- Deloitte. (2020a). *COVID-19: Çalışanlara ve Çalışma*. Deloitte.
- Deloitte. (2020b). *Küresel Covid-19 Salgınının Türkiye'de Farklı Kategorilere Etkileri*. İstanbul: Deloitte.
- Develioğlu, H. (2018). Blockchain Teknolojisi . *Cyberspot Dergisi*, 10-13.
- Dinler, Z. (2005). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Dönmez Turan, A. (2019). Dijitalleşme Çağında İnsan ve Nesnelerin İnterneti Entegrasyonu. I. Mendeş Pekdemir içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 32-69). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dündar, A. (2020). Dijital Dönüşümde Başarı. G. Telli, & S. Aydın içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 103-121). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları.
- Efegil, E. (2002). *Körfez Krizi ve Türk Dış Politikası Karar Verme Modeli*. İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Eğilmez , M. (2017, Ekim 12). Endüstri 4.0.
- Ekren, A. (2020). Covid-19'un Dünya Ekonomisine Etkisi; İran Örneği . *Academia*, 1-11.
- Engin, C., & Göllüce, E. (2016). 2008 Küresel Finans Krizi ve Türkiye Üzerine Yansımaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27-40.
- Erdoğan, E. (2009). *İktisada Giriş*. Ankara: Pozitif Matbaa.
- Erdoğan, S. (2018). Körfez Krizinin Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkileri (1989-1991). *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33-47.
- Erdoğan, U. (2019). Global Dijital Ekonomi ve Türkiye'nin Dijital Dönüşüm Pazarının Stratejik Analizi. I. Mendeş Pekdemir içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 319-345). İstanbul: Beta Yayınları.

- Ersöz, B., & Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve Bilişim Teknolojilerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 170-179.
- Ertuğrul, C., İpek, E., & Çolak, O. (2010). Küresel Mali Krizin Türkiye Ekonomisine Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 59-72.
- Ertuğrul, İ., & Deniz, G. (2018). 4.0 Dünyası: Pazarlama 4.0 ve Endüstri 4.0. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 158-170.
- Eser, S. (2017, Ekim 30). Dijital İşyerinin Kalbi Dijital Çalışma Portalında Atıyor. New Jersey, Amerika Birleşik Devletleri.
- Fana, M., Perez, S. T., & Fernandez, E. M. (2020). Employment Impact of Covid-19 Crisis: From Short Term Effects to Long Terms Prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*, 391-410.
- Faraj, S., Renno, W., & Bhardwaj, A. (2021). Unto the Breach: What the COVID-19 Pandemic Exposes About Digitalization. *Information and Organization*, 1-7.
- Fidan, A. (2003). Tarım, Sanayi, ve Bilgi Toplumlarında Üretim ve Tüketim İlişkilerinin İşletme ve Yönetim Üzerindeki Etkileri. *Mevzuat Dergisi*, 40-55.
- Filik, A., & Yelişay, R. B. (2020). Covid-19 ile İvmelenen Dijitalleşmenin PLM'e Etkileri. *Mühendis ve Makina*, 320-337.
- Gabryelczyk, R. (2020). Has COVID-19 Accelerated Digital Transformation? Initial Lessons Learned for Public Administrations. *Information Systems Management*, 303-309.
- Genç, Ö. (2011). Kara Ölüm: 1348 Veba Salgını ve Ortaçağ Avrupasına Etkileri. *Tarih Okulu Dergisi*, 123-150.
- Genç, S. (2018). Sanayi 4.0 Yolunda Türkiye. *Sosyoekonomi*, 235-243.
- Gevorkyan, A. V. (2015). Economic Crisis. *Volume 6. International Management*, 111-133.
- Gökmen, Y. (2020). Covid-19 Salgınının Yayılımına Genel Bir Bakış. M. Polat, & M. Aslantaş içinde, *Bir Virüsün Öğrettikleri* (s. 15-51). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Göktürk, İ. (2021). Tarihsel Süreç İçerisinde Önemli Salgın Hastalıklar ve Covid-19'un Sektörel Açından Ekonomik Etkileri. Van, Türkiye: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Politik Ekonomi Anabilim Dalı.
- Görçün, Ö. F. (2016). *Dördüncü Endüstri Devrimi Endüstri 4.0*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gruszczynski, L. (2020). The COVID-19 Pandemic and International Trade: Temporary Turbulence or Paradigm Shift? *Published online by Cambridge University Press*, 337-342.
