



**MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BÖLÜMÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İNSAN SERMAYESİ VERİMLİLİĞİ VE KOBİ
YÖNETİMİNİN GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
(GAZİANTEP'TE GIDA PROJELERİ ÜZERİNE
UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA)**

Ahmed Yasin Hamade

Mardin 2024

T.C
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BÖLÜMÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İNSAN SERMAYESİ VERİMLİLİĞİ VE KOBİ
YÖNETİMİNİN GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
(GAZİANTEP'TE GIDA PROJELERİ ÜZERİNE
UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA)

Ahmed Yasin Hamade

Dr. Öğr. Üyesi HALİT ŞAHİN

Mardin 2024

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı 22741001 numaralı öğrencisi Ahmed HAMADE'nin hazırladığı “İNSAN SERMAYESİ VERİMLİLİĞİ VE KOBİ YÖNETİMİNİN GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (GAZİANTEP'TE GIDA PROJELERİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA)” başlıklı çalışma, 12/07/2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavında oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans /tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri	Unvanı, Adı SOYADI	İmza
Başkan	Dr.Öğr. Üyesi HALİT ŞAHİN	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi.Zaıd ALAZAKI	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Dawoud ALMOHAMMAD	

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun 25/06/2024 tarih ve 05/07/2024 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../20...

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANI

Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tez çalışmasının hazırlık, bilgi, belge, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarda bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun davrandığımı,
- Tez çalışmada kullanılan tüm eserlere eksiksiz atıf yaptığımı ve kullanılan tüm eserlere kaynaklar/kaynakçada yer verdiğimi,
- Tez çalışmasının özgün olduğunu,
- Tez çalışmasının Mardin Artuklu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı” ile tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabullendiğimi bildiririm.

İmza

Ahmed Yasin Hamade

12.07.2024

TEŞEKKÜR

Bismillah ir-Rahman ir-Rahim

"Cevap verdi: Beni ülkenin hazinelerine vekil kıl. Şüphesiz ben, güvenilir ve bilgiliyim."

(Yusuf Suresi, 55. Ayet)

Öncelikle, insana bilmediğini öğreten Allah'a hamd ediyorum ve bu tezin hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyorum. Bilimsel yolculuğumda büyük etkisi olan değerli danışmanım Dr. HALİT ŞAHİN'e, akıl dolu rehberlikleri ve sürekli destekleri için özel teşekkürlerimi iletiyorum.

Ayrıca, Mardin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyelerine, özellikle akademik bir referans olan ve her zaman öneri, destek ve rehberlikte bulunan Dr. Dawod ALMOHAMAD'a; ve her adımda yanımda olan Dr. SALAH ALDIN HAMAD'a teşekkür ediyorum. Ayrıca, komite üyeleri Dr. Zaid Al-Azaki ve DR. SALİH EL-MAŞİ ve Dr. Mahmoud Al-Aryid'e de şükranlarımı sunarım. Allah kendilerinden razı olsun.

Ailem olan babam, annem, kardeşlerim, onların eşleri ve çocuklarına, bu yolculuk boyunca yanımda oldukları için; ve merhum kardeşim Ebu el-Basir el-Makdisi'nin ruhuna, ayrıca cömertçe destek ve tavsiyelerde bulunan arkadaşlarıma ve meslektaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, bu çalışmanın tamamlanmasında katkıda bulunan herkese teşekkür eder, Allah'ın bu bilginin faydalı kılmasını dilerim.

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İNSAN SERMAYESİ VERİMLİLİĞİ VE BUNUN KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME YÖNETİMİNİN GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (GAZİANTEP'TE GIDA HİZMETLERİ ALANINDA UZMANLAŞMIŞ KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA)

Ahmed HAMADE

Bu kapsamlı bilimsel çalışma, Gaziantep şehrinde gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin geliştirilmesi üzerinde beşeri sermaye verimliliğinin etkisini analiz etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma, bu sektördeki 317 bireysel girişimci ve işçi de dahil olmak üzere geniş bir katılımcı örneklemini içeriyordu. Sonuçlar, olumlu hipotezleri açıkça doğrulayarak, insan sermayesi verimliliğinin bu projelerin geliştirilmesini ve yerel ve küresel pazardaki başarılarını teşvik etmedeki önemli rolünü doğruladı. Bu verimlilik sadece kendisi ile sınırlı kalmayıp finansal destek, modern teknolojilerin kullanımı ve işçilerin eğitimi gibi destekleyici faktörleri de içerecek şekilde genişlemiştir, çünkü bu faktörlerin insan sermayesi verimliliğinin pazardaki, özellikle gıda hizmetleri alanındaki projelerin başarısı ve sürdürülebilirliği üzerindeki etkisinin artırılmasına önemli ölçüde katkıda bulunduğu gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: insan sermayesi, proje yönetimi, KOBİ geliştirme, finansal destek, eğitim, modern teknolojiler.

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

HUMAN CAPITAL EFFICIENCY AND ITS IMPACT ON THE DEVELOPMENT OF SME MANAGEMENT (AN APPLIED STUDY ON SMES SPECIALIZED IN FOOD SERVICES IN GAZİANTEP)

Ahmed HAMADE

This comprehensive scientific study was conducted to analyze the effect of human capital productivity on the development of the management of small and medium-sized enterprises specialized in the field of food services in the city of Gaziantep. The study involved a large sample of participants, including 317 people from project owners and workers in this sector. The results clearly showed that the hypotheses were positively confirmed and highlighted the important role of human capital competence in promoting the development of these projects and their success in the local and global market. The importance of this competence has not only been limited to itself, but has also been extended to include supporting factors such as financial support, the use of modern technologies and staff training, as it has been found that these factors contribute significantly to increasing the impact of human capital competence on the success and sustainability of projects in the market, especially in the field of foodservices.

Keywords: Human capital, project management, SME development, financial support, education, modern technologies.

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANI.....	III
TEŞEKKÜR	IV
ÖZET	V
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLO DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	X
1 BİRİNCİ BÖLÜM	1
ÇALIŞMANIN GENEL ÇERÇEVESİ.....	1
1.1 Giriş	1
1.2 Araştırma Sorunu	2
1.3 Araştırmanın Amaçları	3
1.4 Araştırmanın Önemi	3
1.5 Araştırma Hipotezleri	4
1.6 Araştırma Sınırları	4
1.7 Araştırma Değişkenleri	5
1.8 Önceki Çalışmalar	6
1.9 Araştırma Boşluğu	10
1.10 Çalışma Terminolojisi	10
2 İKİNCİ BÖLÜM.....	12
İNSAN SERMAYESİ VERİMLİLİĞİ	12
2.1 İlk Konu: Verimliliğin Doğası	12
2.1.1 İlk gereklilik: yetkinlik ile ilgili kavramlar.....	12
2.1.2 İkinci gereklilik: verimlilik özellikleri, boyutları ve modelleri	14
2.1.3 Üçüncü gereklilik: yetkinlik geliştirme ve zorluklar	16
2.2 İkinci Konu: İnsan Sermayesine Giriş	18
2.2.1 İlk gereksinim: insan sermayesi kavramları ve temelleri.....	18
2.2.2 İkinci gereklilik: insan sermayesini ölçme metodolojileri.....	20
2.2.3 Üçüncü gereklilik: insan sermayesine yatırım	21
2.3 Üçüncü Konu: İnsan Sermayesi Verimliliği	23
2.3.1 İlk gereklilik: finansal destek ve insan sermayesinin verimliliğindeki rolü	23
2.3.2 İkinci gereklilik: bilgi teknolojisi ve insan sermayesinin verimliliğinin artırılmasındaki rolü	26
2.3.3 Üçüncü gereklilik: eğitim ve insan sermayesi verimliliğindeki önemi.....	27
3 ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	30
GAZİANTEP'TE GIDA HİZMETLERİ KONUSUNDA İHTİSAS ETMİŞ KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER DAİRE BAŞKANLIĞININ GELİŞTİRİLMESİ.....	30
3.1 İlk Konu: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler	30

3.1.1 Birinci gereksinim: kobi'ler için kavramsal çerçeve	30
3.1.2 İkinci gereklilik: kobi'lerin karşılaştığı zorluklar ve engeller	33
3.1.3 Üçüncü gereklilik: küçük ve orta ölçekli işletmelerin geliştirilmesinde devlet desteği ve finansmanının önemi	35
3.2 İkinci Konu: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yönetiminin Geliştirilmesi	38
3.2.1 İlk gereksinim: proje yönetimi.....	38
3.2.2 İkinci gereklilik: KOBİ geliştirme stratejileri.....	40
3.2.3 Üçüncü gereklilik: KOBİ yönetiminin geliştirilmesinde yer alan unsurlar	41
3.3 Üçüncü Konu: Gaziantep'te Yemek Hizmetleri Alanında İhtisas Etmiş Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Bölümünün Geliştirilmesi	43
3.3.1 Birinci gereklilik: gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmeler	43
3.3.2 İkinci gereklilik: gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış kobi'lerin karşılaştığı zorluklar	44
3.3.3 Üçüncü gereklilik: Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin geliştirilmesi.....	45
4 DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	47
SAHA ÇALIŞMASI.....	47
4.1 İlk Konu: Uygulamalı Çalışma İçin Metodolojik Çerçeve	47
4.1.1 İlk gereklilik: müfredat ve çalışmanın sınırları.....	47
4.1.2 İkinci gereklilik: evren ve örneklem	47
4.1.3 Üçüncü gereklilik: saha çalışması araçları.....	48
4.2 İkinci Konu: Saha Çalışmasının Metodolojik Çerçevesi	50
4.2.1 İlk gereklilik: anket verilerinin analizi.....	50
4.2.2 İkinci gereklilik: veri toplama için istatistiksel aracın (anket) istikrarı ve geçerliliği	50
4.2.3 Üçüncü gereklilik: örnek açıklama	52
4.2.4 Dördüncü gereklilik: varyans ve varyasyon katsayısı.....	58
4.2.5 Beşinci gereklilik: korelasyonu inceleyin	66
4.3 Üçüncü Tema: Verilerin İstatistiksel Analizinden Elde Edilen Sonuçlar ve Öneriler	70
4.3.1 İlk gereksinim: sonuçlar.....	70
4.3.2 İkinci gereklilik: öneriler ve teklifler	71
KAYNAKÇA.....	73
EKLER	79
ÖZGEÇMİŞ	83

TABLO DİZİNİ

Tablo 2.2. Eğitim ve gelişim arasındaki fark	28
Tablo 4.1. Alfa Katsayısı	50
Tablo 4.2. Bölü-Yarı	51
Tablo 4.3. Kısmi ara sınav istatistikleri.....	51
Tablo 4.4. Proje faaliyeti sektör değişkeninin oluşumları	52
Tablo 4.5. Proje ömrü değişken oluşumları	52
Tablo 4.6. Çalışan sayısı değişkeninin sıklığı	53
Tablo 4.7. Cinsiyet değişkeni tekrarları	54
Tablo 4.8. Yaş değişkeni kopyaları.....	55
Tablo 4.9. Eğitim düzeyi değişken yinelemeleri	56
Tablo 4.10. Değişken yinelemeleri deneyimleyin	57
Tablo 4.11. Beşeri sermaye sorularına verilen yanıtların sıklığı	58
Tablo 4.12. Sorulara verilen cevaplar ve çıkarımları	61
Tablo 4.13. Beşeri sermaye ekseninin cevaplarının yönünü tatlandırmak	61
Tablo 4.14. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetimi'nin sorularına verilen cevapların kopyaları	62
Tablo 4.15. Anket cevapları ve etkileri	64
Tablo 4.16. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetimi ekseninde verilen cevapların yönünün analizi...65	
Tablo 4.17. Değişkenler arası korelasyon testi.....	66
Tablo 4.18. Değişkenler arası korelasyon testi.....	67
Tablo 4.19. Değişkenler arası korelasyon testi.....	68
Tablo 4.20. Değişkenler arası korelasyon testi.....	69
Tablo 4.21. Fisher'ın gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetimi üzerindeki insan sermayesinin etkisinin önemini bilmek için yaptığı test %5	70

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Araştırma değişkenleri.....	5
Şekil 2.1. Kurumsal verimliliğin temsili yapısı	13
Şekil 2.2. Metodoloji Hesaplanan Küresel Forum tarafından İnsan Sermayesi Ekonomi için	21
Şekil 2.3. Teşvik türleri	25
Şekil 2.4. Eğitimin önemi	29
Şekil 4.1. Cinsiyet değişkeninin grafiği.....	52
Şekil 4.2. Proje ömrü değişken grafiği	53
Şekil 4.3. Çalışan sayısı rakamı	54
Şekil 4.4. Cinsiyet değişkeninin grafiği.....	55
Şekil 4.5. Yaş değişkeni grafiği.....	56
Şekil 4.6. Eğitim düzeyi değişkeninin grafiği.....	57
Şekil 4.7. Deneyim değişkeninin grafiği	58

1 BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN GENEL ÇERÇEVESİ

1.1 Giriş

İnsan unsuru, sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır ve kalkınma sürecinden en çok yararlanan unsurdur (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2008). İnsanların yeteneklerini geliştirerek ve güçlendirerek kişisel başarılar elde edebilir ve yaşam kalitelerini iyileştirebilirler. İstihdam, eğitim ve sağlık hizmetleri, bireyler arasında sosyal ilerlemeye ve adalet ve eşitliğe yol açabilir. Bu bağlamda, beşeri sermayenin geliştirilmesi, kalkınmanın bir aracı ve amacı olarak ortaya çıkmaktadır. İnsani gelişme, mevcut durumdan daha iyi bir duruma geçiş anlamına gelir ve insani gelişmenin insani, ekonomik, sosyal, kültürel, çevresel ve politik boyutlarına bağlıdır. Bu boyutlar, insanın nihai hedef olduğu anlayışına dayanmaktadır Herhangi bir kalkınma süreci için, maddi ve manevi ihtiyaçları karşılayarak ve onurlarına ve insanlıklarına ulaşmalarına yardımcı olacak koşulları sağlayarak, yoksulluk, yokluk, hastalık, cehalet ve marjinalleşmeden kaçınarak. Beşeri sermaye kavramının iki ana boyutu vardır:

- İlk boyut: insanın fiziksel, zihinsel ve sosyal beceri ve yeteneklere sahip yeteneklerini içerdiği için yaşamın çeşitli aşamalarında insan gelişiminin durumunu anlamak ve maddi ya da maddi olmayan çeşitli ihtiyaçlarını elde etmek ve geliştirmekle ilgilidir (Santrock, 2020).
- İkinci boyut, bu insan yeteneklerini geliştirmek için gerekli olan zenginlik ve üretimi üreten kaynakların, girdilerin ve ekonomik faaliyetlerin yatırımıyla bağlantılı insan sermayesinin gelişimi ile ilgilidir (Khattab, 2008).

Kuşkusuz, proje yönetimi, rekabetçi bir iş piyasasında pratik başarı ve sürdürülebilirlik elde etmede çok önemli bir rol oynamaktadır. Kaynakları ve çabaları organize etmeye ve yönlendirmeye ve hedeflere etkili ve verimli bir şekilde ulaşmaya yardımcı olur ve riski yönetmeye ve programı, maliyetleri ve kaliteyi kontrol etmeye yardımcı olan yapılar, araçlar ve metodolojiler sağlar (Hassan, 2020).

Proje yönetimi, kapsamlı bir proje planı hazırlamak, ulaşılacak net hedefleri belirlemek, ekipleri organize etmek ve görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde dağıtmak da dahil olmak üzere bir dizi temel unsur üzerine kuruludur. Aynı zamanda riskleri yönetmeyi, potansiyel zorlukları öngörmeyi, iş akışını periyodik olarak izlemeyi ve programa ve bütçeye uyumu sağlamak için gerekli ayarlamaları yapmayı da içerir. Ayrıca ilgili ekipler, müşteriler ve ortaklarla sürekli iletişim, projenin uyumlaştırılması ve başarısının sağlanmasında hayati bir unsurdur (Al-Ghamdi & Al-Qarni, 2021).

Ekip üyelerinin becerileri, bilgileri, deneyimleri ve bireysel yetenekleri projelerin başarısında çok önemli bir rol oynadığından, insan sermayesinin proje yönetimindeki etkisi de açıkça görülmektedir. Bu, işbirliği yapabilen, yenilik yapabilen ve değişen zorluklarla başa çıkabilen nitelikli ve motive ekipler gerektirir (Farhati & Khouni, 2016).

Araştırma istasyonumuz, gıda hizmetleri alanındaki KOBİ'lerin küçük restoranlardan organik veya vejetaryen gıdalar gibi özel hizmetlere kadar ekonominin hayati bir bölümünü temsil ettiği KOBİ'lerin ve yemek hizmeti uzmanlarının geliştirilmesinde sermaye verimliliği idi. Bu projelerin başarısı, kaliteli hizmet ve müşterilerle olumlu iletişime dayanır ve yerel yemek kültürünün teşvik edilmesine ve sağlıklı beslenmenin önemi konusunda farkındalık yaratılmasına katkıda bulunabilir. Teknolojiyi kullanarak, bunlar Projeler, pazardaki penetrasyonu ve başarıyı artırmak, yerel ekonomilerin sürdürülebilir kalkınmasını ve rekabet gücünü artırmak için dijital araçlardan yararlanır.

1.2 Araştırma Sorunu

Çalışma ortamındaki önceki çalışmalar ve gözlemler sayesinde, küçük ve orta ölçekli işletmelerde, özellikle gıda hizmetleri alanındaki mevcut gerçeklik, dünyanın bilgi ekonomisine dönüşümü ve küreselleşme ışığında kalkınmanın gereksinimlerini karşılamayan insan sermayesi düzeyinde bir düşüş gösterdiğinden, beşeri sermayenin gelişiminin karşı karşıya olduğu büyük zorlukları yansıtmaktadır. Stratejik planlamacılar ve yönetim liderleri, bilgi ve iletişim teknolojisinin ilerlemesi ışığında, bu gerekliliği

haklı çıkarmak için sermaye verimliliğini belirlemeye çalıştıklarında, Yaratıcılık ve inovasyon ile karakterize edilen hızlı dönüşüm, organizasyonların ilgisi rasyonaliteye yatırım yapma ve yaratıcı çözümler elde etmek için vizyonları çeşitlendirme eğiliminde olduğundan, yaratıcılık ve inovasyon ile karakterize edilen hızlı dönüşüm, ilerlemenin temel bir aracı olarak görüldüğü için, insan deneyimi hayati bir sermaye haline geldi ve bilgi son derece önemli ve değerli hale geldi. Doğal kaynaklara olan ilgiden entelektüel kaynaklara geçiş, yaratıcılık ve gelişim için bir odak noktası olarak insan sermayesine olan acil ihtiyacı vurgulamaktadır. Buna ek olarak, sürekli rekabet ve küresel zorluklar, inovasyon ve inovasyon süreçlerinde etkin bir rol oynadığı için insan sermayesini organizasyonlar için gerçek bir çapa olarak göstermektedir. Günümüzde kuruluşlar, temel değerlerin üretilmesi maddi olmayan entelektüel varlıkların yatırımıyla bağlantılı hale geldikçe, bilgiyi etkili değere dönüştürme ihtiyacına işaret etmektedir (Nonaka, 2009). Dolayısıyla, bu bağlamı kapsamlı bir şekilde araştıran bir dizi soru.

Ana soru: İnsan sermayesi verimliliği, KOBİ'lerin gelişimini ve gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış yönetimi nasıl etkiler?

Alt sorular:

1. İnsan sermayesi verimliliği nedir ve bu verimlilik nasıl elde edilir?
2. KOBİ yönetimi ile neyi kastediyoruz ve nasıl geliştiriliyor?

1.3 Araştırmanın Amaçları

1. KOBİ yönetiminin geliştirilmesinde insan sermayesi verimliliğinin etkisini belirlemek.
2. Küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin geliştirilmesinde (çalışanları eğitmek ve bilgi ve becerilerini geliştirmek, modern teknolojileri kullanmak, finansal destek) etkisini incelemek.

1.4 Araştırmanın Önemi

Gıda hizmetleri alanında KOBİ yönetiminin geliştirilmesinde beşeri sermaye verimliliğinin etkisine ilişkin araştırmaların önemi, ekonomik ve sosyal kalkınma bağlamında büyük önem taşımaktadır. Toplumun sınırlarını aşabilen küçük ve orta ölçekli işletmelerde insan sermayesi gelişiminin zorluklarını yansıtır. İnsan sermayesi verimliliğinin geliştirilmesi sadece proje yönetimindeki performansı artırmakla kalmaz, aynı zamanda genel olarak proje yönetimi ile ilgili bilgi ve becerilerin geliştirilmesine de

katkıda bulunur. Yeni teknolojileri benimseyerek ve gerekli finansmanı sağlayarak, KOBİ'lerde başarı ve yenilik için fırsatlar en üst düzeye çıkarılabilir. Bu da sürdürülebilir kalkınmayı teşvik eder, yerel ekonomiyi canlandırır ve topluluklarda sosyal ve kültürel entegrasyonu teşvik eder, çünkü tüm bu yönler yönetimin etkinliğini artırmak ve ilgili bölgedeki yaşam standardını yükseltmek için gereklidir.

1.5 Araştırma Hipotezleri

Temel hipotez: Beşeri sermayenin etkinliği ile gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Alt hipotezler:

1. "Çalışanların eğitilmesi, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi" ile KOBİ yönetiminin geliştirilmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
2. "Modern teknolojilerin kullanımı" ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
3. "Finansal destek" ile KOBİ yönetiminin geliştirilmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

1.6 Araştırma Sınırları

Aşağıdaki gibi önemli, mekansal ve zamansal içerir:

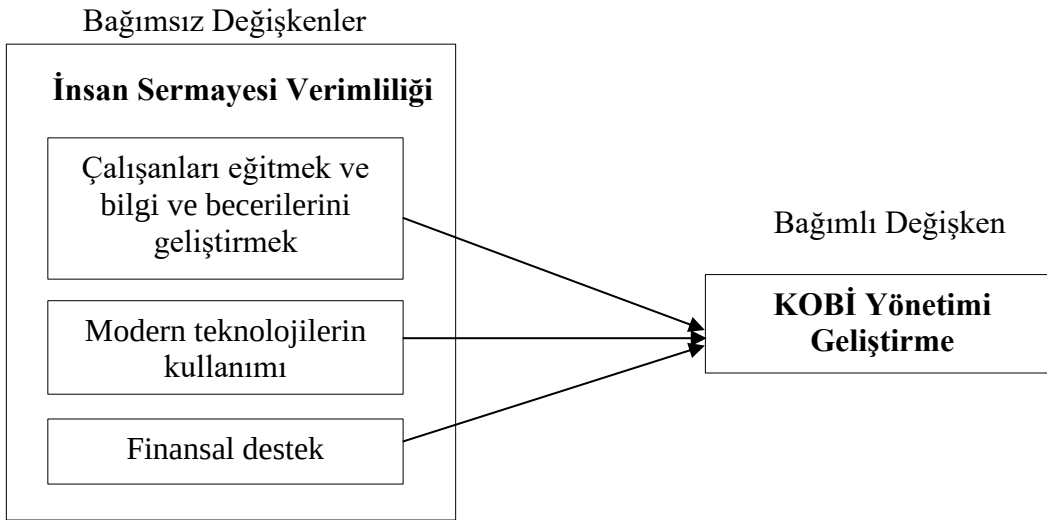
1. Nesnellik: Araştırma, Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış KOBİ'lerin yönetiminin gelişimi üzerinde insan kaynaklarının etkisine odaklanmaktadır. Projelerin uygulanmasında ve geliştirilmesinde insan kaynaklarının rolüne odaklanır ve beceri ve yetkinliğin proje performansı ve yönetimi üzerindeki etkisini analiz eder.
2. Mekansal: Araştırma sınırları Gaziantep 'teki gıda projeleri ile sınırlıdır, bu nedenle çalışma ve veri toplama bu şehirdeki KOBİ'lere odaklanmak için Gaziantep bağlamında uygulanmaktadır.
3. İnsan: Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde bulunan tüm insan kaynakları.

1.7 Araştırma Değişkenleri

Bağımlı değişken: Gaziantep'te KOBİ yönetiminin gelişimi.

Bağımsız değişken: beşeri sermayenin ve dallarının verimliliği:

1. Çalışanları eğitmek ve bilgi ve becerilerini geliştirmek: Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesini ve geliştirilmesini içerir, bu özelleştirilmiş eğitim programları ve atölye çalışmalarının sağlanmasının yanı sıra proje yönetimi ve gerekli diğer teknik ve yönetsel beceriler alanındaki bilgilerin sürekli eğitimi ve güncellenmesi yoluyla başarılabilir.
2. Modern teknolojilerin kullanımı: küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminde modern teknoloji ve araçların kullanılması anlamına gelir, bu teknikler proje yönetimi için yazılım ve özel uygulamaların kullanımını ve koordinasyon, iletişim ve bilgi paylaşımını geliştirmek için bulut bilişim ve bilgi ve iletişim teknolojisinin kullanımını içerebilir.
3. Finansal destek: küçük ve orta ölçekli işletmeler için gerekli finansman ve finansal kaynakların sağlanmasını ifade eder, bu kredilerin ve finansal hibelerin sağlanmasını ve ayrıca finansal kurumlar, devlet kurumları ve yatırımcılar tarafından desteklenmeyi içerebilir.



Şekil 1.1. Araştırma değişkenleri

Kaynak: Araştırmacı Hazırlığı

1.8 Önceki Çalışmalar

- "Organizasyonlarda İnsan Sermayesi ve Performansının Ölçülmesi" başlıklı bir çalışma (Becker, et al., 2002). Organizasyonların başarısında insan sermayesinin ve faydalarının önemini göstermektedir. Çalışma, etkili insan sermayesi performansının, profesyoneller ve yöneticiler tarafından İK yetkinliklerini yönetmek için yeni bir yaklaşım gerektirdiğini ortaya koydu.

Çalışma ayrıca, kuruluşun stratejik varlıklarının etkin bir şekilde yönetilmesini ve insan sermayesine yatırım yapılmasını sağlamak için insan sermayesi performansını ölçmek için temel ilkelerin oluşturulması ihtiyacını vurgulamaktadır.

Bu ilkeler, bir organizasyondaki İK seviyelerinin ölçülmesini ve maliyetlere ve verimliliğe odaklanmayı, organizasyonlarda insan sermayesini ölçmenin sınırlarını bilmeyi ve organizasyondaki insan sermayesini yönetmek ve ölçmede en iyi uygulamaları uygulamak için harekete geçmeyi içerir.

