

CİLT 1 - SAYI 1 - KASIM 2009
VOLUME 1 - NUMBER 1 - NOVEMBER 2009



T.C.
KILIS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
AKADEMİK ARAŞTIRMALAR VE ÇALIŞMALAR DERGİSİ

Faculty of Economics and Administrative Sciences
Journal of Academic Researches and Studies



ISSN 1309-3762

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

AKADEMİK ARAŞTIRMALAR VE
ÇALIŞMALAR DERGİSİ

Journal of Academic Researches and Studies

Cilt 1 • Sayı 1 • Kasım 2009
Volume 1 • Number 1 • November 2009

ISSN 1309-3762
www.kilis.edu.tr/bilimseldergilerveyayinlar
Baskı: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Matbaası – 79100
Kilis

Bu Dergi
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Tarafından Yayınlanmaktadır.

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
AKADEMİK ARAŞTIRMALAR VE ÇALIŞMALAR DERGİSİ

Faculty of Economics and Administrative Sciences
Journal of Academic Researches and Studies

Sahibi (Publisher)

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı Adına
Doç. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Editörler (Editors-in-Chief)

Yrd. Doç. Dr. Sadettin PAKSOY
Yrd. Doç. Dr. İbrahim H. EKŞİ

Yayın Kurulu (Editorial Board)

Doç. Dr. H. Mustafa PAKSOY (Başkan)
Yrd. Doç. Dr. Taner AKÇACI
Yrd. Doç. Dr. Ahmet AKÇAN
Yrd. Doç. Dr. Bülent ÖZKAN
Yrd. Doç. Dr. Abdullah SOYSAL
Yrd. Doç. Dr. Sumru BAKAN

Danışma Kurulu (Advisory Board)

Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN
Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ
Prof. Dr. Abdurrahman FETTAHOĞLU
Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM

Sekreterler (Secretaries)

Öğr. Gör. Engin DÜCAN
Arş. Gör. Tuğçe YÖNTEM
Arş. Gör. Mehmet ÖZÇALICI

Adres (Address)

Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Karataş Kampusu
79100 Kilis / TÜRKİYE

Tel: +90(348) 813 93 23

Fax: +9 0(348) 813 93 24

E-mail: iibfdergi@kilis.edu.tr

Web: www.kilis.edu.tr

ISSN 1309 – 3762

HAKEM KURULU (Referee Board)

- Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ**
(Selçuk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nurullah GENÇ**
(Kocaeli Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ali Yılmaz GÜNDÜZ**
(İnönü Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa SAATÇI**
(Erciyes Üniversitesi)
- Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN**
(Erciyes Üniversitesi)
- Prof. Dr. M. Şükrü AKDOĞAN**
(Erciyes Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahir NAKİP**
(Erciyes Üniversitesi)
- Prof. Dr. İnci VARİNLİ**
(Yozgat Bozok Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selahattin ERAKTAN**
(Ankara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gülcan ERAKTAN**
(Ankara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ahmet ÖZÇELİK**
(Ankara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun TANRIVERMİŞ**
(Ankara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mümin ERTÜRK**
(Beykent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Kemal YILDIRIM**
(Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bedriye TUNÇSİPER**
(Balıkesir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Kerim YILDIRIM**
(Balıkesir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Salih ŞİMŞEK**
(Sakarya Üniversitesi)
- Prof. Dr. Muhsin HALİS**
(Sakarya Üniversitesi)
- Prof. Dr. Durmuş ACAR**
(Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Turhan KORKMAZ**
(Zonguldak Karaelmas Üniversitesi)
- Prof. Dr. Cengiz TORAMAN**
(Balıkesir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ali ÖZTEKİN**
(Akdeniz Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver BOZKURT**
(Kırıkkale Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa UÇAR**
(Dicle Üniversitesi)

**Doç. Dr. Abdulkadir
BAHARÇİÇEK**
(İnönü Üniversitesi)
Doç. Dr. Mete Kaan KAYNAR
(Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Yakup BULUT
(Mustafa Kemal Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet KARADAĞ
(İnönü Üniversitesi)
Doç. Dr. Erdemir GÜNDOĞMUŞ
(Ankara Üniversitesi)
Doç. Dr. Reha SAYDAN
(Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Doç. Dr. Uğur YILDIRIM
(Kahramanmaraş Sütçü İmam
Üniversitesi)
Doç. Dr. Arif ÖZSAĞIR
(Gaziantep Üniversitesi)
Doç. Dr. Mehmet MARANGOZ
(Çanakkale On Sekiz Mart
Üniversitesi)
**Doç. Dr. Mahmut
ÖZDEVECİOĞLU**
(Erciyes Üniversitesi)
Doç. Dr. Mehmet MELEMEN
(Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Ercan BALDEMİR
(Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Şaban UZAY
(Erciyes Üniversitesi)

Doç. Dr. Şakir SAKARYA
(Balıkesir Üniversitesi)
Doç. Dr. Ömer Selçuk EMSEN
(Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Bülent AÇMA
(Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. İbrahim ARSLAN
(Gaziantep Üniversitesi)
Doç. Dr. Muhsin KAR
(Çukurova Üniversitesi)
Doç. Dr. Nisfet UZAY
(Erciyes Üniversitesi)
Doç. Dr. Şeref KALAYCI
(Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Sait KAYGUSUZ
(Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Mete DOĞANAY
(Çankaya Üniversitesi)
Dr. Hilmi KAL
(Newyork State University, USA)
Dr. Sandy DALLERBA
(University of Arizona, USA)
Dr. Fırat DEMİR
(University of Oklahoma, USA)

Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Bu dergide yayınlanan çalışmaların bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergimize gönderilen çalışmalar, alanında uzman üç ayn hakem tarafından incelendikten sonra uygun görülenler yayınlanmaktadır. Yazın kurallarına ilişkin bilgilere dergimizin son kısmında yer verilmiştir.

Bu derginin tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin almadan hiçbir iletişim ve kopyalama sistemi kullanılarak yeniden kopyalanamaz, çoğaltılamaz ve satılamaz.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system without prior written permission.

Editörlerden

Merhaba Değerli Okuyucular;

Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi'nin ilk sayısını yayınlamanın haklı gururunu yaşıyoruz. Çünkü fakültemiz henüz daha iki yaşını bile doldurmadan, başta rektörümüz Prof. Dr. İsmail GÜVENÇ olmak üzere, bütün öğretim elemanlarımızın özverili gayretleri ile beş ay gibi çok kısa bir sürede bu dergiyi çıkarmak için teşebbüste bulunduk ve şimdi de birinci sayı ile karşınızdayız.

Dergimizin danışma ve yayın kurulunda yurt içi ve yurtdışı üniversitelerde kendi alanında "guru" diyebileceğimiz bilim adamları bulunmaktadır. Kendilerine dergi çıkarma fikrimizi ilettiğimizde, bizleri onure edici sözleriyle tebrik ettiler.

Dergimizin yayın hayatına başladığını hem üniversitemizin web sayfasında (www.kilis.edu.tr) hem de ülkemizde eğitim-öğretim yapan İİBF'lerin bütün öğretim elemanlarına e-mail yolu ile duyurmaya çalıştık. Mailimizi alan çoğu öğretim üyesi hocalarımız bizlerin bu gayretlerini takdirle karşıladıklarını ifade ettiler.

Dergimizde, bilimsel araştırmaya yönelik makalelere yer verilmektedir. Yayın dili Türkçe'dir. Ancak İngilizce dilinde yazılan makaleler de yayınlanacaktır.

Ulusal hakemli bir dergi olup, iktisat, işletme, maliye, kamu yönetimi, siyaset bilimi, ekonometri, istatistik, hukuk vb. alanlarda yazılan makaleler yayınlanacaktır.

Yılda en az iki defa yayınlanacak olan dergimize siz değerli akademisyenlerin makalelerini bekliyoruz.

Başta rektörümüz Prof. Dr. İsmail GÜVENÇ olmak üzere, derginin çıkarılmasında emeği geçenlere teşekkürlerimizi arz ediyor saygılar sunuyoruz.

Editörler

Yrd. Doç. Dr. Sadettin PAKSOY

Yrd. Doç. Dr. İbrahim H. EKŞİ

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Türkiye’de İşlem Gören Hisse Senedi Ağırlıklı Yatırım Fonlarının Performans Karşılaştırması The Performance Comparison of Weighted Stock Mutual Funds Trading in Turkey Prof.Dr.Turhan KORKMAZ & Öğr.Gör.Hasan UYGURTÜRK	1
Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama Effects of Information Technology Job stress: An Application in the Turkish Banking Sector Prof.Dr.Mehmet Şerif ŞİMŞEK & Dr.Faruk KALAY & Öğr.Gör.Abdullah OĞRAK.....	16
Türkiye’de Harf Devriminin Muhasebe Eğitimi ve Muhasebe Uygulamalarına Etkisi The Effect of Letter Reform on Accounting Education and Applications in Turkey Prof.Dr.Ümit GÜCENME GENÇOĞLU.....	30
Pazarlamada Halkla İlişkilerinin Önemi ve Rolü: Kobiler Üzerine Bir Araştırma The Importance and The Role of Marketing Public Relations: A Research On Smes Araş. Gör. Dr. Caner DİNCER.....	38
Koçluk Yaklaşımının Yönetici ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma A Research on Effects of Coaching Approach on Managers and Workers Yrd.Doç.Dr.Esin BARUTÇU & Özlem ÖZBAY.....	47
Determining Factors of Trade Flows In Blacksea Economic Cooperation (Bsec) Region:A Panel Gravity Model Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİ) Bölgesinde Ticaret Akımlarını Belirleyen Faktörler: Panel Çekim Modeli Yrd.Doç.Dr.Kadir ARAGÖZ & Yrd. Doç. Dr. Murat KARAGÖZ.....	63
Weapons of Mass Destruction As Tool of International Politics Uluslar arası Siyasette Bir araç Olarak Kitle İmha Silahları Yrd.Doç.Dr.Deniz TANSİ.....	76
Teknolojik Gelişme, İmkb Ve Nasdaq’da İşlem Gören Teknoloji Şirketlerinin Finansal Analizi Technological Development, Financial Analysis of Technology Firms in Iso and Nasdaq Index Arş. Gör. Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU & Yrd. Doç. Dr. İlhan EGE	84
Yeni Kurulan Üniversitelerde Kurumsallaşma Süreci: Kilis 7 Aralık Üniversitesi’nde Bir Araştırma Institutionalization Process in New Established Universities: A Research on Kilis 7 Aralık University Doç. Dr. H. Mustafa PAKSOY & Yrd. Doç. Dr. Abdullah SOYSAL & Arş. Gör. Mehmet ÖZÇALICI.....	101

TÜRKİYE’DE İŞLEM GÖREN HİSSE SENEDİ AĞIRLIKLIL YATIRIM FONLARININ PERFORMANS KARŞILAŞTIRMASI

The Performance Comparison of Weighted Stock Mutual Funds Trading in Turkey

Prof. Dr. Turhan KORKMAZ
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi
İİBF

Öğr. Gör. Hasan UYGURTÜRK
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi
Devrek MYO

ÖZET

Bu çalışmada 2006 Kasım-2009 Kasım dönemini kapsayan 3 yıllık zaman periyodunda Türkiye’de işlem gören hisse senedi ağırlıklı yatırım fonlarının performanslarının karşılaştırılması ve fon yöneticilerinin zamanlama yeteneklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle eşit sayıda emeklilik yatırım fonu, Borsa Yatırım Fonu ve A Tipi hisse senedi yatırım fonu içeren fon grupları oluşturulmuştur. Daha sonra riske göre düzeltilmiş farklı performans ölçüm teknikleri ve fon yöneticilerinin zamanlama yeteneklerini tespit eden yöntemler, oluşturulan üç gruptaki fonlara uygulanmış ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Bu sonuçlara göre analiz döneminde genel olarak A tipi hisse senedi yatırım fonları ile emeklilik yatırım fonlarının performansı birbirine yakın hesaplanırken, her iki fon grubunun borsa yatırım fonlarından daha iyi performans ölçütü değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz döneminde portföy yöneticilerinin zamanlama yeteneklerini test etmek üzere uygulanan yöntemlerin sonuçlarına göre fon gruplarında yer alan fonların tamamı istatistiki olarak anlamlı sayılabilecek değerler elde edememiştir. Dolayısıyla fonların yöneticilerinin piyasa zamanlaması stratejilerinde başarı gösteremedikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Borsa Yatırım Fonu, Performans Ölçümü, Piyasa Zamanlaması.

ABSTRACT

In this study, our intend is to compare the performances of weighted stock mutual funds trading in Turkey in 3 years time between 2006 November - 2009 November period and to investigate the timing abilities of the mutual fund managers. For this purpose, we created equal numbers of fund groups including pension funds, Exchange-Traded Funds and A type stock mutual funds. Subsequently, the risk adjusted various performance measurement techniques and the methods that ascertain the timing abilities of the mutual fund managers are applied on the funds in three groups and the results are commented. According to these results, in the analysis period, it is figured that generally the A type stock mutual funds and pension funds’ performances are close to each other and it is ascertained that both funds have better performance than Exchange-Traded Funds. Furthermore, according to the results of the methods that are used in order to examine the timing abilities of the portfolio managers in the analysis period, all the funds in the fund groups couldn’t get values that can be seen statistically meaningful. Consequently, it is understood that the fund managers are not successful in the strategies of timing in markets.

Keywords: Exchange-Traded Fund, Performance Measurement, Market Timing.

1.GİRİŞ

Gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır faaliyette bulunan yatırım fonları Türkiye’de ilk defa 1987 yılında faaliyete geçmiş ve 1990’lı yıllardan itibaren hızlı bir gelişim sergilemiştir. Kolektif yatırım kuruluşları olan yatırım fonları riskin dağıtılması, çeşitlilik, profesyonel yönetim, likidite gibi avantajları yatırımcısına sağlamaktadır. Yatırımcıya tanınan bu avantajlar yatırım fonlarının sermaye piyasalarındaki hızlı gelişimini ve dolayısıyla önemli yatırım araçlarından biri olmasını sağlamıştır.

Türkiye’deki sermaye piyasalarında A-Tipi ve B-Tipi olmak üzere iki ana grup yatırım fonu bulunmakla birlikte emeklilik yatırım fonu ve A-Tipi Endeks fon grubunda yer alan Borsa Yatırım Fonu (Exchange-Traded Fund) gibi fon grupları da yer almaktadır. Bu fon gruplarında değerlendirilen tasarruflar oldukça büyük boyutlara ulaşmıştır. Borsa yatırım fonlarının da içinde yer aldığı A-Tipi ve B-Tipi fonların toplam portföy büyüklüğü 2009 Ağustos sonu itibariyle yaklaşık 29,5 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. 2003 yılında bireysel emeklilik sistemi ile faaliyete geçen emeklilik yatırım fonları ise 2009 Ağustos sonu itibariyle yaklaşık 8 milyar TL’lik portföy büyüklüğüne ulaşmıştır (SPK, 2009).

Borsa yatırım fonları da Türkiye’de ilk kez 2005 yılında halka arz edilmiş ve o tarihten beri gelişimlerini sürdürmektedir. Borsa yatırım fonları hisse senedi ve yatırım fonlarının avantajlarını bir araya getiren bir yatırım aracı niteliğindedir. Borsa yatırım fonlarının temel özelliği fon katılma belgelerinin hisse senetlerinde olduğu gibi borsada işlem görebilmesidir. Ayrıca alım-satım esnekliği ve likidite kolaylığı, sürekli fiyatlama, şeffaflık, hisse ve fon katılma belgeleri ile içindeki hisse senetleri arasında dönüşüm ve arbitraj yapılabilmesi, çeşitlendirme ve riskten korunma, düşük gider oranları, tüm pazara, bir sektöre veya bir endekse kolayca yatırım yapma imkanı, temettü dağıtımı, fon yöneticilerine fon yönetiminde sağladığı kolaylık ve vergi tasarrufu gibi avantajları bu fonları yatırımcılar için cazip hale getirmektedir (Bildik, 2002:71).

Oldukça büyük portföy değerlerine ulaşan fonların yatırımcıya faydalı olup olmadığı ve iyi bir getiri risk ilişkisinin başarılıp başarılmadığının ortaya konulması gerekmektedir. Bunun nedeni, yatırımcının bir fonu diğerine tercih ederken genel olarak fonun getirisine ve dolayısıyla fonun sergilemiş olduğu performansına bakmasıdır. Tüm bunlar fonların performansının ölçülmesini ve başarılı bir şekilde yönetilip yönetilmediğinin tespit edilmesini gerekli kılmaktadır.

Fon performansını ölçmeye yönelik yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Sharpe (1966), 1954–1963 yılları arasında faaliyet gösteren 34 adet açık uçlu yatırım fonunun performansını Sharpe oranı ve Treynor endeksine göre ölçmeye çalışmış ve fonların büyük bir kısmının (23 adet) çalışmada gösterge portföy olarak kullanılan “Dow Jones Endeksi”nin aynı dönem için hesaplanan değerlerinin altında bir değere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Jensen (1968), 1945-1964 yılları arasında faaliyet gösteren 115 yatırım fonunun performansını fon yöneticilerinin seçicilik kabiliyetinin göstergesi olan “alfa” üzerinde yoğunlaşarak incelemiştir. Çalışma sonucunda fon yöneticilerinin üstün bir performans göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Blake, Elton ve Gruber (1993), çoklu regresyon analizi yöntemiyle elde edilen alfa katsayıları ile 1979-1989 döneminde faaliyet gösteren 46 tahvil yatırım fonunun performansını ölçmeye çalışmışlardır. Fonların hayatta kalma eğilimi dikkate alınarak yapılan çalışmada, tahvil fonlarının genel olarak örnek portföylerden daha düşük performans gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Karacabey (1999), 1997 Ocak ayından 1999 Haziran ayına kadar olan 30 aylık süre içinde faaliyette bulunan 7 adet A Tipi hisse senedi fonunun performansını değerlendirirken, fon yöneticisinin seçicilik ve zamanlama kabiliyetlerini ayrı ayrı dikkate almıştır. Karacabey, çalışma sonucunda fonların sistematik risk seviyelerinin oldukça düşük ve portföy performanslarının negatif olduğunu, alfa değerlerinin %5 anlamlılık seviyesinde sıfırdan farklı olmadığını tespit etmiştir.

Gürsoy ve Erzurumlu (2001), 55 adet A ve 77 adet B tipi fonun 1998-2000 döneminde haftalık getirilerini kullanarak Sharpe, Treynor, Jensen ve Graham & Harvey yöntemlerine göre performanslarını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda A ve B tipi yatırım fonlarının analiz döneminde piyasadan daha düşük performans sergilediğini tespit etmişlerdir.

Canbaş ve Kandır (2002), Ocak 1996-Aralık 2000 dönemine ilişkin 29 adet A tipi ve 52 adet B tipi yatırım fonunun aylık getirilerini hesaplamışlar ve bu getirileri tekli ve çoklu endeks modellerde kullanmışlardır. Çalışma sonucunda A tipi ve B tipi yatırım fonlarının analiz döneminde, portföylerinin büyük bir kısmını temsil eden endeksler ve repo getirileri ile kıyaslandığında başarılı olamadığı tespit edilmiştir.

Yıldız (2006), 1998-2003 dönemini kapsayan çalışmasında 53 A tipi yatırım fonunun gösterdikleri performansları hem İMKB endeksi bazında hem de ikinci bir gösterge portföyü olarak Kurumsal Yöneticiler Derneği tarafından oluşturulan fon endeksi bazında ölçmüştür. Analizler sonucunda İMKB endeksi bazında fonların performanslarının düşük çıktığı, fon endeksi bazında ise fonların performanslarının görece olarak daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Altıntaş (2008), Ocak 2004-Aralık 2006 dönemini kapsayan çalışmasında 36 emeklilik yatırım fonunun performansını genel kabul görmüş performans değerlendirme yöntemleriyle ölçmüştür. Araştırma sonucunda, çalışma kapsamında incelenen fon yöneticilerinin çoğunluğunun seçicilik ve zamanlama yeteneklerine sahip olmadıkları gözlenmiş olmakla birlikte kuadratik ve kukla değişkenli regresyon modeli sonuçları ile geleneksel performans değerlendirme yöntemleri (Jensen-Alfa, Değerleme oranı ve Fama ölçütü) sonuçlarının önemli farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.

Atan vd., (2008), Türkiye’de işlem gören bazı yatırım fonlarının 16.01.2003 ile 08.04.2008 tarihleri arasında günlük getirileri kullanılarak performanslarının değerlendirilmesini yapmışlar ve ulaşılan sonuçları alternatif yatırım araçlarının performansları ile karşılaştırarak iyi bir performans gösterip göstermedikleri ölçmüşlerdir. Çalışmada yatırım fonlarının performanslarını Treynor endeksi, Sharpe oranı ve doğrusal programlama tabanlı parametrik olmayan etkinlik yöntemi veri zarflama analizi (VZA) ile değerlendirmişlerdir. Çalışma sonucunda Treynor endeksi sonuçları ile VZA modelleri sonuçlarının çok benzer olduğu ve Sharpe oranı sonuçlarıyla da kısmen benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca A

tipi yatırım fonlarında en iyi performans değişken, B tipi yatırım fonlarında likit, tahvil bono ve değişken fon türlerinde elde edilirken emeklilik fon türünde ise gelir amaçlı fon türünde elde edilmiştir.

Bu çalışmada Türkiye'deki sermaye piyasalarında ilk defa 2005 yılında halka arz edilen hisse senedi ağırlıklı Borsa Yatırım Fonlarının benzer içeriğe sahip A-Tipi hisse senedi yatırım fonları ve hisse senedi emeklilik yatırım fonları ile performans karşılaştırması ve fon yöneticilerinin piyasa zamanlama yeteneklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışma, Türkiye'deki sermaye piyasaları için oldukça yeni olan Borsa Yatırım Fonları ile ilgili araştırma eksikliğini giderme amacını da taşımaktadır. Çalışma kapsamında öncelikle portföy performans ölçüm yöntemleri ve piyasa zamanlaması modelleri incelenmiş, daha sonra bunların çalışma kapsamına alınan fonlara uygulanması ile elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

2. PERFORMANS ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ

2.1. Sharpe Oranı

Riske göre düzeltilmiş performansın ölçülmesinde en sık kullanılan ölçüt olan Sharpe oranında (Sharpe 1966) portföyün risk birimi başına fazla getirisi esas alınmaktadır (Simons, 1998: 38). Sharpe oranı aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Shukla ve Singh, 1997: 281):

$$\text{Sharpe Oranı} = \frac{R_p - R_f}{\sigma_p}$$

Formülde R_p portföyünün ortalama getirisini, R_f risksiz faiz oranının ortalama getirisini, σ_p ise portföyünün standart sapmasını ifade etmektedir.

Formüldeki pay portföy getirisi ve risksiz faiz oranı arasındaki farkı, diğer bir deyişle yatırımcının katlandığı riske karşılık aldığı ödülü belirtmektedir. Bu yüzden oran, her birim değişkenliğe karşılık elde edilen getiriye ifade etmektedir (Korkmaz ve Ceylan, 2006: 555).

2.2. M² Performans Ölçütü

Bu yöntemde Sharpe oranında olduğu gibi risk ölçütü olarak toplam risk veya standart sapma kullanılmaktadır. M² ölçütü portföyün Sharpe oranı ile pazarın standart sapmasının çarpımına risksiz faiz oranının eklenmesi yoluyla hesaplanmaktadır (Kılıç, 2002: 56):

$$M^2 = R_f + (\text{Sharpe oranı} * \sigma_m)$$

Formülde σ_m karşılaştırma ölçütünün getirilerinin standart sapmasını göstermektedir.

M² ölçütü ne kadar büyükse, portföyün performansı o kadar yüksek demektir.

2.3. Treynor Endeksi

Treynor endeksi performansı hesaplanacak portföye uygun piyasa endeksi ile hesaplanmış beta katsayısını risk ölçütü olarak kullanmaktadır (Ridley, 2006:

121). Treynor endeksinde, portföyün risksiz faiz oranını aşan getirisi portföyün sistematik riskine (beta) oranlanmakta ve risk birimi başına elde edilen ek getiri performans ölçütü olarak kabul edilmektedir (Scholz ve Wilkens, 2005: 3674). Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeline dayanılarak oluşturulan Treynor endeksi aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Kuo ve Mateus, 2006: 20):

$$\text{Treynor Endeksi} = \frac{(R_p - R_f)}{\beta_p}$$

Formülde yer alan β_p portföyün sistematik riskini (beta) temsil etmektedir. Formül sistematik risk birimi başına düşen fazla getiriyi ölçmektedir. Treynor endeksinin yüksek hesaplanması portföy performansının iyi olduğu anlamına gelmektedir.