- Gümüş, A. (2020). Covid'19'un Türkiye Ekonomisine Bazı Etkileri. *Şehir ve Medeniyet Dergisi*, 548-560.
- Gümüş, A. (2020). Covid'19'un Türkiye Ekonomisine Bazı Etkileri. *Şehir ve Medeniyet Dergisi*, 548-560.
- Gümüş, T. T. (2011). Avrupa'da Kara Ölüm ve Dönem Krokileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 139-164.
- Gündüz, M. Z., & Daş, R. (2018). Nesnelerin İnterneti: Gelişimi, Bileşenleri ve Uygulama Alanları. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 327-335.
- Güner, K. C. (2021). Koronavirüs (Covid-19) Pandemisi ve Uygulanan Mali Tedbirlerin Değerlendirilmesi. *Turizm Ekonomisi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 84-95.

- Güngen, A. R. (2018). Türkiye'nin 2018 Krizi: Nereden Nereye? *Mülkiye Dergisi* , 449-452.
- Halişçelik , E. (2021). 2008 Küresel Ekonomik Krizin Türü ve Nedenleri. *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-20.
- Halişçelik, E. (2021). 2008 Küresel Ekonomik Krizin Türü ve Nedenleri. *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-20.
- Hıdıroğlu, D. (2020). Covid-19 Salgınının Uluslararası İşletme Stratejilerine Etkisi. E. Şen, D. Hıdıroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 67-84). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Hodder, A. (2020). New Technology, Work and Employment in The Era of COVID-19: Reflecting on Legacies of Research. *New Technology, Work and Employment* , 262-275.
- Işık, N., & Duman, E. (2012). 1929 Ekonomik Buhranı ve 2008 Küresel Krizi'nin Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkileri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 73-101.
- Jiang, J., & Qu, L. (2020). Changes in Global Trade Patterns in Manufacturing, 2001-2018. *American Journal of Industrial and Business Management*, 1-15.
- Kadıoğlu, B. (2010). *2008 Ekonomik Krizi*. Bolu: Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kahraman Akdoğu , S. (2012). Türkiye'de Mali Serbestleşme Süreci ve Krizlerin Kısa Bir Özeti. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 189-207.
- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 269-282.
- Karaaslan, İ. (2021). Dünya'da Ve Türkiye'de Emek Piyasalarında Dijitalleşme Ve Kamu İstihdam Hizmetlerinin Rolü. *Karaaslan, İ. L. K. N. U. R. (2021). EMEK PİYASASI Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 173-193.
- Karaduman, B. (2019). *Yeni Keynesyen İktisat ve 2008 Krizi*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karatay, G., Gürarlan Baş, N., Çevik , Y., Karadağ, E., & Alp Dal, N. (2015). Ebola Epidemiyolojisi, Klinik Özellikleri ve Hemşirelik Bakımı. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 90-98.
- Karşıyakalı , B. (2019). Türkiye'de Ekonomik Büyümenin Dinamikleri. Y. Uysal , N. Acar Balaylar, & N. Keskin içinde, *Türkiye Ekonomisi Üzerine Seçme Yazılar* (s. 129-156). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kawai, M. (1998). The East Asian Currency Crisis: Causes and Lessons. *Contemporary Economic Policy*, 157-172.
- Kaya, O. (2021). Covid-19 Aşılı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 31-35.
- Kerr, W. A. (2020). The Covid-19 Pandemic and Agriculture: Short- and Long-Run Implications for International Trade Relations. *Canadian Journal of Agricultural Economics* , 225-229.
- Keskin, H., Kiriş, H., & Şentürk, C. (2006). 2001 Krizin Ekonomik ve Siyasi Yönleri Üzerine Bir Değerlendirme Çabası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 46-73.

- Ketboğa, M., & Danacı, M. C. (2019). Dış Ticaretin Yapısal Sorunları ve Bu Sorunların Dış Ticaret Şirketlerinin Faaliyetleri Üzerinde Etkileri: Malatya İli Örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 249-267.
- Ketrez, G., Şirin, H., & Hasde, M. (2020). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Salgınlar. *Türkiye Sağlık Okuryazarlığı Dergisi*, 21-29.