Bu bağlamda, yükseköğretim kurumları, beşeri sermayenin yatırım ve yönetiminde önemli bir rol oynamakta, rekabetçi bir işgücünün niteliğine katkıda bulunmakta ve ülkede kalkınmanın teşvik edilmesine katkıda bulunmaktadır.

Bu kurumlar, insan unsurunun yeteneklerini ve becerilerini geliştirerek, kalkınmanın tüm yönlerine etkin bir şekilde katkıda bulunabilecek nitelikli insan kadrolarının hazırlanmasına katkıda bulunur.

Bu sayede yükseköğretim kurumları, kalkınmanın tüm alanlarında etkin bir şekilde yönetildiği için nitelikli insan sermayesinin en önemli üreticileri arasında yer almaktadır.

- "İnsan Sermayesi Tanımı ve Örgütsel Performans - Bilgi Gücü ve Örgütsel Büyüklüğün Orta Düzeyde Etkileri" başlıklı bir çalışma olup (Lin, et al., 2012). insan sermayesi tespitinin olumlu etkisini ve bunun şirket performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi ve aralarındaki ilişkinin sınırlarını ve koşullarını belirlemeyi amaçlamış ve çalışma, Tayvan'daki medya çalışanlarından oluşan 5 şirketten oluşan bir örneklem üzerinde yürütülmüş ve çalışmada, sinyal perspektifi ve paydaş perspektifinin uygulanmasına dayalı bir yaklaşım kullanılmış ve kafanın tespitinde ters nedensellikten kaçınmak için bir yıllık gecikme tasarımı kullanılmıştır İnsan parası ve performansı, yıllık raporların içeriği ve hiyerarşik gerileme de analiz edilmiş ve çalışmanın sonuçları, beşeri sermayenin

piyasa/defter değeri oranı gibi örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğini, örgütsel büyüklüğün insan sermayesi bilgilerinin açıklanması ile şirketin performansı arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde bozduğunu ve bilgi yoğunluğunun söz konusu ilişki arasında orta düzeyde pozitif bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

- Organizasyonlarda insan sermayesi yönetimi çalışanlarının eğitilmesinin ve elde tutulmasının önemine odaklanan "İnsan Sermayesi Etkinliği" başlıklı bir çalışma, gelişmiş insan sermayesi yönetimi yoluyla organizasyonların performansını iyileştirmek ve rekabet gücünü artırmak için alınabilecek bir dizi eylem sunmaktadır (Ekova, et al., 2015).

Ayrıca, insan sermayesi yönetiminde bilgi ve yaratıcılığın kullanılmasının ve yöneticilerin dikkatinin insan sermayesi ile ilgili idari görevlerin verimliliğinin artırılmasına yönlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Çalışma ayrıca, insan sermayesinin değerini ve etkinliğini belirlemek için uygun ölçütlerin benimsenmesi ihtiyacını da göz önünde bulundurmakta ve öğrencileri sorunlara pratik çözümler geliştirmeye dahil etmek ve öğrenmeye yönelik teşvikleri artırmak gibi özel eylemler önermektedir. Çalışma ayrıca, yükseköğretimde insan sermayesi yönetiminin yönlerinden biri olarak öğrencilerin düşünme ve yaratıcılık becerilerini geliştirmenin önemini vurgulamaktadır.

Çalışma, kuruluşlarda çalışanları eğitmenin ve elde tutmanın ve insan sermayesi yönetimini iyileştirmenin önemini vurgulamakta ve bunu başarmak için bilginin, yaratıcılığın ve öğrencilerin becerilerinin geliştirilmesine odaklanarak bir dizi prosedür ve önlem sunmaktadır.

- "Ekonomik Büyümeyi Desteklemek ve Rekabetçi Sürdürülebilirliği Sağlamak için Eğitim ve İnovasyonu Teşvik Etmeye Yönelik Bilgi Temelli Bir Yaklaşım Perspektifinden İnsan Sermayesine Yatırım Yapmak: Mobilis Vakfı Cezayir Vaka Çalışması" başlıklı bir çalışma (Mohamed, 2021). Çalışma, eğitim ve yeniliği teşvik etmek, ekonomik büyümeyi teşvik etmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için bilgiyi bir giriş noktası olarak kullanarak insan sermayesi yatırımlarına değer vermeye odaklanmaktadır. Hedef kurumda çalışan çalışanlara 165 anket dağıtılmıştır. Sonuçlar, Mobilis'in mevcut yaklaşımı benimsediğini gösterdi ve çalışma, insan sermayesi yatırımları ile eğitim arasında ve ayrıca bunlar ile inovasyon ve ekonomik büyüme arasında istatistiksel farklılıklar buldu.

- "Cezayir'deki KOBİ'lerin ve Destek Kuruluşlarının Ekonomik Önemi" başlıklı çalışma (Walid & Qaladi, 2019). KOBİ'lerin Cezayir ekonomisini güçlendirmedeki rolünün yanı sıra destek kuruluşlarının rolünü de araştırmayı amaçlamaktadır. Sonuçlar, bu kurumların istihdam olanaklarının artırılmasına, işsizlik oranlarının düşürülmesine, GSYİH'nın ve katma değerin artırılmasına ve petrol dışı ihracatın artırılmasına önemli ölçüde katkıda bulunduğunu göstermektedir. Cezayir hükümeti, özel bir bakanlık da dahil olmak üzere özel destek organlarının yanı sıra devlet kurumları, etkili gelişimlerine ve desteklerine katkıda bulunan uzman kurumlar da dahil olmak üzere özel destek organları sağlayarak bu kurumları desteklemektedir.
- "Cezayir'deki Özel Sanayi İşletmelerinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Kalifikasyonu için Gerekliklikler" başlıklı bir çalışma (Salima, 2017). Cezayir'de sanayi sektöründeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin kalifikasyonu ile ilgili çeşitli yönler.

Çalışma, bu sektörün Cezayir ekonomisinde önemli bir merkez ve etkili bir ekonomik motor olarak önemi göz önüne alındığında, bu işletmelerin rekabet gücünü artırmak için bu gereksinimleri belirlemeyi amaçlamaktadır . Çalışma, Cezayir'deki özel sanayi KOBİ'lerinin mevcut gerçekliğinin tanımlayıcı bir analizini sunmakta ve ulusal ekonominin göstergelerinin iyileştirilmesine katkılarını değerlendirmektedir. Çalışma aynı zamanda Cezayir, Tunus ve Fas arasında, Cezayir'in bu sektörün rekabet gücünü artırmak için benimsediği yeterlilik programlarını değerlendirerek bir karşılaştırma da içermektedir.

Tez ayrıca, Cezayir'deki özel sanayi KOBİ'lerinden oluşan bir örneklem tanımlayıcı istatistik araçları, aritmetik ortalamalar, doğrusal korelasyon katsayıları ve doğrusal regresyon denklemi kullanılarak analiz edildiği bir saha çalışmasını da içermektedir.

Saha çalışmasının sonuçları, Cezayir'deki özel sanayi, küçük ve orta ölçekli işletmelerin, 2007 yılından bu yana kabul edilen yeni sanayi stratejisine ve bu sektörün rekabet gücünü artırmak için benimsenen yeterlilik programlarına rağmen, onları rekabet edemez hale getiren birçok sorun ve engel olduğunu göstermiştir.

Sonuçlar ayrıca, planlama ve organizasyonla ilgili sorunların yanı sıra hammadde tedarikinin Cezayir'in güneydoğu bölgesindeki (Ouargla-Ghardaia-El Oued)

incelenen kurumların rekabet gücü üzerindeki etkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

- "Arap Fas Ülkelerinde KOBİ Rehabilitasyon Programlarının Etkinliğinin Ölçülmesi" başlıklı bir çalışmada (Hüseyin, 2013). Araştırmacı, rehabilitasyon programlarının Tunus, Fas ve Cezayir'deki KOBİ'lerin genel performansını nasıl etkilediğini değerlendirmeyi amaçladı. Çalışma verileri, her ülkedeki işletme topluluğunu temsil etmek üzere rastgele seçilen 255 kurumdan oluşan bir örneklemden toplanmıştır. Araştırmacı, veri analizi için ana araç olarak ölçüm tablolarını kullandı ve bu da çeşitli rehabilitasyon programlarının etkinliğinin doğru bir şekilde değerlendirilmesine ve etkileyen faktörlerin belirlenmesine olanak sağladı. Başarısında veya başarısızlığında. Çalışma, yerel pazarın ihtiyaçları ve ekonomik zorluklarla uyumlu uygun yeterlilik programlarını teşvik ederek küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemenin önemini artıran sonuçlara ulaştı.
- "Cezayir'de Gıda Sanayi Sektöründe Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Gelişimi" başlıklı bir çalışmada (Bakriti & Tawil, 2018). Araştırmacılar, Cezayir'de gıda endüstrisi sektöründeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanık olduğu mevcut durum ve gelişmelerin kapsamlı bir analizini sundular. Araştırma, bu sektördeki 100 kurumdan oluşan bir örneğe dayanıyordu ve bu örneklem, farklı kurum türlerini ve karşılaştıkları zorlukları temsil etmek için özenle seçildi. Veriler, tanımlayıcı istatistikler ve eleştirel analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiş ve küçük işletmelerin rolünün önemi hakkında önemli sonuçlara varılmıştır. ve özellikle ulusal ekonomi için hayati önem taşıyan gıda sektöründe ekonomik büyümeyi ve istihdam yaratmayı teşvik etmede orta. Çalışmada ayrıca bu kurumların karşılaştığı zorluklar ve piyasadaki rekabet güçlerini ve sürekliliklerini artırmak için gerekli politikalar da tartışıldı.

Beşeri sermaye ile ilgili daha önce yapılan çalışmaların yorumlanması

1. Söz konusu çalışmalar, organizasyonların başarısında insan sermayesinin önemini vurgulamakta ve yönetimini iyileştirmek için prosedürler ve ölçütler sağlamaktadır.
2. Çalışmalar, çalışanları eğitmeye ve insan sermayesi yönetiminde bilgi ve yaratıcılığı kullanmaya odaklanmaktadır.
3. Ayrıca, kapsayıcı kalkınmayı teşvik etmek için beşeri sermayeye yatırım yapma ve geliştirmede yükseköğretim kurumlarının rolünü vurgulamaktadır.

Çalışmaların tavsiyelerini uygulamak, kuruluşların performansını iyileştirebilir ve rekabet güçlerini artırabilir.

Proje yönetimi ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar hakkında yorum yapabilme

1. Bahsedilen çalışmalar, Cezayir ve Arap Fas ülkelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin rehabilitasyonu ile ilgilidir.
2. İlk çalışma, Cezayir'deki KOBİ'lerin, benimsenen yeni sanayi stratejisine ve yeterlilik programlarına rağmen, kendilerini rekabet edemez hale getiren sorunlarla karşı karşıya olduğunu gösterdi.
3. İkinci çalışma, Fas ve Cezayir'deki rehabilitasyon programlarından sorumlu olanların düşük performansını gösterdi ve rehabilitasyon sürecini desteklemek için diğer tarafların katılımına ihtiyaç duyulduğunu öne sürdü.
4. Bu programların etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi için doğru ve güvenilir verilere de ihtiyaç duyulmaktadır.

1.9 Araştırma Boşluğu

Gaziantep Türkiye'sinde gıda alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin geliştirilmesi üzerinde eğitim ve yeterlilik programlarının, teknoloji kullanımının ve finansal desteğin etkisini inceleyin. Beşeri sermayenin artırılmasında ve bireylerin becerilerinin geliştirilmesinde eğitim ve yeterliliğin önemine rağmen, bu programların insan sermayesindeki verimliliğin bilinmesinden başlayarak gıda hizmetlerinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimi üzerindeki etkilerini keşfetmeye kadar proje yönetimini iyileştirme üzerindeki etkisi hakkında ayrıntılı bir çalışmaya ihtiyaç vardır.

1.10 Çalışma Terminolojisi

- **Verimlilik:** Görevleri ve işlevleri en az miktarda kaynak ve zaman kullanarak etkin ve yetkin bir şekilde yerine getirme yeteneği.
- **İnsan yetkinlikleri:** Bireylerin çalışma ortamlarında görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayan sahip oldukları beceri, bilgi, yetenek ve davranışlar bütünüdür .
- **İnsan sermayesi:** Belirli bir kurum veya ekonomide çalışan ve sürgün edilen bireylerin temsil ettiği, becerilerinden, bilgilerinden, deneyimlerinden ve yeteneklerinden gelen ekonomik değeri ifade eder.

- **KOBİ yönetimi:** Bir KOBİ'nin hedeflerine etkin ve verimli bir şekilde ulaşmak için kaynakları ve faaliyetleri planlamak, organize etmek, yönlendirmek ve kontrol etmekle ilgilidir.



2 İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN SERMAYESİ VERİMLİLİĞİ

2.1 İlk Konu: Verimliliğin Doğası

Bu bölüm, verimlilikle ilgili temel kavramların adım adım tanımlanması olacak ve bunların tam tanımını vermekte ve bazı özelliklerin yanı sıra boyutlarına, modellerine, gelişim aşamalarına, koşullarına ve zorluklarına değinecektir.

2.1.1 İlk gereklilik: yetkinlik ile ilgili kavramlar

2.1.1.1 Verimlilik kavramının evrimi

Yetkinliğin kaynağı, zamanımızda bildiğimiz yetkinlik kavramına ulaşana kadar dönüşümler geçiren yeterlilik kavramından kaynaklanmaktadır.

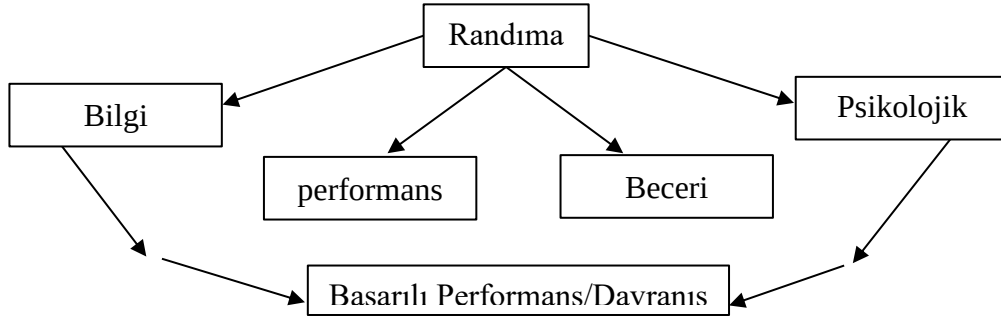
Nitelik kavramının ortaya çıktığı dönem, savaş sonrası dönemde toplu pazarlık, rehabilitasyon ağlarına yönelik eleştiriler ve ücretlere gölge düşüren ayrımcılık nedeniyle işçiler tarafından yapılan suçlamaların yanı sıra kadın ve erkek ayrımları ve fabrikalarda yarattıkları özel grevler sonucunda çalışma ilişkilerinde bir değişime tanık oldu Yetkinlik kavramının ortaya çıkmasına neden olan şey budur (Nahleh, 2016).

2.1.1.2 Verimlilik nedir?

Araştırmacılar, yönetim dünyasındaki yetkinlik tanımında farklılık gösterdiler, bu yüzden onu tanımladı:

1. Claude Lévi-Loubouille, insanları ayırt etmemizi sağlayan kişisel özellikler ve yetenekler olarak, kişisel özelliklerin ve yeteneklerin yanı sıra edinilen bilgiler ve bu karmaşık görevin iyi bir şekilde yerine getirilmesi ile ilgilidir (Jean, 2003).
2. LoicCadin ve ark. yetkinliğin, bilimsel bilgi* (Savoirs) ve savoir-faire uygulamalarının ve iş taleplerine İK duyarlılığını elde etmek için kanıtların bir kombinasyonunun sonucu olduğunu ve verimliliğin yalnızca işte gösterildiğini savunuyor (Loic, 2002).

3. 1992'ye (CAIRD) göre, yeterlilik kavramı, belirli bir alandaki başarılı davranışa özgü bilgi, beceri ve kişisel değişkenler kümesini ifade eder ve aşağıdaki şekilde desteklenir (Solah, 2012):



Şekil 2.1. Kurumsal verimliliğin temsili yapısı

Kaynak: Caird1992

Bundan yola çıkarak, verimliliğin, bir bireyin veya kuruluşun, istenen sonuçları etkin ve kaliteli bir şekilde elde ederken, misyonunu veya görevini mümkün olan en az çaba ve kaynakla yerine getirme yeteneği olduğu sonucuna varıyoruz. Belirlenen hedeflere ulaşmak için mevcut kaynakların maksimum kullanımını ifade ederler. Verimlilik, iyi bir organizasyon, dikkatli planlama ve zaman, para ve becerilerin etkin kullanımını gerektirir.

2.1.1.3 Verimliliğin önemi

Verimlilik, risk ve belirsizlik ile karakterize edilen mevcut dönüşümlerin getirdiği yeni zorluklar ışığında büyük önem taşımaktadır ve belki de bireylerin verimliliğine olan ilgiye yol açan en önemli nedenler, bireyin özlemleriyle orantılı olarak işgücü piyasasında yer edinme şansını arttırmaktır ve bu, belirli bir yetkinliğe iyi sahip olmaktır ve başarılı çalışma, bireyler arasındaki işbirliği ve sinerjiye dayandığından ve çatışma ve anlaşmazlıkların çözümüne katkıda bulunduğundan, verimlilik organizasyon içindeki grubun düzgün çalışması için önemli bir unsurdur otoriteye başvurmadan bireyler arasında ve bireyler arasında iyi bir anlayışa yardımcı olur ve kurumun amaçlarına hizmet etmek için bu çatışmalardan kaçınmak için onlarda bir işbirliği ruhu geliştirir (Bouyahyaoui & Bin Ahmed, 2016).

2.1.2 İkinci gereklilik: verimlilik özellikleri, boyutları ve modelleri

2.1.2.1 Verimlilik türleri

Pek çok verimlilik türü vardır, yani (Attia, 2020):

1. Yetkinliklerin, farklı bilgileri yüksek verimlilikle kullanarak belirli bir hedefe ulaşmak veya belirli bir faaliyeti yürütmek hedefi vardır.
2. Görülemeyen, ancak faaliyetleri, uygulamaları, sonuçları ve araçları görülebilen soyut bir kavram yetkinliği .
3. Verimlilik, öğelerinin farklı bir bilgi döngüsünde etkileşimi ile dinamik olarak formüle edilir.
4. Hedefe yönelik eğitim yoluyla kazanılan yetkinlik: Yetkinlik, geleneksel patent anlamında bir varlık değildir.
5. Yetkinlikler ve beceriler, modern bilgilerle ve sürekli olarak gösterilmezler ve rafine edilmezlerse yaşlanır, azalır ve bozulur, taklit edilmesi ve simüle edilmesi zor olan belirgin bir verimlilik.

2.1.2.2 Verimlilik boyutları

Boyutlar projenin veya organizasyonun faaliyetine göre değişir, bu nedenle bunları şu şekilde özetliyoruz :

1. Bilişsel boyut: Bu boyut, organizasyon tarafından uygulanan faaliyete göre edinilen çeşitli bilgi türleri ile ilgilidir ve bu bilgi çeşitlilik ile karakterize edilir ve doldurulan işin uzmanlığı ile sınırlı değildir (Al-Jarjari & Al-Obaidi, 2020).
2. Yaratıcı bilgiden sonra: İnsan kaynağını yaratıcı düşünme konusunda eğitmeye teşvik etme anlamında yaratıcı fikirler üretme yeteneği ile karakterize edilen bilgidir ve bu tür bilgiler ölçülemez ve yaratıcı bilgiyi bir faaliyete dönüştürme süreci verimliliğin bir göstergesidir (Al-Malkawi, 2007).
3. Davranışsal boyut: Örgütteki davranış ve bağlılık düzeyi iyi olan birey, işyerinde üstleri ve çalışma arkadaşları ile olumlu iletişim ve iyi çalışma ilişkileri kurmasını sağlar ve bunlar da işyerinde esneklik, azim ve ciddiyet kazanır, bunun yanı sıra etkili inisiyatif, uyum sağlama ve işinde meydana gelen tüm gelişim ve gelişmelere hızlı adaptasyon gibi yeni yaratıcı davranışlar edinir (Zain El-Din, 2006).
4. Bilişsel boyut: Bireyin çalışmalarında meydana gelen çeşitli gelişmelere ve gelişmelere hızlı bir şekilde uyum sağlamasına ve uyum sağlamasına izin veren çeşitli algılarla temsil edilen ve bu algılar, bireyin yıllar içinde edindiği

deneyimlerin, becerilerin ve bilgi stokunun sonucudur ve problem çözme araçlarını ve yöntemlerini iyi kontrol etmek için pratik uygulamalarla desteklenen ve uyumlu teorik bilgiler edinilerek rafine edilebilir ve geliştirilebilir (Manasarieh, 2012).

5. Yetenek ve yetenekten sonra: Bireyin kendisine emanet edilen görevleri ne ölçüde etkin ve verimli bir şekilde ve planlananlara göre yerine getirebildiğine karar vermektir, oysa yetenek tüm bireyler tarafından sahip olunabilecek kadar nadirdir ve yeteneklere sahip olan bu bireylerin kendi çalışma alanlarında mükemmellik, yaratıcılık ve yeniliğe ulaşma şansları yüksek ve dolayısıyla yüksek bir verimlilik düzeyine ulaşırlar (Al-Tarawneh, 2011).
6. Beceriler: Çalışan bireylerin sahip olduğu ve bireyin içinde doğuştan gelebilen veya kuruluşların üstün performans elde etmek için ihtiyaç duyduğu deneyim, bilgi ve öğrenmeden edinilebilen bir dizi potansiyel ve yetenektir ve bu beceriler sabit kalmaz, ancak eğitim ve öğrenme yoluyla sürekli geliştirilerek, rafine edilerek ve geliştirilerek değişir ve bu beceriler, işi doğru bir şekilde uygulama ve hedeflere planlandığı gibi ulaşma yeteneğidir ve entelektüel, insani, teknik ve başa çıkma becerileri dahil olmak üzere birçok beceri türü vardır Örgütsel düzeyler,örgütlerin onlara olan ihtiyacı nedeniyle genişleyebilir ve daralabilir (Abdul Sattar, 2012).

2.1.2.3 Yetkinlik modelleri

1. **Bireysel yeterlilikler:** Bireysel yeterlilik, insan unsurunun mesleki bağlamda karşılaştığı sorunlarla yüzleşmede inisiyatif ve sorumluluğunda temsil edilir. Yetkinlik, farklı durumlarla başa çıkmak için gerekli bilgiyi edinme yeteneğidir. Bireysel düzeyde, yeterlilik, belirli mesleki görevlerde en iyi performansı elde etmek için kişilik özellikleri ile edinilen beceriler arasında bir bağlantı oluşturur. İnsan unsurunun örgütün örgütsel yapısındaki konumu ne olursa olsun, işgal ettiği pozisyonlar, kendisine verilen faaliyetleri örgütün amaçlarına ulaşacak şekilde yerine getirmek için belirli yeterlilikler gerektirir. Bireysel yeterlilikler, belirli bir faaliyetteki pratik uygulamalar, yani çeşitli işlerde etkin bir şekilde iş yapma veya operasyonlara rasyonel olarak çeşitli kaynakları tanıtmaya becerisine sahip vasıflı bir çalışan tarafından gerçekleştirilen uygulamalar olarak tanımlanır. Bu tanım, yetkinlik bileşenlerinin, insan unsurunun evrime uyguladığı bilgi ve uygulamaları

içerdiğini ve bunun yalnızca organizasyon çerçevesinde gerçekleştiğini gösterir (Odaibat, 2022).

2. **Kolektif yetkinlikler:** Kolektif yetkinlikler, bireysel yetkinliklerin işbirliği ile oluşturulduğu için organizasyonlarda artan ilginin önemli bir alanıdır. Kolektif yetkinliklerin varlığı, ekip üyeleri arasında ortak bir dilin varlığına izin veren etkili iletişim göstergeleri, aralarında uygun bilgilerin sağlanması ve ayrıca yetkinliklerin değiş tokuşu ve ortaya çıkan sorunları ve çatışmaları çözmek amacıyla ekip üyeleri arasında işbirliği yoluyla tanımlanabilir. Bu nedenle bu tür yetkinliklerin ortaya çıkması için belirli şartların yerine getirilmesi gerekir. Bu, aktif üyeler arasında ortak bir dil geliştirerek, organizasyon içinde ekip çalışmasını geliştirerek ve yetkinlikleri ve bilgiyi çeşitlendirerek yetkinlikler arası işbirliğini kolaylaştırmayı içerir (Suleiman & Abdellatif, 2015).
3. **Kurumsal yeterlilik:** bir organizasyonun sahip olduğu kolektif yetenekler, beceriler ve bilgi anlamına gelir ve bu da organizasyonun hedeflerine etkili bir şekilde ulaşmasını ve rekabet avantajını sürdürmesini sağlar. Bu kavram çok yönlüdür ve bireysel yeterlilikler, organizasyon kültürü ve organizasyon içindeki öğrenme ortamı gibi unsurları kapsar. Araştırmalar, sürekli öğrenme kültürünü teşvik etmenin çalışan yeterliliklerini önemli ölçüde artırdığını ve bunun da genel organizasyon başarısına katkıda bulunduğunu göstermektedir (Daud, et al, 2023).

2.1.3 Üçüncü gereklilik: yetkinlik geliştirme ve zorluklar

2.1.3.1 Yetkinlik geliştirme kavramı

İnsan kaynağı, performansın ve gelişimin iyileştirilmesine ve geliştirilmesine önemli ölçüde katkıda bulunduğu için organizasyondaki en önemli kaynaktır. Vakıf, beşeri yetkinliklerini sürekli olarak geliştirmeye çalışmaktadır ve insan yetkinliklerinin geliştirilmesi kavramı şunu göstermektedir: Bu kavramın, Vakıf tarafından yararlı nitelikler elde etmek için gerçekleştirilen eğitim gibi yeni bir teknik olmadığına, daha ziyade Vakıf tarafından benimsenen bir tutum veya davranış olduğuna inanılanlar vardır. Bu, bir dizi eğitim programının hazırlanmasında yansıtılır ve üyelerinin yetkinliklerini artırmak ve çevresinin büyüme potansiyelini keşfetmek için planlar yapılır. Bu süreç üç eksen üzerinden incelenebilir: yetkinlik bazlı bir ücret sisteminin geliştirilmesi, yetkinlik gelişiminde eğitimin rolü ve organizasyonel verimlilik (Abdellatif, 2002).