2.4. Jensen (Alfa) Ölçütü

Michael C. Jensen (1968) tarafından geliştirilen bu ölçüt portföyün ortalama getirisi ile portföyün finansal varlık piyasa doğrusu üzerinde bulunması durumunda sağlayacağı getiri farkını ölçmeyi amaçlamaktadır (Gökgöz, 2006: 80). Jensen ölçütü aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Kothari ve Warner, 2001: 1991):

$$R_{p,t} - R_{f,t} = \alpha_p + \beta_p (R_{m,t} - R_{f,t}) + e_{p,t}$$

Formülde $R_{p,t}$ p portföyünün t dönemdeki getirisini, $R_{f,t}$ t dönemindeki risksiz faiz oranını, α_p portföyünün alfa katsayısını, $R_{m,t}$ t dönemindeki piyasa getirisini, β_p portföyünün beta katsayısını ve $e_{p,t}$ t dönemindeki p portföyünün hata payını ifade etmektedir.

Alfa'nın değerinin pozitif olarak hesaplanması ($\alpha_p > 0$) portföyün, finansal varlık piyasa doğrusunda yer alan düşük değerlenmiş bir portföy olduğunu, alfa'nın değerinin negatif olarak hesaplanması ($\alpha_p < 0$) portföyün, finansal varlık piyasa doğrusunun altında yer alan yüksek değerlenmiş bir portföy olduğunu gösterecektir. Alfa'nın sıfıra eşit olması ($\alpha_p = 0$) ise portföy yönetiminin profesyonel olarak yönetilmeyen portföyler kadar başarılı olduğuna işaret etmektedir. Jensen ölçütüne göre bir portföy finansal varlık piyasa doğrusunun üzerinde yer aldığı oranda taşıdığı riske göre beklenenden daha fazla getiri getiriyorsa, performansının aynı ölçüde yüksek olacağı anlamı taşımaktadır (Gökgöz, 2006: 80).

2.5. Fama Ölçütü

Fama (1972) beklenen getiriyi aşan getiriyi, toplam risk primine göre ölçmüş ve portföy performansının yöneticinin seçicilik ve zamanlama yeteneğine bağlı olarak belirlendiğini ifade etmiştir (Tekere vd., 2006:12). Fama'nın geliştirdiği ölçüt şu şekilde ifade edilmektedir (Rao ve Madava, 2003: 11):

$$F_p = (R_p - R_f) - \left(\frac{\sigma_p}{\sigma_m} \right) (R_m - R_f)$$

Formülde F_p p portföyünün Fama ölçütü değerini göstermektedir.

Pozitif Fama ölçütü değeri portföyün beklenen getirinin üzerinde getiri sağladığını ve sermaye piyasası doğrusunun (CML-Capital Market Line) üzerine

doğru hareket ettiğini, negatif Fama ölçütü değeri de portföyün beklenen getirinin altında getiri sağladığını ve sermaye piyasası doğrusunun altına doğru hareket ettiğini ifade etmektedir.

3. PİYASA ZAMANLAMASI ÖLÇÜM TEKNİKLERİ

Portföyün performansının ölçülmesinin yanında portföy yöneticilerinin piyasa zamanlama stratejilerinin başarısının da tespit edilmesi önem taşımaktadır. Bu stratejilerden biri portföy yöneticilerinin piyasadaki değişmelere göre hisse senedi gibi riskli varlıklarla bono gibi risksiz varlıklara yatıracakları tutarlarda değişim yapmasıdır. Buna göre eğer portföy yöneticisi piyasanın yükseleceğini düşünüyorsa yatırımlarda riskli varlıklara, eğer piyasanın düşeceğini düşünüyorsa yatırımlarda risksiz varlıklarla ağrılık verecektir. Bir diğer strateji de portföy yöneticisinin portföyün piyasadaki değişmelere göre ortalama beta değerini değiştirmesidir. Bu stratejide, eğer portföy yöneticisi piyasanın düşeceği beklentisine sahipse portföyün ortalama betasını azaltmak için yüksek betaya sahip varlıkları çıkaracak ve düşük betaya sahip varlıkları portföyüne dahil edecektir. Bunun tersi durumda ise daha fazla riskli varlıkları portföye dahil ederek portföyün ortalama betasını yükseltecektir (Yıldız, 2006: 120).

Portföy yöneticilerinin bu stratejilerdeki başarısını ölçmede iki temel yöntem kullanılmaktadır. Bunlar Treynor ve Mazuy (1966) tarafından geliştirilen Kuadratik Regresyon Modeli ile Merton ve Henriksson (1981) tarafından önerilen Kukla Değişkenli Regresyon Modelidir.

3.1. Kuadratik Regresyon Modeli

Başarılı bir piyasa zamanlamasında portföyün getirisi hem düşük hem de yüksek piyasa getirisi seviyesinde piyasa getirisinden yüksek, sıfıra yakın piyasa getirisi seviyesinde ise piyasa getirisine yakın olacaktır. Buna bağlı olarak portföyün risksiz faizi aşan getirisi ile piyasanın risksiz faiz oranını aşan getirisi arasında doğrusal olmayan bir ilişki söz konusu olmaktadır (Kılıç, 2002: 72). Bu doğrusal olmayan ilişkiyi test eden kuadratik regresyon modeli aşağıda yer almaktadır (Arslan, 2005: 12):

$$R_{p,t} - R_{f,t} = \alpha_p + \beta_p (R_{m,t} - R_{f,t}) + C(R_{m,t} - R_{f,t})^2 + e_{p,t}$$

Modelde yer alan “C” katsayısı piyasa zamanlamasını ölçmektedir. “C” katsayısının pozitif olması yöneticinin piyasa zamanlaması yeteneğinin yüksek olduğunu, negatif olması ise yöneticinin piyasa zamanlaması yeteneğinin hiç olmadığını ifade etmektedir.

3.2. Kukla Değişkenli Regresyon Modeli

Kukla değişkenli regresyonda portföy performansının sadece pazarın yükselişi ve düşüşüne göre değerlendirilmesi ve her durumda portföyün ayrı bir betaya sahip olduğu varsayılmıştır. Buna göre piyasanın yükselen dönemlerinde ($R_m > R_f$) beta katsayısı cinsinden yüksek riskli varlık yatırımları düşük risklilerden daha fazla getiri sağlarken, piyasanın düşüş dönemlerinde ($R_m < R_f$) de yüksek

riskli varlıklar düşük riskli varlıklara göre daha düşük getiriyle karşılaşacaklardır (Yıldız, 2006: 121-122). Kukla değişkenli regresyon modeli aşağıda yer almaktadır (Bodie vd., 2005: 880):

$$R_{p,t} - R_{f,t} = \alpha_p + \beta_p (R_{m,t} - R_{f,t}) + C[(R_{m,t} - R_{f,t})D] + e_{p,t}$$

Formülde “D” kukla değişkeni olup, yükselen piyasalar için bir sayısına, düşen piyasalar için sıfıra eşit olmaktadır. “C” katsayısı ise yöneticinin piyasa zamanlama yeteneğini göstermektedir.

Kuadratik ve kukla değişkenli regresyon analizlerine dayanılarak yapılan araştırmalarda portföy yöneticilerinin piyasa zamanlama yeteneğine çok az rastlanmıştır (Rumsey, 2000: 269-270). Henriksson (1984) tarafından yapılan 1968-1980 yıllarını kapsayan çalışmada kukla değişkenli regresyon modeli 116 açık uçlu yatırım fonlarına uygulanmış ve sadece bir fon için istatistikî olarak anlamlı pozitif “C” katsayısı hesaplanmıştır. Chang ve Lewellen (1984), Ferson ve Schadt (1996), Bollen ve Buse (2001), Christensen (2005), Yıldız (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da piyasa zamanlamasına sahip olan fonların sayısının çok az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. VERİLER

4.1. Çalışma Kapsamına Alınan Fonlar

Çalışma kapsamına Kasım 2006’dan Kasım 2009 tarihine kadar geçen 3 yıllık dönemde devamlı faaliyette bulunan, başka bir fonla birleşmeyen, başka bir fon tarafından devralınmayan, tasfiye halinde olmayan ve eksiksiz günlük veriye sahip olan 4 Borsa Yatırım Fonu, 4 hisse senedi emeklilik yatırım fonu ve 4 A-Tipi hisse senedi yatırım fonu olmak üzere toplam 12 adet hisse senedi ağırlıklı fon dahil edilmiştir. Borsa yatırım fonlarının sayısının çok az olması, faaliyette bulunan borsa yatırım fonlarından sadece 4 tanesinin yukarıda belirtilen zaman aralığı ile diğer şartları sağlaması ve çalışmada fon gruplarının eşit sayıda oluşturulmak istenmesinden dolayı diğer fon türlerinden de 4’lü gruplar oluşturulmuştur. Hisse senedi emeklilik yatırım fonu ve A-Tipi hisse senedi yatırım fonu türlerinden 4’er adet fon seçilirken bu fonların 30.10.2009 tarihi itibarıyla kendi türünde en yüksek toplam değere sahip olması ve yukarıda belirtilen özellikleri taşıması dikkate alınmıştır. Bu sayede A-Tipi hisse senedi yatırım fon portföyünün %46’sı, hisse senedi emeklilik yatırım fon portföyünün de %66’sı çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamında yer alan farklı fon türlerindeki ilk 4 fonun toplam değerleri ve tanımsal bilgileri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Çalışma Kapsamına Alınan Fonların Toplam Piyasa Değerleri ve Tanımsal Bilgileri

Fon Kodu	Fon Adı	Yön Tipi	Yön Türü	Toplam Değer (TL)
DJA	Dow Jones İstanbul 20 A Tipi Borsa Yatırım Fonu	A Tipi Fon	Endeks Fon	34060851,74
BDJ	Bizim Menkul Değ. A.Ş. Dow Jones DJIM Türkiye A Tipi Borsa Yatırım Fonu	A Tipi Fon	Endeks Fon	2276495,97
NFI	Mali Sektör Dışı NFIST İstanbul 20 A Tipi Borsa Yatırım Fonu	A Tipi Fon	Endeks Fon	1634288,44
ASP	Akbank T.A.Ş. S&P/İfcı Türkiye A Tipi Akbank Borsa Yatırım Fonu	A Tipi Fon	Endeks Fon	328604,03
YEH	Yapı Kredi Emeklilik A.Ş. Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF.	Emeklilik Yatırım Fonu	Büyüme Amaçlı Fon	75148475,71
AH5	Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF.	Emeklilik Yatırım Fonu	Büyüme Amaçlı Fon	68593216,47
VEH	Vakıf Emeklilik A.Ş. Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF.	Emeklilik Yatırım Fonu	Büyüme Amaçlı Fon	35728331,78
GEH	Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF.	Emeklilik Yatırım Fonu	Büyüme Amaçlı Fon	31937821,03
TI2	T.İş Bankası A.Ş. A Tipi Hisse Senedi Fonu	A Tipi Fon	Hisse Senedi Fonu	27213185,38
AK3	Akbank T.A.Ş. A Tipi Hisse Senedi Fonu	A Tipi Fon	Hisse Senedi Fonu	10795100,81
TYH	TEB Yatırım Menkul Değerler A.Ş. A Tipi Hisse Senedi Fonu	A Tipi Fon	Hisse Senedi Fonu	8228425,02
FAF	Finansbank A.Ş. A Tipi Hisse Senedi Fonu	A Tipi Fon	Hisse Senedi Fonu	3296599,51

Kaynak: SPK (2009),

[http://www.spk.gov.tr/apps/MutualFundsPortfolioValues/FundsInfos.aspx?](http://www.spk.gov.tr/apps/MutualFundsPortfolioValues/FundsInfos.aspx?ctype=T)

ctype=T, (Erişim Tarihi: 31.10.2009).

4.2. Fon Getirilerinin Hesaplanması

Çalışma kapsamına alınan fonların analizinde Kasım 2006-Kasım 2009 dönemine ait günlük getirilerden yararlanılmıştır. Kullanılan 4 Borsa Yatırım Fonu,

4 emeklilik yatırım fonu ve 4 A-Tipi hisse senedi yatırım fonunun günlük getirileri aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır. Getirilerin hesaplanmasında kullanılan veriler Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) resmi internet sitesinden alınmıştır (SPK, 2009).

$$R_i = (R_t - R_{t-1}) / R_{t-1}$$

R_i = i fonunun günlük getirisini,

R_t = i fonunun t dönemindeki gün sonu fiyatını,

R_{t-1} = i fonunun t-1 dönemindeki gün sonu fiyatını göstermektedir.

4.3. Risksiz Getiri Oranı

Fonların performanslarının ölçülmesinde risksiz getiriye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada risksiz getiri oranı olarak Kurumsal Yatırımcı Yöneticileri Derneği (KYD) O/N net repo endeksi kullanılmıştır. Bu ölçüt, Emeklilik Gözetim Merkezi'nin hazırladığı "Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2006" referans alınarak seçilmiştir. Endeksinin günlük getirisi KYD'nin resmi internet sitesindeki endeks değer arşivinden alınmıştır (KYD, 2009).

4.4. Fon Betalarının Hesaplanması

Analiz kapsamında incelenen fonların karşılaştırma ölçütüne göre duyarlılığının hesaplanması önem taşımaktadır. Çalışmada kullanılan fonlar için betaların hesaplanmasında düzeltme yapılması gerekmektedir. İlgili fon türlerinin karşılaştırma ölçütlerinin getirileri T+1 sürede fon fiyatlarına yansıdığından beta hesaplanırken karşılaştırma ölçütlerinin T günü fiyatı ile fonların T+1 günü fiyatları karşılaştırılmıştır.

4.5. Karşılaştırma Ölçütü (Benchmark)

Bu çalışmada borsa yatırım fonları, hisse senedi emeklilik yatırım fonları ile A-Tipi hisse senedi yatırım fonları için İMKB Ulusal 100 endeksi karşılaştırma ölçütü olarak kullanılmıştır. Bu ölçütün fon gruplarını oluşturan farklı türdeki fonlar ile uygunluğunun tespit edilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda borsa yatırım fonlarının getirileri ile İMKB Ulusal 100 endeksinin getirileri arasında ortalama 0.93, hisse senedi emeklilik yatırım fonlarının getirileri ile İMKB Ulusal 100 endeksinin getirileri arasında ortalama 0.87 ve A-Tipi hisse senedi yatırım fonlarının getirileri ile İMKB Ulusal 100 endeksinin getirileri arasında ortalama 0.86 değerinde korelasyon katsayısı tespit edilmiştir. Dolayısıyla ilgili karşılaştırma ölçütünün her üç fon türü içinde uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karşılaştırma ölçütü olarak kullanılan İMKB Ulusal 100 endeksinin günlük getirileri aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmıştır. Getirilerin hesaplanmasında kullanılan veriler İMKB Ulusal 100 endeksinin hafta içi günlük 2. seans kapanış fiyatları olup, Kasım 2006'dan Kasım 2009 tarihine kadar olan dönemde İMKB'nin aylık bültenlerinden elde edilmiştir (İMKB, 2009).

$$R_e = (R_t - R_{t-1}) / R_{t-1}$$

R_e = Endeksin günlük getirisini,

R_t = Endeksin t dönemindeki gün sonu fiyatını,

R_{t-1} = Endeksin t-1 dönemindeki gün sonu fiyatını göstermektedir.

5. ANALİZ SONUÇLARI

Çalışma kapsamında kullanılan fonlara ilişkin hesaplanan performans ölçütlerinin ve zamanlama testlerinin sonuçları aşağıdaki tablolarda özet bir şekilde yer almaktadır.

Tablo 2: Fonların Çeşitli Performans Ölçüm Yöntemlerine Göre Elde Edilen Değerlerinin Özet Sonuçları

	Sharpe			M ²		
	Borsa YF.	Emeklilik YF.	Hisse YF.	Borsa YF.	Emeklilik YF.	Hisse YF.
Toplam Fon	4	4	4	4	4	4
Pozitif Değer	3	3	2	4	4	4
Negatif Değer	1	1	2	-	-	-
Max. Değer	0.012	0.016	0.028	0.076	0.083	0.109
Min. Değer	-0.007	-0.001	-0.002	0.034	0.050	0.046
Ortalama	0.005	0.007	0.006	0.060	0.065	0.064
Fon > Ortalama	2	2	1	2	2	1
Fon < Ortalama	2	2	3	2	2	3
İMKB U 100	-0.010	-0.010	-0.010	0.029	0.029	0.029
Fon > İMKB U 100	4	4	4	4	4	4
Fon < İMKB U 100	-	-	-	-	-	-

Tablo 2'den görüleceği üzere 3 farklı fon türünde yer alan fonların hesaplanan Sharpe oranlarında hem pozitif hem de negatif değerler elde edilirken, M² performans ölçütüne göre tüm fonlar için pozitif değerler elde edilmiştir. Sharpe oranına göre hesaplanan sonuçlar dikkate alındığında hisse senedi yatırım fonları ile emeklilik yatırım fonlarının performansının birbirine yakın, borsa yatırım fonlarının da bu fon gruplarından daha düşük değerlere sahip olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak analiz döneminde borsa yatırım fonlarının hesaplanan Sharpe oranı ortalaması 0.005 olarak gerçekleşirken bu oran emeklilik fonlarında 0.007 ve hisse senedi yatırım fonlarında 0.006 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre borsa ve emeklilik fon gruplarında 2'şer, hisse senedi fon grubunda ise 1 fonun kendi grupları için hesaplanan ortalama Sharpe oranı üzerinde değere sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca analiz döneminde her üç gruptaki tüm fonlar Sharpe oranı bakımından karşılaştırma ölçütünün (İMKB U 100) performansının üzerinde performans sergilemiştir.

M² performans ölçütü bakımından sonuçlar dikkate alındığında da Sharpe oranı sonuçlarında olduğu gibi hisse senedi ile emeklilik yatırım fonlarının performansının borsa yatırım fonlarına göre daha iyi olduğu görülmektedir. Ancak hem Sharpe oranına hem de M² performans ölçütüne göre hesaplanan hisse senedi yatırım fonlarının değerlerinde diğer fon gruplarına göre daha fazla oynaklık söz konusudur. Bu durum fonların hesaplanan maksimum ve minimum değerleri ile

ortaya konmaktadır. M^2 ölçütüne göre de tüm fonlar karşılaştırma ölçütünün (İMKB U 100) performansının üzerinde performans sergilemiştir.

Tablo 3: Fonların Çeşitli Performans Ölçüm Yöntemlerine Göre Elde Edilen Değerlerinin Özet Sonuçları (Devam)

	Treynor			Fama		
	Borsa YF.	Emeklilik YF.	Hisse YF.	Borsa YF.	Emeklilik YF.	Hisse YF.
Toplam Fon	4	4	4	4	4	4
Pozitif Değer	3	3	2	4	4	4
Negatif Değer	1	1	2	-	-	-
Max. Değer	0.029	0.037	0.069	0.046	0.048	0.065
Min. Değer	-0.019	-0.001	-0.005	0.005	0.019	0.014
Ortalama	0.010	0.017	0.016	0.030	0.032	0.028
Fon > Ortalama	2	2	1	2	1	1
Fon < Ortalama	2	2	3	2	3	3
İMKB U 100	-0.022	-0.022	-0.022	-	-	-
Fon > İMKB U 100	4	4	4	4	4	4
Fon < İMKB U 100	-	-	-	-	-	-

Tablo 3'deki fonların Treynor endeksi sonuçları incelendiğinde borsa ve emeklilik yatırım fon gruplarında 3'er, hisse senedi yatırım fon grubunda ise 2 adet fonun pozitif değere sahip olduğu görülmektedir. Treynor ölçütüne göre de Sharpe ve M^2 performans ölçütlerinde olduğu gibi borsa yatırım fonları diğer fon gruplarından daha düşük performans sergilemiştir. Fon gruplarının Treynor ölçütü ortalama değerleri dikkate alındığında bu durum açıkça görülmektedir. Ayrıca tüm fonlar karşılaştırma ölçütü olan İMKB Ulusal 100 Endeksinin performansının üzerinde performans sergilemiştir.

Tablo 3'deki fonların özet Fama ölçütü değerleri dikkate alındığında en yüksek ortalama değer Sharpe, M^2 ve Treynor ölçütlerinde olduğu gibi emeklilik yatırım fonlarının sahip olduğu görülmektedir. Diğer ölçütlerde olduğu gibi Fama ölçütüne göre de tüm fonlar karşılaştırma ölçütünün üzerinde performans sergilemiştir. Bu durum borsa, emeklilik ve hisse senedi fon grubunda yer alan tüm fonların beklenen getirinin üzerinde getiri sağladığını ifade etmektedir.

Tablo 4: Fonların Jensen (Alfa) ve Zamanlama Ölçütü Değerlerinin Özet Sonuçları

	Jensen			Kuadratik			Kukla		
	Borsa YF.	Emeklilik YF.	Hisse YF.	Borsa YF.	Emeklilik YF.	Hisse YF.	Borsa YF.	Emeklilik YF.	Hisse YF.
Toplam Fon	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pozitif Alfa	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Negatif Alfa	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anlamlı Pozitif Alfa	1	-	-	1	-	-	1	4	4
Anlamlı Negatif Alfa	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Max. Alfa	0.045	0.046	0.062	0.079	0.069	0.053	0.156	0.145	0.112
Min. Alfa	0.002	0.017	0.011	0.004	0.046	0.034	0.031	0.137	0.097
Ortalama Alfa	0.029	0.029	0.025	0.036	0.059	0.042	0.073	0.141	0.104
Max. Beta	1.027	0.791	0.694	1.026	0.793	0.695	1.018	0.875	0.752
Min. Beta	0.737	0.697	0.611	0.737	0.699	0.612	0.773	0.773	0.664
Ortalama Beta	0.880	0.759	0.670	0.881	0.760	0.671	0.909	0.831	0.722
Pozitif C				2	0	1	1	-	-
Negatif C				2	4	3	3	4	4
Anlamlı Pozitif C				-	-	-	-	-	-
Anlamlı Negatif C				1	3	1	1	4	3
Max. C				0.002	-0.005	0.002	0.019	-0.118	-0.065
Min. C				-	-0.009	-0.006	-0.151	-0.166	-0.125
Ortalama C				-	-0.002	-0.004	-0.057	-0.145	-0.103

Tablo 4’deki Jensen ölçütü özet sonuçları incelendiğinde tüm fonların pozitif alfaya sahip olduğu görülmektedir. Pozitif olarak elde edilen alfa değerlerinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı %5 önem düzeyinde iki taraflı “t” testi uygulanarak araştırılmıştır. Test sonucunda pozitif olarak hesaplanan alfa değerlerinden sadece borsa yatırım fon grubunda yer alan bir fonun istatistiki olarak anlamlı sayılabilecek performans gösterdiği tespit edilmiştir. Jensen ölçütünde hesaplanan ortalama beta katsayılarına bakıldığında 0.880 ile en yüksek ortalama beta değerinin borsa yatırım fon grubu için hesaplandığı görülmektedir. Borsa yatırım fonlarını 0.759’luk değer ile emeklilik yatırım fonları ve 0.670’lik değer ile hisse senedi yatırım fonları takip etmektedir. Beta katsayısı ilgili fonun piyasaya olan duyarlılığını gösterdiğinden ulaşılan sonuçlar piyasaya en duyarlı fon grubunun borsa yatırım fon grubu olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4’de yer alan kuadratik regresyon sonuçlarının özet gösteriminde, fon yöneticilerinin zamanlama yeteneğini ölçen “C” katsayısının sadece borsa yatırım fon grubunda yer alan 2, hisse senedi yatırım fon grubunda yer alan 1 fon için pozitif değerli olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu fonların dışında kalan borsa ve hisse senedi fon gruplarındaki diğer fonlar ve emeklilik yatırım fon grubundaki tüm fonlar için negatif “C” katsayısı hesaplanmıştır. Tüm bu sonuçların istatistiki

olarak anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre %5 önem düzeyinde, borsa ve hisse senedi yatırım fonu gruplarında pozitif olarak hesaplanan fonlardan hiçbirinin “C” katsayısı anlamlı olarak tespit edilmemiştir. Ayrıca negatif olarak hesaplanan “C” katsayılarından, istatistiki olarak anlamlı negatif değere sahip olan fonların 3’ü emeklilik, 1’i borsa ve 1’i de hisse senedi yatırım fon grubunda yer almıştır. Dolayısıyla bu durum analiz kapsamındaki fonların yöneticilerinin piyasa zamanlaması yeteneğine sahip olmadığını ortaya koymaktadır.

Fonların, kukla değişkenli regresyon analiziyle elde edilen “C” katsayılarının Tablo 4’de yer alan özet sonuçlarının kuadratik regresyon sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Bu yöntemde de “C” katsayısı pozitif olarak hesaplanan fon sayısı çok az olmak birlikte, istatistiki olarak anlamlı değildir. Negatif olarak hesaplanan “C” katsayılarından, istatistiki olarak negatif değere sahip olan fonların 1’ü borsa, 4’ü emeklilik ve 3’ü hisse senedi fon grubunda yer almıştır.