- Khan, A., Bibi, S., Lyu, J., Latif, A., & Lorenzo, A. (2021). COVID-19 and Sectoral Employment Trends: Assessing Resilience in the US Leisure and Hospitality Industry. *Current Issues in Tourism*, 952-969.
- Kılıç, E. K. (2020). Dünyada Bankacılık Tarihi ve Krizleri: Türkiye'deki Bankacılık Sektörü. *Uluslararası Finansal Ekonomi ve Bankacılık Uygulamaları Dergisi*, 1-31.
- Kim, A. T., Kim, C. H., Tuttle, S., & Zhang, Y. (2021). COVID-19 and The Decline in Asian American Employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 1-5.
- Kocabaş, F. (2015). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-21.
- Koçoğlu Sazkaya, M. (2019). Dijital Sürdürülebilirlik. I. Mendeş Pekdemir içinde, *İşletmelerin Kaçınılmaz Yolculuğu: Dijital Dönüşüm* (s. 262-285). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Korkmazer, G. (2018). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Gelişimi: Kasım 2000 ve Şubat 2001 Krizleri. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 79-92.
- Köse, Z. (2020). Covid-19'un Küresel Ekonomiye Etkileri. E. Şen, D. Hıdıroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 43-66). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Köse, Z. (2020). Covid-19'un Küresel Ekonomiye Etkileri. E. Şen, D. Hıdıroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 43-66). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kurt, A. S. (2020). Dijital Dönüşümün Ekonomiye Etkileri: Türkiye Ekonomisi’ne Yansımaları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 3083 - 3109.
- Küçükcalay, A. M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 51-68.
- Küçükcalay, M. (1998). Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36-46.
- Legner, C., Eymann, T., Hess, T., Matt, C., Böhmman, T., Drews, P., et al. (2017). Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community. *Business & Information Systems Engineering: The International Journal of Wirtsschaftsinformatik*.
- Liu, O., & Mai, T. (2020). Employment During The Covid 19 Pandemic Collapse and Early Recover. *Available at SSRN*, 1-43.
- Liu, S., & Favre, B. (2013). Understant the Global Economic Crisis: a Text Summarization Approach. *Intelligent Systems in Accounting, Finance and Management*, 89-110.
- Lord, P. (2020). Incentivising Employment During the COVID-19 Pandemic. *The Theory and Practice of Legislation*, 355-372.

- Löffler, M., & Tschiesner, A. (2013). The Internet of Things and the Future of Manufacturing. *McKinsey&Company*, 1-6.
- Mack, E., Agrawal, S., & Wang, S. (2021). The Impacts of The COVID-19 Pandemic on Transportation Employment: A Comparative Analysis. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 1-13.
- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 41-53.
- Marangoz, M., & Kırılı Özen, E. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinin Farklı Alanlarda Dijitalleşmeye Etkileri: Kavramsal Bir Değerlendirme. *Hitit Ekonomi ve Politika Dergisi*, 54-68.
- Marx, K. (2017). *İktisat Üzerine*. İstanbul: Belge Yayınları.
- Marx, K. (2020). *Kapital III. Bir Bütün Olarak Kapitalist Üretim Süreci*. İstanbul: Yordam Kitap.
- McKinsey&Company, T. (2020). *İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü*. McKinsey&Company.
- Menteşe, G. L. (2020). Kara Vebanın Batı ve Doğu Toplumlarına Etkisi. *Akdeniz Havzası ve Afrika Medeniyetleri Dergisi*, 78-87.
- Nakiboğlu, A., & Işık, S. (2020). Kovid-19 Salgınının Ekonomi Üzerindeki Etkileri: Türkiye'de İşletme Sahipleri Üzerinde Bir Araştırma. *Turkish Studies*, 765-789.
- Nalbantoğlu, C. B. (2021). Covid 19 Pandemi Sürecinin Dijital Dönüşüme Etkileri. *Balkan Ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 13-18.
- Nanda, A., Xu, Y., & Zhang, F. (2021). How would the COVID-19 Pandemic Reshape Retail Real Estate and High Streets Through Acceleration of E-commerce and Digitalization? *Journal of Urban Management*, 110-124.
- Odası, K. T., & MEVKA. (2020). *Covid-19 Salgınının Konya İş Alemine Ekonomik ve Sosyal Etkileri Anket Değerlendirme Raporu*. Konya Ticaret Odası.
- Oğuz, Ş. (2011). Krizi Fırsata Dönüştürmek: Türkiye'de Devletin 2008 Krizine Yönelik Tepkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 1-23.