Yetkinlik geliştirme, kurumun kullanabileceği yetkinliklerin performans düzeyinin yükseltilmesine katkıda bulunan yöntem, araç ve faaliyetleri birleştirerek kurumun verimliliğini geliştirmek için gerçekleştirdiği eylemleri ifade eder (Mesgouni & Qureshi, 2013).

2.1.3.2 Yetkinlik geliştirme yaklaşımları

Çeşitlilik ve farklılık ile karakterize edilen insan kaynakları yeterliliklerini geliştirmek için birçok yaklaşım vardır, ancak çoğu araştırmacı bunları iki ana kategoriye ayırma konusunda hemfikir: işyerinde gelişim, aynı zamanda iş geliştirme olarak da adlandırılır . İşyeri dışında gelişim, yani iş geliştirme dışında. Bu girişler aşağıdaki tabloda özetlenebilir (Himer, 2018):

Tablo 1.1. Yetkinlik geliştirmeye giriş

İşyeri Gelişimi İş geliştirme üzerine))	İşyeri dışında gelişim İş geliştirme dışında :))
1- Asistan pozisyonlarına atama (Understudyassignments) 2- Koç -luk 3- İş rotasyonu 4- Önemli komitelere atama (Özel projeler ve komiteler)	1- Çıraklık 2- Ders 3- Örnek Olay İncelemeleri 4- Rol Yapma. 5- Sepet tekniğinde 6- İş Oyunları 7- Değerlendirme Merkezleri (Assissment Center)

Kaynak: Seema Sanghi, İnsan kaynakları yönetimi, VIKAS yayıncılık eğitimi, Yeni Delhi, Hindistan, 2014. sayfa 111

2.1.3.3 Yetkinlik geliştirme zorlukları

Farklı kurumlar, insan kaynaklarının yetkinliklerini geliştirme alanında aşağıdaki gibi özetlenen bir dizi zorlukla karşı karşıyadır (Boukmish, 2011):

1. Yetkinlik geliştirmeyi organizasyon için etkili bir yatırım haline getirin.
2. Yetkinlik gelişimi için stratejik yönetime değer vermek ve bunu başarmak.
3. Kurumun yetkinlik gereksinimlerini karşılamaya ciddi önem verilmesi.
4. Yetkinlikleri geliştirmek için en uygun ve uygun yöntemleri kullanın.
5. İnsan kaynaklarının yetkinliklerini geliştirmek için sorumluluk almalarını sağlamak.
6. Yetkinlik geliştirmeden hedeflenen sonuçlara ulaşılmasını sağlamak .

7. Ekonomik küreselleşme ve farklı kültürlerle ve toplumlara açıklık dayatması ve dolayısıyla bu toplumların çeşitliliğinde çeşitli yetkinliklere sahip olma ihtiyacı.
8. Bilgi ekonomisine büyük ölçüde güvenmek , bu da yüksek yetkinliklere sahip olmayı ve bunların sürekli gelişimini gerektirir.

2.2 İkinci Konu: İnsan Sermayesine Giriş

2.2.1 İlk gereksinim: insan sermayesi kavramları ve temelleri

2.2.1.1 Beşeri sermaye nedir?

İnsan sermayesi, örgütün bir kaynağı ve kuruluşun stratejik hedeflerine ulaşmasını sağlayan ve hızla değişen iş ortamında örgütün hayatta kalması ve sürekliliğinin rekabet avantajının elde edilmesine katkıda bulunan maddi olmayan bir varlık olarak kabul edilir. Gary Becker (1964) bunu, tam anlamıyla, işgücünün üretken kapasitesinin artırılmasına katkıda bulunan bilişsel ve teknik yeteneklerde temsil edilen bir varlık veya miras olarak tanımlamıştır. Edindiği beceri, bilgi ve çeşitli birikmiş deneyim ve nitelikleri temsil eder. Birey, önemli bir pozisyon elde etmek veya daha yüksek bir gelir elde etmek gibi çeşitli sosyal alanlarda başarılı olmasını sağlayan iş başında eğitim ve öğretime yatırım yaparak (Becker, 1993).

Birçok araştırmacı bunu şu şekilde tanımlamıştır (Filiya, 2007):

- ✓ Shultz, toplumun insan sermayesinin, ekonomik kaynakların tamamını sömürmek için kullanılabilecek insan enerjileri kümesi olduğuna inanmaktadır.
- ✓ Malhorta, bilgi, enformasyon, zeka ve deneyimden gelen ve pazardaki artışı, organizasyonun operasyonel ve evrimsel değerini etkileyen zihinsel bir güç olarak tanımlar.
- ✓ Fitzenz, insan sermayesinin, bireylerin sahip olduğu ve üretim sürecinde kullandığı uzmanlık, beceri, bilgi ve yetenekleri temsil ettiğine ve bunun eğitim, geliştirme ve teşvik sistemi ile ölçülebileceğine inanmaktadır. Prosedürel olarak, organizasyonun hedeflerine ulaşmak ve üstün performansa sahip diğer organizasyonlardan daha iyi performans göstermek, yeni fikirler üretme yeteneği ile yararlanabileceği insan enerjileri kümesi olarak tanımlarken.

2.2.1.2 Beşeri sermayenin önemi

Beşeri sermayenin önemi şu şekilde özetlenebilir (Al-Rubaawi, 2002):

- ✓ Bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve eğitim, organizasyonun performansını doğrudan etkilediği için performansı etkileyen benzersiz kaynaklardan biri olarak kabul edilir. Zengin insan sermayesine sahip bir organizasyon, çalışanların yenilikçiliği ve yaratıcılığı ile büyüyebilir ve gelişebilir.
- ✓ İnsan sermayesi ne kadar zengin olursa, kurum çalışmalarının geliştirilmesinde kullanılmak ve istihdam edilmek üzere yeni bilgilerin yaratılmasına ve yeniliğine o kadar etkin bir şekilde katkıda bulunur.
- ✓ Kıt kaynaklardan biri olduğu için başkaları tarafından taklit edilmesi zor olan bir kaynak, kurumu onu korumaya ve ona dikkat etmeye itiyor .
- ✓ Kuruluşun rekabet avantajını geliştirmelerini ve güçlendirmelerini sağlayan insan sermayesine sahip nitelikli bireylerin varlığı olmadan başaramayacak bir görev olan yeni fikirler ve ürünler sayesinde kuruluşun rekabet avantajının elde edilmesine yardımcı olur.
- ✓ Varlık kullanım verimliliğini artırmaya yardımcı olur ve daha yüksek üretkenlik ve daha iyi müşteri hizmeti sağlar. İnsan sermayesinin bileşenlerinden biri eğitim olduğu için, eğitim ve yeterliliğe sahip bir kişi, kuruluşun çeşitli varlıklarını yüksek verimlilikle daha iyi kullanabilecektir.
- ✓ Yeni projelere başlamak için gerekli finansal sermayeyi sağlama açısından girişimcilerin ve yeni fikir sahiplerinin yetenekleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

2.2.1.3 Beşeri sermayenin bileşenleri

İnsan sermayesi kavramı, aşağıdaki gibi özetlenebilecek bir dizi bileşeni yansıtır (Arnaout, 2017):

- ✍ Yetkinlikler: Belirli bir mesleği icra etmek için gerekli deneyimden çıkarılan bilgi, tutum, davranış ve davranışlar kümesidir.
- ✍ Deneyimler ve uzmanlık: mesleğin uygulanması yoluyla kazanılan çeşitli bilimsel ve pratik deneyimleri içerir.
- ✍ Bilgi ve nitelikler: Eğitim ve öğretim yoluyla biriken çeşitli bilgilerdir . Yukarıdakilere ek olarak, beşeri sermaye iki temel parçadan oluşur: doğuştan gelen bir parça ve edinilen bir parça; doğuştan gelen parça,

bireyle birlikte doğan doğuştan gelen fiziksel ve zihinsel hazırlıkların toplamını içerirken, edinilen bilgi, yetkinlikler, nitelikler, fiziksel yetenekler, deneyimler ve deneyimleri ifade ettiği için insan sermayesinin en önemli bölümünü temsil eder.

2.2.2 İkinci gereklilik: insan sermayesini ölçme metodolojileri

2.2.2.1 İnsan sermayesi teorileri

Ekonomistler Gary Baker ve Theodore Schultz, altmışlı yıllarda eğitim ve öğretimin üretkenliğe eklenebilecek yatırımlar olduğuna dikkat çekti. Dünyanın fiziksel sermayesi arttıkça, okullara, kolejlere ve üniversitelere gitmenin fırsat maliyeti azaldı. Eğitim, işgücünün giderek daha önemli bir parçası haline geldi. Terim, kurumsal finansmanda benimsendi ve daha geniş anlamda insan sermayesi olarak entelektüel sermayenin bir parçası haline geldi. Entelektüel ve beşeri sermaye, yenilenebilir üretkenlik kaynakları olarak ele alınmaktadır. Kuruluşlar, yeniliği, yaratıcılığı veya her ikisini birden artırmak için bu kaynakları geliştirmeye çalışır. Bazen iş sorunları, yeni makinelerden veya daha fazla paradan daha fazlasını gerektirir. İnsan sermayesine aşırı bağımlılığın potansiyel dezavantajı taşınabilirliğidir. İnsan sermayesi her zaman işverene değil, çalışana aittir. Yapısal sermaye ekipmanının aksine, bir çalışan organizasyondan veya şirketin kendisinden ayrılabilir. Bu nedenle çoğu kuruluş, en faydalı çalışanlarını başka şirketlere gitmelerini önlemek için desteklemek için adımlar atar (Arnaout, 2017).

2.2.2.2 İnsan sermayesinin ölçülmesi

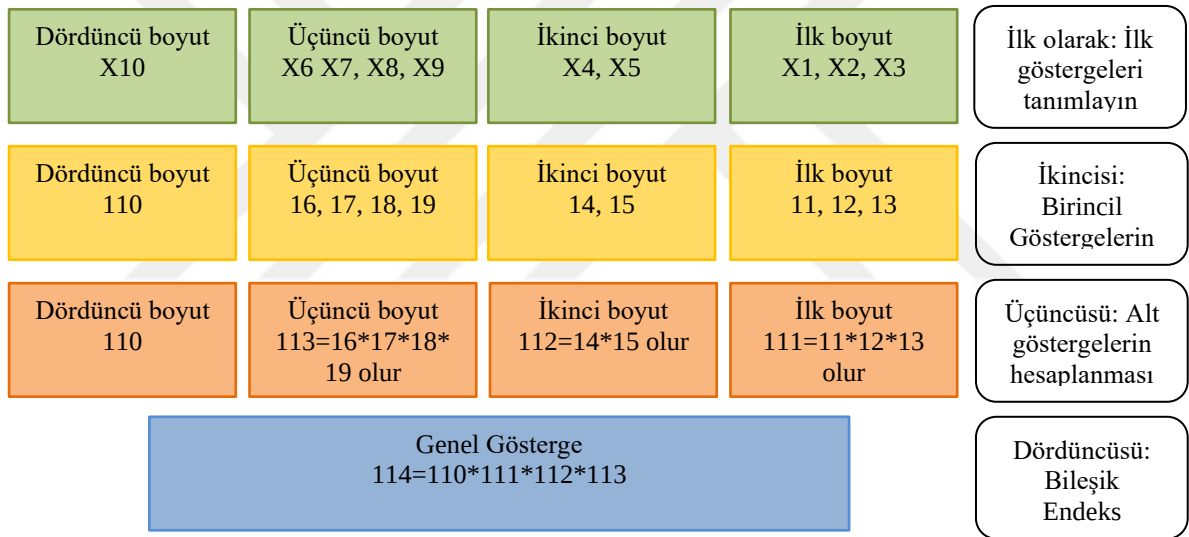
İnsan sermayesi ölçümü, bir organizasyon içindeki insan sermayesi faaliyetinden kaynaklanan ekonomik olayları, bu olaylardaki değişiklikleri ve bunların gelir ve finansal durum tabloları üzerindeki etkilerini değerlendirme süreci olarak tanımlanmıştır (Hassan & Al-Arbeed, 2005).

- ✓ Nicel yaklaşımlar Finansal ölçüm: Analiz amacıyla kullanılan ve finansal rakamlarda beşeri sermayenin değerinin belirlenmesi ile ifade edilen bu yaklaşım, ölçümü iki yöne ayırır, biri beşeri sermayenin maliyetine, diğeri ise değerine odaklanır (Abdel Nasser, 2013).
- ✓ Tanımlayıcı yaklaşımlar (finansal olmayan ölçüm): İnsan sermayesini davranışsal yönden ölçen yöntem ve modellerde temsil edilen, bunların çoğu insan kaynakları yönetiminde yaygın olarak kullanılan yöntem ve önlemlerden türetilmiştir ve bu ölçütlerin çokluğu ve çokluğu nedeniyle en yaygın olanları

iş tatmini, performans değerlendirmesi ve örgütsel bağlılık olarak belirtilmiştir (Abdel Nasser, 2013).

2.2.2.3 Dünya ekonomik forumu insan sermayesi endeksi

Dünya Ekonomik Forumu Endeksi, 130 ülkeyi, beşeri sermayelerinin gelişmişlik derecesine göre, kapasite, dağılım, kalkınma ve bilgi birikimi olmak üzere ana endeksi oluşturan dört boyut üzerinden eşit ağırlıklarla sıralamaktadır. Bu boyutlar beş yaş grubu için ölçülmüştür: 1-14 yaş, 15-24 yaş, 25-54 yaş, 55-64 yaş ve 65 yaş üstü. Genel beşeri sermaye endeksi, yapısı gereği farklı kaynaklardan derlenen dört alt göstergelyi kapsayan 21 farklı göstergeye dayanmaktadır. Bunlardan en önemlileri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü'dür (UNESCO). Dünya Ekonomik Forumu'nun Yönetici Görüşleri Anketi aracılığıyla nitel verilerin (verilerin) kullanımına ek olarak (Bentour, 2020)



Şekil 2.2. Metodoloji hesaplanan küresel forum tarafından insan sermayesi ekonomi için
Kaynak: Mustafa Bentour, İnsan Sermayesi Oluşturma ve Hesaplama Metodolojileri, s.26

2.2.3 Üçüncü gereklilik: insan sermayesine yatırım

2.2.3.1 İnsan sermayesine yatırım kavramı

İnsan sermayesine yatırım yapmak, insan verimliliğini artırmak için insan yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeye yönelik harcamalar olarak tanımlanır. Bazıları, insan sermayesine yatırım yapmanın, örgün ve yaygın eğitim sistemleri aracılığıyla bireyler için yeni bilgi, beceri, davranış ve deneyimler edinme harcamalarını içerdiğini,

böylece bireysel üretkenliği artırdığını ve çalışmalarının faydalarını en üst düzeye çıkardığını iddia ediyor. Bu iki tanıma dayanarak, insan sermayesine yatırım yapmanın kapsamlı bir tanımı sağlanabilir, bu da kuruluşun tasarruflarının bir kısmının, bireylerin verimliliklerini artırmak amacıyla bireylerin bilgi, beceri, davranış ve deneyimlerini geliştirmek için kullanılması, böylece toplumun toplam üretken kapasitesinin refahı sağlayan daha fazla mal ve hizmet üretmek için yükseltilmesinin yanı sıra bireyleri toplumlarında iyi vatandaşlar olmaya hazırlamaktır (Rabaa, 2011).

2.2.3.2 İnsan sermayesi yatırım göstergeleri

İnsan sermayesine yapılan yatırımın verimliliği şu şekilde değerlendirilebilir (Hanefi, 2017):

1. Devletin eğitim harcamalarına ayırdığı miktarın bütçesinin büyüklüğünden yüzde bir'i.
2. Yüksek okullaşma oranlarının yüksek bilgi birikimine sahip nitelikli bir işgücü ile sonuçlandığı eğitim kayıt oranları.
3. Eğitimin niteliği olarak eğitimin kalitesi, hizmetlerin sunulmasında ve çeşitli sorun ve krizlerin çözümünde etkin bir şekilde yer alabilecek iyi çıktıların elde edilmesine katkı sağlamaktadır.
4. Etkili eğitim: Etkili eğitim, beceri ve deneyimin kazanılmasına katkıda bulunur, bu da yeteneklerin geliştirilmesine, performansın iyileştirilmesine ve davranışların daha iyiye doğru değiştirilmesine yol açar.

2.2.3.3 Beşeri sermayeye yapılan yatırımın boyutları

İnsan kaynaklarına yatırım yapmaya özen göstermenin önemi, aşağıdakiler de dahil olmak üzere çok boyutlu bir bakış açısıyla ortaya çıktı (Shaltout, 2009):

1. Kültürel boyut: İnsan kaynaklarından gelen entelektüellerin artan yüzdesinin toplumun medeniyet gelişimine yansıdığı ve bireyin dini inançlara, kültürel mirasa, dil ve edebiyata olan bilgisini ve bağlılığını artırdığı ve çevresinde olup bitenlere dair farkındalığını artırdığı yer.
2. Ekonomik boyut: Nitelikli ve eğitilmiş insan kaynakları aracılığıyla, eğitilmiş ve eğitilmiş bireyin ekonomik döngünün harekete geçirilmesine katkıda bulunan katma değer elde eden üretken bir vatandaş olarak çalışma fırsatına sahip olmasının yanı sıra, devletin ilerlemesini sağlamak ve nüfusunun mal ve

hizmet ihtiyaçlarını karşılamak için ekonomik kalkınma programları uygulanmaktadır.

3. Sosyal boyut: Eğitimin, bireyin zihinsel ve entelektüel yeteneklerini geliştirdiği ve ona dengeli davranış kalıpları ve değerler verdiği, bu da onun sosyal sorunları daha iyi anlamasını ve aile bağlarını pekiştirmesini sağladığı, ayrıca insanın benlik duygusu üzerindeki somut etkisinin olduğu bilinmektedir.
4. Eğitimin araştırma, yenilik, buluş ve geliştirme yeteneğine sahip bilimsel kadrolar sağladığı, çeşitli medeniyet değişimlerinin meydana gelmesine, yaşamın çeşitli alanlarında teknik ilerlemenin sağlanmasına ve yaşam araçlarının sürekli iyileştirilmesine katkıda bulunan bilimsel boyut.
5. Güvenlik boyutu: Bireyin eğitim ve öğretimine dikkat edilmesinin, yüksek eğitim ve öğretim ile azalan işsizlik oranının azaltılmasına yol açtığı, bu da bireylerin kendilerinin bu istikrara duyulan ihtiyaç olduğuna dair inancına ek olarak, toplum için güvenlik istikrarının sağlanmasına katkıda bulunduğu yer.

2.3 Üçüncü Konu: İnsan Sermayesi Verimliliği

Bilgi ve teknoloji çağında, insan yetkinlikleri ve insan sermayesi, kuruluşların başarısı ve rekabet gücü için kritik faktörlerdir. İnsan sermayesi, bireylerin sahip olduğu beceri, bilgi ve deneyimi içerir ve kuruluşun hedeflerine ulaşmasına, üretkenliğini ve yenilikçiliğini artırmasına katkıda bulunur. İnsan sermayesi gelişimine yatırım yapmak, çalışan performansını artırır ve teşvik edici bir çalışma ortamı yaratarak kuruluşların zorlukların üstesinden gelmesine ve değişen rekabetçi bir pazarda başarılı olmasına yardımcı olur.

2.3.1 İlk gereklilik: finansal destek ve insan sermayesinin verimliliğindeki rolü

Finansal destek, eğitim ve gelişim programlarını finanse edebildiği, modern ekipman ve teknoloji sağlayabildiği ve çalışanların becerilerini ve performansını artıran ve üretkenlik ve yenilik seviyesinin yükseltilmesine katkıda bulunan finansal teşvikler sağlayabildiği için kurumlar içindeki insan sermayesinin verimliliğini artırmada kilit bir rol oynamaktadır, böylece kurumun pazardaki rekabet gücünün ve sürdürülebilir büyümesinin artırılmasına katkıda bulunur.

2.3.1.1 Teşviklerin verilmesine ilişkin kriterler ve esaslar

Bu kriterler başlıca şu şekildedir (Draghi & Omar, 2022):

1. Performans kriteri: Teşvikler, çalışanın veya bireyin düşünce, performans ve davranışındaki mükemmelliği ve kuruluşun elde ettiği sonuçlar üzerinde daha yüksek ve olumlu yansıması anlamına gelen olağanüstü performansın bir karşılığı olarak kabul edilir;
2. Beceri Standardı : Beceri, belirli bir işi başarmak için gerekli bilgi ve deneyimi ve önceden belirlenmiş hedefleri minimum zaman ve çabayla uygulama becerisini içerir.
3. Efor kriteri: İşçinin görevlerini yerine getirmek ve istenen sonuçları elde etmek için harcadığı fiziksel veya zihinsel çaba miktarını ifade eder.
4. Kıdem kriteri: Bir bireyin işte olduğu sürenin uzunluğunu ifade eder ve bir dereceye kadar kuruluşa bağlılık ve aidiyeti ifade eder.

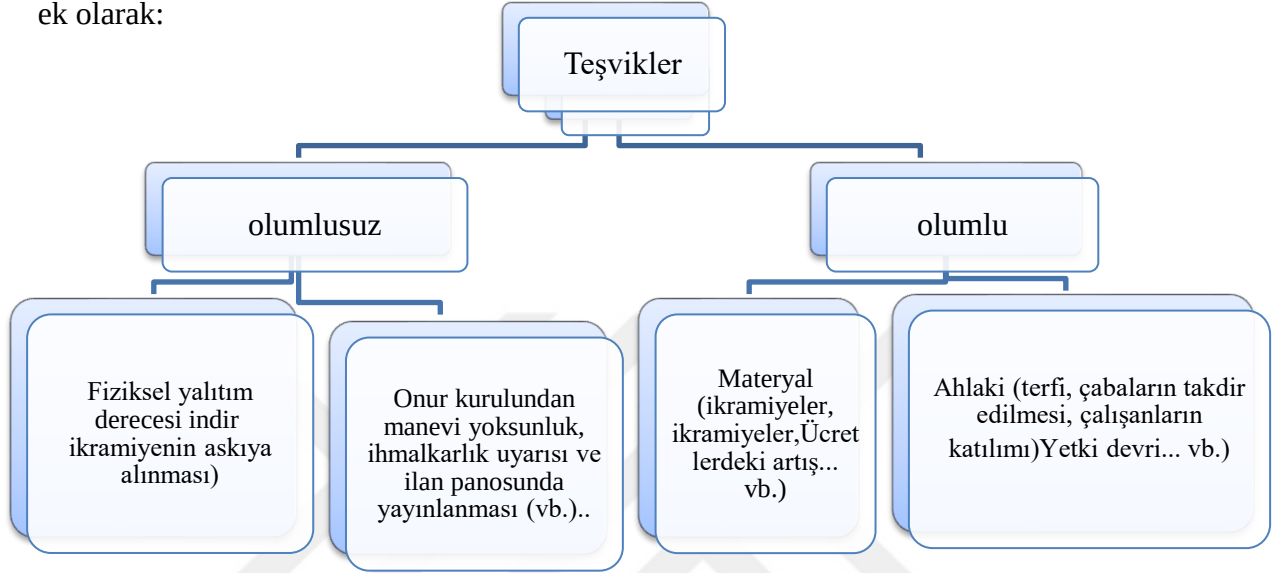
2.3.1.2 Teşvik türleri

Kurum tarafından sağlanan teşviklerin niteliği, işinin veya faaliyetinin niteliğine bağlıdır ve Çalışma Bakanlığı, çalışanlarına sağladığı teşvik türünü, idari düşüncesine ve çalışanlarının doğası hakkındaki önceki deneyimlerine göre seçer, böylece teşvikleri genellikle iki ana türe ayırdığımız için, çalışanlarına uygun en uygun ve en iyi teşvik türlerine ulaşabilir (Ebu Hamid, 2020):

1. Maddi teşvikler: Maddi teşvikler, en eski ve en yaygın teşvik türlerinden biridir ve mevcut performansın verimliliğinin korunmasına katkıda bulundukları ve daha sonra çalışmanın ve geliştirmenin uygun yollarını araştırdıkları için kullanılır ve bu tür teşviklerde, işçinin maaş veya gelir yüzdesinde bir artışın varlığı veya işçinin temel maaşından ayrı olarak bir mali tutar sağlanması veya kurum çalışanları için yıl sonunda ek bir maaş alınması ile ilgili maddi konuların kullanılmasıdır. Bu tür teşviklerin çalışanlar üzerinde etkili ve güçlü bir getirisi vardır.
2. Ahlaki teşvikler: Asıl hedefi işçinin psikolojisi olan ve çalışma ortamında moralini yükseltmek olan, seçkin işçiye yüksek çabayla terfi ettirmek, hatta ona başkalarını takip etmek veya yönlendirmek gibi daha yüksek iş yetkilerinin bir kısmını vermek gibi, bu tür teşviklerin geri dönüşünün çok iyi olduğu, ister kurumun kendisine güvendiğini ve hedeflerine ulaşmak için ona bağlı olduğunu

fark eden işçiye ya da görevlerini yerine getirmeye çalışacak olan işçilere yönelik teşvik biçimlerinden biridir. Kuruluşun veya bir bütün olarak kuruluşun genel yararına olacak şekilde daha yüksek derecelere terfi etmek için tamamlayın.

Aşağıdaki şekilde temsil edilen insan kaynakları yönetimi düzeyinde negatif ve pozitif düzeyde maddi ve manevi teşviklerden dallanan çeşitli teşvik türlerinin varlığına ek olarak:



Şekil 2.3. Teşvik türleri

Kaynak: Ghazi Hassan Odeh Al-Halabieh, The Impact of Incentives on Improve Performance among Workers in Public Sector Institutions from Jordan, Yüksek Lisans Notu, Orta Doğu Üniversitesi, 2013, s.15

2.3.1.3 Beşeri sermayenin korunmasında teşviklerin rolü

Maddi ve manevi teşvikler, beşeri sermayenin işlevsel performansının verimliliğini ve etkinliğini artırmada ve artırmada önemli bir role sahiptir, elde edilen faydalar arasında şunlar yer almaktadır:

1. Maddi para ihtiyacı ve saygı, takdir ve kendini onaylama için ahlaki ihtiyaç da dahil olmak üzere her türlü işçinin ihtiyaç ve arzularını karşılamak.
2. Çalışanların kurum içinde adalet ve eşitlik duygusu.
3. Organizasyonda çalışmak için olağanüstü beceriler, yetkinlikler ve beyinler cezbeder.
4. İhtiyaçlarının karşılanması sonucunda çalışan memnuniyet düzeyi artar.
5. Organizasyon, çalışanların bağlılığını ve bağlılığını artırmak zorundadır.
6. İşçilerin üretimini nicelik ve nitelik olarak artırın.
7. İş kaybı oranlarını azaltın. İşsizlik oranının düşürülmesi gibi.
8. Kurum içinde çalışanlar arasında işbirliği ruhunu geliştirmek.