6. SONUÇ

Türkiye’deki A Tipi hisse senedi yatırım fonlarının, hisse senedi emeklilik yatırım fonlarının ve borsa yatırım fonlarının performanslarının karşılaştırılmasına yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmada; ilgili fon gruplarının Kasım 2006 – Kasım 2009 dönemi boyunca sergilemiş olduğu performanslarının farklı risk türlerini esas alan ölçütlere göre ölçülerek karşılaştırılması ve fon yöneticilerinin zamanlama kabiliyetlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla fonlarla ilgili analiz işlemleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

Analiz döneminde yapılan işlemlerden elde edilen sonuçlara göre A tipi hisse senedi yatırım fonları ile emeklilik yatırım fonları için hesaplanan performans ölçütlerinin değerleri birbirine yakın hesaplanırken, her iki fon grubu da borsa yatırım fonlarına göre daha iyi değerlere sahip olmuştur. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde emeklilik yatırım fonlarının fon grupları içinde en düşük oynaklığa sahip olduğu da görülmektedir. Bu durum emeklilik yatırım fonlarının birbirinden çokta farklı olmayan sonuçlar elde ettiğini göstermektedir. Hisse senedi yatırım fonları için tam tersi durum söz konusudur. Bu fonların oynaklığı diğer fon gruplarından daha fazladır. Söz konusu durum tüm performans ölçütleri için geçerli olmaktadır. Dolayısıyla ulaşılan sonuçlar birbirini destekler niteliktedir. Ayrıca tüm ölçütlerde fon gruplarını oluşturan fonlar karşılaştırma ölçütlerinin üzerinde performans sergilemiştir.

Portföy yöneticilerinin zamanlama yeteneklerini test etmek üzere uygulanan kuadratik ve kukla değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre ise fon gruplarındaki hiçbir fon istatistiki olarak anlamlı pozitif “C” katsayısına sahip olamamıştır. Dolayısıyla bu durum fonların yöneticilerinin piyasa zamanlaması stratejilerinde başarı gösteremediklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca her üç fon grubunda elde edilen istatistiki olarak anlamlı negatif “C” katsayıları bu fonların yöneticilerinin piyasa zamanlaması stratejilerinde başarı gösteremedikleri sonucunu desteklemektedir. Söz konusu sonuçlar Türkiye’de ve diğer ülkelerde farklı araştırmacılar tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Altıntaş, K. M. (2008), Türk Özel Emeklilik Fonlarının Risk Odaklı Yönetim Performansı: 2004-2006 Dönemine İlişkin Bir Analiz, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı:1, 81-110.
- Arslan, M. (2005), A Tipi yatırım Fonlarında Yöneticilerin Zamanlama Kabiliyeti ve Performans İlişkisi Analizi: 2002-2005 Dönemi Bir Uygulama, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:2, 1-23.
- Atan, M, Atan, S. ve Özdemir, Z. A. (2008), Türkiye’deki Bazı Yatırım Fonlarının Performanslarının Değerlendirilmesi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:4, 47-67.
- Bildik, R. (2002), Türk Sermaye Piyasası İçin Yeni Bir Yatırım Alternatifi: Borsada İşlem Gören Fonlar (Exchange Traded Funds), *İktisat İşletme ve Finans*, Sayı:201, 71-86.
- Blake, C. R., Elton, E. J. & Gruber, M. J. (1993), The Performance of Bond Mutual Funds, *The Journal of Business*, Vol. 66, No. 3, 371-403.
- Bodie, Z., Kane, A. & Marcus, A. J. (2005). *Investments*, (Sixth Edition), New York, McGraw-Hill.
- Bollen, N. P. B. & Buse, J. A. (2001), On the Timing Ability of Mutual Fund Managers, *The Journal of Finance*, Vol. 56, No. 3, 1075-1094.
- Canbaş, S. ve Kandır, S. Y. (2002), Türkiye’deki Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi, *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, Sayı:201, 13-19.
- Chang, E. C., & Lewellen, W.G. (1984), Market Timing and Mutual Fund Investment Performance, *Journal of Business*, Vol. 57, No. 1, 57-72.
- Christensen, M. (2005), Danish Mutual Fund Performance; Selectivity, Market Timing and Persistence, *Working Paper*, Department of Accounting, Finance and Logistics, Aarhus School of Business.
- Ferson, W.E. & Schadt, R.W. (1996), Measuring Fund Strategy and Performance in Changing Economic Conditions, *Journal of Finance*, Vol. 51, 425-461.
- Gökgöz, E. (2006). *Riske Maruz Değer (VaR) ve Portföy Optimizasyonu*, Ankara, SPK Yayın No: 190.
- Gürsoy, C. T. ve Erzurumlu Y. Ö. (2001), Evaluation of Portfolio Performance of Turkish Investment Funds, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 4, 43-58.
- Henriksson, R. D. (1984), Market Timing and Mutual Fund Performance: An Empirical Investigation, *The Journal of Business*, Vol. 57, No. 1, 73-96.
- İMKB (2009), <http://www.imkb.gov.tr/Data/StocksData.aspx>, (Erişim Tarihi: 31.10.2009).
- Jensen, M. C. (1968), The Performance of Mutual Funds in the Period 1945-1964, *The Journal of Finance*, Vol. 23, No. 2, 389-416.

- Karacabey, A. A. (1999), A Tipi Hisse Senedi Fonlarının Performanslarının Değerlendirilmesi, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, Sayı: 2, 84-99.
- Kılıç, S. (2002), *Türkiye'deki Yatırım Fonlarının Performanslarının Değerlendirilmesi*, Ankara, İMKB Yayınları.
- Korkmaz, T ve Ceylan, A. (2006), *Sermaye Piyasası ve Menkul Değer Analizi*, (3. Baskı), Bursa, Ekin Kitabevi.
- Kothari, S. P. & Warner, J. B. (2001), Evaluating Mutual Fund Performance, *The Journal of Finance*, Vol. 56, No. 5, 1985-2010.
- Kuo, T. W. & Mateus, C. (2006), The Performance and Persistence of Exchange-Traded Funds: Evidence for Ishares MSCI Country-Specific Etf's", http://www.fma.org/Barcelona/Papers/ETFs_Performance.pdf, (Erişim Tarihi: 25.03.2009).
- KYD (2009), <http://www.kyd.org.tr/T/endeksdegerarsiva.aspx>, (Erişim Tarihi: 31.10.2009).
- Rao, N. & Madava R. (2003), Performance Evaluation of Indian Mutual Funds, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=433100, (Erişim Tarihi: 18.03.2009).
- Ridley, M. (2006), *How to Invest in Hedge Funds: An Investment Professional's Guide*, England, Kogan Page.
- Rumsey, J. (2000), Can We Detect Market Timing Ability Using an Option Model?, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 17, No. 3, 269-279.
- Scholz, H. ve Wilkens, M. (2005), Investor-Specific Performance Measurement-A Justification of Sharpe Ratio and Treynor Ratio, *The International Journal of Finance*, Vol. 17, No. 4, 3671-3691.
- Sharpe, W. F. (1966), Mutual Fund Performance, *The Journal of Business*, Vol. 39, No. 1, Part 2: Supplement on Security Prices, 119-138.
- Shukla, R. & Singh, S. (1997), A Performance Evaluation of Global Equity Mutual Funds: Evidence from 1988-95, *Global Finance Journal*, No: 2, 279-293.
- Simons, K. (1998), Risk-Adjusted Performance of Mutual Funds, *New England Economic Review*, Sep/Oct, 33-48.
- SPK (2009), <http://www.spk.gov.tr/apps/MutualFundsPortfolioValues/FundsInfos.aspx?ctype=T>, (Erişim Tarihi: 31.10.2009).
- Teker, S., Karakurum, E. ve Tav, O. (2006). Yatırım Fonlarının Risk Odaklı Performans Değerlemesi", *10. Ulusal Finans Kongresi, Kuşadası-Aydın*, s. 1-34.
- Yıldız, A. (2006), Aktif Portföy Yönetim Stratejilerinin Değerlendirilmesi: A Tipi Yatırım Fonları Üzerine Uygulama, *Marmara Üniversitesi Muhasebe-Finansman Araştırma ve Uygulama Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 15, 117-130.

**BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ: TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR
UYGULAMA**

**Effects of Information Technology Job stress: An Application in the
Turkish Banking Sector**

Dr. Faruk KALAY

Öğr. Gör., Yüzüncü Yıl Üniversitesi Gevaş M.Y.O.

Prof. Dr. Mehmet Şerif ŞİMŞEK

Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F.

Öğr.Gör.Abdullah OĞRAK

Öğr. Gör., Yüzüncü Yıl Üniversitesi Gevaş M.Y.O.

ÖZET

Araştırmanın amacı farklı düzeylerde bilişim teknolojilerini kullanan çalışanların iş stresi düzeylerini çeşitli alt boyutlarda ölçerek bilişim teknolojileri kullanımının iş stresi üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırma, “Örgütsel Stres Anketi-D (VOS-D)”nin bir çalışma grubu üzerinden Türk bankacılık sektöründe çalışan 432 kişiye uygulanması ile gerçekleştirilmiştir. Bilişim teknolojilerinin iş stresi üzerindeki etkisi, çalışma yaşamının on iki boyutunda (aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk, görev çatışması, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama, işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, sağlık yakınmaları, psikolojik yakınmalar) ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile aşırı iş yükü, işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik, iş doyumunda eksiklik, sağlık yakınmaları ve psikolojik yakınmalar boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile gelecek belirsizliği boyutu arasında ise anlamlı ancak negatif yönde bir ilişki saptanmıştır.

***Anahtar kelimeler;** Bilişim teknolojileri, iş stresi, örgütsel stres, bankacılık, banka çalışanları.*

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of information technologies on the work stress by measuring, on various dimensions, the stress of the workers using such technologies. The study was conducted based on a work group of organization work stress questionnaire –D (VOS-D) and applied to 432 persons working in Turkish banking sectors. The effect was measured in the following twelve dimensions: Excessive work load, the

uncertainty of the responsibility, responsibility, duty conflict, the inability to leave the work place, the inability to join decision-making, the failure of believing the necessity and meaning of the work, the uncertainty of the future, the shortage of work quality, anxiety about work, health problems and psychological complaints. Between the dimension such as excessive work load, the failure of believing the necessity and meaning of the work, the shortage of work quality, health problems, psychological complaints a statistically significant and positive correlation was found, whereas there was a significant but a negative correlation between the duration of daily computer use and uncertainty of the future. No significant correlation was found between the duration of computer use and the other dimensions.

Key words: *Information Technologies, job stress, organizational stress, banking, bank employees.*

1.GİRİŞ

Günümüzde bilgisayarların evlere de girmesiyle birlikte, bireysel yaşam ve aile üzerinde, özel ve kamu kurumları üzerinde, çalışma yaşamında, sosyal yaşamda, eğitimde, ekonomide, ticarete, üretim-tüketim sisteminde, istihdam yapısında, uluslararası ilişkilerde, yönetim şekillerinde vb. birçok alanda bir takım yeniliklerle birlikte köklü değişiklikler gerçekleşmiştir. Bilişim teknolojileri alanındaki yeniliklerin neden olduğu bu değişiklikler kuşkusuz günlük yaşamı daha kolaylaştırmış ve iş yapma yöntem ve süreçlerini daha etkili ve verimli hale getirmiştir. Ancak, bilişim teknolojilerinin birçok olumlu etkisinin yanı sıra göz ardı edilebilen bir dizi olumsuz etkisi de bulunmaktadır. Günümüzde bilişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanılması durumu; çalışanların zihinsel, psikolojik ve sosyal özelliklerinin dikkate alınmasını ve çalışanların bu teknolojiler ile olan etkileşimlerinin, her tür iş süreci tasarımında dikkate alınmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, bilişim teknolojilerinin iş stresi üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması büyük önem arz etmektedir. Finans sektöründe, kullanımı bir zorunluluk haline gelen bilişim teknolojileri kullanımının, çalışanların iş stresini nasıl etkilediğine dair yapılan bu araştırmada, çalışma yaşamının farklı boyutları incelenmiştir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilişim Teknolojileri: “Bilişim teknolojileri” olarak ifade edilen kavram bilgi odaklı ve çok geniş bir kapsama sahip olduğundan genellikle tanımlanmasında güçlük çekilmekle birlikte Ögüt’ün de (Ögüt, 2003: 166) ifade ettiği gibi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan aşamalara verilen genel bir addır. Bilişim teknolojileri, kavram olarak verilerin kayıt edilmesi, saklanması, belirli bir işlem sürecinden geçirmek yoluyla bilgiler üretilmesi, üretilen bilgilere erişilmesi, saklanması ve nakledilmesi gibi

işlemlerin etkili ve verimli yapılmasına olanak sağlayan teknolojileri tanımlamada kullanılan bir kavramdır (Behan ve Holmes, 1990: 1). Bu bağlamda genel bir tanımla bilişim teknolojileri, “bir bilginin toplanmasını, işlenmesini, saklanmasını ve gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesini ya da herhangi bir yerden bu bilgilere erişilmesini otomatik olarak sağlayan teknolojiler bütünüdür” (Uzay, 2001: 16).

Bilişim teknolojileri kapsamını; bilgisayarlar, mikro-elektronik, tümleşik devreler, iletişim teknolojileri, multimedya ve biyo-teknolojiler oluşturmaktadır (Kaleli ve Şen, 2002: 743). Castells, enformasyon teknolojileri alanına mikro – elektronik, bilgisayarlar (donanım ve yazılım), telekomünikasyon/yayıncılık ve opto–elektronik gibi birbirine yaklaşan teknolojiler dizisi ile genetik mühendisliği ve onun gelişimi ve uygulamalarını da dahil etmektedir (Castells, 2005: 38). Kimi araştırmacılar bilişim teknolojileri kapsamına bu alanda çalışan insanları da dahil etmektedirler. Bu araştırmacılara göre bilişim teknolojileri, veri toplamak ve değerli bilgiler oluşturmak için işletme süreçlerine teknolojinin uygulanmasıdır ve genel olarak donanım, yazılım, iletişim araçları (faks, e-posta vb.) ile birlikte bunları destekleyen kaynaklar ve personelden meydana gelir (M. Bingöl, 2006: 14).

İş stresi: Literatürde anlamca birbirine yakın birçok stres tanımı yapılmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır; bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna “stres” denir (Eren, 2001: 292). İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen ve belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir (Şimşek, 2001: 297). Başka bir ifade ile stres, “çevrenin potansiyel tehdit edici durumuna fiziksel ve duygusal tepki”dir (Şimşek vd., 2003: 251). Stres çok fazla ya da az olduğunda performans düşer (Telman ve Ünsal, 2004: 91). Stres yaratan faktörler başlıca üç grupta toplanmaktadır. Bunlar: 1) Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları 2) Bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları (iş stresi) 3) Bireyin yaşamını sürdürdüğü genel çevre ortamının yarattığı stres kaynaklarıdır (Eren, 2001: 293). Aynı şekilde birçok kaynakta birçok araştırmacı tarafından stresi oluşturan faktörler genel olarak fiziksel çevre şartları, örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak gruplanmaktadır (Hıdıroğlu vd., 2008: 24). Bu faktörler arasındaki ayırım kesin olmayıp birbirini tamamlar ve etkiler niteliktedirler.

Bilişim teknolojilerinin iş stresi üzerindeki etkileri: Günümüz modern işyerlerinde stresin sebep olduğu kayıp iş saatleri ve düşük verimliliğin maliyeti astronomik rakamlarla ifade edilmektedir (Forester ve Morrison, 1994: 208–213). Bilişim teknolojileri bazı iş kolları açısından

çalışma yaşamında iş yükünü ve sağlık risklerini azaltıp veya işi tamamen devralıp bazı olumsuz durumları ortadan kaldırmakla birlikte, iş ve işgörenle ilgili yeni sorunların ve yeni sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Pearson ve Mitter, veri işleme işine dayalı bilgisayar kullanımı ile ilgili sağlık sorunlarını beş gruba ayırmaktadırlar: 1) Kas – iskelet bozuklukları 2) Görme kapasitesinin bozulması ve ilgili sorunlar 3) Stres ve yorgunluk 4) Cilt şikayetleri 5) Yeniden ortaya çıkabilen (reproductive) tehlikeler (Pearson ve Mitter, 1997: 175–189). John Evans, bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesini belirleyen işin niteliksel özellikleri ve çalışma koşulları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkisini: 1) Vasıf 2) İşin yoğunluğu 3) Yalıtılmışlık 4) Kontrol ve denetim 5) Ergonomik etkiler bağlamında ele almaktadır (Evans, 1986: 126–149). Bilişim teknolojileri ile beraber oluşabilecek ve çalışanların iş stresini etkileyecek sorunlar genel olarak şöyle özetlenebilir (Tınar, 1989: 138):

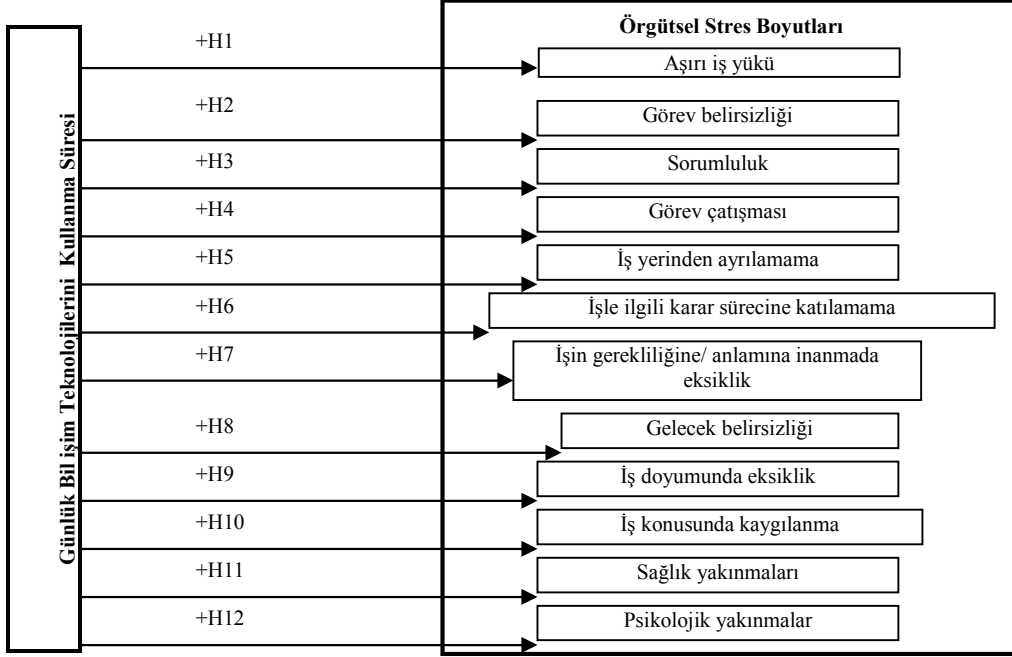
- Eski işlere oranla daha fazla dikkat ve konsantrasyon gerekmesi, bunun verdiği yorgunluk hissi.
- Makine ile diyalogda, makinenin süratli zincirleme komut beklentilerinin neden olduğu stres.
- Sürekli ekran başında olmanın verdiği yorgunluk ve monotonluk.
- Diğer çalışma arkadaşlarıyla olan diyalogun azalması sonucu ortaya çıkan sosyal izolasyon.
- Yeni iletişim teknolojileri ile performans denetimlerinin kolaylaşması, denetimlerin arttırılması ve işlerin hızlandırılması durumlarında ortaya çıkabilecek aşırı yüklenme ve stres.
- Uzun süre ekran başında çalışma ve/veya ergonomik açıdan yetersiz donanımın neden olduğu gözle ilgili yorgunluk, yanma, kızarma, ağrı gibi rahatsızlıklar.
- Ergonomik olarak yetersiz şekillendirilmiş makine kullanma ve yerleşim koşulları (oturma şekli, ekranın yeri gibi) sonucu oluşan bedensel ağrılar.
- Kullanan kişilerle uyum içinde olmayan ya da yetersiz, hatalı yazılımların yol açtığı sinirsel rahatsızlıklar.

3.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bağımsız değişken olan “günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinin” bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini test etmek amacıyla Şekil-1’deki model geliştirilmiştir. Yapılan literatür araştırması sonucunda oluşturulan bu model (Şekil-1); günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinin aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk, görev çatışması, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama, işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, iş

doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, sağlık yakınmaları ve psikolojik yakınmalar şeklindeki bağımlı değişkenlere olan etkisini ortaya koymayı hedeflemektedir. Model; H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H10, H11 ve H12 hipotezleri ile açıklanmıştır.

Şekil-1: Araştırma Modeli



H1: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile aşırı iş yükü boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile görev belirsizliği boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile sorumluluk boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile görev çatışması boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile iş yerinden ayrılamama boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H6: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile karar sürecine katılmama boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H7: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile işin gerekliliğine /anlamına inanmada eksiklik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H8: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile gelecek belirsizliği boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H9: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile iş doyumunda eksiklik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H10: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile iş konusunda kaygılanma boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H11: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile sağlık yakınmaları boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H12: Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile psikolojik yakınmalar boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında Türkiye genelinde örneklem almak mümkün olmadığından dolayı, banka çalışanlarının yaptıkları işlerin ve iş koşullarının aşağı yukarı aynı olduğu varsayımından hareketle araştırma; bir “**çalışma grubu**” üzerinden Van, Eskişehir ve Diyarbakır il merkezlerinde yapılmıştır. Araştırma evreni Türk bankacılık sektörü çalışanlarıdır. Araştırmanın çalışma grubu ise Van, Eskişehir ve Diyarbakır illerinde bulunan bankacılık sektörü çalışanlarıdır. Araştırmanın çalışma grubu kapsamındaki söz konusu üç il genelinde toplam 2718 banka çalışanı ve 181 banka şubesi bulunmaktadır (“Sanal”, Erişim Tarihi: 10.09.2009). Çalışma grubu kapsamındaki il merkezlerinde bulunan tüm bankacılık sektörü çalışanlarına ulaşmaya çalışılarak veri alınma yoluna gidilmiştir. Sonuçta, Van il merkezinde 26 banka şubesinde 251, Eskişehir il merkezinde 16 banka şubesinde 116 ve Diyarbakır il merkezinde 7 banka şubesinde 65 kişi olmak üzere toplam 50 banka şubesinde çalışan 432 banka çalışanından veri alınarak değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Veri alınan 432 kişi, çalışma grubunda bulunan illerde çalışanların yaklaşık olarak %16’sına denk gelmektedir. Banka şube sayısı bazında ise veri alınan 50 banka şubesi, çalışma grubunda bulunan banka şubelerinin yaklaşık olarak %28’ine denk gelmektedir.

Veri toplama aracı: Bilişim teknolojilerinin iş stresi üzerindeki etkilerini belirlemede Örgütsel Stres Anketi-D (VOS-D) kullanılmıştır. Vragenlijst Organisatie Stress-Doetinchem (VOS-D)’nin Meral Türk tarafından Türkçeye çeviri, uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış bazı alt boyutları dışında, yeterli ve geçerli olarak değerlendirilmiştir. Anket, her biri belli sayıdaki sorudan oluşan ölçeklerden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin her biri bağımsız bir ölçek olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın amacına göre bazı ölçekler çalışmaya dahil edilmeyebilir ya da yeni ölçekler eklenebilir (Türk, 1997).

Araştırma kapsamında kullanılan VOS-D’nin ölçekleri: Aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk, görev çatışması, işyerinden ayrılamama, iş ile ilgili karar sürecine katılamama, işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş konusunda

kaygılanma, sağlık yakınmaları ve psikolojik yakınmalar ölçekleridir. Araştırmanın doğası gereği VOS-D'nin bazı ölçekleri bu çalışmada kullanılmamıştır bazı ölçekler ise uyarlanarak kullanılmıştır. Psikolojik yakınmalar, iş yerinden ayrılamama ve sağlık yakınmaları ölçekleri uyarlanarak kullanılan ölçeklerdir.

Güvenirlilik analizi: VOS-D kapsamındaki ölçeklerin güvenirliliği bu çalışmada yeniden test edilmiş, araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerin (cronbach's alpha katsayısı) güvenirlilikleri yeterli bulunmuştur. Cronbach's alpha katsayısı; 0.00–0.40 arasında olması anketin güvenilir olmadığını, 0.40–0.60 arasında olması anketin düşük güvenirlilikte olduğunu, 0.60–0.80 arasında olması anketin oldukça güvenilir olduğunu, 0.80–1.00 arasında olması ise anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999: 522; Alpar, 2001: 284). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlilik katsayıları Tablo-1'de gösterilmiştir.