- Okay, İ. (2019). Küreselleşen Dünyada Kriz Yönetiminin Önemi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 308-317.
- Oktar, S., & Dalyancı, L. (2010). Finansal Kriz Teorileri ve Türkiye Ekonomisinde 1990 Sonrası Finansal Krizler. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1-22.
- Orhan, O. Z., & Erdoğan, S. (2008). *İktisada Giriş*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Orhan, O. Z., & Erdoğan, S. (2016). *Genel Ekonomi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Orhan, S., & Savuk, F. (2014). Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 9-24.
- Orkunoglu, I. F. (2009). Domuz Gribi Ekonomisinin Türkiye'ye Maliyeti. *Mevzuat Dergisi*.
- Öcal, F. M. (2011). Küresel Ekonomik Krizin Reel Sektöre Etkileri Çerçevesinde Türkiye'nin Dış Ticaret Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 204-225.
- Önday, Ö. (2017). *Dijital Dönüşüm*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Öz, E., & Baran, T. (2019). Türkiye'de Ekonomik Kriz Dönemlerinde Vergi İndirimlerin Enflasyon, Faiz ve Yatırımlar Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1257-1277.
- Özalp, A. (2022, Ocak 21). Dijitalleşme - Dijitalleştirme - Dijital Dönüşüm Kavramları Arasındaki İlişki Üzerine. İstanbul.
- Özdoğan, A. Ç., & Berkant, H. G. (2020). Covid-19 Pandemi Dönemindeki Uzaktan Eğitime İlişkin Paydaş Görüşlerinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 13-43.
- Öztürk, S., & Saygın, S. (2017). 1973 Petrol Krizinin Ekonomiye Etkileri ve Stagflasyon Olgusu. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-12.
- Pamuk, Ş. (2020). Tarihte Küresel Salgınlar ve İktisadi Etkileri. A. S. Akat, A. A. Aşıcı, O. Aydoğuş, R. F. Barbaros, Ö. F. Çolak, N. N. Dinçer, et al. içinde, *Salgın Ekonomisi* (s. 33-52). Ankara: Efil Yayınları.
- Pamuk, Ş. (2020). Tarihte Küresel Salgınlar ve İktisadi Etkileri. A. S. Akat, A. A. Aşıcı, O. Aydoğuş, R. Barbaros, Ö. F. Çolak, N. N. Dinçer, et al. içinde, *Salgın Ekonomisi* (s. 33-52). Ankara: Efil Yayınları.
- Parasız, İ. (1999). *Modern Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Pasha, A., & Özön, A. (2021, Ekim 15). *Koru Hastanesi*. Ekim 2021, 2021 tarihinde Koru Hastanesi Web Sitesi: <https://www.koruhastanesi.com/covid-19-asi-cesitleri-2688-5> adresinden alındı
- Pepinsky, T. B. (2014). The Politics of Capital Flight in the Global Economic Crisis. *Economics and Politics*, 431-456.
- Polat, Y. (2022). Covid-19 Krizi ve Dünyada Kamu İstihdam Hizmetleri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 226-243.
- Prassl, A. A., Cloyne, J., Dias, M. C., Parey, M., & Ziliak, J. P. (2020). The Covid-19 Economic Crisis. *The Journal of Applied Public Economics*, 489-492.
- Prassl, A. A., Cloyne, J., Dias, M. C., Parey, M., & Ziliak, J. P. (2020). The Covid-19 Economic Crisis. *The Journal of Applied Public Economics*, 489-492.
- Rüland, D. (2021). Internationalization, Digitalization, and COVID: A German Perspective. *International Higher Education*, 11-12.
- Ryan, D. (2016). *Dijital Pazarlama*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). Measurement Error Studies at the National Center for Education Statistics. *NCES Publication*, 235-454.
- Sarı, B., & Sarı, E. (2020). Kriz Zamanlarında Eğitim Yönetimi: Covid-19 Örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 49-63.
- Sarı, M., Arslan, M., Akkuş, İ., Arıkan, K., Güngör, N., & Dere, F. (2020). *Türkiye'nin Koronavirüs Hastalığı İle Mücadelesi*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu Yayınları.
- Sarı, T., & Yılmaz, B. (2020). Endüstri 4.0 Uygulamaları ve Akıllı Fabrikalar. G. Telli, & S. Aydın içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 275-290). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları.