9. Kuruluşun toplum nezdindeki imajını iyileştirmek.

2.3.2 İkinci gereklilik: bilgi teknolojisi ve insan sermayesinin verimliliğinin artırılmasındaki rolü

Bilgi teknolojisi, bilgiye erişimi ve bilgi alışverişini kolaylaştırarak, ekipler arasındaki iletişimi ve işbirliğini geliştirerek ve veri analizi ve akıllı karar verme için araçlar sağlayarak insan sermayesi verimliliğini artırır. Bu, öğrenme ve gelişim süreçlerini iyileştirir, iş verimliliğini artırır ve insan kaynakları yönetimini iyileştirerek kuruluşun değişen bir çalışma ortamına uyum sağlama ve yenilik yapma yeteneğini geliştirir.

2.3.2.1 İnsan kaynakları yönetiminde bilgi teknolojisi kavramı

İşe alım faaliyetlerinin yönetimi, iş tanımları, eğitim ve gelişim, motivasyon, performans değerlendirmesi ve çalışanların elde tutulması ve verilerinin tüm yönetim seviyelerinde sürekli güncellenmesi dahil olmak üzere organizasyondaki insan kaynaklarının yönetiminde yönetimi desteklemek için teknolojik olarak tasarlanmış bir sistem. Sistem, organizasyondaki tüm personel operasyonlarının tamamlanmasına destek olmanın yanı sıra, stratejik düzeyde insan gücü planlaması, yöneticilerin kararlarını destekleme, teknik düzeyde saha analizi ve hareketliliği sağlama, operasyonel düzeyde çalışanları belgeleme, sürdürme ve düzenleme konularında destek sağlar (Abdelaal, 2022).

2.3.2.2 Bilgi teknolojisinin insan kaynakları gelişimi üzerindeki etkisi (Al-Salami, 1995)

1. Eğitim ihtiyaçlarının planlanması: İnternetin eğitim yöneticilerinin diğer tüm departmanlar için programlara, iş kollarına ve üretime tanıtılmasındaki rolü ve dolayısıyla bu programların uygulanması için gerçekçi planlar geliştirebilmesi ve muhasebe programlarının planlanması eğitim planlarının geliştirilmesi için olanaklar sağlar.
2. Uygulama yöntemini ve gereksinimlerini belirleyin: İnternet aracılığıyla, küresel olarak mevcut olan eğitim programları belirlenebilir.
3. Eğitim sürecinin uygulanması: Eğitimin her zaman isteyen herkese açık olduğu sürekli eğitim yoluyla, İnternet ve İnternet üzerinden eğitim günde yirmi dört saat ve tüm günlerde açıktır
4. Eğitim programlarının işe paralel olarak ve kursiyerin farkı hissetmeden uygulanması yoluyla işbaşı eğitimi.

2.3.2.3 Beşeri sermayenin geliştirilmesinde bilgi teknolojisinin rolü

İnsani gelişme ve beşeri sermayenin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi, özellikle iş sektöründeki şiddetli rekabetin artmasıyla birlikte, günümüzde büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, herhangi bir organizasyonun başarılı olmasının ve hayatta kalmasının en önemli yollarından biri, mevcut ve potansiyel insan yetkinliklerini geliştirmek için çalışmaktır. Bu bağlamda, bilgi teknolojileri, beşeri sermayenin geliştirilmesi ve en üst seviyelere çıkarılması sürecinde etkin göstergeler arasına alınana kadar etkin bir katkı sağlamıştır (Garip, 2015).

2.3.3 Üçüncü gereklilik: eğitim ve insan sermayesi verimliliğindeki önemi

2.3.3.1 Eğitim ve bilgi geliştirme

Eğitim, yeni teorik ve bilimsel bilgi edinme veya mevcut deneyimi yeni bilgi üretmek için kullanma sürecidir. Bu kavram, bireylerin kuruluşların karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmek için uzmanlıklarını öğrenme ve kullanma ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Eğitim, kuruluşun değişen ortamına uyumunu artırmayı amaçladığı için bir kuruluşun gelişim stratejisinin önemli bir parçasıdır. Ayrıca eğitim, performans ve üretkenlik düzeyinin yükseltilmesine katkıda bulunduğu ve organizasyondaki insan kaynakları geliştirme stratejisinin önemli bir parçası olduğu ve bu nedenle sadece organizasyon tarafından geri dönüşü olmayan bir yük olmadığı için insan yetkinliklerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik amaçlı bir yatırım olarak kabul edilir (Hammoud & Al-Kharsha, 2015).

Eğitim ve gelişim arasındaki fark:

Hem eğitim hem de gelişim, ister bireysel ister kolektif düzeyde olsun, bireylerin performans düzeyinin iyileştirilmesine, insan kaynaklarının verimliliğini ve hedeflerine ulaşmak için idari faaliyetin artırılmasına katkıda bulunur, bu nedenle aşağıdaki tabloda bilişsel faydaya ek olarak eğitim ve performans geliştirme ve uygulama yöntemi arasındaki en önemli farkları gösteriyoruz (Basbous, 2023):

Tablo 2.1. Eğitim ve gelişim arasındaki fark

Farklılıklar	Antrenman	Gelişme
performans	Çalışanlara ve bireylere önceden farkında olmadıkları tüm temel bilgileri sağlamaya bağlıdır	Bu, onları değiştirmek ve gelişimleri yoluyla teşvik etmek için önceki deneyimleri ve bilgileri oluşturmaya bağlıdır.
Uygulama yöntemi	Eğitim, belirli bir zaman diliminde teorik ve bilimsel alan dersleri ile uygulanmaktadır.	Belirli yerlere bağlı değildir, çalışma ortamında veya bir grup derse katılarak uygulanabilir
Bilişsel fayda	Bireylerin belirli bir alandaki bilgilerini kısıtlar ve kazanılan deneyimin elde edilmesinde desteklenmelerini sağlar.	Bireylerin bilgilerini, onlara yeni ve yeni bilgiler sağlayarak zenginleştirir.

Kaynak: Salah El-Din Mohamed Abdel-Baqi, İnsan Kaynakları Yönetimi, İskenderiye, Üniversite Evi, 2000, s. 220-221

2.3.3.2 Eğitim sürecinin bileşenleri

Eğitim süreci, aşağıdakiler de dahil olmak üzere bir dizi idari ve organizasyonel bileşene dayanmaktadır (Abdel Baqi, 2000):

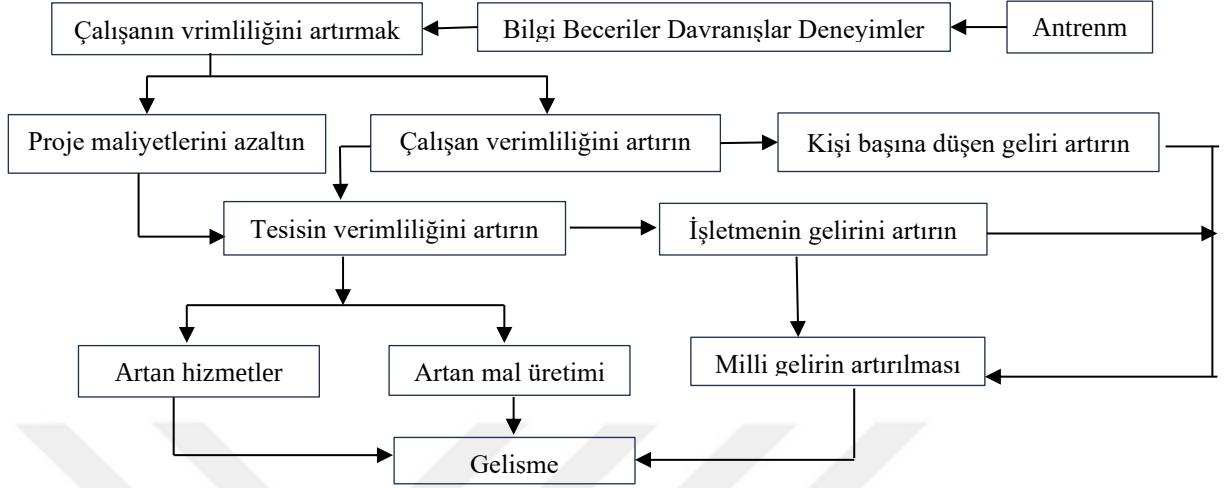
1. Hedefleri ve faaliyetleri tanımlayan bir eylem planının varlığı.
2. İşin uygun şekilde yerine getirilmesi için gerekli teknik kabiliyetleri ve donanımı sağlamak.
3. Eğitim yönetimi ve eğitim görevlisinin dayandırılacağı doğru organizasyonel çerçevenin mevcudiyeti
4. Liderlik ve denetim, çalışanın gerekli temel bilgi ve rehberliği aldığı üstler ve amirler tarafından sağlanır.
5. Çalışanların performansını ölçmek ve eğitim ihtiyaçlarının doğru bir şekilde ortaya çıkması için yetkinliklerini değerlendirmek için sağlam bir sistemin mevcudiyeti.
6. Eğitimin işe alım ve seçim süreçlerindeki kusurları ve hataları düzeltmenin bir yolu olarak görülmemesi gereken ve etkili eğitimin sağlam temelinin işçilerin uygun şekilde seçilmesi olduğu seçim ve atama için sağlam bir sistemin mevcudiyeti.

2.3.3.3 İnsan sermayesini yükseltmek için eğitimin önemi (El-Hadrawi, 2015)

1. Bireylerin kararlarını iyileştirmelerine ve geliştirmelerine ve işteki sorunlarını çözmelerine yardımcı olur.
2. Eğitim, kişilerarası iletişim becerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunur
3. Eğitim, bireylerin zayıf yönlerini azaltmaya olanak sağlar ve onlara terfi ve gelişim amacı sağlar

4. Eğitim, işletmelerde iş kazalarının oranının azaltılmasına ve çalışanların moralinin yükseltilmesine olanak tanır.

Aşağıdaki şekil, gelişime ulaşmak için eğitimin önemini göstermektedir (Kasi, 2012):



Şekil 2.4. Eğitimin önemi

Kaynak: Kasi Asmaa Küçük projelerde insan kaynakları eğitiminin önemi, sosyoloji, organizasyon ve çalışma alanında yüksek lisans derecesi almak için sunulan memorandum, Akli Mohand veya El Hajj University-Bouira, Cezayir 2012.

3 ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GAZİANTEP'TE GIDA HİZMETLERİ KONUSUNDA İHTİSAS ETMİŞ KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER DAİRE BAŞKANLIĞININ GELİŞTİRİLMESİ

3.1 İlk Konu: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler

3.1.1 Birinci gereksinim: kobi'ler için kavramsal çerçeve

KOBİ'ler için kavramsal çerçeve, KOBİ'leri desteklemeyi ve geliştirmeyi amaçlayan bir dizi politika, prosedür ve uygulamadan oluşmaktadır. Bu çerçeve, mali ve teknik destek sağlamayı, pazara erişimi kolaylaştırmayı, eğitim ve teknik tavsiye sağlamayı ve elverişli bir yasal ve vergi ortamı yaratmayı içerir. Bu politika ve eylemler, KOBİ'lerin büyümesini teşvik etmeyi, yerel ekonomiye katkılarını artırmayı ve iş fırsatları yaratmayı amaçlamaktadır.

3.1.1.1 KOBİ'lerin tanımı

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımı: "Gelişmekte olan ülkelerin kentsel alanlarında bağımsız serbest meslek sahibi üreticilerden oluşan, bazıları aile içinden işçilere bağımlı olan, bazıları işçi ve zanaatkar çalıştırabilen, çoğu çok az veya hiç sabit sermaye ile çalışan küçük ölçekli birimler" olarak tanımlanmıştır (Labib, 2008).
2. Dünya Bankası'nın Tanımı : Dünya Bankası, şubesi Uluslararası Finans Kurumu aracılığıyla , üç tür küçük ve orta ölçekli işletme arasında ayırım yapar (Lakhalaf, 2004):
 - ✓ Mikro projeler: Koşulları, çalışan sayısının on 10'dan az olması ve toplam varlıklarının 100.000 ABD Doları 100.000 ABD Dolarından az olması ve aynı koşulun yıllık satış hacmi için de geçerli olmasıdır;
 - ✓ Küçük işletmeler: elliden az çalışanı ve varlıkları üç milyon ABD dolarından az olanlar ve aynısı yıllık satış hacmi için de geçerlidir;

- ✓ Orta ölçekli projeler: Üç yüz çalışanı olan ve varlıkları on beş milyon ABD dolarından az olan projelerdir ve aynısı yıllık satış hacmi için de geçerlidir.

3. AB tanımı: Avrupa Komisyonu'nun yeni tanımın AB ve Üye Devletler içinde kullanılması yönündeki tavsiyesi, Avrupa Konseyi'nin 1994 yılında küçük ve orta ölçekli işletmeler ve zanaat sektörü için entegre bir program uygulama kararına dayanarak yayınlanmıştır (Lakhalaf, 2004).

Değindiklerimize göre, KOBİ'lerin çalışan sayısı, gelir büyüklüğü ve kar büyüklüğü açısından küçük veya orta büyüklükleri ile ayırt edilen şirketler ve kurumlar olduğu sonucuna varabiliriz. Bu projeler genellikle az sayıda çalışandan birkaç yüze kadar değişir ve büyük şirketlere kıyasla yatırımlarının değeri ve sınırlı gelirleri ile karakterize edilir. KOBİ'ler birçok ülkede ekonomik büyümenin ve istihdam yaratmanın önemli bir itici gücüdür ve ekonomik çeşitlendirmeye önemli ölçüde katkıda bulunur ve inovasyon ve rekabeti teşvik eder.

3.1.1.2 KOBİ'lerin ekonomik önemi

1. Tasarruf ve yatırımın iyileştirilmesi: bireylerden, topluluklardan, sivil toplum kuruluşlarından ve diğer kendi kendini finanse etme kaynaklarından gelen sermayeyi harekete geçirerek, bu da verimsiz bireysel tüketime yönlendirilecek finansal kaynakları çekmek anlamına gelir (Mokhaimer & Abdel Halim, 2005).
2. Tüketime sübvans edilmesi : Üretilmesi büyük sanayilerin kurulması zor olan ürünlere yönelik iç talebin karşılanması, kişi başına düşen milli gelir payının düşük olmasının bir sonucu olarak yerel pazarın dar kapsamıyla bağlantılıdır. Küçük işletmelerde işçilerin ücretleri nispeten düşükse, tüketilebilirlikleri yüksek olabilir ve bu da toplam tüketim hacminde bir artışa yol açabilir. Bu, gelirlerinin çoğunu tüketime, özellikle de tüketim mallarına yönlendirebilecekleri anlamına gelir (Khouni & Hassani, 2003).
3. Endüstrilerin dağılımı ve organizasyon yapısının çeşitlendirilmesi: KOBİ'ler, yeni endüstrilerin küçük kasabalara ve kırsal alanlara dağıtılmasında kilit bir rol oynamaktadır . Organizasyon yapısının çeşitlendirilmesinde de önemli bir rol oynar (Khouni & Hassani, 2003).

4. Yerel yöneticilerin eğitimi: Gelişmekte olan ülkelerdeki KOBİ'ler, yönetsel, üretken ve pazarlama becerileri konusunda bireylerin oluşumuna ve eğitimine katkıda bulunur (Yousry, 1997).
5. Rekabetin gelişmesi: Küçük ve orta ölçekli işletmelerin varlığı, aynı sektörde ve aynı üründe çok sayıda bulunmaları nedeniyle pazarlardaki rekabetle daha fazla ilgilidir ve bu nedenle rekabet, maliyet, kalite, fiyatlar, yenilik ve yenilik düzeyinde keskindir.
6. Bazı küçük ve orta ölçekli endüstrilerin büyük endüstriler için bazı ihtiyaçları ve üretim gereksinimlerini ürettiği, yani endüstriler olarak kabul edildiği büyük endüstrilerle ekonomik entegrasyonun sağlanmasına katkıda bulunun. Örneğin, General Motors, küçük ve orta ölçekli endüstrilerden 30.000'den fazla tedarikçiyle ilgilenmektedir.
7. İhracatın desteklenmesi Küçük işletmeler, yerel talebin ihtiyacının bir kısmını karşılayarak ve böylece karşılaştırmalı üstünlükleri ve ekonomik tasarrufları nedeniyle büyük projelerin üretimini ihraç etmek için daha büyük bir fırsat sağlayarak veya ürünlerini doğrudan ihraç ederek ihracatı desteklemede etkili bir rol oynamaktadır ve böylece sabit para sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.
8. Küçük işletmelerin katma değere ve gayri safi yurtiçi hasılaya (GSYİH) katkısı, her bir kurumun ürettiği katma değer, büyüklüğünün ve ekonomik öneminin gerçek bir göstergesi olması nedeniyle çok önemlidir. Katma değer derken, her bir işletmenin ekonominin genel çıktısına katkısını tahmin edebiliriz (Yousry, 1997).

3.1.1.3 KOBİ'ler için beklentiler

Çeşitli Hükümetler, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Bakanlığı'nın yatırımı desteklemek ve teşvik etmek için tahsis ettiği ve çeşitli yapılar kurduğu küçük işletmelerin kurulmasını desteklemek için bazı mekanizmalar benimsemeye çalışmıştır (Bin Hüseyin, 2004).

1. Ekonomik büyümeyi canlandırmak.
2. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimini teknolojik gelişme ve adaptasyon dinamiklerine entegre edin.
3. Yeni kurumların ortaya çıkmasını teşvik etmek ve faaliyet alanlarını genişletmek.

4. Küçük ve orta ölçekli işletmeler sektörü ile ilgili endüstriyel, ticari, ekonomik, profesyonel ve teknolojik nitelikteki bilgilerin dağıtımını teşvik etmek.
5. KOBİ'lere tahsis edilen kabul alanlarının sayısını iki katına çıkarmayı amaçlayan tüm eylemleri teşvik edin .
6. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin rekabet gücünü teşvik etmek.
7. Küçük ve orta ölçekli işletmeler için yetenekli ve uyarlanmış vergi sistemlerinin geliştirilmesini teşvik etmek.
8. İyimserlik ruhunu ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimini pekiştirmek için uygun bir yasal ve düzenleyici çerçevenin yükseltilmesi.
9. KOBİ'lerin uygun finansal araç ve hizmetlere erişimini kolaylaştırmak.
10. KOBİ finansman dosyalarının işlenmesinde banka performansının iyileştirilmesi
11. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin uyumlu bir çerçeve içinde teşvik edilmeleri ve gelişmeleri için gerekli desteği ve ödemeyi garanti eden ekonomik, teknik, bilimsel ve yasal bir ortamın ortaya çıkmasını teşvik etmek.
12. Küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından üretilen mal ve hizmetlerin ihracatının teşvik edilmesi.

3.1.2 İkinci gereklilik: kobi'lerin karşılaştığı zorluklar ve engeller

KOBİ'ler, karşılaştıkları zorlukların ve engellerin üstesinden gelmek için birden fazla stratejiye ihtiyaç duyarlar. Bu stratejiler arasında teknolojiye yatırım yapmak, finansmanı artırmak, yönetim ve yönetim becerilerini geliştirmek, mevcut rekabetçi pazarda başarı ve sürdürülebilir büyüme elde etmek için farklılaşma ve yeniliğe odaklanmak ve yasal ve düzenleyici faktörler yer almaktadır.

Yönetimsel sorunlar ve zorluklar: Yönetimsel sorunlar ve zorluklar aşağıdaki gibidir (Al-Attiyah, 2002):

1. Kuruluş prosedürleri: Karmaşık ve uzun idari prosedürler içerdiğinden küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki yatırımcılar için bir engeldir ve bazen yatırımcıların projenin uygulanmasından çekilmesi noktasına kadar ulaşabilir. Bu kısmen, küçük yatırımcının koşullarını, yeteneklerini ve deneyim düzeyini dikkate almayabilecek yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerden kaynaklanmaktadır. Ek olarak, gerekli lisansları almanın zorluğu, kuruluş prosedürlerini daha da karmaşık hale getiren ek bir engel olabilir.

2. Stratejik planlama eksikliği: Küçük girişimciler için büyük bir zorluktur, çünkü gerekli olmadığına inandıkları için bu süreci ihmal ederler. Bununla birlikte, planlamadaki başarısızlık, genel olarak projenin başarısızlığına yol açar, çünkü piyasada hayatta kalamaz ve devam edemez. Stratejik planlama, projenin rekabet gücü elde etmesine ve pazarda kalmasına yardımcı olur, bu sayede proje sahibi iş potansiyelini tahmin edebilir, müşterilerin ihtiyaç ve tercihlerini bilir ve onları nasıl etkili bir şekilde çekebilir ve onlarla nasıl etkileşim kurabilir. Bu nedenle, projenin başarısı ve yerel ve küresel pazarda mükemmellik için stratejik bir plan geliştirmek şarttır.
3. Muhasebe sorunları: Küçük girişimci genellikle muhasebe kurallarına ve prosedürlerine aşina değildir , bu da Vergi Dairesi gibi bazı egemenlerle sorun yaşamasına neden olur.
4. Vergi sorunu: en önemlisi, Lübnan da dahil olmak üzere birçok Arap ülkesinde, özellikle ayrıcalıklar ve vergi muafiyetleri konusunda, büyük projelere uygulanan yatırım yasalarının önyargısı. Küçük işletmeler bu muafiyetlerden yararlanırlar çünkü halihazırda bu yasalar veya başka herhangi bir tesis kapsamında değiller ve bu da onları eşitsiz bir rekabet konumuna sokuyor. Ayrıca, bu projelerin ekonomik önemini ve mali destek ihtiyaçlarını dikkate alan vergi mevzuatı ve uygulamaları, etkinliklerini geliştirmelerini ve ülke ekonomisindeki rollerini artırmalarını teşvik etmek amacıyla.

3.1.2.1 Mali zorluklar ve finansman zorlukları

Küçük yatırımcılar, uygun büyüklükte ve imtiyazlı şartlarda finansman elde etmede karşılaştıkları zorluklar nedeniyle, projelerini kurmak veya genişletmek için gerekli finansmanı elde etmede büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Finansman kaynakları sağlansa bile, gereken faiz genellikle yüksektir ve bu da borçlanma maliyetlerini artırır. Ek olarak, finansmana erişim, yeterli güvenlik önlemleri ve karmaşık prosedürler gerektirir.

Bu engeller, küçük yatırımcıların projelerini geliştirme ve modern teknolojileri kullanma yeteneklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu zorluklar nedeniyle, birçoğu dış finansman kaynakları aramaya başvuruyor, bu da borçlarında keskin bir artışa yol açıyor, bu da onları savunmasız bir konuma sokuyor ve projelerini riske atıyor. KOBİ'lerin sabit kaynakları her ne kadar girişimcinin yeteneklerine bağlı olsa da, bu projeler son zamanlarda gerek zor ekonomik ve sosyal koşullar gerekse kalkınma ve

modernizasyon ihtiyacı nedeniyle giderek daha fazla dış finansmana bağımlı hale gelmiştir (Jawad, 2007).

3.1.2.2 Ekonomik ve sosyal etkiler (Hassan, 2021)

1. Küçük işletme sahiplerinin büyük bir yüzdesi, hammadde, makine ve kalite ile ilgili teknik ve ekonomik bilgilere aşina değildir, bu da düşük üretim ve kalite seviyesine ve yüksek işletme maliyetine sahip eski ekipman kullanmalarına yol açmaktadır.
2. Bu projelerin sahiplerinin idari, organizasyonel ve pazarlama yeteneklerinin zayıflığı, gerekli insan becerilerinin eksikliği, eğitim eksikliği ve danışmanlık hizmetlerine ve yardımcı hizmetlere erişim eksikliği, bu da yüksek üretim maliyetine yol açmaktadır ve özellikle pazar ihtiyaçları, tüketici detayları ve ürün özellikleri hakkında bilgi eksikliği ile yerel ve dış pazarlama yeteneklerinin zayıflığı.
3. Küçük işletmelerin düşük verimliliği, üretim planlaması kavramı için birçoğunun olmaması, uygun teknoloji seviyesinin seçilememesi ve kalite kontrol sistemleri ve yerel ve uluslararası standart ve şartnamelerin sistemleri hakkında bilgi eksikliğinin bir sonucu olarak temel kalite kavramlarının birçoğunun eksikliği, bu da küçük işletmelerin boşaltamayacağı veya uluslararası veya yerel olarak pazarlayamayacağı uygun olmayan malların üretilmesine yol açmaktadır.

3.1.3 Üçüncü gereklilik: küçük ve orta ölçekli işletmelerin geliştirilmesinde devlet desteği ve finansmanın önemi

Devlet desteği ve finansmanı, bu işletmelerin büyümesine ve gelişmesine yardımcı olan gerekli altyapıyı ve finansal kaynakları sağlayabildikleri için KOBİ'lerin gelişiminde çok önemli bir rol oynamaktadır. Devlet desteği sayesinde girişimcilere uygun finansman, eğitim ve danışmanlık programları sağlanarak başarı şansları artırılabilir ve yerel ekonominin güçlendirilmesine ve istihdam yaratılmasına katkıda bulunulabilmektedir.

3.1.3.1 Küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvikinde hükümetin rolü

Küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemek, geliştirmek ve sürdürmek için programlar ve sistemler uygulamaktan sorumludur (ADPMEPI, 2020):

1. KOBİ'lerin ihtiyaçlarını, uyguladıkları programlar ve sistemler için gerekli uyarlamaları önermek amacıyla yerel düzeyde ilgili tüm aktörlerle temas halinde incelemek ve analiz etmek.
2. KOBİ'ler için kolektif kalkınma veya ekosistemler için projeler önermek.
3. Ajans tarafından yerel düzeydeki ilgili aktörlerle irtibat halinde tanımlanan KOBİ destek programlarının ve sistemlerinin uygulanması.
4. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin modernizasyonu.
5. Ulusal endüstriyel entegrasyonun geliştirilmesini, ele alınmasını ve teşvik edilmesinin desteklenmesi.
6. KOBİ'lerde inovasyonu ve dijitalleşmeyi destekleyin.
7. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin sürdürülebilirliğini desteklemek ve sürdürmek.
8. Küçük ve orta ölçekli işletmeler için ekosistemlerin geliştirilmesi.