Tablo-1: Anket Alt Boyutlarının Araştırmada Tespit Edilen Güvenirlilik Katsayıları

Anket boyutları	α değeri
Aşırı iş yükü boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,829
Görev belirsizliği boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,698
Sorumluluk boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,701
Görev çatışması boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,838
İş yerinden ayrılamama boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,725
İşle ilgili karar sürecine katılmama boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,562
İşin gerekliliğine anlamına inanmada eksiklik boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,774
Gelecek belirsizliği boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,780
İş doyumunda eksiklik boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,584
İş konusunda kaygılanma boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,722
Sağlık yakınmaları boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,900
Psikolojik yakınmalar boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları	0,833

5.BULGULAR

Tanımlayıcı bulgular: Oluşturulan çalışma grubu üzerinden 432 banka çalışanından alınan veriler değerlendirilmiştir. Çalışanların günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi 0 ile 13 saat arasında değişmektedir. Banka çalışanlarının “günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi” değişkenine ilişkin frekans dağılımları Tabloda-2’de verilmektedir.

Tablo-2: Günlük Bilişim teknolojilerini Kullanma Süresine İlişkin Frekans Dağılımları

Bağımsız değişkenler	Frekans (n)	Yüzde	
Günde kaç saat bilgisayar vb. bilişim teknolojilerini kullanıyorsunuz?	Hiç kullanmayanlar	27	6,2
	1 saat kullananlar	7	1,6
	2 saat kullananlar	6	1,4
	3 saat kullananlar	3	,7
	4 saat kullananlar	2	,5
	5 saat kullananlar	7	1,6
	6 saat kullananlar	11	2,5
	7 saat kullananlar	12	2,8
	8 saat kullananlar	58	13,4
	9 saat kullananlar	56	13,0
	10 saat kullananlar	152	35,2
	11 saat kullananlar	37	8,6
	12 saat kullananlar	47	10,9
	13 saat kullananlar	7	1,6
Toplam	432	100,00	

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin bulgular: Herhangi bir örgütsel stres boyutunun “günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinden” nasıl etkilendiği ve aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı regresyon analizi ile incelenmiştir. $Y = f(x)$ gibi bir fonksiyonda bağımlı değişken ölçekten alınan “herhangi bir alt boyut skoru” olmak üzere, günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi de modelde bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. (*Herhangi bir alt boyut skoru = sabit değer (a; intercept) + b * günlük bilişim teknolojilerini kullanma saati*) modelinde a ve b parametreleri tahminlenerek “günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinin” örgütsel stres boyutlarını nasıl yordadığı görülecektir. Başka bir ifade ile yukarıdaki denklem vasıtası ile günlük bilişim teknolojileri kullanma süresi belli olan bir çalışanın örgütsel stres boyutlarına ilişkin skor puanları da tahminlenebilecektir.

Türk bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel stres boyutlarına ilişkin düşüncelerinin, günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinden nasıl etkilendiğine ilişkin olarak, regresyon analizinden elde edilen veriler Tablo-3’te verilmiştir.

Tablo-3: Regresyon Modelinin Anlamlılığna İlişkin ANOVA Analizi ve Modeldeki Bilişim teknolojilerini Kullanma Saati Değişkenine İlişkin Parametre Katsayıları

Örgütsel stres boyutları	F	t	a (Sabit değer)	b (Beta)	P
Aşırı iş yükü	66,320	8,144	2,980	,366	,000
Görev belirsizliği	,776	-,881	1,828	-,042	,379
Sorumluluk	,331	-,576	3,354	-,028	,565
Görev çatışması	,030	,174	2,512	,008	,862
İş yerinden ayrılamama	2,648	-1,627	2,895	-,078	,104
İşle ilgili karar sürecine katılamama	,031	-,176	2,293	-,009	,860
İşin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik	6,777	2,603	1,302	,125	,010
Gelecek belirsizliği	4,381	-2,093	2,253	-,100	,037
İş doyumunda eksiklik	,438	,662	2,128	,032	,500
İş konusunda kaygılanma	,089	,298	1,724	,014	,766
Sağlık yakınmaları	17,610	4,196	1,479	,198	,000
Psikolojik yakınmalar	7,560	2,749	1,742	,131	,006

Tablo-3 incelendiğinde günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinin “aşırı iş yükü”, “işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik”, “iş doyumunda eksiklik”, “sağlık yakınmaları” ve “psikolojik yakınmalar” boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir ($p \leq 0.05$). Bu durumda araştırma modelindeki H1, H7, H9, H11 ve H12 hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile “gelecek belirsizliği” boyutu arasında anlamlı ancak negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir ($p \leq 0.05$). Bu durumda araştırma modelindeki H8 hipotezi anlamlı ancak negatif yönde kabul edilmiştir. Günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi ile “görev belirsizliği”, “sorumluluk”, “görev çatışması”, “iş yerinden ayrılamama”, “işle ilgili karar sürecine katılamama” ve “iş konusunda kaygılanma” boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0.05$). Bu durumda H2, H3, H4, H5, H6 ve H10 hipotezleri reddedilmiştir. Tablo-3’teki verilerden hareketle, günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinin anlamlı olarak etkilediği örgütsel stres boyutlarına ilişkin regresyon denklemleri aşağıda verilmektedir.

*Aşırı iş yükü skoru = 2,980 + 0,366*günlük bilişim teknolojilerini kullanma saati (1)*

*İşin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik skoru = 1,302 + 0,125*günlük bilişim teknolojilerini kullanma saati (2)*

Gelecek belirsizliği skoru = 2,253 -0,100 günlük bilişim teknolojilerini kullanma saati (3)*

İş doyumunda eksiklik skoru = 2,128 + 0,032 günlük bilişim teknolojilerini kullanma saati (4)*

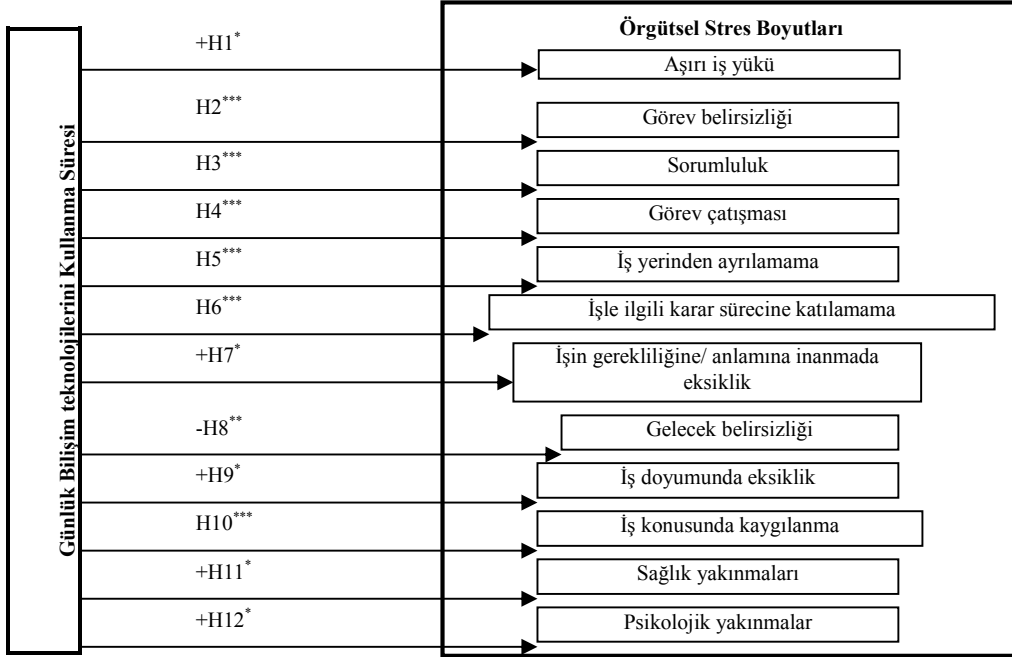
*Sağlık yakınmaları skoru = 1,479 + 0,198*günlük bilişim teknolojilerini kullanma saati (5)*

*Psikolojik yakınmalar skoru = 1,742 + 0,131*günlük bilişim teknolojilerini kullanma saati (6)*

Yukarıdaki denklemler (1, 2, 3, 4, 5, 6) vasıtası ile “günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi” belli olan bir çalışanın, söz konusu boyutlara ilişkin örgütsel stres skorları tahminlenebilecektir. Başka bir ifade ile günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresindeki her bir birimlik artış söz konusu örgütsel stres boyutlarının skorlarında anlamlı bir artışa neden olmaktadır.

Analizler sonucunda “Araştırma Modeli”nin kabul edilen hipotezler doğrultusundaki son durumu Şekil-2’de gösterilmiştir.

Şekil-2: Analizler Sonrasında Araştırma Modeli



*Anlamlı ve pozitif yönde kabul edilmiştir.
edilmiştir.

*** Reddedilmiştir.

** Anlamlı ve negatif yönde kabul edilmiştir.

6.TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre; günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinin “aşırı iş yükü”, “işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik”, “iş doyumunda eksiklik”, “sağlık yakınmaları” ve “psikolojik yakınmalar” boyutları üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif yönde çıkmıştır. Başka bir ifade ile günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi arttıkça, Türk bankacılık sektörü çalışanlarının söz konusu boyutlara ilişkin stres skor puanları artmaktadır. Bu durumda, gün içinde uzun süre bilgisayar kullanımının çalışanlarda fiziksel ve psikolojik bir takım sorunlara sebep olduğu ve iş yoğunluğunun artmasıyla birlikte işin rutin ve monoton bir hal aldığı söylenebilir. Araştırmanın bu sonuçları; bilişim sistemleri çalışanlarının, diğer alanlarda çalışanlara göre, daha çok iş stresine sahip olduğu ve daha çok iş doyumsuzluğu yaşadığı şeklindeki diğer araştırmalarla benzer sonuçlara işaret etmektedir (Moore, 2000: 141–168).

Araştırma sonuçlarına göre; günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresinin “gelecek belirsizliği” boyutu üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif yönde çıkmıştır. Başka bir ifade ile günlük bilişim teknolojilerini kullanma süresi arttıkça, Türk bankacılık sektörü çalışanlarının “gelecek belirsizliği” boyutuna ilişkin stres skor puanı azalmaktadır. Bu durum, işte bilgisayar kullanma süresi arttıkça çalışanların işteki kariyerinin ilerlediği, işle ilgili bilgi ve becerilerinin ileriki hizmet yıllarında olumlu katkılar sağlayacağı ya da başka bir ifadeyle iş deneyiminin gelecekte de geçerli olacağı düşüncesinin oluşmasıyla açıklanabilir.

Harrison ve Rainer’in yaptığı araştırma bazı boyutlar açısından bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Söz konusu araştırmaya alınan örneklem grubunun sürekli bilgisayar kullanıyor olmalarından ve işlerinin tek düze bir hal almasından dolayı, işlerine yönelik memnuniyetsizlik yaşadıkları, bunun sonucu olarak bilgisayar kullanımına yönelik memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu belirtilmiştir (Harrison ve Rainer, 1997: 183–198). Nakazawa ve meslektaşları, bilgisayar kullanım süresi ile hastalıklar arasında bağlantı olup olmadığını belirlemek için, 1995–1997 yılları arasında 25 binden fazla büro çalışanı üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçları, günlük bilgisayar kullanım süresinin, fiziksel, zihinsel ve uykuya bağlı hastalıkların başlamasında etkili olduğunu göstermiştir ve zihinsel rahatsızlıklar ile uyku bozukluğunun önlenmesi için bilgisayar kullanma süresinin günde beş saatten aza indirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Aktaran: Seçkiner ve Kurt, 2004: 37). Bu araştırma sonuçlarına göre de bilgisayar kullanma süresi ile “sağlık yakınmaları” ve “psikolojik yakınmalar” arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

7.SONUÇ VE ÖNERİLER

Genel olarak araştırma göstermiştir ki, günlük bilgisayar kullanma süresi arttıkça “aşırı iş yükü”, “işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik”, “iş doyumunda eksiklik”, “sağlık yakınmaları” ve “psikolojik yakınmalar” boyutlarında çalışanların yaşadıkları stres düzeyi artmaktadır. Bunun yanı sıra “gelecek belirsizliği” boyutunda ise stres düzeyi azalmaktadır. Bu bağlamda araştırma sonuçları, aşırı bilgisayar kullanımının çalışanlarda birtakım psikolojik sorunlara, sağlık problemlerine neden olduğunu, işi yoğunlaştırdığını, işi monoton ve anlamsız bir hale getirdiğini, iş üzerindeki kontrolü azalttığını göstermektedir.

Bilişim teknolojilerinin aşırı kullanılmasının işgörenler üzerindeki olumsuz etkilerini gidermek için örgüt içinde birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu noktada işgörelere çalışma saatleri içerisinde dinlenme molaları imkanı sağlayarak veya günlük/öğünlük/saatlik olmak üzere işlem limiti getirilerek aşırı iş yükünün işgörelerde yarattığı stres hafifletilebilir. Yazılımlar geliştirilirken işgörelerin düşüncelerinin alınması, iş üzerinde kontrol ve denetimlerini artırıcı tedbirlerin alınması, kişisel yetenek ve vasıflarını kullanabildikleri iş tasarımlarının yapılması, işletme ile ilgili karar süreçlerine katılımlarının sağlanması gerekmektedir. İşgörelerin bilgisayar kullanımı ve bilgisayar kullanımının sağlık üzerindeki etkileri konularında eğitilmeleri, bilgisayar bileşenlerinin, mobilyaların, ekranların ve kullanıcının ihtiyaç duyacağı diğer araçların ergonomik olarak tasarlanması ile bilgisayar kullanımından kaynaklanan sağlık problemleri azaltılabilir. Çalışma ortamında sosyal ilişkilerin geliştirilmesi, bilgisayar kullanımına bağlı sosyal yalıtımın azaltılması, çalışma ortamında etkin bir stres yönetiminin uygulamaya konulması, işletme içinde stres yönetimi rehberliği biriminin oluşturulması, bilgisayar kullanımının gerekliliği anlatılarak bilgisayara karşı olumlu tutum geliştirilmesinin sağlanması vb. tedbirler, işgörelerin iş ortamında yaşadığı psiko-sosyal problemlerini azaltacaktır.

Araştırmacılara öneriler: Bu konuda yapılacak olan araştırmaların, aynı işi yapan ancak bilgisayar kullanan ve bilgisayar kullanmayan farklı iki çalışan grubu üzerinde yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alpar, Reha (2001). *Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik* (2. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Behan, Kate ve Holmes, Diana (1990). *Understanding Information Technology: text, reading and cases*. New York: Prentice Hall.
- Bingöl, Murat (2006). *İşletmelerde Bilişim Teknolojileri ve Yenilikçilik*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Castells, Manuel (2005). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Ağ Toplumunun Yükselişi* (Birinci Cilt). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Eren, Erol (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (7. Baskı). İstanbul: Beta.
- Evans, John (1986). *İşçi ve İşyeri. Mikroelektronik ve Toplum*. Ankara: T.C. Devlet Bakanlığı.
- Forester, Tom ve Morrison, Perry (1994). *Computer Ethics* (Second Edition). London: MIT Press.
- Harrison, Allison ve Rainer, Kelly. (1997). The Effects of Individual Differences on User Satisfaction.(Editor: Jane Carey). *Human Factors in Information Systems: The Relationship Between User Interface Design and Human Performance*. London: Alex Publishing Corporation.
- Hıdıroğlu, Seyhan, Topuzoğlu, Ahmet, vd. (2008). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Asistan Doktorların Örgütsel Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *New Symposium Journal, Cilt: 46, Sayı 1, 24*.
- <http://www.tbb.org.tr/illeregorebilgiler/rapor.aspx>, Erişim Tarihi: 10.09.2009.
- Kaleli, Nilay ve Şen, Ahmet (2002). Bilgi Toplumunda Yönetim ve Organizasyon. *I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi. 10-11 Mayıs. Hereke, 743-744*.
- Moore, Jo Ellen (2000). One road To Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly, Volume 24, No 1, 141-168*.
- Öğüt, Adem (2003). *Bilgi Çağında Yönetim* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdamar, Kazım (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi* (2. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.

- Pearson, Ruth ve Mitter, Swasti (1997). Computerization, Work, and Less-Developed Countries. (Editörler: M. David Erman, Mary B. Williams ve Michele S. Shauf). *Computers, Ethics and Society*. New York: Oxford University Pres.
- Polat, İhsan (2006). *İsyeri Ergonomisinin Örgütsel Stres Üzerine Etkisi: Erzurum İlindeki Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Seçkiner, Serap U. ve Kurt, Mustafa (2004). Ofis Güvenliğinin Değerlendirilmesi İçin Geliştirilmiş Ergonomi Teknolojisi: Kairos, Örnek Uygulama. *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der., Cilt 19, No 1, 37-38*.
- Şimşek, M. Şerif (2001). *Yönetim ve Organizasyon* (6. Baskı). Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, M. Şerif, Akgemci, Tahir ve Çelik, Adnan (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (3. Baskı). Konya: Adım Mtbaacılık ve Ofset.
- Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tınar, Mustafa Y. (1989). Çalışma Yaşamında İleri Teknoloji Kullanımının İş Organizasyonu ve İnsan-Makine İlişkilerine Getirdiği Yeni Boyutlar. 2. *Ulusal Ergonomi Kongresi. Ankara, 134-138*.
- Türk, Meral (1997). *Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) Türkiye'ye Uyarlanması*. Uzmanlık Tezi, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Uzay, Nisfet (Ekim 2001). Bilgi Teknolojilerindeki Gelişme ve Verimlilik Artışı. *İstanbul Üniv. Siyasal Bil. Fak. Dergisi, No. 25, İstanbul, 16*.

TÜRKİYE’DE HARF DEVRİMİNİN MUHASEBE EĞİTİMİ VE MUHASEBE UYGULAMALARINA ETKİSİ

The Effect of Letter Reform on Accounting Education and Applications in Turkey

Prof.Dr.Ümit GÜCENME GENÇOĞLU
Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

ÖZET

Harf devrimi ile Türkiye’de muhasebe eğitimi ve uygulamaları arasındaki etkileşimi araştırmayı amaçlayan bu çalışmada önce Cumhuriyet’ten önceki dönem ele alınmıştır. Daha sonra Cumhuriyet döneminde gerçekleştirilen “Harf Devrimi” ile ilgili açıklamalara yer verilerek, Latin harflerine geçiş ile Türkiye’de çift taraflı muhasebenin uygulama ve eğitimde kullanılabilir hale gelmesi üzerinde durulmuştur. Harf Devrimini takiben oluşturulan Türk Dil Kurumu’nun Türk bilim dünyasına katkılarından söz edilmiş, ancak muhasebe terimleri konusunda kurum tarafından yapılmış bir çalışma olmadığı vurgulanmıştır. Muhasebenin bugün içinde bulunduğu uluslararası muhasebe boyutu nedeniyle Türk Dil Kurumu’nun da içinde bulunduğu bir çalışma grubu ile yabancı kaynaklı terimlerin hangi ölçüde kabul görüp görmeyeceği hususunun aydınlığa kavuşturulması gereği vurgulanmıştır.

***Anahtar Kelimeler:** Harf Devrimi, muhasebe uygulamaları, çift taraflı kayıt yöntemi*

ABSTRACT

In this study, that aims to investigate the relationship between Letters Reform and accounting education, firstly Pre-Republic Period have been analysed. Subsequently, explanation related to Letter Reform occurred Republic Period have been given. And also the possibilities of using double entry accounting system in application and education, that increase with the start of using Roman Alphabeth have been emphasized. The contribution of Turkish Language Council’s established after Letter Reform to Turkish science world have been mentioned and the absence of study made by this council about accounting terms was emphasized. Because of the accounting’s international dimension, a working group that include Turkish Language Council must determine how foreign terms will be accepted.

***Key Words:** Letter Reform, accounting applications, double entry accounting technics*

1. CUMHURİYET DÖNEMİNDEN ÖNCE MUHASEBE EĞİTİMİ VE UYGULAMALARI

Cumhuriyetin ilanından önceki Osmanlı döneminde eğitim sistemi devletin dışında, kendiliğinden oluşmuş, Devlet, yurttaşlarının eğitimi ile doğrudan doğruya ilgilenmemiş, insanlar eğitim gereksinmelerini kendi girişimleri ile karşılamışlardır. Kent ve kasabalarda, her mahallenin camisi aynı zamanda bir çeşit ilkokul sayılırdı. "Sübyan Mektepleri" adı verilen bu okullarda hangi derslerin nasıl okutulacağı hakkında hiçbir program olmadığı gibi devlet denetimi de yoktu. Sübyan mekteplerinden çıkanlar dilerse medreseye gidebilirlerdi. 19. yüzyılın sonlarına kadar kızlar okul eğitimine kapalı kaldı. Medrese erkeklere ait bir eğitim kurumuydu. Medrese ortaokul, lise ve üniversiteyi karşıladı. Medreselerde bütün bilgilerin kaynağı olarak sadece din ve dinle ilgili bilgiler verilir. Medreseler devlet tarafından kurulmaz ve yönetilmezdi. Birer hayır kurumu olan ve özel kişilerle oluşturulan "vakıf" yoluyla kurulup işletilirdi. Devletin doğrudan doğruya kurup yönettiği, devlet adamı yetiştiren "Enderun" dışında eğitim işiyle uğraştığı 18. yüzyıl sonuna kadar görülmemiştir. Müslüman olmayan kişilerin eğitimi ile de devlet hiç ilgilenmezdi. Oysa 17. yüzyıldan itibaren Batıdaki devletler eğitimi en öncelikli konuma getirmeye başlamışlar, eğitim bir devlet politikası olmuştur. Osmanlı Devleti'nin sonlarına doğru bu alandaki gerilik kabul edilmiş, "okul açma" çalışmaları başlatılmıştır. 1846 yılında ilk Milli Eğitim Bakanlığı kurulmuştur (açıköğretimliyizbiz, ağıs, 2008).

Cumhuriyet döneminden önce, Türk tarihinde en önemli okullaşma hareketi II. Abdülhamit zamanında gerçekleşmiştir. İlk Türk Üniversitesi de onun zamanında kurulmuştur (İstanbul Darülfünunu, 1900). 1933 yılında çıkartılan bir yasa ile Darülfünun kaldırılmış, yerine çağdaş modele göre "İstanbul Üniversitesi" kurulmuştur. Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi (1935) "Yüksek Ziraat Enstitüsü" (1933) yurdumuzdaki ikinci üniversitenin temellerini oluşturmuşlardır. Daha sonra kurulan Ege ve Atatürk Üniversitelerinde de Alman soylu bilim adamlarının yetiştirdiği Türk öğretim üyeleri çalışmışlardır. (Gücenme, Arsoy, 2006).

1860'lı yıllara kadar muhasebe uygulamaları, batının kayıt yöntemine benzemeyen, Osmanlının kendine özgü muhasebe düzenine göre yürütülmüştür. Çift yanlı kayıt yöntemi ile tanışma XIX. Yüzyılın ikinci yarısında olmuş ve Osmanlı bu dönemde çift taraflı kayıt yöntemine uyum sağlamak durumunda kalmıştır. Bu durum muhasebe eğitiminde de etkisini göstermiş, 1860'lı yıllara kadar Türk okullarının eğitim programlarında muhasebe dersi yer almamıştır ve muhasebe öğreti kitabı bulunmamaktadır. Bu dönemde muhasebe eğitimi yabancı okulların, özellikle Ermeni okullarının ders programlarında yer almış, muhasebe öğreti kitapları Ermeni

asilli yazarlar tarafından hazırlanmıştır(Güvemli, 2000: 321-322). Çift yanlı kayıt yöntemine ilişkin Türkiye’de ilk kitaplar, Ermenice olarak hazırlanmış olup, 1828 ve 1830 yıllarında basılmıştır. Daha sonra 1853-1928 yılları arasında Fransızcadan tercüme edilen yaklaşık kırk kadar Türkçe muhasebe kitabına rastlanmaktadır. Fransızca kaynakların etkinliği uzun süre devam etmiştir. Fransız kültürü ağırlıklı muhasebe öğretiminin XIX. yüzyılın ilk yarısı ortalarından, XX.yüzyılın ortalarına kadar yaklaşık yüz yıl boyunca devam ettiği ileri sürülebilir. Bunun nedeni, XIX. yüzyıl ortalarına doğru Tanzimat sonrasında, sayısı 200’ü bulan Türk gencinin Fransa’ya gönderilmesi ve Paris’te bir Osmanlı okulunun açılması, XIX. yüzyılın ikinci yarısı başlarında Türkiye’ye dönen bu Türk aydınlarının hem yönetimde etkili olmaları hem de Fransız muhasebe kitaplarını ve muhasebe öğretilerini Türkiye’ye getirmeleridir. Çift yanlı kayıt yöntemi, dünya standartlarına uygun olarak XIX. yüzyılın ikinci yarısında Türkiye’ye bu şekilde gelebilmiştir(A.g.k. s:407).