- Sayar, S. (2019). Dijitalleşme İle Oluşan Yeni Kavramlar: Endüstri 4.0, İot, Blockchain Uygulamaları. Maltepe Üniversitesi.
- Snell, M. (2019, Şubat 23). <https://www.thoughtco.com/black-death-defined-1789444> adresinden alınmıştır

- Soner, S. (2019). Dijitalleşme ile Yeni Oluşan Kavramlar: Endüstri 4.0, İot ve Blockchain Uygulamaları. *Yüksek Lisans Tezi*. Maltepe Üniversitesi Akademik Arşiv.
- Songur, H. (2009). Küresel Krizin İstanbul Borsası Üzerindeki Etkisi . *Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-16.
- Subaşı Ertekin, M., & Kutlu, E. (2000). 1980 Sonrası Dönemde Türkiye Dış Ticaretinin Genel Bir Analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 223-254.
- Sungur, N. (1999). Asya Krizinin Dinamikleri . *Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 203-211.
- Sümen, H. H. (2020). Geçmişten Günümüze Dijital Dönüşüm. G. Telli, & S. Aydın içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 185-211). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları.
- Şahin, L. (2007). Türkiye İşgücü Piyasalarının Yapısal Özellikler ve İşsizlik Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 543-575.
- Şahinaslan, Ö. (2020). Yeni Nesil Teknolojiler. G. Telli, & S. Aydın içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 29-51). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları.
- Şen, E., & Tarabah, N. H. (2020). Covid-19 ve Dijital Devrim Bağlamında Stratejik Zeka ve Paydaş Yönetimi. E. Şen, D. Hıdıroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 438-458). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şen, Y. (2019). Dijital Dönüşümün Yapı Taşı: Büyük Veri. I. Mendeş Pekdemir içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 81-96). İstanbul: Beta Yayınları.
- Şentürk, F. (2015). Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı. *Sosyal Güvençe Dergisi* , 113-143.
- T.C Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2021). *İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi*. Ekonomik Modelleme ve Konjektür Değerlendirme Genel Müdürlüğü.
- T.C Sağlık Bakanlığı. (2020). *T.C Sağlık Bakanlığı Covid-19 Bilgilendirme Platformu*. T.C Sağlık Bakanlığı: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> adresinden alınmıştır
- Tahiroğlu, A. F., & Bozkurt, C. (2021). Dijitalleşme ve Covid-19 Pandemisi Arasındaki İlişki: Uygulamalı Bir Analiz. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 145-154.
- Tan , M., & Tayanç, M. (2020). Pandemi İle Gündelik Hayatı Yeniden Düşünmek. M. Özhan, & M. Dağ. içinde Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tanrıverdi, M., Uysal, M., & Üstündağ, M. T. (2019). Blokzinciri Teknolojisi Nedir ? Ne Değildir ?: Alanyazın İncelemesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 203-217.
- Tekeoğlu, A. S. (2020). Covid-19 Salgını ve Dış Ticarete Kriz Yönetimi: Türkiye Örneği. *Gümrük Ticaret Dergisi*, 32-53.
- Tekinşen, A. (2002). Finansal Kriz Türleri ve Krizlerin Öngörülmesinde Kullanılan Temel ve Öncü Göstergeler . *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 70-79.
- Telli, G., & Altun, D. (2020). Dijital Dönüşüm Nasıl Gerçekleşir? G. Telli, & S. Aydın içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 55-75). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları.

- Temel, M. K. (2012). 1918 Grip Pandemisi. *Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı Dentoloji ve Tıp Tarihi Programı*. İstanbul, Türkiye: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Timur, G. H., & Tosuner, A. (2002). Para ve Finansal Krizlerin Öncü Göstergeleri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9-36.
- Toker, K. (2019). Bir Simülasyon Evreni Olarak Akıllı İşletme. I. Mendeş Pekdemir içinde, *Dijital Dönüşüm* (s. 103-128). İstanbul: Beta Yayınları.
- Topcu, E. (2021). Teknolojik Gelişmenin İstihdam Üzerinde Etkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Sektörel Bir Analiz. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 481-491.
- Toplu Yaşlıoğlu, D. (2020). Covid-19 Sürecinde İşletmelerin Yaptıkları Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları. E. Şen, D. Hıdıroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 163-194). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Toprak, D. (2010). Türkiye'de Kriz Dönemlerinde Borçların Seyri: 1994 ve 2001 Krizi. *Vizyoner Dergisi*, 1-14.