3.1.3.2 KOBİ'ler için finansman kaynakları

Birçok finansman kaynağı vardı ve iki kaynağa ayrıldı (iç ve dış):

Birincisi: İç Finansman Kaynakları (Abdel Hakim, 2007)

1. Sermaye (kişisel fonlar): Özel fonlar olarak da adlandırılır ve girişimcinin ortakların katkısına ek olarak aile ve arkadaşlar gibi çevresiyle olan ilişkileri yoluyla elde ettiği kişisel fonlardan oluşur ve fonların bu kısmı lansman ve büyüme aşamasında gereklidir, bu da önemli bir faktördür çünkü kişisel katkı, girişimcinin projesine olan güvenini tercüme eder ve finansal bağımsızlığını korur
2. Kendi kendini finanse etme: Kendi kendini finanse etme, finansman ihtiyaçlarını karşılamalarına ve finansal işlemlerde esneklik elde etmelerine olanak tanıdığı için projeler için en önemli iç finansman kaynaklarından biridir. Kendi kendini finanse etme, dış kaynaklardan borç almaya gerek kalmadan, birikmiş kazançlar, karşılıklar ve amortisman gibi projenin içinden gelen tüm finansal kaynakları içerir. Kendi kendini finanse etme, ister başlangıcında ister faaliyeti sırasında olsun, projenin tüm aşamalarında ihtiyaçlarını karşılama yeteneği ile karakterize edilir ve yeni varlıkların satın alınması ve projenin genişletilmesi için önemli bir finansman alternatifidir.

İkincisi: Dış kaynaklar (Yousry, 1997)

1. Ticaret kredisi: Ticari kredi, küçük ve orta ölçekli işletmelerin tedarikçilerden elde ettiği kısa vadeli bir finansman türüdür ve proje tarafından tedarikçilerden elde edilen mal ve hammaddelerin gelecekteki satın alımlarının değerini temsil eder ve bu nedenle, satın alma hacmindeki değişimle ilişkili olduğu için otomatik bir finansman kaynağı olarak kabul edilir, ancak buna rağmen Borç alan kurum, satın alımların değerini zamanında ödemezse, finansman çok pahalı hale gelebilir ve bu da piyasadaki itibarına zarar verir.
2. Banka kredisi: Banka kredisi, kurumun kısa vadeli ihtiyaçlarını finanse etmek için kullanılan küçük vadeli kredileri içerirken, orta ve uzun vadeli krediler büyük yatırımları finanse etmek için kullanılır. Banka, krediyi belirli bir süre içinde geri ödeme kabiliyetine olan güvene dayalı olarak projeye fon sağlar. Borçlu, belirtilen sürenin sonunda ödünç alınan tutarı ve kararlaştırılan faizi geri ödemekle yükümlüdür.

3.1.3.3 Finansal desteğin kobi'lerin başarısı üzerindeki etkisi (Rashid & Rashid, 2013)

1. Küçük ve orta ölçekli sanayi kuruluşlarının bu faaliyeti sınai kalkınma fonlarında genişletmelerini desteklemek için finansman sağlamak ve onlar için bankalardan borçlanmayı kolaylaştırmak.
2. Ülkenin tüm bölgelerinde KOBİ'lerin kurulmasını teşvik etmek için KOBİ'leri kümelerle entegre etmek ve iş kuluçka merkezleri oluşturmak.
3. Üniversitelerden, araştırma enstitülerinden ve teknik eğitim ve mesleki eğitim kolejlerinden küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin yararlarını etkinleştirmek ve geliştirmek ve bu kuruluşlar için eğitim merkezleri oluşturmak.
4. Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri için uzmanlaşmış teknoloji merkezleri, danışma merkezleri ve eğitim merkezleri gibi küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin kurulmasını destekleyen teknik, idari ve mali kurumlar ve mekanizmalar oluşturmak.
5. Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin geliştirilmesi için teknik, üretim ve pazarlama bilgi merkezleri kurmak ve bu işletmelerin bu merkezlere erişimini kolaylaştırmak.

6. Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin, endüstriyel modellerin, üretim hatlarının, testlerin, tüm endüstriyel sürecin kalitesinin ve yönetiminin tasarımı ve geliştirilmesi konularında yeteneklerini geliştirerek verimliliklerini ve rekabet güçlerini artırmak ve sonuç olarak ihracat yeteneklerini yükseltmek.
7. Kamu ve özel sektör ile sivil kuruluşlar tarafından küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerine yönelik iş geliştirme hizmeti veren birim ve merkezlerin kurulması.
8. Kalite belgelerinin verilmesi de dahil olmak üzere kalite yönetim mekanizmalarını uygulamak ve bu konuda uluslararası standartları uygulamak.
9. Standardizasyon ve endüstriyel standartlar alanındaki yetenekleri tamamlamak, uygulama mekanizmalarını vurgulamak ve Krallık'taki endüstriyel ürünlerin spesifikasyonlarına ulusal ve küresel uyumu etkinleştirmek.
10. Çalışanların verimliliklerini, becerilerini, teknik ve idari bilgi birikimlerini ve sorumluluk duygularını artırarak performanslarını yükseltmek.

3.2 İkinci Konu: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yönetiminin Geliştirilmesi

3.2.1 İlk gereksinim: proje yönetimi

3.2.1.1 Proje yönetimi kavramı ve önemi

Proje yönetimi, teknoloji, maliyet ve zaman ile ilgili kısıtlamaları karşılamak için malzeme ve insan kaynaklarının planlanması, yönlendirilmesi ve izlenmesi olarak tanımlanabilir (Al-Alawneh, et al., 2000). Aynı zamanda, belirli bir dizi koşul veya kısıtlama dahilinde çeşitli verimlilik ve etkililik yöntem ve yöntemlerine dayalı olarak, açıkça tanımlanmış proje hedeflerine ulaşmayı amaçlayan, optimal istihdam ve uygun kaynakların daha iyi kullanılması için organize edilen ve yönlendirilen bir dizi faaliyettir (Ballout, 2002).

Aynı zamanda "işçilik, malzeme, ekipman ve taşeronlar da dahil olmak üzere inşaat süreci için gerekli temel kaynakların, uygulamasının zamanında ve tahmini bütçe dahilinde ve gerekli şartname ve kaliteye uygun olarak tamamlanması amacıyla yönetilmesi" olarak da tanımlanmaktadır (Yusuf & Yusuf, 2012). Projelerin önemi, her bir proje için beceri, yetenek ve kaynakların bir kombinasyonunu gerektiren, projeleri

tamamlayan şirketlerin gerçek ihtiyaçlarını karşılamasında yatmaktadır ve bu önem, başarısızlık durumunda ortaya çıkan mali duruma bağlı olarak artmaktadır, çünkü 2007 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde BT projelerinin %25'inin başarıyla tamamlandığını, %23'ünün başarısız olduğunu ve %47'sinin belirtilen maliyeti aştığını kanıtlayan bir çalışma yapılmıştır. Ve % 65'i proje süresini aştı ve önemi aşağıdaki noktalarla açıklığa kavuşturulabilir (Dahlan, 1998):

- Küçük bir işletmenin başlangıcı, verimli bir şekilde yönetilen bir projenin başlangıcıdır, çünkü bu projeler iş sağlama konusunda en yetenekli olanlardır.
- Küçük ve orta ölçekli işletmeler, bir şirket gibi büyük şirketlerin ortaya çıkmasının kökenidir.
- Ürünlerin, süreçlerin ve organizasyon yapılarının geliştirilmesi artık geleneksel çalışma yöntemleri ile mümkün değildir.

3.2.1.2 Proje yönetimi boyutları (Al-Obaidi & Al-Fadl, 2010)

Birincisi: Yöntemlerde geliştirme:

Ellili yıllarda kullanılan endüstriyel süreçleri tanımlamak için Gantt şemalarından (Gantt) ilk ağı kullanıma geçir ve büyük ve karmaşık projelerin artmasıyla birlikte, ağların planlama, çizelgeleme ve kontrolde kullanımına iki yöntem geliştirilmiştir, bu da kritik yol yöntemi (CPM) ve yöntem (PERT) yakın zamanda yazılımın geliştirildiği proje yönetiminin bilgisayarlaşmasına ulaşana kadar Karmaşık proje yönetiminde çalışın.

İkincisi: Performans boyutlarındaki gelişme:

Etik ve çevresel standartların yanı sıra geleneksel performans standartlarından (maliyet ve verimlilik) modern performans standartlarına (kalite, esneklik ve müşteri ihtiyaçlarına daha iyi yanıt) geçiştir.

Üçüncüsü: Girişimcilik alanında gelişme:

Projelerin tamamlanmasında küresel rekabet gücü ışığında yüksek derecede bağımsızlık ve esneklik gerektirdikleri için proje yönetimi için en uygun olarak kabul edilen matris, ağ bağlantılı ve kendi kendini yöneten ekip tabanlı organizasyon gibi yeni organizasyon yapılarına , özellikle de proje yöneticileri için zorlu bir nitelik taşıyan yenilikçi projelere geçişin yapıldığı yerler.

Dördüncüsü: Hedeflere Göre Yönetimden Proje Yönetimine Geçiş :

Peter Drucker'ın ortaya çıkardığı hedeflere göre yönetim tarzı, bir zamanlar şirketlerin belirli bir organizasyonel bağlam altında hedeflerine ulaşmalarına yardımcı oldu, ancak zamanla ve daha sonra proje yönetimi tarzına geçişle, çünkü bugün birçok kuruluş, proje yönetimine kör olan mevcut şirketleri kurmaya yönelmelerine neden olan zorluklarla karşı karşıyadır.

3.2.1.3 Proje yönetimi aşamaları

Proje yönetiminin beş temel aşaması vardır ve bunlar aşağıda açıklanmıştır (Project Management Institute, 2000):

1. Tanım: Bu aşamada öncelikle projenin kapsamı, vizyonu ve hedefleri belirlenir ve bunun ışığında çalışma ekibi oluşturulur ve temel sorumluluklar belirlenir.
2. Planlama: Bu aşamada projenin kapsamını detaylandırır, faaliyetleri ve görevleri tanımlar ve gerekli işi, programını ve bütçesini belirler.
3. Dışlama: Proje ekibi, istenen çıktıların elde edilmesini engelleyen sorunları çözdükten sonra, proje hedeflerine ulaşmak amacıyla çalışma ekibi tarafından bir önceki aşamada planlananları uygular.
4. Cntrolling: İzlenen değişikliklere göre zaman planını ve bütçeyi ayarlar, beklenti ve hedefleri ayarlar.
5. Kapanış: Ürün veya hizmetin müşteriye ulaştırılması, sonuçların ve arzu edilen amaca ne ölçüde ulaşıldıklarının değerlendirilmesi ve bu deneyimden dersler çıkarılması, böylece çalışma ekibinin görevinin sona erdirilmesi ve kaynakların serbest bırakılması.

3.2.2 İkinci gereklilik: KOBİ geliştirme stratejileri

1. Savunuculuk Stratejisi

Savunucular istikrarlı bir ortamda faaliyet gösterme eğilimindedirler ve istikrarlı bir ürün ve müşteri seti oluşturmak için toplam pazarın bir kısmını izole etmeye çalışırlar, dar ürün alanlarını/pazarı içeren bir stratejidir ve bu strateji sadık bir konum belirlemeye ve sürdürmeye çalışır.

2. Kazılmış Strateji

Maden arayıcılarının faaliyeti, dış ortamdaki sürekli değişikliklere tepki vermek zorunda oldukları dinamik ve karmaşık bir ortamda çalışmakla karakterize edilir.

Maden arayıcıları piyasayı izler ve ürün ve hizmetleri bulmak için sürekli olarak yeni fırsatlar arar ve bu fırsatlardan etkin bir şekilde yararlanır.

3. Analiz Edilen Strateji

Bu strateji, bu stratejinin fırsatları en üst düzeye çıkarırken aynı zamanda riski en aza indirmeyi amaçladığı iki karşıt stratejinin (savunucu ve araştırmacı) ortasında yer alır ve genellikle potansiyel müşterilerin ilk girişinden sonra yeni bir pazara/ürüne ikinci giren arayıcılar ve savunucular arasında bir ara pozisyon işgal etme eğilimindedir (Hasan, 2020).

4. Duyarlı Strateji

İstikrarsızlık ve tutarlılık ile karakterize edilirler ve rakiplerin yaptıklarına duyarlıdırlar ve bu nedenle çevresel koşullar tarafından zorlanmadıkça ve salınımları, istikrarsızlıkları ve çevreye uygun olmayan tepkilerinin bir sonucu olarak herhangi bir ayarlama yapmazlar, bu da düşük performansla yol açar ve bu nedenle duyarlı kuruluşlar, çevresel koşullara yanıt olarak tutarlı bir davranış modeli sağlamazlar ve bu kuruluşlar, yalnızca bunu farklı bir şekilde tutarsız ve istikrarsız bir şekilde yapmaya zorlandıklarında rekabet durumuna yanıt verirler (Al-Ani, 2002).

Bu nedenle, KOBİ'lerin izleyebileceği farklı stratejiler arasında, bir pazar için sürgün edilmiş bir konumu belirlemeyi amaçlayan savunuculuk stratejisi ve çevresel değişikliklere yanıt veren ve yeni fırsatlardan yararlanmaya çalışan madencilik stratejisi yer alır. Fırsatlardan yararlanma ve riski azaltma arasında denge kurmaya çalışan analitik strateji ve son olarak tutarlı bir davranış modeli olmadan çevresel değişkenlere değişken bir şekilde uyum sağlayan duyarlı strateji vardır.

3.2.3 Üçüncü gereklilik: KOBİ yönetiminin geliştirilmesinde yer alan unsurlar

3.2.3.1 KOBİ yönetiminin etkinliği

1. Çevresel adaptasyon: Kuruluşun değişime verdiği tepki ve onunla yüzleşmek için belirlediği politikalar, özellikle de kuruluşun çevresi ve dış çevresi ile ilişkilerinin değişen yönleridir.
2. Hedeflere Ulaşmak: Etkili bir organizasyon, yeni ve önemli hedeflere ulaşmaya çalışır ve etkinlik, istenen hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı ile ölçülür.
3. Maliyet azaltma: Maliyet düşürme, doğrudan fiyat için rekabet eden, en düşük maliyetin aralarındaki rekabetin ana hedefi haline geldiği ve maliyeti düşürmenin öneminin, üretim maliyetini düşürerek karda artışa yol açtığı,

bunun da sermayelerini artırmaya ve ardından genişlemeler yapabilmeye yol açtığı hedeftir (Hasan, 2020).

3.2.3.2 KOBİ kalite yönetimi (Massey, 2003)

Performans: Müşterinin satın alma kararı verirken güvendiği proje veya ürünün temel özellikleridir.

Görünüm ve estetik: Projenin mühendislik ve estetik tasarımının çekiciliği.

Güvenilirlik: Projenin belirli bir süre içinde hatasız olarak verimli bir şekilde çalışmaya devam etme olasılığı.

Dayanıklılık: Ürünün veya projenin operasyonel ömrünün uzunluğu ve onu çevreleyen tüm değişkenler dikkate alındığında ne kadar zaman beklendiğidir.

Servis Kolaylığı: Projenin veya ürünün onarım ve bakımını yapma olasılığının ve onarım maliyetinin yüksek olduğu süredir, ancak servis projeleri alanında, standartlar aşağıdakiler de dahil olmak üzere biraz farklılık gösterir:

1. İki taraf arasındaki etkileşimli ilişkilerin seviyesini artırmak için hizmet sunum yöntemini birleştirin.
2. Servise kolay erişim .
3. Duyarlılık derecesi ve somut.

3.2.3.3 KOBİ risk yönetimi

Risk yönetimi, **faaliyetlerinden** kaynaklanan risklerin organizasyon üzerindeki potansiyel etkilerini azaltmak, hafifletmek ve kontrol etmek için bir ölçeği planlamak, yönlendirmek ve organize etmekten sorumlu bağımsız bir fonksiyondur ve daha doğru bir ifadeyle risk yönetimini, yönetim politikalarının, prosedürlerinin ve uygulamalarının sistematik olarak uygulanması ve riskin tanımlanması, analiz edilmesi, değerlendirilmesi, ele alınması ve kontrol edilmesi görevi olarak tanımlayabiliriz (Campbell, 2005).

Bu riskleri tespit etmek için risk kategorilerini göz önünde bulundurmakta fayda vardır. İşletmeler finansal risk, güvenlik riskleri, itibar riskleri ve operasyon riskleri gibi risk alanları ile karşılaşabilirler (Al-Douri & Al-Amla, 2007).

3.3 Üçüncü Konu: Gaziantep'te Yemek Hizmetleri Alanında İhtisas Etmiş Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Bölümünün Geliştirilmesi

3.3.1 Birinci gereklilik: gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmeler

3.3.1.1 Gaziantep'teki küçük ve orta ölçekli işletmeler

Gaziantep'teki KOBİ'lerin yönetimi, yerel ekonominin hayati bir parçasıdır. Türkiye'de depremle mücadele ve toparlanmada KOBİ'lerin rolü tartışıldı ve aşağıdakiler de dahil olmak üzere şunları söyledi (Al Halabı, 2022; Büyükbese & Tasdemir, 2014):

1. Yerel ekonomik yapı: Gaziantep'teki yerel ekonomik bağlam, proje yönetimini büyük ölçüde etkiler, çünkü ekonomik yapının anlaşılması daha iyi yönetim kararlarına yol açabilir.
2. Liderlik ve Organizasyon: Canlı bir sanayi şehri olan Gaziantep'teki projeler, sürdürülebilirliği ve gelişimi sağlamak için etkili bir liderlik ve dikkatli bir organizasyon gerektirir.
3. Endüstriyel zorluklar: Proje yönetimi, pazar düzeyinde rekabet edebilmek için üretim organizasyonu ve kalite iyileştirme gibi yerel endüstriyel zorlukları ele almalıdır.
4. Eğitim ve beceri geliştirme: Eğitim ve beceri geliştirmeye odaklanma, işgücü yeteneklerinin artırılmasında ve üretkenliğin artırılmasında önemli bir rol oynar.
5. Pazarlama ve genişleme: Projelerin büyümesini artıran ve pazardaki varlıklarını artıran pazarlama ve yeni pazarlara açılmada etkili stratejiler.
6. Hükümet Girişimleri : Hükümet girişimleri KOBİ'lere desteği teşvik eder ve hükümetle ortaklıklar başarı şansını artırmada rol oynayabilir. Bu bağlamda proje yönetimi, yerel ihtiyaçların ve zorlukların derinlemesine analiz edilmesini ve Gaziantep'teki pazar doğasını ve ekonomik ortamı yansıtan stratejik karar vermeyi gerektirir.

3.3.1.2 Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmeler

Türkiye'de Markets Building ağında toplamın %4,9'unu temsil eden 244 gıda hizmeti şirketi bulunmaktadır. Bu şirketler ağırlıklı olarak İstanbul (%54), Gaziantep (%21) ve Mersin'de (%9) dağılmıştır. Bu şirketler, büyük çoğunluğu mikro işletmeler (%73), ardından küçük işletmeler (%23) ve orta ölçekli işletmeler (%1) olmak üzere

1.950 kişiyi istihdam etmektedir. Bu sektördeki her bir şirkette ortalama 3,7 kişi istihdam edilirken, ağıdaki KOBİ'ler 8,7 tam zamanlı birey istihdam etmektedir. Ortalama olarak tam ve 4.1 yarı zamanlı. Yemek hizmeti şirketlerinin yalnızca %23'ü en az bir tam zamanlı kadın istihdam ederken, bu rakam genel olarak ağı için %36'dır. Yönetim açısından, yemek hizmeti şirketlerinin yalnızca %2.1'inde en az bir kadın direktör bulunurken, genel olarak ağı için bu oran %9.1'dir (Building Markets, 2023).

3.3.2 İkinci gereklilik: gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış kobi'lerin karşılaştığı zorluklar

3.3.2.1 Yönetim ve yönetim zorlukları (Kazım, 2021)

- Başarılı yönetimin önemi: Etkin yönetim, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sorunlarını azaltır, pazardaki devamlılıklarına katkıda bulunur.
- Yönetimsel yetkinlikler: Liderlik ve organizasyon alanındaki yetkinliklerin kaybı, projeyi zorluklara maruz bırakır ve performansını etkiler.
- Eğitim ve kalifikasyonun önemi: Verimlilik ve performansın sürekli iyileştirilmesi, teknik eğitim ve kalifikasyona yatırım yapılmasını gerektirir.
- Sadakat ve aidiyeti teşvik etmek: Projeye bağıllık ve aidiyet duygusu geliştirmek, üstün ve sürdürülebilir performans elde edilmesine katkıda bulunur.
- Pazarlama ve reklamcılığın önemi: Pazarlama ve reklamcılıkta etkili stratejiler projenin başarısını artırır ve müşterileri çeker.
- Endüstriyel güvenlik ve dolandırıcılıkla mücadele: Endüstriyel güvenliğe dikkat edilmesi ve üretim performansının izlenmesi, projeyi dolandırıcılıktan korur ve pazardaki itibarını korur.

3.3.2.2 Mali ve parasal zorluklar (Kazım, 2021)

- Yatırım politikalarının önemi: Kalkınmada başarı, fonları etkin bir şekilde kullanmaya odaklanarak, KOBİ'leri teşvik etmek ve takip etmek için etkili politikalar gerektirir.
- Vergi ve harçların iyileştirilmesi: Ekonomiyi canlandırmak ve projelere aşırı yükler getirmeden teşvikler sağlamak için maliye politikalarını yeniden yönlendirme ihtiyacı.
- Yüksek maliyetlerin zorlukları: KOBİ'ler üzerindeki mali yükü azaltmak için bürokrasiyi azaltma ve iş ortamını iyileştirme ihtiyacı.

- Mali destek ve borç vermenin önemi: Şeffaflık ve etkin kullanımı sağlamak için izleme prosedürleri ile hükümetten veya özel sektörden mali destek ve borç verme ihtiyacı.
- Sürdürülebilir bir mali ve parasal ortamın sağlanması: Sürdürülebilir destek sağlayan ve ulusal ekonominin güçlenmesine katkıda bulunan devlet mali politikalarının, kontrol ve takip prosedürlerini dikkate alarak önemini vurgulamak.

3.3.3 Üçüncü gereklilik: Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin geliştirilmesi

3.3.3.1 KOBİ yönetiminin geliştirilmesinde teknolojinin rolü

Misyonu sadece üretim süreçlerini iyileştirmek değil, aynı zamanda tedarik zincirlerini ve müşteri hizmetleri deneyimini iyileştirmek olan gıda endüstrisi şirketlerinde teknoloji önemli bir rol oynamaktadır. Otomasyon ve robotik teknolojileri sayesinde üretkenlik artırılır ve insan maliyetleri ve hataları azaltılır. Gelişmiş teknolojiler ayrıca emtia yönetimi, envanter ve ürün takibi yoluyla tedarik zincirlerini güçlendirerek hammaddelerin zamanında temin edilmesini sağlar. Akıllı müşteri hizmetleri teknolojileri kullanılarak müşteri deneyimi iyileştirilebilir ve ihtiyaçları daha iyi karşılanabilir (Dalati, 2023).

Gıda hizmeti sektörü, özellikle KOBİ'ler, dijital teknolojileri benimsemede zorluklarla karşı karşıyadır ancak iyileştirme için alan vardır. Teknolojiyi entegre etmek, KOBİ'lerin değişen pazar eğilimlerine uyum sağlamasına, pazarlama stratejilerini geliştirmesine ve daha geniş bir müşteri tabanı çekmesine yardımcı olabilir. Dijital pazarlama ve üçüncü taraf platformları, işletmeleri tanıtmak için giderek daha önemli hale gelirken, düzenleyici engeller ve düşük kar marjları gibi sorunlar birçok kuruluş için önemli engeller olmaya devam etmektedir. (John, 2021)

Ayrıca, fast food paketleme çözümlerinin rolü KOBİ'lerin imajını şekillendirmede ve ürünlerinin itibarını artırmada hayati öneme sahiptir. Etkili paketleme yalnızca tüketicinin dikkatini çekmekle kalmaz, aynı zamanda algılarını ve beklentilerini de etkiler (Elliott, et al., 2013; McDaniel & Baker, 1997).

3.3.3.2 Mali desteğin gıda hizmetleri alanında küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin etkinliği üzerindeki etkisi

Türk hükümeti, tarım ve hayvancılık sektörlerinde yatırımcıları desteklemek için IPARD Programı gibi destek programları aracılığıyla teşviklerde bulunmaktadır. Bu program, Türkiye gibi aday ülkelerin AB politikalarına uyum sağlamasını amaçlamaktadır. Program, arazi değeri hariç bu sektörlerdeki yatırım maliyetlerinin %50'sinden fazlasını kapsayan mali destek sunmakta ve tarımsal tesislerde atık yönetimi için ek %10 tahsis etmektedir. Hükümet, bu programa 2020 yılında 14,8 milyar Türk lirası ayırmıştır. Destek programları bölgeye göre değişiklik göstermekte olup, her projeye göre yardım miktarı ayarlanmaktadır. Ayrıca, yabancı yatırımcıların Türkiye'de tarım arazisi satın almasına, projelerinin 30 hektarı geçmemesi ve bakanlıktan lisans alması koşuluyla izin verilmektedir. (TKDK, 2023).

3.3.3.3 KOBİ'leri desteklemek için gıda hizmeti endüstrisinde istihdam becerileri geliştirmek ve kapasite oluşturmak

Rekabetin yüksek olduğu gıda hizmeti alanında küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemek için şirketler mükemmellik için yenilik yapmaya ve yaratmaya çalışırlar. Bu çabalar için şirketlerin ihtiyaç ve gereksinimlerine özgü konularda eğitim kursları sağlanır. Building Markets gibi kuruluşlar, Türkiye'deki küçük işletmelerin kapasitelerini artırmak için veri odaklı bir yaklaşım kullanır ve onları yerel, bölgesel ve küresel pazarlarla bağlantılandırır. İş modelleri, özellikle kaliteli işlere en çok ihtiyaç duyulan alanlarda küresel istihdamın %70'inden fazlasını oluşturan küçük işletme sahiplerini güçlendirmeye odaklanır. Kadınlar ve mülteciler de dahil olmak üzere savunmasız gruplar için 75.000'den fazla iş yaratılmasına yardımcı oldular (Buildingmarkets, 2024).