2.CUMHURİYET DÖNEMİNDE HARF DEVRİMİNİN MUHASEBE EĞİTİMİ VE MUHASEBE UYGULAMALARINA ETKİSİ

Cumhuriyet’in ilanından sonra, eğitim sisteminin kurulmasındaki ilk önemli adım Tevhit-i Tedrisat Kanunu'nun kabulü ile atılmış. "Öğretimin Birleştirilmesi Yasası" anlamına gelen bu düzenleme 3 Mart 1924'te kabul edilmiş, bütün okullar Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır. 1926 yılında "Maarif (Milli Eğitim) Teşkilatı Hakkında Kanun" çıkarılmıştır. Bu yasa bugünkü okul sistemimizin ana yapısını kurmuş, ilk ve orta öğretimin esaslarını belirtmiştir.

Abdülhamit’in devrilerek 1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile gelen serbestlik, muhasebe düşüncesinin gelişimini olumlu olarak etkilemiştir. Cumhuriyet döneminde de Ermeni profesörlerin çokluğu dikkat çekmektedir. Ermenilerin muhasebe öğretilerindeki etkinlikleri 1952 yılında Serkiz Nihad’ın emekli olması ile son bulmakta, ancak Fransız kültürünün muhasebe öğretimi üzerindeki etkisi devam etmektedir 1914-1926 yılları arasında Serkiz Nihat tarafından yazılmış beş muhasebe kitabı bulunmaktadır. Bu yazarın ilk kitabı, “Muhasebe-i Maliye” adını taşıırken, son kitabının ismi “Sigorta Muhasebesi” adını taşımaktadır (Güvemli, 1997: 4-51).

Bu dönemde deyimlerin giderek Arapçadan Türkçeye kaydığı, çift yanlı kayıt yönteminin yaygınlaşmasının hızlandığı ve daha fazla özümseme benimsendiği görülmektedir. Bütün bu gelişmelere rağmen Arapça harflerle sağdan sola yazılması, mali tabloların da sağdan sola yazılmasını

gerektirmekte, yani aktiflere sağda, pasiflere solda yer verilmesi benimsenmektedir. Ancak 1928 yılında yeni harflerle soldan sağa yazmaya başlanınca, mali tabloların bugünkü şekliyle hazırlanmaya başlandığı görülmektedir. Böylece muhasebe düşüncesi de hızlı bir gelişme sürecine girmiştir. Yeni yazı Türk muhasebe düşüncesinde önemli bir dönüm noktasını oluşturmuştur (Güvemli, 2001:195-196).

Arap harfleriyle Türk dilinin fonetik yapısı birbirine uymadığından, Cumhuriyetin kurulduğu yıllarda birçok Türk aydını bu durumdan kurtulmak için Latin harflerinin kabul edilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Türkçe kelimeleri yazmakta Arap harflerine göre Latin harflerinin daha uygun olduğu, bunun batı uygarlığına yakınlaşmayı sağladığı, bu şekilde okuma yazmanın pratik olduğu, daha önce bir iki yıl gibi uzun bir zamanda okuma yazma öğrenilirken Latin alfabesinin kabulünden sonra bunun beş altı ay içinde mümkün olmaya başlayacağı savunulmuştur(ödevarşivi, agis,2008).

2.1. Harf Devrimi

Arap harflerinin Türkler tarafından kullanılması, İslamiyet'in kabulünden sonra başlamış ancak bu harfler, Türk diline hiç bir zaman uymamıştır. Ünsüzler üzerine kurulan bir dil olan bu dili Türkler İslamiyet'i öğrenmek için kullanmışlardır. Arap harfleri ile yazı yazmayı kurallarına uygun öğrenmenin yolu; kaç bin kelime varsa o kadar kelimeyi, şeklini, hangi harflerin yan yana gelmesi gerektiğini ezbere bilmektir. Aksi halde onu okuyan kişi başka bir anlam çıkarabilir. Böylesine zor öğrenilen, zor kullanılan, Türkçe'nin sözcük ve cümle yapısına ters düşen bu dil için bir süre Türkçe'ye uydurma çalışmaları yapılmış, fakat bu bir çözüm olmamıştır. Mustafa Kemal çözümü Lâtin alfabesinin getirilmesinde bulmuştur(aleviweb, agis, 2008)

Mustafa Kemal, 1928'den başlayarak, ölüm yatağına kadar, "Batı" ile bir bağlantı kurmak amacıyla, "Türk Alfabeti ve Türk Dili" ile "Türk Tarihi" hareketleri ile meşgul olmuştur. 1 Kasım 1928'de 1353 Sayılı Kanun ile, Türk yazısı için, "Arap Harfleri" yerine Latin esasından alınan "Türk Harfleri" kabul edilmiştir. Harf İnkılâbı genç kuşaklara yeni Türkiye Cumhuriyeti'nde yapılacak şeyler olduğu duygu ve coşkusunu vermiş, kafaları eski harflerle karışmadığı için yeni yazıyı kolayca öğrenen çocuklar bunu anne ve babalarına ve büyük babalarına öğretmişlerdir. Tüm yurttan açılan "Millet Mektepleri" ise 7'den 70'e kadar tüm yurttaşlara okuma yazma seferberliğine başlamış ve bir yılda 1 milyondan fazla kişi okuma yazmayı öğrenmiştir(Giritli, 1988).

1928'den itibaren, uluslararası kullanılan Latin alfabesi temelli yeni Türk Alfabeti ile, Atatürk tüm yurttan Millet Mektepleri Baş Öğretmeni olarak yeni Türk Harfleri öğretimi çalışmalarına katılarak okuma yazmayı

yaymak amacıyla dolaşmıştır. Latin harflerin kabulüyle, Türkçedeki Arap ve Fars dillerinin baskısı, dolayısıyla bu kültürün etkisi büyük ölçüde azalmıştır. Latin Harflerinin 1928'de kabul edilmesi, 70 yıllık bir arayışın ve tartışmaların sonucu olmuştur. Bu yasanın kabulü ile Türk'ün aydınlanmasının önündeki engeller kalkmış, okuma- yazma oranı yükselmiştir. 1928 de yapılan bu değişiklik toplumun tamamında yapılmış ve kısa sürede Atatürk'ün kararlılığı, azmi, kültüre verdiği önemle gerçekleşmiştir(veyaa, agis, 2008). Türkçe'yi en iyi ifade eden bu alfabe ile ülkede büyük bir seferberlik başlatılmıştır. Devlet dairelerinde kurslar düzenlenmiş, okullarda yasa çıkarılmaya başlanmış ve 1 Aralık 1928 de Türkiye'deki tüm gazeteler Türk harfleri ile basılmıştır. Ancak bu devrimin belki de tek olumsuz yanı şu olmuştur. Yüzlerce yıllık Osmanlı arşivi sadece Tarihçilerin anlayacağı, elitlerin okuyup anlayabileceği bir hale gelmiştir. Zamanla Osmanlıca bilenlerin sayısı azalmıştır(Öztürk, 2004). Bugün Üniversitelerimizin Tarih bölümlerindeki bir çok öğretim görevlisi bile Osmanlıcaya hakim ve vakıf değildir. Bu da geçmişi öğrenmemiz önündeki en büyük engeldir. Milyonlarca vesikadan oluşan Osmanlı Devlet Arşivinin ancak %10'u tercüme edilebilmiştir.

2.2. Türk Dil Kurumu

Türk Dil Kurumu, "Türk Dili Tetkik Cemiyeti" adıyla 12 Temmuz 1932'de Atatürk'ün talimatıyla kurulmuştur. Cemiyetin kurucuları, hepsi de milletvekili ve dönemin tanınmış edebiyatçıları olan Sâmih Rif'at, Ruşen Eşref, Celâl Sahir ve Yakup Kadri'dir. Kurumun ilk başkanı Sâmih Rif'at'tır. Türk Dili Tetkik Cemiyetinin amacı, "Türk dilinin öz güzelliğini ve zenginliğini meydana çıkarmak, onu yeryüzü dilleri arasında değerine yarasır yüksekliğe erdirmek" olarak tespit edilmiştir. Atatürk'ün sağlığında, 1932, 1934 ve 1936 yıllarında yapılan üç kurultayda hem Kurumun yönetim organları seçilmiş, hem dil politikası belirlenmiş, hem de bilimsel bildiriler sunulup tartışılmıştır. 26 Eylül-5 Ekim 1932 tarihleri arasında Dolmabahçe Sarayı'nda yapılan Birinci Türk Dili Kurultayı sonunda Kurumun "Lügat-Istılah, Gramer-Sentaks, Derleme, Lenguistik-Filoloji, Etimoloji, Yayın" adları ile altı kol hâlinde çalışmalarını sürdürmesi kabul edilmiştir. Sonraki kurultaylarda bu kollardan bazıları ayrılmış, bazıları tekrar birleştirilmiş; fakat ana çatı değiştirilmemiştir. 1934'te yapılan kurultayda Cemiyetin adı, Türk Dili Araştırma Kurumu; 1936'daki kurultayda ise Türk Dil Kurumu olmuştur. Türk Dil Kurumu başlangıçtan beri çalışmalarını iki ana eksen üzerinde yürütmüştür(TDK, agis, 2008) :

- Türk dili üzerinde araştırmalar yapmak, yaptırmak;
- Türk dilinin güncel sorunlarıyla ilgilenerek çözüm yolları bulmak.

Atatürk, ölümünden kısa bir süre önce yazdığı vasiyetname ile mal varlığını Türk Dil Kurumu ile Türk Tarih Kurumuna bırakmıştır. Bu iki

kurumun bütçesi bugün de Atatürk'ün mirasından karşılanmaktadır. Bu miras bugün Türkiye'nin en büyük bankalarından biri olan Türkiye İş Bankası sermayesinin %28,9'unu oluşturmaktadır. Türk Dil Kurumunun yapısıyla ilgili ilk önemli değişiklik 1951 yılındaki olağanüstü kurultayda yapılmıştır. Atatürk'ün sağlığında Millî Eğitim Bakanının Kurum başkanı olmasını sağlayan tüzük maddesi 1951'de değiştirilmiş, böylece Kurumun devletle bağlantısı koparılmıştır. İkinci önemli yapı değişikliği 1982-1983 yıllarında gerçekleştirilmiştir. 1982'de kabul edilen ve şu anda da yürürlükte olan Anayasa ile Türk Dil Kurumu ve Türk Tarih Kurumu, bir Anayasa kuruluşu olan Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu çatısı altına alınmış; böylece devletle olan bağlar yeniden ve daha güçlü olarak kurulmuştur(TDK, agis, 2008). Türk Dil Kurumunun kuruluşundan itibaren yayımlamış olduğu altmış iki terim sözlüğü ile devam eden çalışmaları veri tabanına aktarılmıştır. Bunlardan bazıları için aşağıdaki örnekler verilebilir: Felsefe Terimleri Sözlüğü, Fizik Terimleri Sözlüğü, Fiziksel Kimya Terimleri Sözlüğü, Geometri, Gökbilim Terimleri Sözlüğü, Gösterim Sanatları Terimleri Sözlüğü, Gümrük Terimleri Sözlüğü, Gürefl Terimleri Sözlüğü, Güzel Sanatlar Terimleri Sözlüğü, Halkbilim Terimleri Sözlüğü, İstatistik Terimleri Sözlüğü, Kentbilim Terimleri Sözlüğü, Kılıçoyunu Terimleri Sözlüğü, Kimya Terimleri Sözlüğü, Kitaplıkbilim Terimleri Sözlüğü, Madencilik Terimleri Kılavuzu, Mantık Terimleri Sözlüğü, Medeni Hukuk Terimleri Sözlüğü, , Matematik Terimleri Sözlüğü, Nükleer Enerji Terimleri Sözlüğü, Orta Öğretim Terimleri Kılavuzu,...

Yapılmış olan bu çalışmalar içinde “Muhasebe Terimleri Sözlüğü”nün bulunmadığı dikkati çekmektedir.

Cumhuriyet Döneminde terimleri Türkçeleştirme çalışmaları belli bir disiplin içinde yürütülmeye başlanmışken, daha sonraki yıllarda bu disiplin bozulmuş, bir kargaşa başlamış ve çeşitli önerilerle bir kavramı karşılamak üzere farklı terimler ortaya atılmıştır. Bu durum, bir yandan batı kökenli karşılıkların dile girmesine yol açmış, bir yandan da farklı karşılıklarla yapılan eğitimde anlatım ve öğretim birliğini bozmuştur. Bu durumun bir başka sonucu da terimlerde batıya bağımlılık artmış ve bu, yıllar geçtikçe hızlanmıştır(Zülfikar, 2008)).

3.TÜRK DİLİNDE VE MUHASEBE EĞİTİMİ-UYGULAMALARINDA BUGÜNKÜ DURUM

1353 sayılı yasanın 4. maddesine göre; '1928 yılındaki kanunun başlangıcından itibaren Türkçe özel veya resmi levha, tabela, ilan, reklam ve sinema yazıları ile aynı biçimde Türkçe özel, resmi bütün süreli, süreli olmayan gazete, kitapçık, broşür ve yayınların Türk harfleriyle basılması ve

yazılması zorunludur. Yani bu yasaya göre x,w harfleri kullanan yerlere ya izin verilmemesi ya da iş yerlerinin kapatılması mı gerekir? Bu konuda Yargıtay 18. Hukuk Dairesinin görüşü şudur: Türk Harflerinin Kabul ve Tatbiki Hakkında 1353 sayılı Kanunun 1. maddesine göre, şimdiye kadar Türkçe'yi yazmak için kullanılan Arap harfleri yerine Latin esasından alınan ve merbut cetvelde şekilleri gösterilen harfler (Türk harfleri) unvan ve hukuku ile kabul edilmiştir. Kanunda, devlet dairelerinde Türkçe harflerle yazma zorunluluğu getirilmiş; Arap harfleriyle yazmak yasaklanmış olmakla beraber, 1353 sayılı kanunda açıkça Türkçe harf listesinde belirtilmeyen Latince harflerin örneğin (w), (x) kullanılmasının yasak olduğuna ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.

Harf Devrimi, Türkiye'nin sosyal, kültürel, siyasi ve bilim alanında geniş yankılar uyandırmış, büyük gelişmeler yaşanmasını sağlamış bir tarihi olaydır. Ancak günümüzde bilim dünyasını etkileyen bir diğer yadsınamayacak gelişme ise globalleşmedir. Muhasebe bilim dünyasında son gelinen noktanın “uluslararası muhasebe” olduğu gerçeği dikkate alındığında Türk bilim dünyasının bunun dışında kalması söz konusu olmadığından, muhasebe eğitimi ve uygulamalarında yabancı kökenli ve özellikle İngilizce ağırlıklı kelimelerin kullanılması kaçınılmaz bir gelişme olmuştur. Bilimin gelişmesini hedefleyen “Harf Devrimi” ile, bilimde globalleşmenin sonucu ortaya çıkan bilim dilindeki yabancılaşmanın aynı amaç doğrultusunda olduğunu inkar etmek mümkün değildir. Ancak buna rağmen batı dilindeki kavramların aynen alınarak ülkemiz yapısına uygun olmayan bir şekilde kullanılması ve genellikle aynı kavram için farklı terimleri kullanma temayülünün giderek yaygınlaşması artık öyle bir noktaya gelmiştir ki, muhasebe ve özellikle finans bilim dilinde bir kavram karmaşası oluşmuştur. Nitekim bu kavram kargaşasına çözüm bulunması amacıyla “Uluslararası Muhasebe Standartları”nın çevirisinde kullanılan kavramların Türkçe karşılıklarına ilişkin Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu bünyesinde çalışmalar yapılarak bir kavramlar sözlüğü oluşturulmuştur. Gelinen bu noktada yapılan çalışmaların Türk Dil Kurumu ile ortaklaşa yapılması, dünü ve bugünü bir araya getirecek bir çözüm olarak düşünülebilir.

KAYNAKLAR

Gücenme,Ümit; P.Arsoy, Aylin; “Accounting Education in the History of Turkish Republic”, İstanbul ,Mali Çözüm Dergisi Özel Sayı, İSMMMO Yayını,2006.

Güvemli ,Oktay; Türk Devletleri Muhasebe Tarihi- Tanzimat’tan Cumhuriyet’e, 3.Cilt, İstanbul Yeminli Mali Müşavirler Odası Yayını, Süray, İstanbul, 2000.

Güvemli ,Oktay; “XIX.yüzyılda Türkiye’de Muhasebe Öğretim Kitapları”, Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı(MÖDAV) Bülten Ek Yayını Sayı:3,Ekim 1997.

Güvemli ,Oktay; Türk Devletleri Muhasebe Tarihi- Cumhuriyet Dönemi XX. Yüzyıl, 4.Cilt, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 2001.

Gümüšoğlu ,Dursun; <http://www.aleviweb.com/forum/archive/index.php/t-5460.html>

Giritli,İsmet ; Harf İnkılabı ve Atatürk, Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Sayı 13, Cilt V, Kasım 1988

Öztürk,İsa; Harf Devrimi ve Sonuçları,.Adam Yayınları, İstanbul, 2004.
Zülfikar,Hamza; "Dünden Bugüne Türkçe” , Türk Dili Dergisi, Haziran 2008 , Sayı: 678

<http://www.veyaa.com/showthread.php?p=144708>

<http://tdk.org.tr/>

<http://www.tdk.gov.tr>

<http://www.acikogretimliyiz.biz/ata Turk-ilkeleri-ve-inkilap-tarihi/turk-egitim-sisteminin-kurulmasi-t190.0.html>

http://www.odevarsivi.com/dosya.asp?islem=gor&dosya_no=138610

PAZARLAMADA HALKLA İLİŞKİLERİNİN ÖNEMİ VE ROLÜ: KOBİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

The Importance and The Role of Marketing Public Relations: A Research On Smes

Araş. Gör. Dr. Caner DİNCER

Galatasaray Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ÖZET

Günümüzde artan rekabet, firmaları, reklam, halkla ilişkiler, kişisel satış gibi iletişim çalışmalarına daha çok yönlendirmektedir. Bu koşullar altında, firmalar, marka yaratma ve müşteri odaklı çalışmaların yanısıra son dönemlerde pazarlama çalışmalarında halkla ilişkiler faaliyetlerinden de yoğun biçimde yararlanmaya başlamışlardır. Genel olarak halkla ilişkiler, kurumsal halkla ilişkiler ve pazarlama halkla ilişkileri olmak üzere iki temel bölüme ayrılarak incelenmektedir. Bu durumda, halkla ilişkiler ve pazarlama arasındaki ilişkiyi aydınlatmak ve bu ilişkinin gelişimi sonucu varılan pazarlama halkla ilişkileri kavramının rolünü incelemek amacıyla bu çalışmada bir yazın taraması aracılığıyla kavramın gelişimi ve günümüzdeki yeri aktarılmaktadır. Ayrıca, ülkemizdeki işletmelerin büyük bir çoğunluğunu oluşturan Küçük ve Orta Boy İşletmelerden (KOBİ) İstanbul il sınırları içerisinde bulunan ve değişik sektörlerde faaliyet gösteren bir örneklem oluşturulmuş ve bu firmaların pazarlama yöneticilerinden oluşturulan üç grup ile gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri aracılığıyla konuyla ilgili profesyonellerin fikir ve görüşleri de ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: Halkla ilişkiler, Pazarlama halkla ilişkileri, Odak grup

ABSTRACT

Today, heightened competition is directing firms towards more and more communication works like advertising, public relations and personal sales. Under these circumstances, lately, firms have started to work on public relations within marketing activities in addition to customer relationship management and brand creation. Generally, public relations are studied in two basic sections as corporate public relations and marketing public relations. So, in this work, in order to shed light to the relation between marketing and public relations and to investigate the role of the marketing public relations (MPR) concept, the development and actual place of the MPR is displayed by a literature review. Moreover, the point of view and the opinions of the professionals will also be shown in this study using the focus group technique where a sample of marketing directors of small and medium sized enterprises (SMEs) situated in Istanbul, actives in different sectors is gathered together in 3 groups to discuss and to provide us insights about the subject.

Keywords: Public Relations, Marketing public relations, Focus groups

1. GİRİŞ

Gelişen ekonomi, piyasa koşulları, artan rekabet ve tüketici beklentilerinin artmasına paralel olarak günümüz firmaları artık sadece üretim, satış ve kâr amacının dışında hedef kitlelere ve tüm topluma karşı sorumluluğu olan kurumlar haline gelmişlerdir ki bu son dönemde belirgin bir şekilde ilgi çeken kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile de kendini ülkemiz ve tüm dünyada kendini göstermektedir (Dincer ve Dincer, 2007: 45). Pazarlama alanında ise bu gelişmelerin büyük oranda iletişim ve özellikle de halkla ilişkilerle ilişkili olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, işletme amaçları doğrultusunda belirlenen hedef kitleler ile iletişim içinde bulunarak onları işletmenin fonksiyonel amaçları ve genel işletme amaçları doğrultusunda yönlendirmek ve yönetimin bu değişim ve yenilikler karşısında uygulamaya koyduğu çalışmalar, pazarlama halkla ilişkileri çalışmaları ile tüm tüketiciler ve toplumla paylaşılır. Halkla ilişkiler uygulamalarının pazarlama ve özellikle pazarlama iletişimine katkısı pratisyenler ve akademisyenler tarafından kabul edilmektedir (Kotler ve Mindak, 1978: 14; Kotler, 1982: 32; Kitchen, 1993: 51). Pazarlama açısından, halkla ilişkileri daha çok pazarlama kampanyalarına destek olan reklam fonksiyonu gibi düşünmeye bir eğilim olsa da, (Shimp ve Delozier, 1986: 31) bu çalışmada halkla ilişkilerin rolü ve pazarlama ile ilişkisi irdelenecektir. Ayrıca, ülkemizdeki işletmelerin büyük bir çoğunluğunu oluşturan Küçük ve Orta Boy İşletmelerden (KOBİ) İstanbul il sınırları içerisinde bulunan ve değişik sektörlerde faaliyet gösteren bazılarının, pazarlama yöneticilerinin konu üzerine fikir ve görüşleri gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri sonucu ortaya konacaktır.

2. HALKA İLİŞKİLERİN GELİŞİMİ VE PAZARLAMA İLİŞKİSİ

Halkla ilişkiler; “Organizasyon ile ilgili çevreleri yani hedef kitleleri arasında karşılıklı iletişimi, anlamayı, kabulü ve işbirliğini sağlayıp sürdürülmesine yardım eden; yönetimi kamuoyu konusunda sürekli bilgilendirerek, ona karşı duyarlı olmasına yardımcı olan; yönetimin, kamu yararına hizmet etme sorumluluğunu tanımlayıp vurgulayan; eğilimlerin önceden saptanmasına yardımcı olmak için erken bir uyarı sistemi görevi yaparak yönetimin değişikliğe ayak uydurmasına ve değişiklikten yararlanmasına yardım eden; araştırma yöntemleri ile sağlıklı ve etik ilkelere uygun iletişim tekniklerinden birincil araçlar olarak yararlanan özgün bir yönetim fonksiyonu” (Cutlip, Center, Broom, 1999: 38) olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda halkla ilişkilerin tarihsel gelişimini inceleyecek olursak, halkla ilişkilerin bir yönetim fonksiyonuna dönüşümünü ve son dönemde de pazarlama ile artan ilişkisini görebiliriz.

Halkla ilişkiler kavramı tarihte ilk kez 1807’de Thomas Jefferson’ın Amerikan Kongresine gönderdiği bir mesajda kavram olarak kullanılmasına rağmen, ilk sistemli halkla ilişkiler çabası olarak 1641’de Harvard Üniversitesi’nin kuruluşu için başlatılan bağış toplama kampanyası örnek olarak gösterilebilir (Seçim ve diğer., 2000: 11). Halkla ilişkiler faaliyetleri 19. yüzyılın başlarında halkla ilişkilerin iki uygulaması, basın ajanlığı ve duyurum aracılığıyla etkili olmaya başlamıştır (Newsom ve diğer., 2000: 36). Firmalar açısından ise halkla

ilişkilerin önemi 1929 kriz döneminde kaybolan güven ortamını tekrar sağlamak amacıyla hükümetin program ve uygulamalarının faydalı olabilmesi amacıyla gerekli olan çalışmalar ile farkedilmiştir (Newsom ve diğer., 2000: 37). Takip eden dönemlerde firmalarını halka ve medyaya tanıtmaya ihtiyacı duyan yöneticiler, halka ilişkiler uzmanlarına yönelmiştir. Böylece “Nasıl söyleyebilirim” döneminden “ne söylemeliyim” dönemine geçiş olmuştur bu etabı 1970’li yıllarda halkla ilişkilerin karar mekanizması içinde yer aldığı “ne yapmalıyım” dönemi izler (Bozkurt, 2000: 113- 114).