- Tosunoğlu, Ş., & Kasal, S. (2020). Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını ve Sağlıklı Küresel Ekonomi İçin Politika Uygulamaları: IMF'nin Rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 35-49.
- Turan, Z. (2011). Dünyadaki ve Türkiye'deki Krizlerin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Ekonomik Kalkınmaya Etkisi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 56-80.
- TÜBA (Türkiye Bilimler Akademisi). (2020). *Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu*. Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- TÜBİTAK. (2017). *Blokszincir Araştırma Laboratuvarı*. Blokszincir Araştırma Laboratuvarı Web Sitesi: <https://blokszincir.bilgem.tubitak.gov.tr/blok-zincir.html> adresinden alınmıştır
- TÜİK. (2020). İşgücü İstatistikleri, Aralık 2019. Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK. (2021). İşgücü İstatistikleri, III. Çeyrek: Temmuz - Eylül.
- Türk, A., Ak Bingül, B., & Ak, R. (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemielerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 612-632.
- TÜRSAB. (2018). *Turizm Sektörü Dijitalleşme Anketi Raporu*. TÜRSAB.
- TÜSİAD. (2016). *Türkiye'deki Dijital Değişime CEO Bakışı Raporu*. TÜSİAD.
- TÜSİAD. (2020). *Covid-19 İşletme Etki ve İhtiyaç Anketi Raporu*. TÜSİAD.
- Tüzün, H., Demirköse, H., Özkan, S., Uğraş Dikmen, A., & İlhan, M. N. (2020). Covid-19 Pandemisi ve Risk İletişimi. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1-8.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uruş, A. F. (2019). Finansal Krizler Sonrası Uygulanan Regülasyonlar ve Etkinliği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33-48.
- Ünal, G., & Uluyol, Ç. (2020). Blok Zinciri Teknolojisi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 167-175.

- Varışlı , N. (2020). Covid-19'un Organizasyon Yapılarına Etkileri. E. Şen, D. Hıdıroğlu , & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 131-148). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Venkatraman, N. (1994). IT-Enabled Business Transformation: From Automation to Business Scope Redefinition. *Sloan Management Review*, 73-87.
- Vidya, C. T., & Prabheesh, K. P. (2020). Implications of COVID-19 Pandemic on the Global Trade Networks. *Emerging Markets Finance and Trade*, 2408-2421.
- Wang, H., & Smith, K. (2021). Health, economic, and social implications of COVID-19 for China's rural population. *The Journal of the International Association of Agricultural Economists*, 495-504.
- Yadigaroglu, H. (2021). Covid 19 ve Aşı Karşıtlığı. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırma Merkezi Dergisi*, 61-70.
- Yankın, F. B. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-38.
- Yenipazarlı, A. (2020). Covid 19: Pandemi Sürecinde Dış Ticaret. A. Özdemir, & M. Eser içinde, *Covid-19 Pandemi Sürecinin Sosyo-Ekonomik ve Politik Etkileri* (s. 251-268). Ankara: Nobel Yayınları.
- Yeşiltaş, C., & Artar, O. (2021). Ekonomideki Dijital Dönüşüm ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Working Paper Series Dergisi*, 43-52.
- Yıldırım, N. (2020). Dünya Salgın Tarihi. *Üsküdar Kültür, Sanat ve Medeniyet Dergisi*, 85-103.
- Yıldırım, S. (2010). 2008 Yılı Küresel Ekonomi Krizinin Dünya ve Türkiye Ekonomisine Etkileri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 47-55.
- Yılmaz, Ö., Kızıltan, A., & Kaya, V. (2005). İktisadi Kriz Kurumları, Finansal Küreselleşme ve Para Krizleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 77-97.
- Yükseler, Z. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İstihdam ve Büyümeye Etkisi. Ankara.
- Zeren, D., & Boynukısa, M. (2020). Covid-19 ve Beşeri İlaç Sektörü. E. Şen, D. Hıdıroğlu, & O. Yılmaz içinde, *Covid-19 Pandemisinde Yönetim ve Ekonomi* (s. 387-402). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zubritski, Y., Mitropolski, D., & Kerov , V. (2011). *İlkel, Köleci ve Feodal Toplum*. İstanbul: Sol Yayınları.