4 DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAHA ÇALIŞMASI

4.1 İlk Konu: Uygulamalı Çalışma İçin Metodolojik Çerçeve

4.1.1 İlk gereklilik: müfredat ve çalışmanın sınırları

4.1.1.1 Çalışma metodolojisi

Öğretim programları, çalışma konusuna göre değişir ve olayları anlamak ve güçlü kanıtlarla desteklenen sonuçlara ulaşmak amacıyla derinlemesine araştırmak ve analiz etmek için kullanılır. Bu çalışmada prosedürleri, kullanılan en ünlü araştırma yöntemlerinden biri olan, gerekli bilgilerin doğru ve ayrıntılı bilgisinin elde edildiği ve sunulan soruna çözümlerin sağlandığı tanımlayıcı analitik yaklaşıma dayanmaktadır.

4.1.1.2 Saha çalışmasının kapsamı ve sınırları

Bu çalışmanın alanları üç alanda tanımlanabilir:

- **İnsan alanı:** Bu çalışma, gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış projelerde çeşitli rütbelerde 317 işçiye uygulanmıştır.
- **Mekansal alan:** Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmeler.

4.1.2 İkinci gereklilik: evren ve örneklem

4.1.2.1 Evren

Araştırmanın evreni , anketörlerin rastgele bir şekilde elektronik olarak dağıtıldığı ve analize uygun 317 adet elektronik anketin geri alındığı bilimsel bir araştırmanın hazırlanması çerçevesinde, alt sorulara verilen yanıtlara ulaşmak ve çalışmanın hipotezlerini reddetmek veya doğrulamak amacıyla istatistiksel analiz programı Spss versiyon 24 kullanılarak oluşturulmuştur.

4.1.2.2 Örneklem

Çalışma örnekleme, başta işçiler olmak üzere yemek servisi ve modern teknolojiye destek alanında uzmanlaşmış girişimcilerden oluştuğu için, sayılarının çokluğu nedeniyle çalışma popülasyonunun tüm üyeleri üzerinde çalışmanın yürütülmesi mümkün değilse, topluluk örnekleminin seçilmesi gerekmektedir dışarıya Bu kategori, elektronik anketlerin bir şekilde dağıtıldığı çalışmamızın konusu hakkındaki bakış açılarını öğrenmek için hedeflenmiştir Rastgele vardır Alt sorulara cevaplara ulaşmak, çalışmanın hipotezlerini ve ortaya çıkan problemi reddetmek veya doğrulamak amacıyla analiz için geçerli toplam 317 anket alınmıştır.

4.1.3 Üçüncü gereklilik: saha çalışması araçları

4.1.3.1 Anket

Anket, belirli bir konu veya durum hakkında halkın görüşleri ve eğilimleri ile ilgili gerçekler, bilgi edinmenin yaygın olarak kullanılan yollarından biridir ve anket, bir toplum grubuna (örneklem), posta yoluyla veya elden dağıtılan veya gazetelerde yayınlanabilen bir soru tablosundan oluşur Veya TV Ya da onlara cevap vermeleri ve araştırmacıya geri göndermeleri istenen ve amacın sadece izlenimler ve marjinal görüşler değil, gerçek veriler elde etmek olduğu internert (Bahri & Harnoush, 2019).

Çalışmamızdaki özelleştirilmiş anket aşağıdaki gibi yapılandırılmıştır:

Anketin başında, konu hakkında genel bir fikir vermek için değişkenlerin her birine giriş niteliğinde bir genel bakış yer verilmiş ve ankette ayrıca aşağıdaki şekilde hazırlandığı için konunun yaklaşımına göre düzenlenmiş bir dizi soru da yer almıştır:

- Araştırma konumuzla ilgili önceki çalışmaları görüntüleyin.
- Ön anket hazırlamak ve bunu hem danışman öğretim üyesine hem de hakemli öğretim üyelerine sunmak, Anketi son haliyle elektronik ortamda hazırlamak ve yayınlamak.

4.1.3.2 Veri toplama için istatistiksel aracın tutarlılığı ve güvenilirliği (anket)

İstatistiksel aracın kararlılığı ve doğruluğu, herhangi bir istatistiksel araştırmanın en önemli temellerinden biridir, çünkü bu, soruların kararlılığını ve ana örneklemin seçilen örneğinin temsilinin kapsamını gösterir ve ayrıca anketin kararlılığının, anketi aynı topluluktan başka bir örneğe ve örneğin aynı koşullarına yeniden dağıtırsak, birinci

ve ikinci deneydeki yanıtlayanlar arasındaki cevapların yakın olacağı ve sonuçların kararlılık katsayısına eşit bir olasılıkla eşit olacağı anlamına gelir.

1. Birincisi: Cronbach alfa katsayısı ile

Alfa Crowe katsayısı Cronbach alfa aracılığıyla istatistiksel aracın kararlılığını hesaplamanın en ünlü yöntemlerinden biri ve anketin kararlılığı, araştırmacı tarafından toplanan anketlerdeki sorulara verilen cevapların kararlılığı anlamına gelir, bu nedenle bilim adamları tarafından önerilen değer en az %50 ila % 70 arasındadır

2. Ayrıca şunlara sahibiz: Anket stabilitesinin yarım hash yöntemi ile hesaplanması:

Yarı segmentasyon yöntemi, anket sorularının eşit veya eşit olmayan sayıda iki gruba bölünmesine ve daha sonra iki grup arasındaki korelasyon katsayısının Pearson testi ile hesaplanmasına dayanır ve daha sonra korelasyon katsayısı denklem (Siberman-Brown) ile düzeltilir.

- Söz konusu örneğin tanımı: Söz konusu örneğin tanımı ile kastedilen, yanıtlayanların tanımı olarak frekans tablolarının ve grafiklerinin kullanılmasıdır.
- Varyans ve varyasyon katsayısı: Varyasyon ve varyans katsayısının yanı sıra aritmetik ortalamalarda temsil edilen istatistiksel dağılım araçlarından birinin kullanılması yoluyla ve istatistiksel dağılım araçlarının kullanılmasından, örnek ve cevabı hakkında daha fazla bilgi edinmek ve cevapların yanıtlayanlar arasında ne ölçüde farklılık gösterdiğini bilmek veya yakınsamak umulmaktadır.
- Korelasyon katsayısı: İki nicel değişken arasında istatistiksel bir test olan Pearson testinin kullanılması yoluyla, araştırma eksenleri arasındaki korelasyon katsayısı ile bu korelasyonun istatistiksel anlamlılığını elde etmek için kullanılması umulmaktadır.
- Regresyon testi: Regresyon testi, Anova testi aracılığıyla yapılır ve bu test aracılığıyla elde edilen sonuçlar, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilediği anlamına gelir, bu nedenle bu test aracılığıyla araştırma eksenleri arasındaki etkiyi bilebiliriz.

4.2 İkinci Konu: Saha Çalışmasının Metodolojik Çerçevesi

4.2.1 İlk gereklilik: anket verilerinin analizi

1. Hakemlerin Onayı:

Anketin dağıtılması sürecine başlamadan önce, anket ilk olarak Türkiye'de Gaziantep Üniversitesi'nde öğretim üyesi olan ve Gaziantep Üniversitesi İktisat Fakültesi Dekan Yardımcısı olan danışman profesör Dr. Saleh Al-Mashi'ye ve yine Mardin Ertaklo Üniversitesi düzeyinde öğretim üyesi olan Dr. Salahuddin Hamad'a sunulmuştur.

2. Elektronik anketin yayınlanması sırasında araştırmada karşılaşılan zorluklar:

- Anketin örneğe etkili bir şekilde ulaştığından emin olun.
- Gönderinin başında yeterli yanıt alın.
- Analizin başında doğru sonuçlar elde edin.

4.2.2 İkinci gereklilik: veri toplama için istatistiksel aracın (anket) istikrarı ve geçerliliği

4.2.2.1 Cronbach's alfa

- ❖ Anketin kararlılığının Cronbach's Alfa katsayısı ile ölçülmesi

Tablo 4.1. Alfa Katsayısı

Anketin doğrulanması	Cronbach's Alfa	Madde sayısı	Test edilen varyantlar
0.908	0.825	25	Anket

Kaynak: Program Çıktıları SPSS (İngilizce) v.24.

Bu sonuçlar sayesinde, anketin genel kararlılık katsayısının değerinin **0.825'e eşit olduğunu ve** bunun çok yüksek bir değer olduğunu ve bunun anket sorularının oldukça sabit olduğunu, yani anketin aynı popülasyondan ve ilk örnekleme aynı büyüklükteki başka bir örneğe yeniden dağıtılması durumunda, %82,5 olacağını not ediyoruz. Sonuçlar yakın olacaktır, buna ek olarak anketin geçerliliği %91 oranında çok yüksektir, bu da örneklemin topluluğu doğru bir şekilde temsil ettiği anlamına gelir.

4.2.2.2 Bölü-Yarı

❖ İkincisi: Yarı segmentasyon yöntemiyle bir anketin kararlılığı

Tablo 4.2. Bölü-Yarı

Kararlılık katsayısı Cronbach's Alfa	Bölüm I	Alpha Crowe Nabach'ın Değeri	0.730
		Paragraf sayısı	13bir
	Bölüm II	Alpha Crowe Nabach'ın Değeri	0.756
		Paragraf sayısı	12b
	Toplam paragraf sayısı		25
İlk kısım ile ikinci kısım arasındaki bağlantı			0.531
Spreman Brown Katsayısı		ISO uzunluğu	0.694
		Eşit olmayan uzunluk	0.694
Guttman Katsayısı			0.692

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

İki bölüm için aşağıdaki gibi istatistiksel sonuçlara sahibiz:

Tablo 4.3. Kısmi ara sınav istatistikleri

	Feribot sayısı	Aritmetik ortalama	Karşıtlık	Standart sapma
Bölüm I	13bir	51.96	19.313	4.395
Bölüm II	12b	48.59	16.153	4.019
İkisi bir arada	25	100.55	54.229	7.364

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Yukarıdaki iki tablo aracılığıyla, anketin paragraflarının bölündüğünü fark ediyoruz (25 ifadesi), böylece her parça B 13 A cümlesi ve diğer kısım B 12 ifade, alfa katsayısı aracılığıyla Karga Nabach Birinci kısım ve ikinci kısım için, eşit olmadıklarını, ayrıca birinci kısımdaki varyasyon katsayısının Tablo No'lu ikinci kısımdaki varyans katsayısına eşit olmadığını not ediyoruz. 3.4 Bizi Guttman katsayısı ile çalışmaya davet eden şey budur, bu yüzden anketteki soruların yarı segmentasyon yöntemindeki kararlılığının şu şekilde olduğunu söylüyoruz: 0.692 Sabittir istenildiği gibi.

4.2.3 Üçüncü gereklilik: örnek açıklama

4.2.3.1 Proje

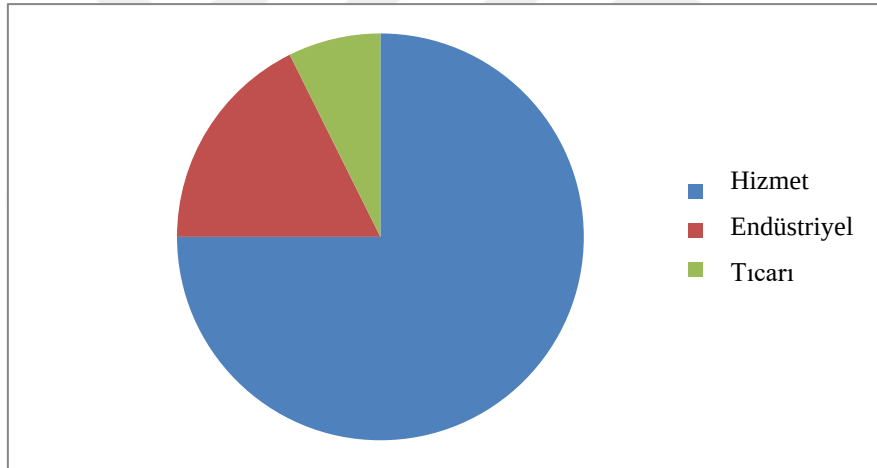
- Proje Faaliyet Sektörü

Tablo 4.4. Proje faaliyeti sektör değişkeninin oluşumları

Sektör	Frekans	Yüzde
Hizmet	102	44.2%
endüstriyel	24	10.4%
Ticari	10	45.5%

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Bu rakam sayesinde, sorgulanan örnekleme hakim çoğunluğun %45,5 ile ticari sektör olduğu, hizmet sektörüne kıyasla 317'den %44,2 ile sanayi sektörünün, sanayi sektörünün ise %10,4 ile düşük yüzde olduğu açıktır ve bu da bize projelerin çoğunluğunun ticari ve hizmetler arasında farklılık gösterdiğini göstermektedir.



Şekil 4.1. Cinsiyet değişkeninin grafiği

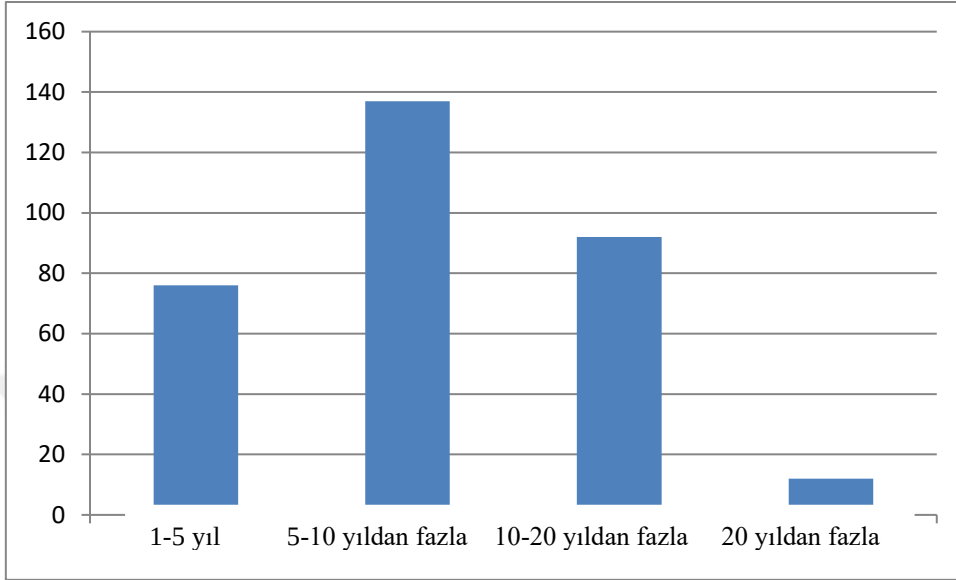
- Proje Yaşı

Tablo 4.5. Proje ömrü değişken oluşumları

Madde	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	76	%24
5-10 yıldan fazla	137	%43,2
10-20 yıldan fazla	92	%29
20 yıldan fazla	12	%3,8
Toplam	317	100%

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Bu rakam sayesinde, sorgulanan örneklemdaki hakim çoğunluğun 317 görüntülemekten %43,2 oranında 5-10 yaşından büyük olduğu, en düşük grubun ise %3,8 ile 20 yaşın üzerinde olduğu açıktır, bu da bize küçük ve orta ölçekli işletmelerin çoğunluğunun yeni kurulan projeler olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.2. Proje ömrü değişken grafiği

Kaynak: Excel çıktısı.

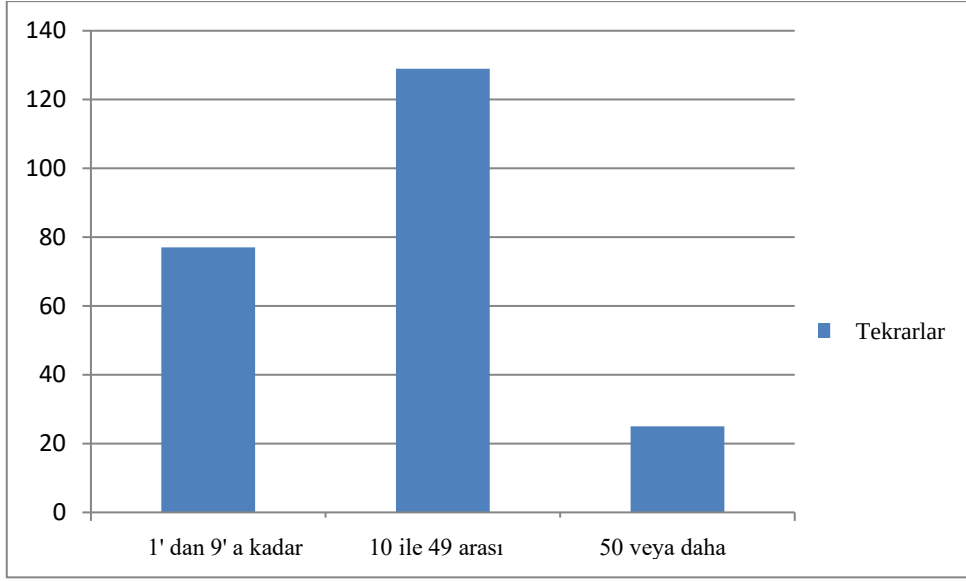
- Çalışan sayısı değişkenleri

Tablo 4.6. Çalışan sayısı değişkeninin sıklığı

	Frekans	Yüzde
1'den 9'a kadar	77	33.3. %
10 ile 49 arası	129	%55,8
50 veya daha fazla	25	%10.8

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Bu rakam sayesinde, sorgulanan örneklemdaki hakim çoğunluğun, küçük projeler olan 10 ila 49 arası çalışanı olan projeler (%55,8) olduğu açıktır.



Şekil 4.3. Çalışan sayısı rakamı

Kaynak: Excel çıktısı.

4.2.3.2 Kişisel veri

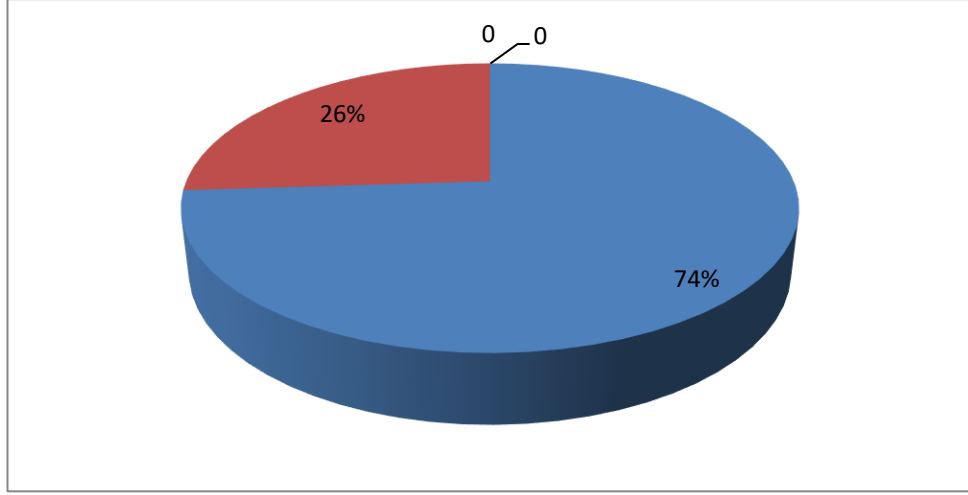
- Cinsiyet:

Tablo 4.7. Cinsiyet değişkeni tekrarları

Madde	Frekans	Yüzde
erkek	148	74%
Dişi	53	26%
Toplam	317	100%

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Bu rakam sayesinde, sorgulanan örneklemdaki hakim çoğunluğun, kadınlar için %26'ya kıyasla 317 görüntülemenden % 74 ile erkek kategorisi olduğu açıktır.



Şekil 4.4. Cinsiyet değişkeninin grafiği

Kaynak: Excel çıktısı.

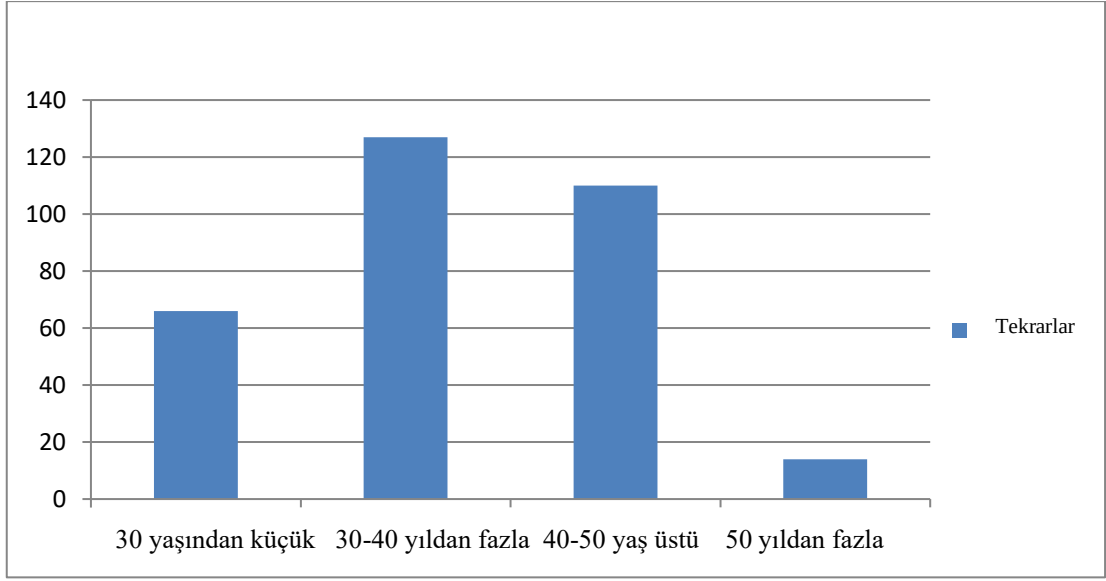
- Yaş:

Tablo 4.8. Yaş değişkeni kopyaları

Yaş	Frekans	Yüzde
30 yaşından küçük	66	20.8%
30-40 yıldan fazla	127	40%
40-50 yaş üstü	110	34.7%
50 yıldan fazla	14	4.5 %
Toplam	317	100%

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Bu grafik sayesinde, 30 yaşından 40 yaşına kadar olan yaş grubunun %40 oranında aynı çoğunlukta olması nedeniyle örneklemin yaş grupları değişkenine göre dağıldığı açıktır ve bu, projelerin çoğunluğunun gençlik kategorisinden çalışanlara sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.5. Yaş değişkeni grafiği

Kaynak: Excel çıktısı.

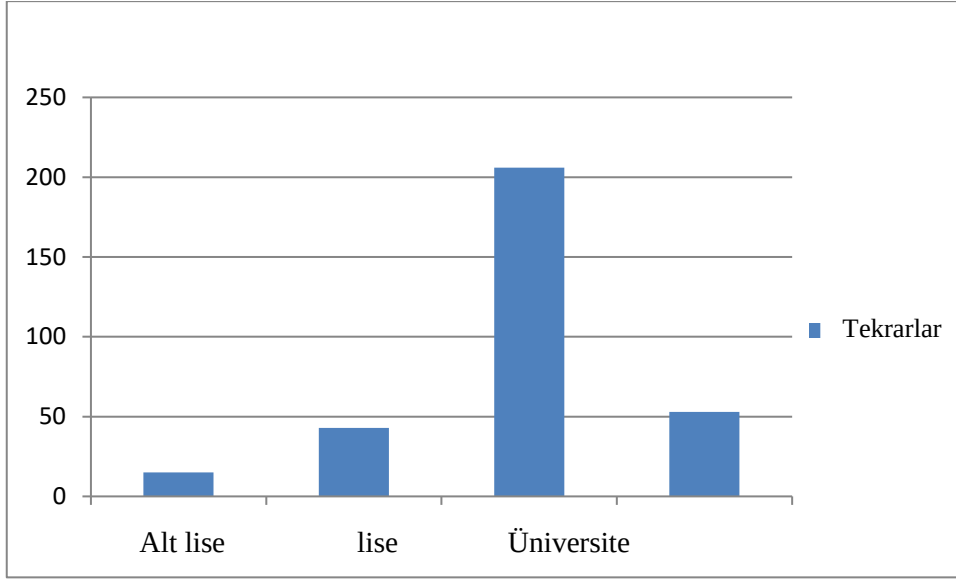
- Eğitim düzeyi:

Tablo 4.9. Eğitim düzeyi değişken yinelenmeleri

Eğitim seviyesi	Yinelenen	Yüzde
Alt Lise	15	%4,7
Lise	43	%13,6
Üniversite	206	%65
Lisansüstü	53	%16,7
Toplam	317	% 100

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Bu grafik sayesinde, üniversite kategorisinin %65 oranında çoğunlukta olması nedeniyle örneklemin kategoriler ve eğitim düzeyi değişkenine göre dağıldığı açıktır ve bu, girişimcilerin yüksek eğitim seviyeleri ve çalışma ve uyum sağlama yetenekleri nedeniyle istihdam için üniversite diplomasına sahip kişilere güvendiklerini göstermektedir.



Şekil 4.6. Eğitim düzeyi değişkeninin grafiği

Kaynak: Excel çıktısı.