Günümüzde yaşadığımız iletişim ve haberleşme alanındaki teknolojik gelişmeler ve ona bağlı değişim, başta pazarlama olmak üzere, iletişim ve medya alanındaki yöntemlerin de yeniden tanımlanmasını sağlamıştır. Buna bağlı olarak pazarlama yöntemleri de kısımlara ayrılmış ve pazarlama yöneticileri halkla ilişkiler çalışmalarından daha yoğun olarak yararlanmaya başlamışlardır. Çünkü gerek teknoloji gerek iletişim gerekse tüketicilerin özellikleri ve yaşam stillerinde hızlı değişimler olmuştur. Dolayısıyla bazı iletişim araçlarıyla hedef gruplara iletmeye çalışılan mesajların ulaşması daha da zor olmaya başlamıştır. Ayrıca, reklam maliyetindeki artışlar, tutundurma harcamalarındaki yükselişler ve çeşitlilik iletişim faaliyetlerini etkilemiştir. Böylece, halkla ilişkiler ve pazarlama arasındaki ilişki artmıştır.

3. HALKLA İLİŞKİLER YAKLAŞIMLARI VE PAZARLAMA HALKLA İLİŞKİLERİ

Bazı pazarlama uzmanları ve akademisyenleri tarafından pazarlama karmasının alt sisteminde kabul edilir ve bir pazarlama faaliyeti olarak yürütülmelidir. Diğer bir grup uzman ve akademisyene göre ise, halkla ilişkiler pazarlama faaliyetinden çok farklıdır ve lobicilik, finansal halkla ilişkiler, kurumsal halkla ilişkiler, pazarlama halkla ilişkileri, medya ile ilişkiler, toplumsal halkla ilişkiler gibi birçok alana ayrıldığını ileri sürmektedirler. Literatürde izlenen genel yaklaşım ise halkla ilişkilerin kurumsal halkla ilişkiler ve pazarlama halkla ilişkileri olmak üzere ikiye ayrılmasıdır (Tosun, 2004: 22). Böylece kurumsal halkla ilişkiler firmayı pazardaki diğer rakiplerinden ayırarak daha cazip ve belirgin bir konuma getirmeyi hedefler ve kurum kimliği çalışmaları sonucunda oluşan kurum imajı (Van Riel, 1995: 75) üzerine çalışır. Diğer tarafta pazarlama halkla ilişkileri de firmanın ürünlerine ve ürün marka imajına yoğunlaşarak firma hedeflerini gerçekleştirmeye yardımcı olur.

Halkla ilişkiler ile pazarlama arasındaki ilişkiye yönelik olarak literatürde yer alan genel yaklaşım ve düşünceleri tarihsel süreç içinde kısaca özetleyecek olursak.

3.1. 1980-1990 Dönemi

Bu dönemde halkla ilişkiler pazarlama karmasının alt sistemi konumunda olan satış geliştirmenin daha kapsamlı bir boyutu olarak kabul etmiştir. Shimp ve Delozier (1986: 33) halkla ilişkileri, reklam, kişisel satış ve satış geliştirmeye yardım eden faaliyetler dizisi olarak tanımlar. Yine bu dönemde Kotler (1982: 56, 1989: 43-44) halkla ilişkiler ve pazarlamanın iki farklı disiplin olduğunu kabul etmesine karşın, yazılarının çoğunda halkla ilişkilerin pazarlamanın denetimi altında hareket etmesi gerektiğini belirtir. Görmekteyiz ki bu dönemde halkla ilişkiler ve pazarlama arası ilişki tam netleşmemiştir.

3.2 1990-1995 Dönemi

Bu yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda halkla ilişkiler ve pazarlama arası ilişkide halkla ilişkilerin rolü ve yeri ile halkla ilişkiler çabalarında kurumsal halkla ilişkiler ve pazarlama halkla ilişkileri ayrımının ortaya çıkışı gözlemlenmektedir. Dönemin başında, Drobnis (1991: 10), halkla ilişkiler ile pazarlama arasındaki farkı bulanıklaştırmaktadır ve kurumsal iletişimi de pazarlama karmasının bir parçası olarak kabul etmektedir. Halkla ilişkilerin ürün tanıtımına sağladığı yararı ön plana çıkarır ve pazarlama çabaları içerisinde görür. Popcorn (1992: 23) ise sadece tüketici gereksinimlerine göre belirlenmiş iyi ürünler üretmenin günümüzde yeterli olmadığını çünkü genelde tüketicilerin satın almadan önce o ürünün hangi kuruma ait olduğunu bilmek istediklerini söylemekte ve buna “kurum ruhunu pazarlama” der ve takip eden çalışmalar için önemli bir noktayı belirtir. Aynı doğrultuda Strenski (1991: 26), iyi planlanan ve doğru zamanda uygulanan halkla ilişkiler kampanyalarının güçlü ve maliyeti azaltıcı pazarlama aracı olduğunu ve pazarlama amaçlı halkla ilişkiler faaliyetleri, reklam, doğrudan satış, destekleyici ürünler ve hatta ticari faaliyetlerle koordineli olarak yapılması gerekliliğini belirtmiştir. White (1991: 18), kurumsal halkla ilişkilere değinir ve kurumsal halkla ilişkilerin temel görevinin kurumun iletişime yönelik stratejik amaçlarını saptamaya yardım etme ve bu amaçlara uygun hedef gruplar ile gerekli iletişimi sağlayacak taktikleri uygulamak olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, Gruning (1992: 55) halkla ilişkilerin, bir kuruluşla çeşitli çıkar grupları arasındaki iletişimin yönetimi olduğunu belirtmektedir. Bu dönemin sonlarında ise daha önce belirttiğimiz üzere kurumsal halkla ilişkiler ve pazarlama halkla ilişkileri ayrımı daha belirginleşir. Harris (1993: 47), pazarlama halkla ilişkilerinin pazarlama faaliyetlerini destekleyen, yönlendiren ayrı bir disiplin olduğunu ve kurumsal halkla ilişkilere farklı amaçlar taşıyan bu uygulama alanının direkt olarak pazarlamaya hizmet ettiğini ancak kurumsal halkla ilişkiler ile pazarlama halkla ilişkileri arasında stratejik işbirliğinin bulunması gerektiğini belirtmektedir.

3.3 1995 Sonrası Dönem

Bu dönemde kurumsal ve pazarlama halkla ilişkileri ayrımı Kotler dışındaki yazarlar tarafından net olarak ifade edilmemektedir ve genel olarak halkla ilişkiler pazarlama denetimi altında görülmekte olup genel taktik

faaliyetler olarak kabul edilmektedir. Sadece, Harris (1998:54), pazarlama halkla ilişkilerinin bir işletmeye pazarlama hedeflerini gerçekleştirmedeki yardımı nedeni ile, geniş kapsamlı halkla ilişkiler kavramından daha açık olarak tanımlanabileceğini söylemektedir. Kotler (2000: 76) ayrıca, firmaların kurumsal ve ürün tutundurma programlarını desteklemek ve olumlu imaj yaratmak için pazarlama halkla ilişkilerine yöneldiklerini belirtmektedir.

Kitchen (1997: 30), işletme fonksiyonu olduğu kabul edilen halkla ilişkileri, kurumsal halka ilişkiler olarak değil genel halkla ilişkiler olarak nitelendirmiştir ve bu doğrultuda pazarlama halkla ilişkileri de diğer halkla ilişkiler alanları gibi genel halkla ilişkiler tanımı içerisinde konumlandırmıştır. Öte yandan, aynı dönemde, Wilcox ve diğer. (2003: 60), pazarlama halkla ilişkilerinin pazarlama ve satış amaçlarını gerçekleştirmek için halkla ilişkiler stratejilerinin ve taktiklerinin kullanımı olduğunu öne sürmüşlerdir.

Görüldüğü üzere halkla ilişkiler ve pazarlama arasındaki ilişki üzerine ana görüşleri özetleyecek olursak yazarların bir kısmı, halkla ilişkilerin pazarlama denetimi altında görmekte ve onun strateji oluşturma görevini göz ardı etmektedirler ve halkla ilişkileri sadece taktik faaliyetler olarak görmektedirler. Diğer bir grup araştırmacı ise, işletme fonksiyonu konumunda olan halkla ilişkilerin pazarlamanın alt sistemi olamayacağını ifade etmektedirler. Ayrıca kurumsal ve pazarlama halkla ilişkileri ayrımı Kotler dışındaki yazarlar tarafından net olarak ifade edilmemektedirler.

Halbuki pazarlama halkla ilişkileri, müşteri tatminini ve satın almayı arttırmaya yarayan halkla ilişkiler stratejisi ve programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme süreci olarak tanımlanabilir. Rekabet ortamında ürün ve markanın ön plana çıkabilmesi için pazarlama hedeflerine yönelik halkla ilişkilerin pazarlama iletişimde kullanılması; reklamın, tutundurmanın, doğrudan pazarlamanın gücünü artırır, sosyal mesaj taşır, satış gücünü ve satış kanalını desteklemektedir (Saçkan, 2005). Bu nedenle çalışmamızın sonraki bölümünde pazarlama halkla ilişkilerini inceleyeceğiz.

3.4. Pazarlama Halkla İlişkileri

Pazarlama amaçlı halkla ilişkiler, pazarlama bileşenlerine yardımcı olmak ve pazarlama hedeflerini yakalamak için satışa ve müşteri tatmini ile ürün ve marka gelişimine destek olarak gerçekleştirilen halkla ilişkiler uygulamaları olarak tanımlanabilir. Bu tanımlamayı Shimp (1993: 28) genişleterek “Pazarlama halkla ilişkileri, geleneksel halkla ilişkilerin daha dar kapsamlı bir yönüdür. Pazarlama sürecinde kuruluşun tüketiciler ve diğer çıkar grupları ile olan etkileşimlerini içerir. Kısaca halkla ilişkilerin pazarlama yönlü kullanılmasıdır” şeklinde yapar. Konuyla ilgili diğer araştırma ve çalışmalarda da (Harris, 1998: 67; Okay ve Okay, 2001: 541) genel olarak ürünün satışını arttırmaya yönelik halkla ilişkiler uygulaması olduğu vurgulanmakta ve ürüne ve markaya imaj oluşturma görevini üstlendiği görülmektedir.

Günümüzde firmalar pazarlama halkla ilişkilerinden; ürün/marka imajı ve marka sadakati oluşturma, yeni pazarlara giriş ve marka konumlandırması yapma, reklamın erişim eksikliğini tamamlama ve yeni ürünleri çağın koşullarına uygun tekniklerle tanıtmaya, baskı gruplarını, kamuoyu önderlerini etkileme gibi

faktörlerin bulunduğu belirtilmektedir (Kitchen, 1997: 32-34) dolayısıyla bu çabalar geniş kitlelere ulaşmalıdır (Tosun, 2004: 26). Ancak, rekabetin artması, ikame ürünlerin çoğalması, bilginin yayılmasının ve bilgiye erişimin kolaylaşması sonucu bireylerin bilgi, bilinç düzeyinin artması nedenleriyle, görev kapsam ve içeriğinin değişip gelişmesi sonucunda tüketici ve potansiyel tüketiciler nezdinde olumlu imaj yaratmak amacıyla firmaların ürün bilgisi, marka ve tercih edilme nedenlerini ortaya çıkarma görevi zorlaşmıştır. Artık, tüketiciyi mesajla etkilemek bir yana mesajı tüketiciye ulaştırmak dahi zordur. Bir gün boyunca bir çok mesaja adeta maruz kalan birey sonuç olarak basın reklamlarını görmemekte, TV reklamlarını seyretmeden yayın kanalını değiştirmekte, Internet ortamında yayınlanan mesajlara bakmamaktadır. Birey, bu şekilde mesajlara kapalı hale gelmekte ve artık kitle iletişim araçları ile gönderilen mesajları fark etmemektedir. Bu durumda reklam verenler ve mesaj iletmek isteyen firmalar değişik iletişim yollarını denemekte ve iletişim konusunda yeni disiplinlere yönelmeye başlamışlardır ki bunlar topluma yönelik, sosyal değeri olan aktiviteler, ürün pazarlamasındaki aktiviteler gibi satışlara yardımcı olmaya yönelik faaliyet ve uygulamalardır. Bu faaliyetleri de ürün, satış ve pazarlama bileşenlerine olan katkıları ile pazarlama halkla ilişkileri kapsamında tanımlayabiliriz (Bozkurt, 2004: 192-193) ki bu faaliyetler günümüzde firmalara geçmişe göre büyük fırsatlar sunmaktadır. (Baskin ve diğer., 1997: 313). Ürünlerin/markaların halkla ilişkiler teknikleri kullanılarak pazarlanması faaliyetleri, değişen dünyayla birlikte günümüzde daha fazla önem kazanmaya başladı. Klasik pazarlama yöntemlerine stratejik halkla ilişkiler bakış açısı ve sosyal paydaş anlayışıyla yaklaşılmasının, markaların hedef kitlede tutundurulmasına, konumlandırılmasına, itibarına ve satılmasına maliyet etkili artı değer kazandırdığı görülüyor.

Gördüğümüz üzere pazarlama halkla ilişkileri, pazarlama bileşenlerine destek olmakta ve firmaya yeni pazarlama ilişkili aktivite alanları yaratmaktadır. Böylece firmalar kısa ve uzun vadeli pazarlama politikalarını uygularken halkla ilişkiler faaliyetleri ile fark yaratarak rekabette avantaj kazanmayı amaçlarlar çünkü pazarlama amaçlı halkla ilişkiler faaliyetlerinin uygulamaları artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Firma iletişiminin stratejik bir parçası olan halkla ilişkiler çalışmaları, firmanın sadece müşteriler ile değil, firma içi ve dışı tüm çevresi ile ilişkilerini geliştirir (Ledingham ve Bruning, 1998: 59). Pazarlama amaçlarına ve firmanın genel amaçlarına ulaşmada bu faaliyetlerin belirleyici rol oynamaları dolayısıyla firmalar bu çalışmalar için bütçelerinden pay ayırmalı ve pazarlama planlarına entegre etmelidirler. Bu konunun yazın taraması ile önemli noktalarını ve gelişimin incelemizi daha detaylandırmak amacı ile konuyu Kobiler açısından kobi yöneticileri ile odak grup görüşmeleri gerçekleştirildi.

4.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Araştırma, zaman açısından kısa zamanda yeterli miktarda veri elde etmeye olanak tanıdığı için ve seçilen örneklemin yapısına göre konunun zenginleşip, gelişmesine izin verdiği için odak grup görüşmesi yöntemi ile yapılmıştır.

Odak grup görüşmesi, belirli bir konu çerçevesinde, seçilmiş katılımcılar grubunun ayrıntılı bilgi ve fikirlerini belirlemek amacıyla yapılandırılmış özel bir grup görüşmesi tekniğidir. Kişilerin düşüncelerini almak amacıyla soru sorma ve özetleme teknikleri kullanılır ve elde edilen veriler ile sentez yapılır. Bu görüşmeler ile gruptakilerin bilinçli yada bilinçsiz oldukları psikolojik ve sosyo-kültürel özellikler ve yaptıkları uygulamalar hakkında bilgi almak ve davranışlarının nedenlerini öğrenmek mümkün olur.

Odak Grup Görüşmesi, 8-10 kişiden oluşan bir gruba, araştırma konusu çerçevesinde, önceden şekillendirilmiş fakat esnek soruları gruba yönelterek, grup üyelerinin birbirleriyle konu üzerinde tartışıp görüş ortaya koymaları sonucu verilere ulaşılan bir tekniktir. Kısa zamanda, ucuz ve sağlıklı bir şekilde veriye ulaşmayı sağlayan bu yöntemi uygularken her biri değişik sektörde faaliyet gösteren ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğininin 2006 yılında yaptığı Küçük İşletme tanımına uygun firmalarda pazarlama müdürü düzeyinde görevli 23 kişi ile 3 grup oluşturuldu.

Oturlar öncesinde pazarlama ve halkla ilişkiler ilişkisi üzerine ön hazırlık yapılarak konular ayrılıp, oturumun akış planı genel sorularla başlanıp giderek daha ayrıntılı sorulara geçilecek şekilde hazırlandı ve konuya kısa tanıtıcı bir giriş yapılarak katılımcılardan örnek, duygu ve düşünceler alınmaya başlandı. Oturlar ortalama 140 dakika olarak gerçekleştirildi. Oturların sonunda her iki gruba da irdelenmiş olan konular özetlenerek varsa düzeltme yapma ve son söz hakkı verilerek, oturumlar tamamlandı.

Oturum tutanaklarında yer alan verilere içerik analizi yaparak ortak yapı ve görüşler ile bunlarla ilgili tecrübelerin sentezi konu üzerine hedef olarak belirlenmiş örneklemin ihtiyaçları, değerleri, algıları ve tutumlarını ortaya koymaktadır.

5. TARTIŞMA

Pazarlama halkla ilişkileri çerçevesinde görüşmeler incelendiğinde, gerçekleştirilen analizlerin sonucunda görmekteyiz ki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin en çok odaklandığı konular arasında pazarlama iletişimi, kriz iletişimi ve toplumsal sorumluluk projeleri ile marka yönetimi konularının başta gelmektedirler. Bu enstrümanlarla hedef gruplar üzerinde güvenilir algılar oluşturmayı ve kurum itibarını yükseltmeyi hedeflemektedirler. Çünkü, konu ile ilgili yöneticiler rekabetin yoğunlaştığı dönem ve piyasalarda, ürün ve hizmetlerin ötesinde kurumsal itibar ve algılanma müşteri tercihlerini etkilediğini dile getirmektedirler.

Satışı arttırmayı hedefleyen bu çalışmalar, kimi zaman birbirine rakip birimler olarak gösterilen pazarlama ve halkla ilişkilerin doğru çalışma modeli ile yarattığı sinerjinin de en önemli göstergesidir.

Firmalarda, pazarlama bölümleri, firmanın ağırlıklı olarak üretime odaklanmakta ve pazarlama ayağına yeterince önem vermediği konusunda ortak fikirdedirler. Firma bütçelerinden pazarlama faaliyetlerine ayrılan oranın ortalama %10 seviyesinde olması pazarlama çalışmalarına gereken önemin verilmediğini göstermektedir.

Kısa vadede satışları arttırmak ve uzun vadede markalaşmak amacıyla pazarlama faaliyetlerine destek veren kobi yöneticilerinin markalaşma hedefinin kaliteli üretim ve kaliteli ürün ile gerçekleşeceğine inanmaları, pazarlama faaliyetlerine ve pazarlama halkla ilişkilerine ayırdıkları bütçe düzeylerini açıklamaktadır.

Bu bağlamda, Küçük işletme yöneticilerinin pazarlama iletişimi ve markalaşma konularında bilgilendirilmesi, ülke ekonomimizin gelişmesi, ulusal ve global markalar yaratmamız açısından önemlidir.

Ayrıca, görüşmeler sırasında firmaların Web sitesi, tanıtım cd'leri, katalog, fuarlar, promosyon, basın reklamları gibi ortamlardan sıklıkla yararlanmakta olsalarda bu aktiviteleri ve kullanılan kanalları iş hedeflerine uygun stratejik iletişim ekseninde değil maliyet hesabı üzerine gerçekleştirdikleri ortaya çıkmıştır. Bu firmalara küçük bütçelerinin içinde yaratıcı halkla ilişkiler programlarının geliştirilebileceği ve medya ile sürekli, sağlıklı bir ilişki kurularak firma ve marka tanınırlılıklarının artırılmasının mümkün olduğu gösterilmelidir. Bu durumun en önemli nedeni ise yeterli finansmanın sağlanamaması ve dış kaynaklı fonlardan yararlanamamak olarak gösterilebilir.

Kobi'ler satış etkinliğini arttırmada sırasıyla kişisel satış, reklam ve promosyon çalışmalarından faydalanmaktadır. Pazarlama halkla ilişkileri ise diğer aktivitelerle beraber son sırada düşünülmektedir.

Pazarlama bütçelerinin kısıtlılığı ve iletişim mecralarını çok sınırlı bir şekilde kullanılması ve gerçekleştirilen reklam faaliyetlerinin de genel olarak bir iletişim planı dahilinde yapılmıyor olması firmaların yöneticilerinin bu faaliyetler hakkında yeterli bilince sahip olmadıklarının bir göstergesidir.

KAYNAKÇA

Baskin, O., Aronoff, C., Lattimore, D. (1997). *Public Relations, The Profession and the Practice*, Fourth Edition, McGraw-Hill Companies, USA.

Bozkurt, İ. (2000). *Bütünleşik Pazarlama İletişimi*, MediaCat Yayınları, 1. Basım, Ankara.

Bozkurt, İ. (2004). *İletişim Odaklı Pazarlama*, MediaCat Yayınları, İstanbul.

Cutlip, S. M., Center, A.H., Broom, G.M. (1999). *Effective Public Relations*, NJ: Prentice Hall.

Dincer C., Dincer B. (2007). Corporate Social Responsibility: Future Prospects in the Turkish Context, *Social Responsibility Journal*, Vol: 3/3 44 – 49.

Drobis, D. R. (1991). Competitive thinking for competitive advantage, *Public Relations Quarterly*, Fall, Vol. 36, No. 3, 9-12.

Grunig, J.E. (1992). *Excellence in public relations and communication management*. Hillsdale, N.J. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Harris, T.L. (1998). *Value Added Public Relations: The Secret Weapon of Integrated Marketing*, NTC Business Books, Chicago, IL.

Harris, T. L.(1993). How MPR adds value to integrated marketing communications, *Public Relations Quarterly*, Vol. 38, Iss. 2, 13.

Kitchen, P.J. (1993). Towards the Integration of Marketing and Public Relations, *Marketing Intelligence and Planning*, Volume 11, Number 11, 27-40.

- Kitchen, Philip. (1997). *Public Relations: Principles and Practice*, London: International, Thomson.
- Kotler, Philip., Walter Mindak (1978). Marketing and Public Relations, *Journal of Marketing*, 42 (4) October: 13-20.
- Kotler, P. (1982). *Marketing for nonprofit organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kotler, P. (1989). From Mass-Marketing To Mass-Customisation, *Planning Review*, 10-12/47.
- Kotler, P. (2000), *Marketing Management*, Millennium Edition, Upper Saddle River, New Jersey, USA.
- Ledingham, J. A., Bruning, S. D. (1998). Relationship management in public relations: Dimensions of an organization-public relationship, *Public Relations Review*, 24(1), 55-65.
- Newsom, D., Turk J. V.; Kruckeberg, D.(2000). *This is PR, The Realities of Public Relations*, Seventh Edition, Wadsworth/Thompson Learning, USA.
- Okay, A., Okay, A. (2001). *Halkla İlişkiler, Kavram, Strateji ve Uygulamaları*, Der Yayınları, İstanbul.
- Popcorn F. (1992). *The Popcorn Report Revolutionary Trend Predictions for Marketing in the 90s*, Arrow Books, London.
- Saçkan, M.(2005). Marketing PR Üzerine, www.btinsan.com/510/25.asp (Erişim tarihi 15.02.2008).
- Seçim, H. ve diğ. (2000). *Halkla İlişkiler Uygulamaları ve Örnek Olaylar*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, AÖF Yayın No: 431, Eskişehir.
- Shimp, T.A., DeLozier M.W., (1986). *Promotion Management and Marketing Communications*, The Dryden Press.
- Shimp, T.A. (1993). *Promotion Management & Marketing Communications*, The Dryden Press , Fort Worth, TX.
- Strenski J.B. (1991). Marketing Public Relations Sells: Case Studies Prove It, *Public Relations Quarterly*, Spring, Vol. 36/1.
- Tosun, N.B. (2004). *Pazarlama Halkla İlişkileri ve Reklam*, Türkmen Kitabevi, 1. Baskı, İstanbul.
- Van Riel, C.B.M. (1995). *Principles of Corporate Communication*, Edinburg: Prentice Hall.
- White, J. (1991). *How to Understand and Manage Public Relations: A Jargon-free Guide to Public Relations Management*, London: Business Books.
- Wilcox, D.L., Cameron, G.T.; Ault, P.H., Agee, W.K.(2003). *Public Relations, Strategies and Tactics*, Seventh Edition, Pearson Education, Inc., USA.