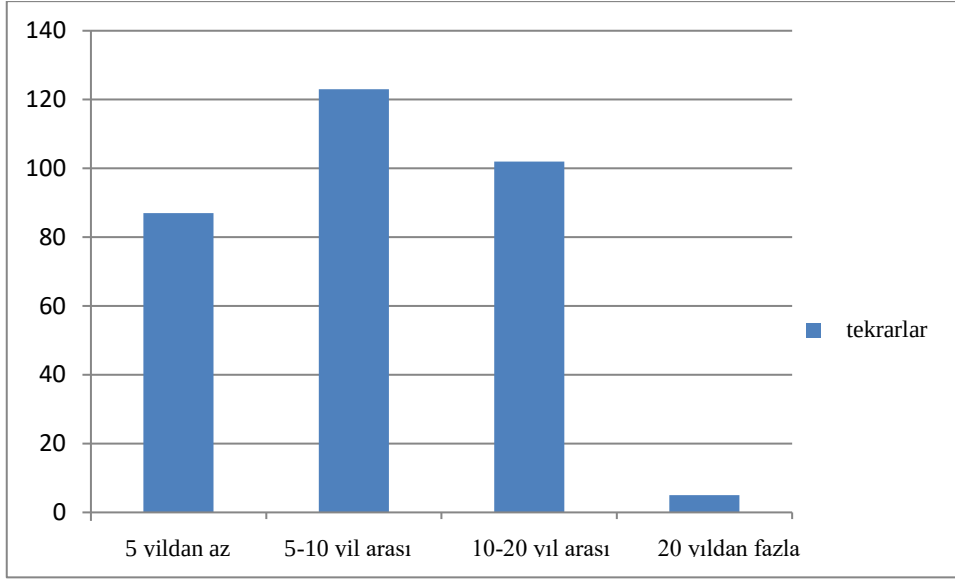
- Deneyim:

Tablo 4.10. Değişken yinelenmeleri deneyimleyin

Deneyim	Frekans	Yüzde
5 yıldan az	87	27.4%
5-10 yıl arası	123	38.8%
10-20 yıl arası	102	32.2%
20 yıldan fazla	5	1.6%
Toplam	317	100%

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Bu grafik üzerinden, 5-10 yıl arasındaki deneyimin %38,8 ile çoğunlukta olması nedeniyle örneklemin deneyim değişkenine göre dağıldığı açıktır ve projelerin çoğunluğunun orta ve yetersiz deneyime sahip çalışanlar içermesi olarak açıkladığımız şey budur.



Şekil 4.7. Deneyim değişkeninin grafiği

Kaynak: Excel çıktısı.

4.2.4 Dördüncü gereklilik: varyans ve varyasyon katsayısı

- Muhatabın sorularına verilen cevapların frekanslarını analiz edin ve cevapların dağılımını varyans ve varyasyon oranı yoluyla analiz edin.

1. İnsan Sermayesi Verimliliği

Tablo 4.11. Beşeri sermaye sorularına verilen yanıtların sıklığı

Soru	Cevap	Frekans	Yüzde
İnsan sermayesi, organizasyonumuzdaki üretken faaliyetin özü mü?	Kesinlikle katılmıyorum	0	0.0%
	Tartışmak	1	0.3%
	nötr	16	4.7%
	Kabul Ediyorum	159	50.3%
	Kesinlikle katılıyorum	141	44.7%
	Toplam	317	100,00%
Kuruluş, çalışanları işlerini yaparken sürekli olarak değerlendiriyor mu?	Kesinlikle katılmıyorum	1	0.3%
	Tartışmak	7	%2,2
	nötr	30	%9,5
	Kabul Ediyorum	231	%72,9
	Kesinlikle katılıyorum	48	15,1 %
	Toplam	317	100,00%
Kuruluşumuz kendi ilkelerine göre çalışan bir organizasyon kültürüne sahip mi?	Kesinlikle katılmıyorum	1	0.3%
	Tartışmak	7	2.2%

	nötr	40	12.6%
	Kabul Ediyorum	217	68.5%
	Kesinlikle katılıyorum	52	16.4%
	Toplam	317	100,00%
Alınan eğitim, işteki verimliliğinizi artırmak için bilimsel ve mesleki ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?	Kesinlikle katılmıyorum	0	0,0%
	Tartışmak	5	1.16%
	nötr	29	9.1%
	Kabul Ediyorum	229	72.2%
	Kesinlikle katılıyorum	54	17%
	Toplam	317	100,00%
Eğitim, çalışanların finansal ve maddi kaynakları en iyi şekilde kullanabilmelerine katkıda bulunur mu?	Kesinlikle katılmıyorum	1	0.3%
	Tartışmak	4	1.3%
	nötr	24	7.6%
	Kabul Ediyorum	193	60.9%
	Kesinlikle katılıyorum	95	30%
	Toplam	317	100,00%
Kuruluş, eğitim programlarına katılan personeli değerlendiriyor ve yeteneklerinin ve pratik becerilerinin ne ölçüde geliştiğini belirliyor mu?	Kesinlikle katılmıyorum	2	0.6%
	Tartışmak	4	1.3%
	nötr	27	8.5%
	Kabul Ediyorum	215	67.8%
	Kesinlikle katılıyorum	69	21.8%
	Toplam	317	100,00%
Örgütün yönetimi, iş için gerekli bilimsel becerileri edinmenin temeli olarak sürekli eğitime dayanıyor mu?	Kesinlikle katılmıyorum	0	0.0%
	Tartışmak	6	1.9%
	nötr	37	11.7%
	Kabul Ediyorum	208	65.6%
	Kesinlikle katılıyorum	66	20.8%
	Toplam	317	100,00%
Performansın iyileştirilmesini ve kuruluşun size sağladığı verimliliğin yükseltilmesini etkileyen faktörler arasında modern teknoloji de var mı ?	Kesinlikle katılmıyorum	2	0.6%
	Tartışmak	5	1.5%
	nötr	28	8.8%
	Kabul Ediyorum	206	65%
	Kesinlikle katılıyorum	76	24%
	Toplam	317	100,00%
	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0.0

Organizasyon tarafından sağlanan modern teknolojiler, iş bağlamında karar verme ve problem çözme yeteneklerinizi geliştirmenize katkıda bulunuyor mu?	Tartışmak	6	%1,9
	nötr	24	%7,6
	Kabul Ediyorum	219	69,1%
	Kesinlikle katılıyorum	68	%21,5
	Toplam	317	100,00%
Kuruluş tarafından sağlanan finansal teşvikler ve ödüller, bir birey olarak katkılarınızı ve performansınızı yeterli ve adil bir şekilde yansıtıyor mu?	Kesinlikle katılmıyorum	2	%0,6
	Tartışmak	10	%3,2
	nötr	38	%12
	Kabul Ediyorum	214	%67,7
	Kesinlikle katılıyorum	52	%16,5
Sürekli eğitim, bireylerin verimliliklerini artırmalarına yardımcı olur, bu da kuruluşların performansının gelişmesine katkıda bulunur ?	Toplam	317	100,00%
	Kesinlikle katılmıyorum	1	%0,3
	Tartışmak	6	%1,9
	nötr	34	%10,7
	Kabul Ediyorum	202	%63,7
Kuruluşun büyümesindeki yavaşlama, finansal zorluklardan ve personeli için finansal destek eksikliğinden mi kaynaklanıyor?	Kesinlikle katılıyorum	74	%23,3
	Toplam	317	100,00%
	Kesinlikle katılmıyorum	7	2,2 %
	Tartışmak	8	%2,6
	nötr	40	%12,6
Devam eden eğitim, teknolojiye yatırım ve sürdürülebilir finansal destek, FAO'nun insan sermayesini geliştirmeye ve güçlendirmeye yardımcı olabilir mi?	Kabul Ediyorum	182	%57,4
	Kesinlikle katılıyorum	84	26,5 %
	Toplam	317	100,00%
	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	20	%6,3
	nötr	33	%10,4
	Kabul Ediyorum	223	%70,3
	Kesinlikle katılıyorum	40	%12,6
	Toplam	317	100,00%

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

Anket eksenlerinin cevaplarının analizi yoluyla, her paragraf için ağırlıklı aritmetik ortalama aracılığıyla aşağıdaki sonuçları elde ettik ve ikincisi, bu paragrafta verilen tüm cevapların toplanması ve anket sayısına bölünmesiyle hesaplandı, her paragraf için, bu paragrafı cevaplamak için genel eğilimi temsil eden her soru için ortalama bir cevap görüyoruz.

Varyansa gelince, "dağılım" araçlarından biridir, çünkü varyansın değeri, cevapların ağırlıklı aritmetik ortalama ne kadar uzakta olduğunu temsil eder, böylece varyansın değeri ne kadar büyükse, cevaplardaki fark o kadar büyük olur, ancak varyansın değeri küçükse, ağırlıklı aritmetik ortalama ile cevapların geri kalanı arasında önemli bir fark yoktur.

- İnsan Sermayesi Verimliliği ekseninin varyansı ve varyasyon katsayısı

Tablo 4.12. Sorulara verilen cevaplar ve çıkarımları

Cevapların ağırlıklı aritmetik ortalaması	Yön	Kabul Seviyesi
1 ile 1,79 arasında	Kesinlikle katılmıyorum	Kesinlikle kabul edilemez
1,8 ile 2,59 arasında	Tartışmak	Kabul edilemez
2,6 ile 3,39 arasında	nötr	Orta
3,4 ile 4,19 arasında	Kabul Ediyorum	Kabul edilebilir
4,2 ile 5 arasında	Kesinlikle katılıyorum	Son derece kabul edilebilir

Likert ölçeği kullanıldığından, yukarıdaki tablodaki ortalamalar arasındaki aralık, Likert ölçeği en büyük ağırlığı ile en küçük ağırlık arasındaki fark hesaplanarak ($5-1=4$) ve ardından sonucun en büyük ağırlığa bölünmesiyle ($4/5=0.8$) hesaplanmıştır.

Tablo 4.13. Beşeri sermaye ekseninin cevaplarının yönünü tatlandırmak

Madde	Aritmetik ortalama	Karşıtlık	Yön	Kabul Seviyesi	Standart sapma	Varyasyon katsayısı
Soru 1	4.2	0.35	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.592	%14
Soru 2	3.99	0.485	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.696	%17
Soru 3	3.96	0.503	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.709	%18
Soru 4	4.01	0.37	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.608	%15
Soru 5	4.1	0.44	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.663	%16
Soru 6	4.06	0.536	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.732	%18
Soru 7	4.02	0.47	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.685	%17
Soru 8	3.98	0.52	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.721	%18
Soru 9	4.02	0.404	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.636	%16

Soru 10	3.97	0.474	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.688	%17
Soru 11	3.92	0.538	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.733	%19
Soru 12	3.9	0.584	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.764	20%
Soru 13	3.85	0.631			0.794	21%

Yukarıdaki tablo aracılığıyla, eksenin cevaplarının analizi, beşeri sermayenin verimliliği ve her paragraf için ağırlıklı aritmetik ortalama ile açıktır, tüm paragrafların cevap düzeyinde kabul edilebilir olduğunu, yani cevapların genel eğiliminin "Tamam" olduğunu ve varyans ile ilgili olarak, aşağıdaki ölçeği karşılaştırarak (paragraftaki varyans değeri 0,5'ten küçük, fikir birliği vardır, 0,5'in üzerinde görüş farkı vardır) Ankete katılanların çoğunun her paragrafta verdiği cevaplar ile ortalama cevap arasında görüş farkı olduğunu not ediyoruz. Aynı paragraf.

2. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yönetiminin Geliştirilmesi

Tablo 4.14. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetimi'nin sorularına verilen cevapların kopyaları

Soru	Cevap	Frekans	Yüzde
Teknoloji, gıda hizmeti sektöründe KOBİ yönetimini iyileştirebilir mi?	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	4	%1,2
	nötr	19	%6
	Kabul Ediyorum	181	%54,1
	Kesinlikle katılıyorum	113	%35,6
	Toplam	317	100,00%
Gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerinizin yönetiminde elde etmek için çalışanların performans düzeyi çok önemlidir .	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	3	%0,9
	nötr	31	%9,8
	Kabul Ediyorum	168	%53
	Kesinlikle katılıyorum	115	%36,3
	Toplam	317	100,00%
KOBİ'lerin başarısı ve gelişimi için ekip üyelerini dikkatli bir şekilde seçmek çok mu önemli ?	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	4	%1,3
	nötr	28	%8,8
	Kabul Ediyorum	165	%52,1
	Kesinlikle katılıyorum	120	%37,9

	Toplam	317	100,00%
Çalışmadaki projelerin ilerleyişi hakkında periyodik ayrıntılı raporlar sunmak?	Kesinlikle katılmıyorum	3	%0,9
	Tartışmak	6	%2,2
	nötr	24	%7,6
	Kabul Ediyorum	191	%60,3
	Kesinlikle katılıyorum	93	%29,3
	Toplam	317	100,00%
Proje yönetimi geliştirme ve başarısı bağlamında yönetsel, entelektüel ve teknik becerilere hakim olmak gerekli midir?	Kesinlikle katılmıyorum	1	%0,3
	Tartışmak	5	%1,6
	nötr	28	%8,8
	Kabul Ediyorum	206	%65
	Kesinlikle katılıyorum	77	%24,3
	Toplam	317	100,00%
6. Yiyecek ve içecek sektöründe proje yönetiminin verimliliğini artırmada finansal destek önemli bir rol oynuyor mu ?	Kesinlikle katılmıyorum	0	2,04%
	Tartışmak	4	%1,3
	nötr	23	%7,3
	Kabul Ediyorum	199	%62,8
	Kesinlikle katılıyorum	91	%28,7
	Toplam	317	100,00%
7. Gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmeler ülke ekonomilerini ve büyümelerini önemli ölçüde etkilemektedir ?	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	9	%2,8
	nötr	22	%6,9
	Kabul Ediyorum	193	%60,9
	Kesinlikle katılıyorum	93	%29,3
	Toplam	317	100,00%
8. Ekip üyeleri arasında etkili etkileşim ve değişiklikleri teşvik etme yeteneği, proje yönetimi yetkinliklerinin önemli bir parçası mıdır?	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	3	%0,9
	nötr	12	%3,8
	Kabul Ediyorum	221	%69,7
	Kesinlikle katılıyorum	81	%25,6
	Toplam	317	100,00%
9. Proje birimleri arasındaki iletişim ve koordinasyonu geliştirmek için modern teknolojilerin kullanılması, gıda hizmetleri alanındaki küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetimini geliştirir mi?	Kesinlikle katılmıyorum	2	%0,3
	Tartışmak	2	%0,6
	nötr	20	%6,3
	Kabul Ediyorum	220	%69,4
	Kesinlikle katılıyorum	73	%23
	Toplam	317	100,00%

10. Teknoloji ve inovasyon, KOBİ'lerin gıda hizmetleri alanındaki performanslarının artırılmasında rol oynuyor mu?	Kesinlikle katılmıyorum	1	%0,3
	Tartışmak	0	%0,0
	nötr	20	%6,3
	Kabul Ediyorum	208	%65,6
	Kesinlikle katılıyorum	88	%27,8
	Toplam	317	100,00%
11. KOBİ'lerin gıda hizmetlerindeki üstünlüğü, çevresel ve ekonomik zorluklara uyum sağlama yeteneğine bağlıdır?	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	5	%1,6
	nötr	28	%8,8
	Kabul Ediyorum	199	%62,8
	Kesinlikle katılıyorum	85	%26,8
	Toplam	317	100,00%
12. Yemek hizmeti endüstrisinde beceri ve yeteneklerin geliştirilmesini teşvik eden stratejilere güvenilmeli mi?	Kesinlikle katılmıyorum	0	%0,0
	Tartışmak	5	%1,6
	nötr	26	9,18%
	Kabul Ediyorum	216	%68,1
	Kesinlikle katılıyorum	70	%22,1
	Toplam	317	100,00%

Kaynak: SPSS v.24 çıktıları.

- Eksenin varyansı ve varyasyon katsayısı KOBİ yönetimi gelişimi

Tablo 4.15. Anket cevapları ve etkileri

Cevapların ağırlıklı aritmetik ortalaması	Yön	Kabul Seviyesi
1 ile 1,79 arasında	Tamamen katılmıyorum.	Kesinlikle kabul edilemez
1,8 ile 2,59 arasında	Tartışmak	Kabul edilemez
2,6 ile 3,39 arasında	nötr	Orta
3,4 ile 4,19 arasında	Kabul Ediyorum	Kabul edilebilir
4,2 ile 5 arasında	Tamamen tamam	Tamamen Kabul Edilebilir

Likert ölçeği kullanıldığından, yukarıdaki tablodaki ortalamalar arasındaki aralık, Likert ölçeği en büyük ağırlığı ile en küçük ağırlık arasındaki fark hesaplanarak ($5-1=4$) ve ardından sonucun en büyük ağırlığa bölünmesiyle ($4/5=0.8$) hesaplanmıştır.

Anket eksenlerinin cevaplarının analizi yoluyla, her paragraf için ağırlıklı aritmetik ortalama aracılığıyla aşağıdaki sonuçları elde ettik ve ikincisi, bu paragrafa

verilen tüm cevapların toplanması ve anket sayısına bölünmesiyle hesaplandı, her paragraf için, bu paragrafı cevaplamak için genel eğilimi temsil eden her soru için ortalama bir cevap görüyoruz.

Varyansa gelince, "dağılım" araçlarından biridir, çünkü varyansın değeri, cevapların ağırlıklı aritmetik ortalamaya olan mesafesinin derecesini temsil eder, böylece varyansın değeri ne kadar büyükse, cevaplardaki fark o kadar büyük olur, ancak varyansın değeri küçükse, ağırlıklı aritmetik ortalama ile cevapların geri kalanı arasında önemli bir fark yoktur.

Tablo 4.16. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetimi ekseninde verilen cevapların yönünün analizi

Madde	Aritmetik ortalama	Karşıtlık	Yön	Kabul Seviyesi	Standart sapma	Varyasyon katsayısı
Soru 1	4.04	0.353	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.594	%15
Soru 2	4.02	0.39	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.624	%16
Soru 3	4.04	0.423	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.65	%16
Soru 4	4	0.595	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.771	%19
Soru 5	4	0.43	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.656	%16
Soru 6	4.06	0.386	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.622	%15
Soru 7	4.01	0.46	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.678	%17
Soru 8	4.12	0.276	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.525	%13
Soru 9	4.05	0.378	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.614	%15
Soru 10	4.14	0.36	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.6	%14
Soru 11	4.05	0.458	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.676	%17
Soru 12	4.05	0.448	Kabul edilebilir	Kabul Ediyorum	0.669	%17

Kaynak: SPSS v.23

Yukarıdaki tablo aracılığıyla, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişim ekseninin cevaplarının ve her paragraf için ağırlıklı aritmetik ortalamasının analizi ile açıkça görülmektedir, paragrafların çoğunun cevap düzeyinde kabul edilebilir olduğunu, yani cevapların genel eğiliminin "Tamam" olduğunu ve varyans ile ilgili

olarak, aşağıdaki ölçekle karşılaştırarak (paragraftaki varyans değeri 0,5'ten az, fikir birliği vardır, 0,5'in üzerinde görüş farkı vardır) Ankete katılanların çoğunun her paragrafta verdiği cevaplar ile ortalama cevap arasında görüş farkı olduğunu not ediyoruz aynı paragrafta.

4.2.5 Beşinci gereklilik: korelasyonu inceleyin

✚ Beşeri sermaye verimliliği ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında pozitif bir ilişki vardır.

1. İnsan sermayesi verimliliği ile küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişimi arasındaki ilişkiyi inceleyin.

%5 anlamlılık düzeyindeki Pearson testi ile değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Ana araştırma hipotezi:

Değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır

Hipotez sıfır H0: %5'lik beşeri sermaye verimliliği ile KOBİ yönetim gelişimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Alternatif hipotez H1: Beşeri sermaye verimliliği ile KOBİ yönetim gelişimi arasında %5 oranında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.17. Değişkenler arası korelasyon testi

		Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetiminin Geliştirilmesi
İnsan Sermayesi Verimliliği	Pearson Testi	0,698
	Ahlaki derece	0,000
	Yanıtlayan sayısı	317

Kaynak: spss v.24

Yukarıdaki test aracılığıyla, istatistiksel karar, sıfır hipotezini reddetmek ve anlamlılık düzeyi 5'teki değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğuna dair alternatif hipotezi kabul etmektir% Korelasyon anlamlı olduğu için, aynı zamanda orta derecede bir doğrudan korelasyondur.

✚ Beşeri sermaye verimliliği ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. Finansal destek ile küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişimi arasındaki ilişkiyi inceleyin.

%5 anlamlılık düzeyindeki Pearson testi ile değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Birinci alt hipotez:

Hipotez sıfır H0: Finansal destek ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında %5 oranında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Alternatif hipotez H1: Finansal destek ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.18. Değişkenler arası korelasyon testi

		Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetiminin Geliştirilmesi
Finansal destek	Pearson Testi	0,704
	Ahlaki derece	0,000
	Yanıtlayan sayısı	317

Kaynak: spss v.24

Yukarıdaki test aracılığıyla, istatistiksel karar, sıfır hipotezini reddetmek ve anlamlılık düzeyi 5'teki değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğuna dair alternatif hipotezi kabul etmektir% Ve bağlantı ahlaki olduğu için, aynı zamanda güçlü bir doğrudan bağlantıdır Bu nedenle, finansal desteğin KOBİ yönetiminin geliştirilmesinde önemli bir faktör olduğu sonucuna varıyoruz.

✚ Finansal destek ile KOBİ yönetiminin geliştirilmesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

3. Modern teknolojilerin kullanımı ile küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişimi arasındaki ilişkiyi inceleyin.

%5 anlamlılık düzeyindeki Pearson testi ile değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir.

İkinci alt hipotez:

Hipotez sıfır H0: Modern teknolojilerin kullanımı ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Alternatif hipotez H1: Modern teknolojilerin kullanımı ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.19. Değişkenler arası korelasyon testi

		KOBİ Yönetimi Geliştirme
Modern teknolojilerin kullanımı	Pearson Testi	0,665
	Ahlaki derece	0,000
	Yanıtlayan sayısı	317

Kaynak: spss v.24

Yukarıdaki test aracılığıyla, istatistiksel karar, sıfır hipotezini reddetmek ve anlamlılık düzeyi 5'teki değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğuna dair alternatif hipotezi kabul etmektir% Ve bağlantı ahlaki olduğu için, aynı zamanda güçlü bir doğrudan bağlantıdır Bu, özellikle birçok dijital alanda bilimin yenilikleri için modern teknolojilerin kullanılmasının, küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişimini büyük ölçüde kolaylaştırdığını söylememize neden oluyor.

✚ Modern teknolojilerin kullanımı ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında pozitif bir ilişki vardır

4. Çalışan eğitimi ile küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişimi arasındaki ilişkiyi inceleyin.

%5 anlamlılık düzeyindeki Pearson testi ile değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Üçüncü alt hipotez:

Hipotez sıfır H0: Çalışan eğitimi ile KOBİ yönetim gelişimi arasında %5 anlamlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Alternatif hipotez H1: Çalışan eğitimi ile KOBİ yönetimi gelişimi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.20. Değişkenler arası korelasyon testi

		Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetiminin Geliştirilmesi
Personel Eğitimi	Pearson Testi	0,609
	Ahlaki derece	0,000
	Yanıtlayan sayısı	317

Kaynak: spss v.24

Yukarıdaki test aracılığıyla, istatistiksel karar, sıfır hipotezini reddetmek ve anlamlılık düzeyi 5'teki değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğuna dair alternatif hipotezi kabul etmektir% Ve bağlantı ahlaki olduğu için, aynı zamanda güçlü bir doğrudan bağlantıdır Bu, çalışanların eğitilmesinin ve yetkinliklerinin geliştirilmesinin küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişiminde önemli ve etkili bir role sahip olduğunu bize doğrulamaktadır.

- ✚ Çalışanların eğitimi ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında pozitif bir ilişki vardır.

Etki Çalışması:

- ✚ İnsan sermayesinin verimliliği , gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimini olumlu yönde etkilemektedir.
- ✚ İnsan sermayesi verimliliğinin KOBİ yönetiminin gelişimi üzerindeki etkisi nedir?

Alt hipotezi cevaplamak için IBM SPSS versiyon 24 programı kullanılmıştır.

ANOVA Tek Varyans Testi:

Birinci alt hipotez:

Hipotez sıfır H0: Beşeri sermayenin etkinliği ile gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yoktur.

Alternatif hipotez H1: Beşeri sermayenin etkinliği ile gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki vardır.

Tablo 4.21. Fisher testi

Değişken	prototip	Karelerin toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalama kareler	Fisher testinin değeri	Sig
İnsan sermayesi verimliliğinin KOBİ yönetiminin gelişimi üzerindeki etkisi	Gerileme	1.795	1	1.795	45.712	0,000
	Artıklar	7.774	198	0.039		
	Toplam	9.568	199			

Kaynak: SPSS v.24 çıktı.

Tablo aracılığıyla, istatistiksel anlamlılık değeri 0,000'e eşittir, bu da 0,05'ten küçüktür ve bu, sıfır hipotezinin reddedilmesi gerektiği ve alternatif hipotez arasında istatistiksel olarak anlamlı bir etki olduğu anlamına gelir. randıman İnsan Sermayesi Yönetim Geliştirme Hizmet alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmeler Beslenme seviyesi Önem 5%.

Gaziantep'te beşeri sermayenin verimliliği ile gıda hizmetleri alanında küçük ve uzmanlaşmış projelerin geliştirilmesi arasında olumlu bir etki vardır.

4.3 Üçüncü Tema: Verilerin İstatistiksel Analizinden Elde Edilen Sonuçlar ve Öneriler

4.3.1 İlk gereksinim: sonuçlar

Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimi üzerindeki insan sermayesi verimliliğinin etkisi ile ilgili olarak şunları buluyoruz:

- Beşeri sermayenin etkinliği ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Finansal destek ile KOBİ gelişimi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki vardır.
- Modern teknoloji kullanımı ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki vardır.
- Çalışan eğitimi ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

- İnsan sermayesinin verimliliği ile gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimi arasında olumlu bir uyumlu etki vardır.

Bu nedenle, bazı sonuçlar çıkarılabilir :

1. Çalışma, örneklem üyelerinin çeşitli yanıtlarından elde edilen sonuçlar aracılığıyla finansal destek ile küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişimi arasında bir ilişkinin varlığını doğrulamıştır.
2. Ayrıca, modern teknolojinin kullanımı ile küçük ve orta ölçekli işletme yönetiminin gelişimi arasında bir ilişkinin varlığını, elektronik anketin sorularına verilen cevaplardan elde edilen analiz sonuçlarıyla doğruladı.
3. Çalışma, elde edilen sonuçlar aracılığıyla çalışanların eğitimi ile küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimi arasında bir ilişkinin varlığını doğrulamıştır.

Ve böylece başardık Var olan sorunun cevabı kalıntı Pozitif Gaziantep'te beşeri sermayenin verimliliği ile gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimi arasında.

Ve kanıtladı Sonuçları Artan finansal destek ve modern teknolojileri kullanmaları yoluyla yüksek vasıflı işçilerin mevcudiyeti, gelişimleri ve eğitimleri üzerinde çalışmanın yanı sıra, Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin gelişimini olumlu ve etkili bir şekilde etkilemektedir.