KOÇLUK YAKLAŞIMININ YÖNETİCİ VE İŞ GÖREN ÜZERİNE ETKİLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

A Research on Effects of Coaching Approach on Managers and Workers

Yrd. Doç. Dr. Esin BARUTÇU
Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

Özlem ÖZBAY
Yönetici Asistanı

ÖZET

Günümüzde küreselleşme ve teknolojik gelişmeler nedeniyle yaşanan hızlı değişim ve yenileşme sürecinde örgütler, performanslarını daha ileriye taşımak, artan rekabete karşı başarılarını sürdürmek ve verimliliklerini artırmak için yeniden şekillenmek, yöneticiler ve çalışanlar da kendilerini geliştirmek ve değiştirmek zorundadır. Örgütler ve çalışanlar, günün değişen şartlarına ayak uydurmak, daha iyiye ulaşmak için bir uzmana yani koça ihtiyaç duymaktadır. Koçluk, bireylerin öğrenme süreçlerini etkinleştiren, çeşitli becerileri kazanmalarını sağlayan, geliştiren, performanslarını iyileştiren bir süreçtir. Bu çalışmada; koçluk yaklaşımının yöneticiler ve iş görenler üzerine etkileri ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre koçluk yaklaşımının yöneticilerin ve iş görenlerin performansını, iletişim etkinliğini, sorun çözme becerisini ve yetkilendirme başarısını artırdığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Koç, Koçluk, Koçluk Yaklaşımı

ABSTRACT

In the process of rapid change and innovation due to globalization and technologic improvements of today, organizations must be restructured as well as managers and employees must develop and change themselves in order to increase their performance, continue their achievements in spite of growing competition and increase their productivity. Organizations and employees need an expert, a coach in order to keep up with the changing conditions and reach more excellent. Coaching is a process, which increase the efficiency of people's learning processes, help them gain various skills, help them improve their skills and increase their performance. In this thesis, the effects of coaching approach towards on managers and employees are analyzed. According to survey results, coaching approach has increased managers' and employees' performance, communication efficiency, problem resolution skill and success of empowerment in the researched organizations.

Keywords: Coach, Coaching, Coaching Approach

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasındaki tüm örgütler, küreselleşme, hızla büyüyen rekabet dünyası, her alanda yaşanan değişim ve yenilikler nedeniyle yeniden yapılanmak, yöneticilerini ve çalışanlarını da çağa ayak uydurmak için sürekli geliştirmek ve değiştirmek zorunda kalmıştır. Örgütler, yöneticiler ve çalışanlar daha iyiye ulaşmak, başarılı ve yüksek performansa sahip olmak, değişimi yönetebilmek için bir uzmana yani koça ihtiyaç duymaktadır. Değişimlerle başa çıkmak için iyi bir araç olan koçluk, bireysel ve örgütsel olarak sürekli hale gelen değişim ve gelişim gereksinmelerine de katkıda bulunmaktadır.

“Koçluk” kavramı, insanların içindeki potansiyelin, anlamlı ve önemli amaçlara ulaşmak için ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktır. Yöneticilerin kendi çalışanları ile birlikte, yeteneklerini geliştiren, bilgi veren ve onların bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşmalarına yardımcı olan daha zorlu görevlere hazırlayan değer ve davranışlar kazandıran koçluk, bireyin güçlü ve gelişmeye açık yönlerini keşfeder, hayat misyonunu belirler, hedef koyarak eylem planları yapar, performansını artırır, sonuç odaklı olur, değişime çabuk uyum sağlar, yeni beceriler geliştirir, özgüveni artır, zamanı iyi yönetir, yeni iş fırsatları yaratır. Örgütler ise koçluk ile hedeflerine ve stratejilerine odaklanır, performans sorunlarını giderir, iletişim problemlerini çözümler, değişime uyumda esneklik ve hız sağlar, çalışanların bağlılığını ve kurum performansını artırır. Bu çalışmada, koçluk yaklaşımının yöneticiler üzerine etkileri ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, etkilemenin ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır.

2. KURAMSAL TEMEL

İngilizcede kelime olarak otobüs, yolcu vagonu, genellikle iki kapılı kapalı otomobil, posta arabası, trenlerde ve uçaklarda yemekli ekonomik sınıf yolcu tarifesi (www.thefreedictionary.com) anlamlarına gelen koç kelimesi, 16. yüzyılda (Evered ve Selman, 1989: 31) yüksek kalitede at arabalarının yapıldığı Macaristan’ın bir köyünde kullanılan “Kocs” kelimesinden ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılda İngiliz üniversite öğrencileri, akademik kariyerlerinde onları başarıya taşıyan özel öğretmenler için bu kelimeyi kullanmaya başlamıştır (Wilson, 2004: 96). Türkçeye ise, TRT’ de 1980’lerde gösterilen “Beyaz Gölge” isimli televizyon dizisiyle girmiştir (Arat, 2007: 127). Günümüzde koç kavramı çoğunlukla bir kimseyi olduğu yerden olmak istediği yere götürme anlamında kullanılmaktadır (Sebera, 2004: 84).

Tanım olarak koç, iş görenlerle ortak çıkarlar doğrultusunda, onların gelişimini izleyerek geri bildirim veren; onlara sorumluluk yükleyerek katkılarına ortam hazırlayan, problemlere çözüm bulan, yanıtları zorlayan ve tartışan, araştırmalar ve çalışmalar üzerinde fikirler ortaya atan, mantıklı cevaplar arayan kişidir. Özel rehberlik (Akın, 2002: 32), öğretmenlik, antrenörlük, psikoloğluk, danışmanlık (Arat, 2007: 130) şeklinde dilimize çevrilen koçluk kavramı, insanların performansını ve öğrenme yeteneğini artırmayı amaçlayan, motivasyon, etkili sorgulama gibi teknikleri kullanan bir süreçtir (Landsberg, 1996: 6).

Koçluk kavramının mentorluk ve liderlik gibi kavramlarla da ilişkisi vardır.Öncelikle koçluk ve mentorluk kavramlarını ele alacak olursak, bu iki kavramı kesin bir çizgi ile birbirinden ayırmak zordur (Case ve Witemeyer, 2006: 7). Yaklaşık 3500 yıllık terim olan mentor; ortaçağda “öğretmen-öğrenci” ilişkisine benzer şekilde kullanılırken (Peterson, 2005: 4), günümüzde ise akıl danışılabilir ve güvenilir kişi anlamına gelmektedir (Luecke, 2007: 93). Mentorluk, insan gelişiminin en eski yöntemlerinden biridir. Yüksek düzeyde bilgi ve tecrübeye sahip olan bir kişi ile daha düşük düzeyde bilgi ve tecrübeye sahip olan bir kişi veya ast ile üst arasında yaşanan bir ilişkidir. Bu ilişki anne - baba ve çocuk, yaşlı deneyimli bir üst ile deneyimsiz genç bir ast arasındaki ilişkiye benzetilebilir (Anafarta, 2002:116). Koçluğun amacı, kişinin yeteneklerini geliştirmek ve performansını artırmaktır. Mentorluğun amacı ise uzun vadeli kariyer gelişimidir. Koç kişiye özgür bir bakış açısı getirirken, mentor kariyer ve işle ilgili bilgi birikimi getirir (Passmore, 2007: 12). Mentorluk ve koçluk arasındaki temel farklılık mentorluğun kariyerle ilgili, koçluğun ise işle ilgili olmasıdır.

Liderlik ve koçluk ise iç içe geçmiş kavramlardır (Zeus ve Skffington, 2001: 81). Liderlik ile koçluk arasında amaçlara ulaşma ve problem çözme, yüksek kalite ve verimlilik standartlarına erişme, iletişimi geliştirme ve koruma, yeteneklerini ve kariyerini geliştirmeye odaklı, sürekli iyileştirmeye hedefli, kişisel ahlak ve iş standartlarındaki uygulamalara yönelik olma vb. (Aydar, 1999: 83) oldukça fazla benzerlik vardır. Ayrıca koçluğun bir liderlik stili (Wright ve Mackinnon, 2007: 22) ve liderlik kapasitesinin artırılması olarak da düşünüldüğü görülmektedir (Piasecka, 2000: 255).

Koçluk ve yönetim arasındaki ilişkiye bakıldığında, koçluğun yeni bir yönetim tarzı olduğu düşünülebilir. Yeni yönetim anlayışlarından biri olarak görülen koçluk, emir - komuta ve kontrol üzerine odaklanmış geleneksel yönetim anlayışını bırakarak çalışanlarını geliştirmeye, performanslarını artırmaya, daha bilgili hale getiren organizasyonlar yaratmaya odaklanmıştır (Day, 2001:585-586). Geleneksel yönetim anlayışından kurtulan koçun görevi ise, yalnız yönetmek değil, aynı zamanda motive etmek, performansı artırmak, problemleri çözmek, desteklemektir (Wright ve Mackinnon, 2007: 22-23).

Koçluk yaklaşımının amacı çeşitli görüşlere göre değişmektedir. Kazanan bir takıma sahip olmak (Field, 2007: 4), yöneticilerin davranışlarını değiştirmek (Mazzini, 2007: 20), iş görenlerin iş tatminini ve motivasyonunu yükseltmek (Sweeney, 2007: 170-171), iş görenlerin performansını yükseltmek (Philips, 1995: 5) koçluğun amaçları arasında sayılabilmektedir.

Koçlar, değişen yönetici, rehber, motive eden, yetenek geliştiren olarak karşımıza çıkmaktadır (Treur ve Sluis, 2005: 5). Farklı durumlara ayak uydurabilmek için farklı koçluk tarzları uygulanmalıdır. Koçlukta başlıca iki tarz uygulanmaktadır: dolaylı (destekleyici) ve dolaysız koçluk. Koçluğun en basit tarzı olan destekleyici koçluk daha çok kolaylaştırıcılık ya da yönlendiricilik isteyen tarzıdır. Dolaylı koçlukta, koçun tarzı genellikle otoriter, hızlı ve bireylere yardımcı olmaktadır. Spor koçları, aileler, öğretmenler ve müdürler genelde bu tarzı kullanmaktadır. Dolaysız koçluk tarzında ise koç dinleyen, problem çözen, araştıran, keşfeden ve çalışanların problemlerini kendi kendilerine çözmesini

sağlayandır. Genellikle bu yaklaşım tarzını danışmanlar, iş arkadaşlar ve terapistler tercih etmektedir (Bacon, 2003 : 74).

Çoğunlukla, dolaysız koçluk dolaylı koçluğa göre etkilidir ve koçlar bu yaklaşımı daha çok tercih etmektedirler. Bacon'ın yaptığı araştırmaya göre koçların %60'ı dolaysız koçluğa tercih etmiştir (Bacon, 2003: 74). Lore Araştırma Enstitüsü'nün 1400 koç arasında yaptığı koçluk etkinliği anketi sonuçlarında ise sonuçlar Bacon'un sonuçlarına benzemektedir. Koçların % 61'i dolaysız koçluk tarzını, % 39'u dolaylı koçluk tarzını seçmiştir (Wise ve Voss, 2002: 9).

Koçluk uygulamaları, kurumların ve bireylerin ihtiyaçlarına göre birçok farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. En yaygın olanları performans, kariyer, yönetici, yaşam ve eğitim koçluğu şeklinde sıralanabilir. Performans koçluğu, bir yöneticinin profesyonel olarak gelişimi için farklı beceriler geliştirmesine ve kazanmasına yönelik uygulanan bir koçluk çeşididir. Çalışanların performanslarını yükseltmekte ve hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır. Çalışanlar performans koçluğu sayesinde, problemlerini ve gelişmeye açık yönlerini objektif bir biçimde tespit etme ve tanımlama imkanı bulmaktadır (Kaufman, 2006: 288-290).Kariyer sahibi kişilerin kendi yetkinliklerini görmeleri ve gelecekteki hedeflerine ulaşmaları için ilerlemelerini sağlayan koçluk ise kariyer koçluğudur. Bu koçluk türü, kişinin kariyer seçimi, kariyer değişikliği gibi durumlarında yardımcı olur (Uçkun ve Kılınç, 2007: 44). Kurumsal veya bireysel düzeyde yapılan kariyer koçluğu, şirket içindeki pozisyonların belirlenmesinde ve çalışanların kariyer planlarının yapılmasında önemlidir (Branham, 2000: 219-220).

Yönetici koçluğu, kişisel gelişmeyi desteklemek ve profesyonel hedeflerine ulaşmak amacı ile birey tarafından istenilen yönetsel davranış değişikliklerini gerçekleştirmeyi hedefleyen bir çalışmadır (Mazzini, 2007: 20). Bir yöneticinin davranışları sorumluluklarını zedelediği zaman ya da yönetici kişisel gelişimi üzerinden mesleki ilerlemeye gereksinim duyduğu zaman yönetici koçluğuna ihtiyaç duyulmaktadır (Luecke, 2007: 80).Yaşam Koçluğu ise bir başkasının performansını, öğrenmesini ve gelişimini yönlendirme ve kolaylaştırma sanatıdır. Bir insanın hayatındaki iş ve kariyer yaşamı, sosyal ilişkiler ve kişisel gelişim gibi tüm yönleri kapsamaktadır (Nixon-Witt, 2008: 9). Bir başka ifadeyle, kişinin gizlilik esasına dayanarak yaşamındaki enerjisinin azalmasına yol açan kaynağın koç yardımıyla sona erdirilmesi yaşam koçluğudur (Spinack ve Gerald, 2002: 22-24).Eğitim koçluğu da öğrencinin eğitimiyle devamlı ilgilenen ve onu başarıya götüren, uzman koçlarla uygulanan yeni bir eğitim sistemi olarak tanımlanabilir. Öğrenci koçluğu da denilen eğitim koçluğu öğrenciyi ezbercilikten kurtararak yüzleşmeyi öğrenmelerine yardımcı olur. Koç, bireysel ya da takım çalışmasıyla okul, sınav stresi, sosyal aktivite, aile iletişimi, mesleki yönelme, zaman yönetimi vb. konularda öğrenci ihtiyaçlarına destek sağlamaktadır (Gynnild vd., 2007: 2-3).

Yöneticiler koçluk sayesinde, kişisel ve profesyonel hedeflerini gerçekleştirir, kendilerine özeleştiri yapabilir, kişisel ve öznel sınırlarının bilincine varıp, bunlardan kurtulmanın yollarını öğrenebilir, iş görenlerinin hedef ve stratejisiyle bütünleşmesini sağlar, karar verme, iletişim, uygulama becerileri gelişir, esnek bir yönetim kazanır, etkili geri bildirim yeteneğine sahip olur ve zamanlarını etkili bir şekilde yönetebilirler (Uçkun ve Kılınç, 2007: 128-130).

Koçluk Yaklaşımı ile ilgili olarak Manchester Inc. Kariyer Danışmanlığı şirketi tarafından yapılan araştırma, yöneticilerin ve çalışanların öğrenmesi, gelişmesi ve yüksek performans göstermesi amacıyla uygulanan koçluğun örgütlerin varlığını ve büyümesini olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya katılan kurumlarda koçluk uygulamasından sonra, verimlilikte % 53, kalitede % 48, organizasyonel güçlenmede % 48, müşteri memnuniyetinde % 39, çalışan bağlılığında % 32, maliyet düşüşünde % 23, karlılıkta % 22 artışlar olduğu görülmüştür. Koçluk hizmetlerine yatırım yapan araştırmaya katılan bu şirketler, bu yatırımdan yaklaşık 6 kat (ROI) maddi geri dönüş sağlamıştır. Yine aynı araştırmaya göre koçluk uygulamasından sonra yöneticilerde astlarla iş ilişkisinde % 77, üstlerle iş ilişkisinde % 71, ekip çalışmasında % 67, eşit seviyede iş ilişkisinde % 63, çalışan memnuniyetinde % 61, çatışma azalmasında % 52, taahhütte % 44, müşteri ilişkilerinde % 37 gelişme sağlandığı görülmektedir (www.itcoaches.org).

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1.Araştırmanın Amacı, İçeriği ve Sınırları

Denizli’ de bulunan 250’ den fazla işçi çalıştıran büyük ölçekli tekstil işletmelerindeki koçluk yaklaşımının yönetici üzerine etkilerini incelemeyi konu alan araştırmanın problemi, koçluk yaklaşımının yöneticileri etkileyip etkilemediğidir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, koçluk yaklaşımının yöneticiler üzerine etkilerini incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde bu çalışmanın alt amaçları şunlardır:

1. Koçluk yaklaşımının yöneticilerin performansına etkilerini incelemek
2. Koçluk yaklaşımının yöneticilerin iletişim özelliğine etkilerini ortaya çıkarmak
3. Koçluk yaklaşımının yöneticilerin sorun çözme özelliğine etkilerini ortaya koymak
4. Koçluk yaklaşımının yöneticilerin yetkilendirme açısından etkilerini analiz etmek
5. Koçluk yaklaşımının yöneticilerin yaş, eğitim, görev yeri ve iş gören sayısı şeklinde ifade edilen demografik özellikleri açısından etkilerini incelemektir.

Araştırma, büyük ölçekli tekstil şirketlerinde yöneticilerin koçluk yaklaşımına ilişkin bu alt amaçların, ne kadarını uyguladıklarını göstermiştir.

Öte yandan, araştırmaya konu olan yöneticilerin yaş, eğitim düzeyi, görevi ve çalıştığı işletmedeki iş gören sayısı gibi demografik faktörlerin de koçluk yaklaşımının kriterlerine sahip olma düzeylerinde etkili olacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın ana kütlesi, Denizli’ de bulunan 250’ den fazla işçi çalıştıran büyük ölçekli tekstil işletmeleridir. Araştırma Denizli Sanayi Odası 2006 verilerine göre bu özelliklere sahip toplam 32 işletme arasından; dokuma, iplik ve hazır giyim alanında faaliyet gösteren büyük ölçekli toplam 20 işletmede yürütülmüştür. Araştırmanın ana kitlesi yöneticilerden oluşmaktadır. Koçluk uygulamalarında hedef kitle olarak sadece yöneticilerin alınmasındaki sebep, yöneticilere yönelik

araştırma anketi düzenleme ve sonuç almada cevaplamaların daha isabetli, hızlı ve net olabileceğine dair varsayımdır.

Örnek seçme işleminde, her işletmeden kolayda örnekleme yöntemiyle (Altunışık vd, 2004: 129-130) üst ve orta düzey yöneticiler katılımcı olarak belirlenmiştir. Bazı işletmelerde anket sorularının içeriğinden yöneticilerin rahatsızlık duyması, yoğun çalışma ortamlarının olması ve ülkemizde tekstil sektöründe yaşanan kriz gibi kısıtlayıcı faktörler nedeniyle gönüllü olarak ankete 100 yönetici katılmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Araştırma 20 tekstil işletmesinde görev yapan üst ve orta kademe yöneticiler tarafından cevaplandırılan anket ve gözlem yöntemi kullanılmıştır. Bir tekstil işletmesinin üst düzey dört yöneticisi bir yıl süresince araştırmanın konusuna bağlı kalarak gözlenmiştir. Anket soruları, teorik bölüme dayalı olarak temel koçluk davranışlarına ilişkin ölçeklerde bulunan sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular oluşturulurken çeşitli kaynaklardan yararlanılmıştır (Mcmanus, 2007: 68-80; Luecke, 2007: 168-169; Ceylan, 2002: 233-238; www.masterfulcoaching.com).

Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm soruları, yöneticilerin yaşı, eğitim durumu, işletmedeki görevi ve iş gören sayısını belirleyen demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise performans, iletişim kurma, problem çözme, yetkilendirme olmak üzere etkin bir koçluk için gereken ihtiyaçlar ve özellikleri kapsayan kapalı uçlu 26 sorudan oluşmaktadır. Yöneticilerden, her ifadenin yanında yer alan ve “hiçbir zaman” dan (1) “her zaman”a (5) doğru uzanan 5’li Likert ölçeği üzerinde ifadelerini değerlendirmeleri istenmiştir. Anketin sonunda bir de “koçluk becerilerinizin iş görenler üzerine etkisi nasıl oldu?” şeklinde açık uçlu bir soru bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

- H₁: Koçluk yaklaşımının uygulanmasının, yöneticilerin iş gören performanslarını arttırması yönünde olumlu etkileri vardır.
- H₂: Koçluk yaklaşımının uygulanması yöneticinin iş görenleriyle sağlıklı ve olumlu iletişim kurmasında etkili olmaktadır.
- H₃: Koçluk yaklaşımının uygulanması yöneticinin sorun çözme etkinliğini arttırır.
- H₄: Koçluk yaklaşımının uygulanması yöneticinin yetkilendirme başarısını arttırır.
- H₅: Koçluk yaklaşımında yönetici performansı ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₆: Koçluk yaklaşımında yöneticinin iletişim özelliği ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₇: Koçluk yaklaşımında yöneticinin sorun çözme özelliği ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₈: Koçluk yaklaşımında yöneticinin yetkilendirme özelliği ile iş gören sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu hipotezler oluşturulurken, araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özellikleri ile koçluk yaklaşımında sahip olması gereken özellikler ve/veya becerilerin bazılarının ele alınmasının nedeni ise bu özelliklerin diğerlerine göre daha etkili ve önemli olduğunun düşünülmesidir.

3.4. Değerlendirme Yöntemi

Anket yönetiminden elde edilen veriler SPSS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiş; tabloların oluşturulmasında Microsoft Excel programından faydalanılmıştır.

İlk aşamada, ankete cevap veren yöneticilerin yaşı, eğitim durumu, işletmedeki görevi ve iş gören sayısı açısından genel bilgileri çıkarılmıştır. Analiz aşamasında, etkin bir koçluk için gereken ihtiyaçlar ve özelliklere ilişkin aralıklı ölçekte (5'li Likert) hazırlanan sorular üzerinde gerekli gruplandırmalar yapılarak Tek Örneklemli T Testi (One Sample T Test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Bu analizler gözlem yönteminden elde edilen sonuçlarla desteklenerek araştırma bulguları ortaya konulmuştur.

3.5. Araştırmanın Bulguları

3.5.1. Genel Bilgiler

Araştırmaya katılan yöneticilerin 35'i 26-35; 30'u 36-46; 19'u 47-56 ve 16'sı 57 ve üstü yaş gruplarında yer almaktadır. Araştırmaya katılan 26-35 yaş arasındaki genç yöneticiler büyük çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Dağılımları

Yaş	N	%	İş gören Sayısı	N	%
26 – 35 Yaş	35	35,0	250- 350	35	35,0
36 – 46 Yaş	30	30,0	351- 450	21	21,0
47 – 56 Yaş	19	19,0	451-550	16	16,0
57 ve Üzeri Yaş	16	16,0	550 Ve Üzeri	28	28,0
Eğitim Durumları			Görev		
İlköğretim			Genel Müdür	14	14,0
Lise	12	12,0	Direktör	6	6,0
Önlisans	20	20,0	Departman Yöneticisi	52	52,0
Lisans	54	54,0	Diğer	21	21,0
Lisansüstü	14	14,0	Yönetim Kurulu Başkanı veya Üyesi	7	7,0

Araştırmaya katılan yöneticilerin % 35'i 250-350 iş gören çalışan işletmelerde, %21'i 351-450 iş gören çalışan işletmelerde, %16' sını 550'den fazla iş gören çalışan işletmelerde görev yapmaktadır. Bu tablodaki değerlere göre 250-350 arası iş gören çalışan işletmelerde görev yapan yöneticiler çoğunluğu oluşturmaktadır. Ankete katılan yöneticilerin büyük çoğunluğunun orta kademe ve üst kademe yöneticiler olduğu görülmektedir.

3.5.2. Araştırma Verilerinin Analizi

Anket soruları, performans, iletişim, sorun çözme ve yetkilendirme olmak üzere dört bölümde ele alınarak tek örneklemlili t testi ile analiz edilmiştir. İlk 8 soru performans, 9-18 arasındaki sorular iletişim, 19-21 arasındaki sorular sorun çözme, 22-26 arasındaki sorular ise yetkilendirme ile ilgilidir.

Tablo 2. Tek Örneklemlili T Testi Sonuçları

	Test Değeri=3,50			
	Ortalama	Std. Sapma	t	p*
PERFORMANS	3,9262	,57271	7,443	,000
İLETİŞİM	3,9456	,57410	7,761	,000
SORUNÇÖZME	3,9400	,73522	5,985	,000
YETKİLENDİRME	3,9480	,69783	6,420	,000

* p <0,05 (H₁ Hipotezi Kabul)

H₁: Koçluk yaklaşımının uygulanmasının, yöneticilerin iş gören performanslarını arttırması yönünde olumlu etkileri vardır.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, t testi analiz sonuçlarına bakıldığında (p <0,05) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticiler iş görenlerinin performanslarını iyileştirmeye yönelik tüm uygulamaları desteklediğini, performanslarına bakarak ödüllendirmeye veya cezalandırmaya karar verdiğini, performanslarını onlarla birlikte ve objektif (nesnel) değerlendirdiğini ve değerlendirirken kendi görüşlerinin yanında, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının da görüşlerini aldığını ifade ederek sonuçta koçluk yaklaşımının uygulanmasıyla işletmenin performansının olumlu etkilendiği belirlenmiştir. Ayrıca yöneticiler için iş görenlerinin mutlu ve huzurlu olmalarının performanstan daha önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin açık uçlu soruya verdikleri cevapların büyük çoğunluğu da koçluk yaklaşımının iş görenlerinin kişisel performanslarını ve motivasyonlarını arttırdığını ifade etmiştir. Bu farklılıklar anlamlıdır ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Ancak yapılan gözlemlerde yöneticilerin, iş görenlerinin performanslarını iyileştirmeye yönelik tüm uygulamaları desteklemedikleri görülmüştür. Bu da yöneticilerin verdikleri cevaplarla uygulamaları arasında çelişkiler yaşadıkları ve tutarsızlık sergilediklerini ortaya koymuştur.