4.3.2 İkinci gereklilik: öneriler ve teklifler

Gaziantep'te yemek hizmeti sektöründe beşeri sermaye verimliliği ile KOBİ yönetiminin gelişimi arasındaki pozitif ilişkiye ilişkin çalışmanın bulgularına dayanarak, bu ilişkiyi güçlendirmek ve bu sektördeki performansı artırmak için aşağıdakiler de dahil olmak üzere çeşitli öneriler ve öneriler önerilebilir:

1. Eğitim ve gelişimi teşvik edin: Gaziantep'te yemek hizmeti sektöründe çalışanlara, küçük ve orta ölçekli işletmeleri yönetmede becerilerini geliştirmeyi ve verimliliklerini artırmayı amaçlayan özel eğitim programları sağlanmalıdır. Gıda sektöründeki en son proje yönetimi yöntemleri ve araçları ve yenilikleri hakkında atölye çalışmaları ve eğitim kursları düzenlenebilir.

2. İnovasyonu ve teknolojinin benimsenmesini teşvik edin: Üretim, pazarlama, envanter yönetimi ve KOBİ yönetiminin diğer yönlerinde modern teknolojinin kullanımı desteklenmelidir. Verimliliklerini artırmak ve performanslarını iyileştirmek için teknolojiyi benimsemek isteyen projelere finansal yardım ve destek sağlanabilir.

3. Gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış projelerin desteklenmesi: Gaziantep'te gıda hizmetleri sektörünün desteklenmesi ve geliştirilmesi ile ilgilenen girişimciler, devlet ve özel kuruluşlar ile sivil toplum kuruluşları arasındaki iletişim ve etkileşim güçlendirilmelidir. KOBİ'lere bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmak ve finansal ve teknik destek sağlamak için stratejik ortaklıkların kurulması teşvik edilebilir.

4. Mali destek ve teknik yardım sağlayın: Gaziantep'te gıda hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lere, faaliyetlerini geliştirmelerine ve genişletmelerine yardımcı olmak için düşük faizli krediler, mali hibeler ve teknik destek dahil olmak üzere mali destek programları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abdel Baqi, S. M. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. İskenderiye: Üniversite Evi.
- Abdel Hakim, O. (2007). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansmanında Bankaların Stratejisi. Yüksek Lisans Tezi. Messila Üniversitesi.
- Abdel Nasser, M. (2013). İnsan Sermayesi ve Bilgi Ekonomisi Işığında Ölçülmesine Yönelik En Önemli Yaklaşımlar. On İkinci Uluslararası İşletme Konferansı. Al-Zaytoonah Üniversitesi.
- Abdelaal, M. T. H. (2022). Bilgi Teknolojileri Sistemlerinin Uygulanmasının İnsan Kaynakları Performans Becerilerinin Geliştirilmesine Etkisi: Port Said Valiliği'ndeki Turizm İşletmeleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Turizm ve Otelcilik için Arap Üniversiteleri Birliği Dergisi*. Cilt 22, Sayı 3.
- Abdellatif, B. (2002). Bilgi Ekonomisi Işığında Bilgi Kurumlarında İnsan Yeterliliklerine Yönelik Bir Geliştirme Stratejisi İçin, İleriye Dönük Bir Analitik Çalışma, Uluslararası İnsani Gelişme ve Bilgi Ekonomisine Entegrasyon Fırsatları ve İnsan Yetkinlikleri Forumu. Hukuk ve İktisadi Bilimler Fakültesi. Makruhah Üniversitesi.
- Abdul Sattar, A. (2012). *Bilgi Yönetimine Giriş*. Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, 3. Baskı. Ürdün.
- ADPMEPI. (2020). Küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimi ve sürdürülebilirliği. <https://www.industrie.gov.dz/adpmepi/>: Erişim tarihi 21/10/2023 saat 17:35.
- Al Halabı, A. A. (2022). The Effect of Small and Medium Size Enterprises Managers' Leadership Practices on Risk Management in Gaziantep. Master Thesis
- Al-Alawneh, A., Obeidat, M., Awad, A. (2000). *Operations Research in Commercial Sciences*. Dar Al-Mustaqbal for Publishing and Distribution.
- Al-Ani, A. A. S. (2002). *Stratejik Planlama ve Örgütsel Yapı: İlişki ve Etki: Sanayi ve Maden Bakanlığı Genel Müdürlerinin Görüşleri Üzerine Bir Keşif Çalışması*. yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Al-Attayah, M. (2002). *Küçük Projeler Yönetimi*. Umman: Dar Al-Masirah Yayın Dağıtım ve Basım için. Birinci Baskı.
- Al-Douri, Z. M. & Al-Amla, S. S. (2007). *Stratejik Bir Perspektiften Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Yönetimi*. Yedinci Yıllık Uluslararası Bilimsel Konferans.
- Al-Ghamdi, A. & Al-Qarni, A. (2021). Proje bilgi yönetiminin temel kavramları. *Şark Araştırmaları Dergisi*. doi: 10.21608/mercj.2021.101928.1173.

- Al-Jarjari, A. H. H. & Al-Obaidi, N. A. A. (2020). Çalışan Bireylerin Güçlendirilmesinde İnsan Yeterliliklerinin Katkısı: Musul Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Koleji'nde Çalışan Bir Birey Örnekleminin Görüşleri Üzerine Analitik Bir Çalışma. *Anbar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 12. Sayı 28.
- Al-Malkawi, I. A. (2007). *Bilgi Yönetimi, Uygulamalar ve Kavramlar*, Ürdün: Yayıncılık ve Dağıtım için Al-Riwaq. Birinci Baskı.
- Al-Obaidi, M. & Al-Fadl, M. (2010). *Project Management Quantitative Approach*. Al-Warraq for Publishing and Distribution. ikinci baskı.
- Al-Rubaawi, S. (2002). *Bilgi Yönetimi Değerlendirme ve İnceleme*. Birinci Baskı. Ibra Publishing and Distribution. Umman, Ürdün.
- Al-Salami, A. (1995). İnsan Kaynakları Yönetimi. Kahire: Gharib Kütüphanesi.
- Al-Tarawneh, O. (2011). *İnsan Kaynakları Profesyonel Yönetimi*, Ürdün: Yayıncılık ve Dağıtım için Dar Al-Bedaya. Birinci Baskı.
- Arnaout, A. (2017). Gelişimlerinin gereklilikleri ışığında Kuzey Sina'daki yükseköğretim kurumlarında insan sermayesi yönetimini iyileştirmeye yönelik adımlar için önerilen bir anlayış. *Eğitim Yönetimi*, 15(15).
- Attia, S. H. (2020). Sivil Devlet İnşasında Irak Yetkilerinin Rolü. *Maysan Akademik Araştırmalar Dergisi*, 19(38).
- Bahri, S. & Harnoush, M. (2019). Sosyal bilgilerde uygulamanın önündeki engeller ve endikasyonlar arasında veri toplama aracı olarak anket. *Al-Researcher Journal for Mathematical and Social Sciences*, 2(2).
- Bakriti, N. & Tawil, N. Ş. (2018). Cezayir'de gıda sektöründe KOBİ'lerin gelişmesinin ekonomi üzerinde nasıl bir etkisi var?. *Organizasyon ve Çalışma Dergisi*, 7(1).
- Ballout, H. I. (2002). *Proje Yönetimi ve Ekonomik Fizibilite Çalışması*. Beyrut: Dar Al-Nahda Arapça Basım. Yayıncılık ve Dağıtım.
- Basbous, A. A. (2023). İnsanKaynaklarında Eğitim ve Gelişimin Etkisi. *Arapça Bilimsel Yayıncılık Dergisi*, (54).
- Becker, B. E., Mark A. H., Dave, U. (2002). Kuruluşunuzdaki insan sermayesi performansını ölçmek için altı temel ilke. İş ve Toplum İncelemesi.
- Becker, G. S. (1993). İnsan sermayesi: Eğitime özel atıfta bulunan teorik ve ampirik bir analiz. Chicago Üniversitesi yayınları.
- Bentour, M. (2020). Arap Ülkelerinin Durumuna Referansla İnsan Sermayesi Oluşturma ve Hesaplama Metodolojileri. Arap Para Fonu.
- Bin Hüseyin, N. (2004). Cezayir'de KOBİ'lere Yatırım Beklentileri. *Ekonomi ve Toplum Dergisi*, (2).

- Boukmish, L. (2011). Arap Ülkelerinde Gerçeklik Çalışması ile İnsan Kaynakları Gelişimine Giriş, Ürdün: Dar Al-Raya for Publishing and Distribution, baskısız.
- Bouyahyaoui, I. & Bin Ahmed, N. (2016). Organizasyonlarda İnsan Yetkinliklerinin Önemi ve Rolü. *Kalkınma ve İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, (6).
- Building Markets. (2023). SME Snapshot: SMEs in Türkiye's Food Services Sector. https://buildingmarkets.org/wp-content/uploads/2023/08/SME-Snapshot-Food-Services-Sector_July_2023_AR.pdf, erişim tarihi 06/03/2024 20:22
- Buildingmarkets, (2024). İş Modelimiz. <https://www.buildingmarkets.org/tr>
- Buyukbese, T., & Tasdemir, A. (2014). Crisis and Crisis Management Practices in Small and Medium Sized Enterprises Based in the City of Gaziantep. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 14(9).
- Campbell, D. (2005). Risk management guide for small business. NSW Department of State and Regional Development.
- Dahlan, R. S. (1998). Proje Yönetiminde Çağdaş Eğilimler. Dar Al-Bilad for Publishing and Distribution.
- Dalati, E. (2023). Teknoloji Gıda Endüstrisi Şirketlerinin Başarısına Nasıl Katkıda Bulundu <https://ae.linkedin.com/pulse/-chef-dalati-qkgdf>
- Daud, I., Novrianto, A., & Kurniawan, M. S. (2023). Unleashing Competence: Exploring the Influence of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Learning Organization. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 691-697.
- Draghi, S. & Omar, G. (2022). Ticari Organizasyonlarda İnsan Sermayesinin Korunmasında Teşviklerin Önemi: Arap Suudi Arabistan Krallığı'ndaki Almarai Şirketi Vaka Çalışması. *Ekonomik ve İdari Araştırma*, 16(1).
- Ebu Hamid, M. (2020). Maddi ve Manevi Teşviklerin Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi. *Arapça Bilimsel Yayıncılık Dergisi*, (21).
- Ekova, A., et al. (2015). İnsan sermayesinin etkinliği: İnsan sermayesi yönetiminde çalışanları eğitmeye ve elde tutmaya odaklanmak. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 10(2).
- El-Hadrawi, H. K. (2015). Sürdürülebilir Kültürel Avantaj Elde Etmek İçin Bir Girdi Olarak İnsan Kaynakları Eğitimi: Wasit Valiliği Yollar ve Köprüler Müdürlüğünde Bir Saha Çalışması. *Al-Gharbi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (20).
- Elliott, C. D., Den Hoed, R. C., & Conlon, M. J. (2013). Food branding and young children's taste preferences: A reassessment. *Canadian Journal of Public Health*, 104, e364-e368.
- Farhati, L. & Khouni, R. (2016). *Bilgi Ekonomisi Işığında Ekonomik Kurumların Rekabet Avantajının Elde Edilmesinde Entelektüel Sermayenin Rolü Ain Touta Çimento*

- Şirketi -Batna- Vaka Çalışması. (Doktora tezi). Mohamed Khider Üniversitesi, Biskra.*
- Filiya, F. A. (2007). *Eğitim Ekonomisi: Sağlam İlkeler ve Modernleşme Eğilimleri*. Ürdün: Dar Al-Mesir for Publishing and Distribution, Birinci Baskı.
- Garip, M. (2015). Rekabet Avantajı Elde Etmek İçin Stratejik Bir Kaynak Olarak Bilişim Teknolojileri ve İnsan Sermayesinin Geliştirilmesindeki Rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (15).
- Hammoud, K. K. & Al-Kharsha, Y. K. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ürdün: Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution. Altıncı Baskı.
- Hanefi, H. H. (2017). İnsan Sermayesine Yatırım Yapmak ve Mısır Dijital Ekonomisinin Performansını Artırmadaki Rolü. *Ticaret ve Finans*, 37(3).
- Hasan, C. M. (2020). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Etkinliği Üzerinde İş Stratejilerinin Rolü: Irak Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'ndaki KOBİ Finansman Programı Organizatörlerinin Görüşleri Üzerine Keşif Çalışması. *Al-Maforum Ekonomik Araştırmalar ve Araştırma Dergisi*, 4(2).
- Hassan M. A. (2020). Pratik Başarı ve Sürdürülebilirliğe Ulaşmada Proje Yönetiminin Önemi: Rakip İşletmeler Bağlamında Analitik Bir Çalışma. *İşletme Dergisi*, (5).
- Hassan, I. H. & Al-Arbeed, N, F. (2005). Beşeri Sermayenin Muhasebe Ölçümü: Suriye'de Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Saha Çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Şam Üniversitesi.
- Hassan, M. S. F. (2021). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Özellikleri, Avantajları ve Zorlukları - Kharga Şehri Sanayi Bölgesinde Bir Saha Çalışması. *Assiut Üniversitesi Sanat Fakültesi Bilimsel Dergisi*, 23(76).
- Himer, H. (2018). Organizasyondaki insan kaynaklarının performansını iyileştirmede yetkinliklerin ve rollerinin geliştirilmesi. Cezayir: Setif Üniversitesi, Doktora tezi.
- Hüseyin, Y. (2013). Arap Fas ülkelerindeki KOBİ rehabilitasyon programlarının etkinliğini ölçtü. *İktisat ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 12(2).
- Jawad, N. (2007). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yönetimi ve Geliştirilmesi*. Lübnan: Majd Üniversitesi Araştırma ve Yayın Vakfı. Birinci Baskı.
- Jean, B. (2003). *Les meilleures pratiques de management*. 4ème édition, édition d'Organisation, Paris.
- John, K. T. (2021). Digital disruption: the hyperlocal delivery and cloud kitchen driven future of food services in post-COVID India. *International Hospitality Review*, 37(1), 161-187.
- Kasi, A. (2012). *Küçük projelerde insan kaynağı yetiştirmenin önemi*. Bouira: Akli Mohand Oulhaj Üniversitesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi. Yüksek Lisans Tezi.

- Kazım, İ. C. (2021). KOBİ Yönetimi: Eğitim Zorlukları ve Etkinleştirme Kuralları. *Uygulamalı Araştırmalar için İşletme Ekonomisi Dergisi*, (1).
- Khatab, A. (2008). *İnsan Kaynakları Geliştirme Ekonomisi*. Kahire: Dar Al Kitab Al-Hadith.
- Khouni, R. & Hassani, R. (2003). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansmanı ve Mağrip Ekonomilerindeki Rollerinin Geliştirilmesi Eğitim Kursunun Cezayir'deki KOBİ'lerin Finansmanı ve Teşvik Edilmesi için Beklentiler. *Ferhat Abbas Setif Üniversitesi*.
- Labib, H. M. (2008). Arap Dünyasında Küçük Projeler Yönetimi, Kahire: Arap İdari Kalkınma Teşkilatı.
- Lakhalaf, O. (2004). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Gerçekliği ve Onları Destekleme ve Geliştirme Yolları, Cezayir Vaka Çalışması*, Cezayir: Cezayir Üniversitesi, Doktora tezi.
- Lin, L., Ing-Chung H., Pey-Lan, D., Tsai-Fei, L. (2012). İnsan sermayesi ifşası ve örgütsel performans: Bilgi yoğunluğu ve örgütsel büyüklüğün düzenleyici etkileri. *Yönetim Kararı* 50, no. 10.
- Loic, C. (2002). *Gestion des ressources humaines: pratiques et éléments de théories*, édition Dunod. Paris.
- Manasarieh, R. (2012). Ekonomik Kurumlarda Kalite Yönetiminin Uygulanmasında İnsan Yeterlilikleri ve Önemi. Doktora Tezi. İktisadi Bilimler Fakültesi. Ouargla Üniversitesi. Cezayir.
- Massey, R. G. (2003). *Proje Yönetiminde Yönetimsel Yaklaşım*. çeviren: Ayman Al-Arkhani.
- McDaniel, C., & Baker, R. C. (1977). Convenience food packaging and the perception of product quality. *Journal of Marketing*, 41(4).
- Mesgouni, M. & Qureshi, Y. (2013). Cezayir'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yetkinlik Yönetimi ve Üstün Rekabet Performansı. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kasdi Merbah Üniversitesi – Ouargla.
- Mohamed, T. (2021). Ekonomik Büyümeyi Desteklemek ve Rekabetçi Sürdürülebilirliği Sağlamak için Eğitim ve İnovasyonu Teşvik Etmeye Yönelik Bilgi Temelli Bir Yaklaşım Perspektifinden İnsan Sermayesine Yatırım Yapmak: Mobilis Cezayir Vaka Çalışması, *MECAS DeFTERleri*, 17(1).
- Mokhaimer, A. J. & Abdel Halim, A. A. (2005). Arap Ülkelerinde Genç İşsizliğinin Ele Alınmasında Küçük ve Orta Ölçekli Sanayilerin Rolü. *Arapça İdari Kalkınma Örgütü*.
- Nahleh, N. (2016). hayatta kalma: Yeterlilik Kavramından Yetkinlik Kavramına Yetkinlikler Sosyolojisi. *Maaref Dergisi*, (21).

- Nonaka, I. (2009). The knowledge-creating company. In *The economic impact of knowledge* (pp. 175-187). Routledge.
- Project Management Institute. (2000). A guide to the project management body of knowledge (PMBOK Guide). Project Management Institute.
- Rabaa, A. (2011). Entelektüel sermayenin doğası ve beşeri sermayeye yatırım. Modern Ekonomiler Işığında Arap İş Örgütleri Işığında Beşinci Uluslararası Entelektüel Sermaye Forumu. Chlef Üniversitesi.
- Rashid, T. M. & Rashid, E. M. (2013). Irak Deneyimine Referansla Suudi Arabistan'da Küçük ve Orta Ölçekli Endüstrileri Destekleme Stratejisi. *Anbar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 05(10).
- Salima, G. A. (2017). Cezayir'deki Özel Sanayi KOBİ'lerinin Kalifikasyonu için Gereklilikler: Ouargla El Oued-Ghardaia'nın güneydoğusuna ilişkin bir vaka çalışması. Yayınlanmamış Doktora_Tezi. Kasdi Merbah Üniversitesi-Ouargla.
- Santrock, J. W. (2020). *Yaşam Boyu Gelişim*. (17. baskı). McGraw-Hill Eğitimi.
- Shaltout, A. K. (2009). İnsan Unsuruna Yatırımı En Üst Düzeye Çıkarmak İçin Stratejik Bir Yaklaşım Olarak İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi: Gazze Şeridi'ndeki Ajans Personeli Üzerine Bir Çalışma (Cumhurbaşkanlığı ve Gazze Bölge Ofisi). Filistin: İslam Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Solah, S. (2012). Umash'taki Great Mills Corporation of the South'ta (GMSad) Yetkinlik Yönetimi - Teorik Bir Modelle Katkı -. *Ekonomi, Yönetim ve Ticari Bilimler Dergisi*, (7).
- Suleiman, Y. & Abdellatif, S. (2015). Küçük İşletmelerde Yetkinliklerin Geliştirilmesinde Etkili Yönetimin Rolü – Shali Özel Kurumları ve Sambo Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma – Sidi Bel Abbes Sanayi Bölgesi, *İnovasyon ve Pazarlama Dergisi*, (2).
- TKDK. (2023). IPARD Programı nedir?. <https://tkdk.gov.tr>
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2008). Uluslararası Çalışma Konferansı Verimliliği Artırma. İstihdam Artırma ve Geliştirme Becerileri.
- Walid, T. & Qaladi, N. (2019). Cezayir'deki KOBİ'lerin ve Destek Kuruluşlarının Ekonomik Önemi. *MELAV Araştırma ve Çalışmalar Dergisi*, 5(1).
- Yousry A. A. (1997). Küçük Sanayilerin Gelişimi ve Bunların Finansmanının Sorunları. İskenderiye: Üniversite Evi.
- Yusuf, C. & Yusuf, M. (2012). *Suudi Arabistan Krallığı'ndaki inşaat projelerinde proje yönetimi metodolojisinin kullanımının değerlendirilmesi: Mühendislik ofisleri ve müteahhitlik şirketlerinden oluşan bir örneklemin görüşlerinin uygulamalı bir çalışması*. Danimarka Açık Arapça Akademisi. Doktora tezi.
- Zain El-Din, M. M. (2006). E-Öğrenme için Kafayat, Suudi Arabistan: Yayıncılık ve Dağıtım için Harezm.

EKLER

Yüksek lisans tezine hazırlanırken şu başlık altında bir anket geliştirmekten onur duyuyoruz :

"İnsan Sermayesi Verimliliği ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletme Yönetiminin Geliştirilmesine Etkisi"

(Gaziantep'te gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerine uygulamalı bir çalışma)

Mardin Artgolo Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi **Araştırmacı Ahmed Hamada** tarafından hazırlanmıştır.

Bu kısım mesajın pratik kısmına girmektedir, bu nedenle lütfen tarafınızdan sağlanan bilgilerin gizliliğini sağlarken sorulan soruları doğru, dürüst ve objektif bir şekilde yanıtlayın.

İçten teşekkürlerimiz ve takdirimiz var

Bölüm I:

Proje

1. Projenin yıl içinde kuruluş tarihi
2. Proje faaliyet alanı: - hizmet-endüstriyel-ticari
3. Proje ömrü: 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-20 yıl, 20 yıldan fazla.
4. Çalışan sayısı: 1-9, 10-49, 50-250.

Kişisel veri

1. Cinsiyet: Erkek, Kadın
2. Yaş: 30.30-40.40-50'den küçük, 50 yaş üstü.
3. Eğitim seviyesi: Ortaöğretim, üniversite, yüksek lisans.
4. Deneyim: 5 yıldan az, 5-10, 11-20, 25'ten fazla.

5. Konum.....

	Hiç katılmıyorum	katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İnsan Sermayesi Verimliliği					
01. İnsan sermayesi, organizasyonumuzdaki üretken faaliyetlerin özüdür					
02. Kuruluş, çalışanlarını işlerini yerine getirirken sürekli olarak değerlendirir					
03 - Teşekkürler. Kuruluşumuz, ilkelerine göre çalışan bir organizasyon kültürüne sahiptir					
04. Alınan eğitim, işteki verimliliğinizi artırmak için bilimsel ve mesleki ihtiyaçlarınızı karşılar					
05. Eğitim, çalışanların finansal ve maddi kaynakları en iyi şekilde kullanabilmelerine katkıda bulunur					
06. Kuruluş, eğitim programlarına katılan personeli değerlendirir ve yeteneklerinin ve pratik becerilerinin ne ölçüde geliştiğini belirler.					
07. Organizasyonun yönetimi, iş için gerekli pratik becerileri edinmenin temeli olarak sürekli eğitime büyük ölçüde dayanır.					
08. Bireyin performansının iyileşmesini etkileyen ve işteki verimliliğini artıran faktörler arasında modern teknoloji listenin başında yer almaktadır					
09. Organizasyon tarafından sağlanan modern teknolojiler, iş bağlamında karar verme ve problem çözme yeteneklerinizi geliştirmenize katkıda bulunur.					
10. Kuruluş tarafından sağlanan finansal teşvikler ve ödüller, bir birey olarak katkılarınızı ve performansınızı yeterli ve adil bir şekilde yansıtır.					

11. Sürekli eğitim, bireylerin verimliliklerini artırmalarına yardımcı olur, bu da kuruluşların performansının gelişmesine katkıda bulunur					
12. Kuruluşun büyümesindeki yavaşlama, finansal zorluklardan ve personeli için finansal destek eksikliğinden kaynaklanmaktadır					
13.Sürekli eğitim, teknolojiye yatırım ve sürdürülebilir finansal destek, FAO'nun insan sermayesinin geliştirilmesine ve güçlendirilmesine yardımcı olabilir mi?					
Gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetiminin geliştirilmesi					
14. Teknoloji, gıda hizmeti sektöründe KOBİ yönetimini iyileştirebilir					
15. Gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış küçük ve orta ölçekli işletmelerinizin yönetiminde gelişim standartlarına ulaşmak için çalışanların performans düzeyi esastır					
16. KOBİ'lerin başarısı ve gelişimi için ekip üyelerinin dikkatli bir şekilde seçilmesi şarttır					
17. İşyerindeki projelerin ilerleyişi hakkında periyodik ayrıntılı raporlar sağlayın					
18. Yönetmelik, entelektüel ve teknik becerilerin kontrolü, proje yönetimi geliştirme ve başarısı bağlamında esastır.					
19. Mali destek, yemek hizmeti sektöründe proje yönetiminin verimliliğinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır					
20. Gıda hizmetleri alanında uzmanlaşmış KOBİ'lerin ülke ekonomilerini ve büyümelerini önemli ölçüde etkilediğini düşünüyor musunuz?					

21. Etkili etkileşim ve ekip üyeleri arasında değişiklikleri teşvik etme yeteneği, proje yönetimi yetkinliklerinin önemli bir parçasıdır					
22. Proje birimleri arasındaki iletişim ve koordinasyonu geliştirmek için modern teknolojilerin kullanılması, gıda hizmetleri alanında küçük ve orta ölçekli işletmelerin yönetimini geliştirir					
23. Teknoloji ve yenilik, KOBİ'lerin performansının artırılmasında ve gıda teşvikinde rol oynamaktadır					
24. KOBİ'lerin gıda hizmetlerindeki üstünlüğü, çevresel ve ekonomik zorluklara uyum sağlama yeteneğine bağlıdır					
25. Gıda hizmeti endüstrisinde beceri ve yeteneklerin geliştirilmesini teşvik eden stratejilere güvenilmelidir					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Ahmed Hamade
Yabancı Dili	Arapça - İngilizce
Orcid Numarası	0009-0001-0605-5390
Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası	10560036
Lise	Suriye'den mezun oldum, Ali bin Ebi Talib Lisesi'nden ve Halep Üniversitesi Hukuk Fakültesi 3. sınıf öğrencisiyim.
Lisans	Mardin Artuklu Üniversitesi İİBF. İşletme bölümü
Yüksek Lisans	Mardin Artuklu Üniversitesi İşletme Tezli YL (İÖ)
Akademik Çalışmalar	1-The Quality of Work Life and its Impact on Administrative Creativity: Mardin University as a Model. 2- Strategy for building customer relationships and its impact on small business management: An applied study on the projects of the Syrians in Gaziantep, 3- Organizational Conflict in Volunteer Work.