H₂: Koçluk yaklaşımının uygulanması yöneticinin iş görenleriyle sağlıklı ve olumlu iletişim kurmasında etkili olmaktadır.

Araştırmaya katılan yöneticiler iş görenleri ile sürekli yakın iletişim kurduklarını, onların görüş ve düşüncelerine önem verdiklerini, hata yaptıklarında kendilerinin düzeltmesi için onlara zaman tanıdığını ve çalışanları arasında farklı kişiliklere saygı duyduklarını ifade etmiştir. Bu farklılıklar anlamlıdır ve H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Yöneticilerin iş görenleriyle kurdukları olumlu iletişim ortamının, iletişimden kaynaklanabilecek sorunları büyük ölçüde engelleyerek performans artışı sağlaması beklenmektedir. Bununla birlikte yaklaşık bir yıl süreyle gözlemlenen yöneticilerin koçluk eğitimi almış olmalarına rağmen, uzun yıllar alışmış oldukları otoriter yönetim tarzından vazgeçemedikleri, yine ifadeleriyle uygulamaları arasında bir tutarsızlık sergiledikleri görülmüştür.

H₃: Koçluk yaklaşımının uygulanması yöneticinin sorun çözme etkinliğini arttırır.

İş görenlerinin bütün sorunlarını farklı yollarla çözmeye çalışan ve onlara somut örnekler ve benzetmeler yoluyla konuyu açıklayan koçluk yaklaşımı uygulanmalarının yöneticilerinin sorun çözme etkinliğini arttırdığı belirlenmiş ve H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre yöneticiler iş görenlerinin tüm sorunlarıyla ilgilenmekte ve çözümlenmeye çalışmakta, sorunun farklı çözüm yöntemleri olabileceğini iş görenlerin görmelerini sağlamaktadır. Bu da yöneticilerin ve iş görenlerin sorun çözme becerilerini geliştirerek etkinliklerinin olumlu yönde artmasını sağlamıştır. Fakat yapılan gözlemlerde yöneticilerin işle veya çalışanlarla ilgili sorunlarda sorun çözme özelliklerini kullanmadıkları görülmüştür. Bunun yanı sıra yöneticilerin problemlerle karşılaştıklarında sorunlara önem vermedikleri ve problemleri dikkate almadıkları gözlemlenmiştir.

H₄: Koçluk yaklaşımının uygulanması yöneticinin yetkilendirme başarısını arttırır.

Tablo 2’de görüldüğü gibi t testi analiz sonuçlarına bakıldığında H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin, iş görenlerini görevlerine uygun olarak yetkilendirdiği ve güvendiklerinde her türlü yetkilerini devrettikleri görülmektedir. Yöneticiler aynı zaman çalışanlarının kariyer ve iş hedeflerine de yardımcı olmaktadır. Koçluk yaklaşımı ile yöneticinin yetkilendirme özelliği arasındaki farklılık anlamlıdır. Buna rağmen yapılan gözlem sonuçları yöneticilerin söyledikleri ile uygulamalarının tutarsız olduğunu göstermiş, iş görenlerine güvenmedikleri için yöneticilerin yetki vermedikleri ortaya çıkmıştır. Uygulamada yöneticiler hiyerarşik ve kontrole odaklı yönetim tarzlarını benimsedikleri için çalışanların performanslarını göstermelerine izin veren, güvene dayalı, yeni öğrenme fırsatları tanıyan bir çalışma ortamı sağlanmadığından yetkilendirme konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar.

Tablo 3. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Gruplandırılmış Anket Soruları	Yaş	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	P*
PERFORMANS	26-35	35	3,8143	,80575	2,881	,040
	36-46	30	4,1667	,34324		
	47-56	19	3,9013	,33742		
	57+	16	3,7500	,38730		
	Toplam	100	3,9262	,57271		

- $p < 0,05$ (H₁ Hipotezi Kabul)

H₅: Koçluk yaklaşımında yönetici performansı ile yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmaya katılan 36-46 yaş arasındaki yöneticiler, diğer yaş grubundaki yöneticilere göre, koçluk yaklaşımı ile iş görenlerinin ve kendi performanslarının artabileceğini belirtmişlerdir ($F = 2,881$ $p = 0,040$). H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan gözlem çalışmalarında da 36-46 yaş grubundaki yöneticilerin performanslarını olumsuz etkileyecek problemlere odaklanarak çözüm üretmeye

çalıştıkları görülmüştür. Ayrıca bu kişilerin performanslarını geliştirecek eğitimlere önem verdikleri gözlemlenmiştir. Kısaca anket ve gözlem sonuçları diğer yaş gruplarıyla karşılaştırıldığında 36-46 yaş grubu yöneticileri koçluk yaklaşımının işletmenin performansını arttırması konusunda tutarlı bir sonuç ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Gruplandırılmış Anket Soruları	Eğitim Düzeyi	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	P*
İLETİŞİM	Lise	14	3,6190	,69827	2,219	,091
	Önlisans	20	3,9056	,38027		
	Lisans	54	4,0041	,62815		
	Lisansüstü	12	4,1296	,21625		
	Toplam	100	3,9456	,57410		

* p <0,05 (H₁ Hipotezi Kabul)

H₆: Koçluk yaklaşımında yöneticinin iletişim özelliği ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Koçluk yaklaşımını kullanan yöneticilerin eğitim düzeyleri ile iletişimin etkinliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur (P>0.05). Buna göre H₆ hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak tablo 4'te görüldüğü gibi lisans ve lisansüstü eğitime sahip yöneticiler, koçluk yaklaşımının iletişimin etkinliğini arttırdığını ifade etmişlerdir. Bir başka ifadeyle lise mezunu olan yöneticilerin yüksek eğitim düzeyine sahip yöneticilere göre çalışanlarla iletişimlerinin zayıf olduğu anlaşılmaktadır Yapılan gözlem çalışmalarında da eğitim düzeyi yüksek yöneticilerin, iş görenlerle daha iyi iletişim kurdukları görülmüştür. Yüksek eğitim düzeyine sahip yöneticilerin tüm diyaloglarında, birlikte çalıştıkları kişilerin duygu ve düşüncelerini anlayarak açık, tutarlı ve güvene dayalı iletişim kurdukları ortaya çıkmıştır.

Tablo 5. Yöneticinin İşletmedeki Görevi Değişkenine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Gruplandırılmış Anket Soruları	Yöneticinin Görevi	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	P*
SORUN ÇÖZME	YK Bşk./Üyesi	7	4,1786	,44987	2,075	,090
	Genel Müdür	14	3,9464	,82729		
	Direktör	6	3,5833	1,11430		
	Departman Yön.	52	4,0769	,65218		
	Diğer	21	3,6190	,74841		
	Toplam	100	3,9400	,73522		

* p <0,05 (H₁ Hipotezi Kabul)

H₇: Koçluk yaklaşımında yöneticinin sorun çözme özelliği ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Direktörlerin, işletmedeki görevleri farklı olan diğer yöneticilere göre sorun çözmede başarılı olmadığı düşünülmektedir. İşletmedeki görevleri farklı olan yöneticilerin koçluk becerileri, pozisyonlarına göre farklılık göstermemektedir (F= 2,075 p= 0,090). Hipotez reddedilmiştir. Gözlem sonuçlarına bakıldığında durum bunun tersidir. Yani işletmedeki görevleri farklı olan yöneticilerin koçluk yetenekleri, pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir. Genel müdür konumundaki bir kişinin, bir bölüm (departman) yöneticisine göre yüksek performansa sahip, iletişim yeteneği gelişmiş, sorunlara çözüm bulan ve iş görenlerini yetkilendiren bir yönetici olduğu gözlemlenmiştir. Yöneticilerin pozisyonları sahip oldukları özellikleri ve becerileri değiştirmektedir.

Tablo 6. İşletmedeki İş gören Değişkenine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Gruplandırılmış Anket Soruları	İşletmedeki İş gören Sayısı	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	P*
YETKİLENDİRME	250-350	35	4,1314	,53785	1,945	,127
	351-450	21	3,7143	,88898		
	451-550	16	4,0375	,76670		
	550+	28	3,8429	,63795		
	Toplam	100	3,9480	,69783		

* p <0,05 (H₁ Hipotezi Kabul)

H₈: Koçluk yaklaşımında işletmedeki iş gören sayısı ile yöneticinin yetkilendirme özelliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.

İşletmelerin iş gören sayısı ile yetkilendirme başarısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Yani genel olarak araştırmaya katılan yöneticilerin yetki devretme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Dolayısıyla H₈ hipotezi reddedilmiştir. Ancak tablo 6'dan da görüleceği gibi 250 ile 350 arasında iş gören çalışan işletmelerde yöneticilerin yetki devretme düzeyleri daha yüksek olurken, 450 ve üzeri iş gören çalışan işletmelerde daha düşüktür. Genellikle iş gören sayısının fazla olduğu büyük işletmelerde gelişmiş yönetim tekniklerine sahip olmaları ve koçluk yaklaşımı gibi son yıllarda ortaya çıkan yeni yönetim teknikleri doğrultusunda daha geniş yetki devri uygulamaları beklenirken, 250 ile 350 arasında iş gören çalıştıran işletmelerde yetki devrinin daha yüksek oranda uygulandığı görülmektedir. Gözlem sonuçlarında da yöneticilerin iş görenlere fazla yetki vermediği görülmüştür. Bunun nedeni ise genel olarak yöneticilerin, örgütlerdeki pozisyonlar arasındaki güç farkı nedeniyle iş görenlerine yetki verdiklerinde sahip oldukları güç aralığında azalma olacağını düşünmeleridir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geleneksel yönetim, gelişen çağdaş organizasyonların sorunlarını çözmekte yetersiz kalmaktadır. Koçluk; varsayımları, prensipleri itibarıyla bireylerin öğrenme sürecini etkinleştiren, çeşitli beceriler kazanmalarını ve geliştirmelerini, performanslarını iyileştirmelerini sağlayan, örgütlerin problemlerine çözüm arayan, değişime, yeniliklere uyum sağlamak için çeşitli alıştırmalara dayalı yapılandırma sürecidir. Koçluk sistemi; iş görenlere ve performans sorunlarına olumlu bir bakış açısı getirmekte, koçluğun uygulanmasıyla yönetici ve iş görenlerde beklenenin ötesinde iyileşmeler meydana gelebileceğini ileri sürmektedir. Ülkemizde son yıllarda koçluk yaklaşımına ilgi büyüktür fakat hala tam anlamıyla profesyonelce koçluk sistemleriyle yapılanmış örgütler ve bunu etkili kılacak yöneticiler bulunmamaktadır.

Denizli’de bulunan 250’den fazla işçi çalıştıran büyük ölçekli tekstil işletmelerinde yapılan çalışma sonucunda gözlem ve anket yöntemleriyle elde edilen bulgularda koçluk yaklaşımının yöneticiler üzerindeki etkileri performans, iletişim, sorun çözme ve yetkilendirme alt kriterleri olarak değerlendirilmiştir. Araştırma, büyük ölçekli tekstil şirketlerinde yöneticilerin koçluk yaklaşımının bu alt kriterlerinden ne kadarını uyguladıklarını göstermiştir.

Koçluk yaklaşımı ile yönetici performansı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında, test değeri 3,5 olarak kabul edilmiş ve farklılıkların anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır (t değeri 7,44). Böylece yöneticiler, iş görenlerinin performanslarındaki eksiklikleri kendilerine anlattıklarını ve bunun için de kendileriyle açıkça neler kazanacakları konusunda görüşüklerini belirtmiştir. Elde edilen araştırma sonuçları, koçluk yaklaşımının iş görenlerin iş yapma etkinliklerini arttırdığını, kişisel gelişimlerini sağladığını, motivasyonlarını arttırdığını dolayısıyla iş görenlerin performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan yöneticiler koçluk yaklaşımı ile yöneticinin iletişim özelliği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde, t testi analiz sonuçlarının 7,76 olduğu yani test değeri 3,5’den büyük olduğu için yöneticilerin iş görenleri ile etkili iletişim kurdukları ortaya çıkmıştır. Gözlem sonuçlarına bakıldığında ise yöneticilerin otokratik yönetim tarzını sürdürdükleri ve işe odaklanıp çalışanlarının görüş ve düşüncelerini dinlemedikleri ya da dinler gibi göründükleri, açıkça kendilerini ifade etmelerine imkan verilmediği görülmüştür.

Koçluk yaklaşımı ile yöneticinin sorun çözme özelliği arasında t değerinin 5,98 yani test değeri 3,5’den büyük olduğu görülmüş ve bu nedenle anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla yöneticilerin iş görenlerinin problemlerini çözmek için tutumlar sergilediği ortaya çıkmıştır.

Koçluk yaklaşımı ile yöneticinin yetkilendirme özelliği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında t testi analiz sonuçlarında t test değeri 3,5 alınmış, t değeri 6,42 çıkmıştır. Böylece araştırmaya katılan yöneticilerin, iş görenlerine yetki verme konusunda neredeyse tam yetki verdiği görülmüştür. Fakat yapılan gözlemler sonucu yöneticilerin yetkiyi ellerinde tutmak istedikleri ve yetki devrinden kaçındıkları ortaya çıkmıştır.

Koçluk yaklaşımında yaş faktörü ile yönetici performansı arasında farklılıkların anlamlı olmasında, 0,05 hata payı ile anova analiz sonuçlarına göre her yaş grubundaki yöneticiler iş görenlerinin ve kendi performanslarının artabileceğini düşünmektedir (F= 2,881 p=0,040). 36-46 yaş arasındaki yöneticilerin koçluk becerisine, üst düzeyde sahip oldukları görülmektedir.

Diğer yandan eğitim düzeyine bakıldığında koçluk yaklaşımında eğitim faktörü ile yöneticinin iletişim özelliği arasında hata payı 0,05'e göre p=0,091'dir, bu nedenle de anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Lise mezunu olan yöneticilerin eğitim düzeyi yüksek olan yöneticilere göre çalışanlarla iletişimi zayıf olduğu anlaşılmaktadır.

Yine koçluk yaklaşımında görev yeri ile yöneticinin sorun çözme özelliği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı hata payı 0,05 alınarak sorgulandığında, anlamlı bir farklılık görülmemiştir (F= 1,945 p=0,127). Çalışma, direktörlerin işletmedeki görevleri farklı olan diğer yöneticilere göre sorun çözmede başarılı olmadığını ortaya koymuştur.

Aynı şekilde koçluk yaklaşımında işletmedeki iş gören sayısı ile yöneticinin yetkilendirme özelliği arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. 351-450 arasında iş gören çalıştıran işletmelerde yöneticiler diğer işletmelere göre yetkiyi ellerinde tutmak istemektedir. Diğer işletmelerde yetkilendirme becerilerine sahip yöneticilerin sayısının fazla olduğu düşünülse de, iş görenlere yetki devrinin kolay yapılmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular, sosyal bilimlerde sıkça başvurulan anket yönteminde yöneticilerin koçluk becerilerine ve özelliklerine yönelik sorulara, sahip oldukları özellikler ve beceriler olarak değil olması gereken şekilde cevap verdiğini göstermiştir. Ancak yapılan gözlemde yöneticilerin becerilerinin ve özelliklerinin farklı olduğu, uygulamada da geleneksel yöntemleri kullanmaya devam ettiği yani anket ile gözlem sonuçları arasında tutarsızlık olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni yöneticilerin koçluk yaklaşımı konusunda haberdar olmaları ve kendilerine göre uygulamaya çalışmaları, ancak gerçek anlamda koçluk yaklaşımı için gerekli olan organizasyon yapısı ve işleyişine geçiş konusunda tedirgin olmaları, hazır olmamalarıdır.

Elde edilen bulgular çerçevesinde işletmelere bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

1. Öncelikle yöneticilerin koçluk yaklaşımı konusunda eğitilmeleri gerekmektedir. Eğer koçluk yaklaşımını yönetici, yetkilerinin ve gücünün elinden alındığı bir uygulama olarak algılasa bu konuda direnme gösterebilecek, yetki devrinden kaçınarak geleneksel yapıları korumaya çalışacaktır. Nitekim yöneticilerin anket sorularına verdikleri cevaplarla gerçekteki uygulamalar arasında zaman zaman çelişkiye düşülmesinin temel sebebi de budur denilebilir.

2. Yöneticiler emir komutaya dayalı yaklaşımları bırakarak yönlendirme, desteklemeye dayalı değişimin lideri olmalı ve bu lider örgüt yapısını değiştirerek koçluk sistemini destekleyen bir yapı oluşturmalıdır. Bu konuda ancak eğitimini almış, yetişmiş, değişime, gelişmeye ve yeniliklere açık hazır yöneticilerle, etkin bir performans iyileştirme aracı olarak görülen koçluk yaklaşımının teorik ve uygulamaları esas alınarak ülkemiz işletmelerine uyarlanabilir. Gerçek anlamda

koçluk sürecinin uygulanması, çalışanlar ve yöneticilerin performansını neredeyse iki katına çıkarabileceğinden dolayı işletmedeki iş sonuçlarını da artırabilir.

3.Genellikle yetki devretmenin bir güç kaybı olduğunu düşünen yöneticiler, yetkilendirme konusunda koçluk sayesinde daha istekli olacaklardır. Böylece bireylere ve takımlara uygun ortamlar yaratılabilir ve iş görenler bireysel koçluk için desteklenebilir.

4. Türk şirketlerinde üst yönetimdeki sık kadrolaşma nedeniyle çalışanların görev tanımları yeterince belirgin olmadığından ast üst ilişkilerinde sorun yaşanmaktadır. Koçluk yaklaşımı ile her yönetici ve iş görenin görev tanımı daha net olacağından bu problemler çözümlenebilir.

5. Yöneticiler, koçluk uygulayarak çalışanlarıyla daha iyi iletişim kurabilir, böylece hem kendi problemleriyle hem de çalışanların sorunlarıyla yüzleşirler. Geleneksel liderlik tarzını kullanan çoğu yönetici, iletişim becerileri açısından zayıf kalmaktadır ve koçluk yaklaşımı ile bu becerisini artırmaya ağırlık vermelidir. Yöneticiler aktif dinleme ile iş görenlerinin duygu ve düşüncelerini anlama ve anladığını da gösteren bir ortam yaratmalı bu konudaki yetersizliklerini gidermelidir. Sürekli bir koçluk yaklaşımının örgütlerde uygulanması yönetici-iş gören ilişkilerini iyileştirebilir.

6.Koçluk yaklaşımı, çalışanların ve yöneticilerin sorunlarına çözüm bulmaktır. Yöneticiler, hem işle ilgili, hem de çalışanlarla ilgili sorun çözmeye önem vermelidir. Yönetici etkinliğini arttırmak için problemlere yardımcı olmalı, otoriter yaklaşımı bir kenara bırakarak gerçeklere odaklanmalıdır.

7. Ülkemizde koçluk yaklaşımı doğrudan, sadece kavram olarak batı kültüründen alınıp, uygulanmaya çalışılmaktadır. Türkiye ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan batı ülkelerinden farklı olduğundan, bu yaklaşımı uygulayan şirketlerde tam olarak istenilen sonuçlar elde edilememektedir. Bu nedenle ülkemiz koşullarıyla birlikte değerlendirildiğinde koçluk yaklaşımının etkinliği artabilir, örgütler ve bireyler açısından daha da faydalı olabilir.

Sonuç olarak, koçluk yaklaşımının ideal bir yönetici tipi olarak ortaya çıktığını görmekteyiz. Yönetici iş gören ilişkisinin üst düzeylere çıkaran bu yaklaşım, çalışma huzuru, iş tatmini, verimlilik, performans gibi gereklilikleri sağlamaktadır. Dolayısıyla koçluk yaklaşımı, üstün performanslı ve başarılı işletmeler yaratılmasına katkıda bulunabilecek farklı bir bakış açısı ortaya koymaktadır.

KAYNAKLAR

- Akın, A. (2002), İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansını Değerleme Sürecinde Coaching (Özel Rehberlik), *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, 97-113.
- Altunışık, R. Çoşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım, E. (2004) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Sakarya (baskı sayısı yok)
- Anafarta, N. (2002) Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor), *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, s.115–128.
- Arat, M. (2007). *21. Yüzyıl İçin Yönetim*, Söz Yayın, İstanbul.
- Aydar, N.(1999). *Bir Eğitim Tekniği Olarak Koçluk* (Basılmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bacon, T.R.(2003). Helping People Change, *Industrial And Commercial Training*, Vol 35, No 2, s. 73-77.
- Branham, L. F.(2000). *Keeping the People Who Keep You in Business : Twenty Four Ways to Hang on to Your Most Valuable Talent*, Amacom, NY, Usa.
- Case, J., Witemeyer, H.(2006).*Intergenerational Coaching And Mentoring: One Size Doesn't Fit All*, Hewlett-Packard Development Company, USA.
- Ceylan, C. (2002). *Yöneltil ve Organizasyonel Açısından Koçluk Yaklaşımı ve Bir Uygulama* Basılmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Day , V.D. (2001). Leadership Development: A Review In Context, *Leadership Quarterly*, Vol 11, No 4, s. 581-613.
- Evered, R.D., Selman, J.C.(1989). Coaching And The Art Of Management, *Organizations Dynamics*, Autumn, s.21-32.
- Field, A. (2007). Coaching Your Team's Performance To The Next Level, *Harvard Management Uptade*, Vol 12, No 11, s. 3-5.
- Gynnild, V. Vd.(2007). Teaching As Coaching: A Case Study Of Awareness And Learning In Engineering Education, *International Journal Of Science Education*, Vol 29, No 1, s.1-17.
- Kaufman, B.(2006). The Role Of Executive Coaching In Performance Management, *Handbook Of Business Strategy*, Vol 7, No 1, s. 287-291.
- Landsberg, M. (1996) *Koçluğun Taosu*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Luecke, R. (2007). *İş Dünyasında Koçlar Ve Mentorlar*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Mazzini, V.F. (2007). What is Executive Coaching?, *Leadership: Magazine For Managers*, Vol 4, No 10, s.20-21.
- Mcmanus, P.(2007). *Koçluk*, Çeviren: Ahmet Kardam, Optimist Yayınları, İstanbul.
- Nixon-Witt, C. (2008). A Coaching Approach For Work/Life Balance, *Business & Economic Review*, Vol 54, No 2, s.8-11.
- Peterson, R.W. (2005).*Officials Mentoring Handbook*, Track & Field ,USA.

- Passmore, J. (2007). Coaching And Mentoring- The Role Of Experience And Sector Knowledge, *International Journal Of Evidence Based Coaching And Mentoring*, Special Issue, Summer, s. 10-16.
- Philips, R. (1995) Coaching For Higher Performance, *Executive Development*, Vol: 8, No: 7, s.5-7.
- Piasecka, A.(2000). Not “Leadership” But “leadership”, *Industrial And Commercial Training*, Vol: 32, No: 7, s. 253-255.
- Sebera, T, G.(2004). Coaching Across Cultures: New tools For Leveraging National, Corporate& Professional Differences, *International Journal Of Intercultural Relations*, Vol: 28, No: 1, s.83-87.
- Spinack, N.M., Gerald, M.S.(2002). *Coaching Development, Careers& Performance*, Bierman House, Newyork.
- Sweeney, T.(2007). Coaching Your Way To The Top, *Industrial And Commercial Training*, Vol: 39, No: 3, s.170-173.
- Treur, K. , Sluis, L.(2005). *The Benefits Of Coaching For Employees And Their Organisations*, No: 13, Essays in Serie Research Memoranda, Free University Amsterdam, Faculty of Economics, Business Administration and Econometrics.
- Uçkun , C.G., Kılınç, İ.(2007). *Koçluk ve Mentorluk Tarihsel Gelişimi, Yöntemleri ve Uygulamaları*, Ürün yayınları, Ankara
- Veale, D.J. ,Wachtel, J.M.(1996). Mentoring And Coaching As Part Of A Human Resource Development Straegy: An Example At Coca-Cola Foods, *Management Development Review*, Vol: 9, No: 6, s.19-24.
- Wilson, C. (2004). Coaching And Coaching Training In The Workplace, *Industrial And Commercial Training*, Vol: 36, No: 3, s. 96-98.
- Wise, P.S. and Voss, L.S., (2002) *The Case Of Executive Coaching*, Lore International Institute, Durango.
- Wright, S. and Mackinnon, C. (2007) Coaching: A Leadership Style, *Leadership Magazine For Managers*, Vol: 4, No: 10, s. 22-23.
- www.itcoaches.org (05.05.2007).
- www.masterfulcoaching.com (12.11.2007).
- www.thefreedictionary.com (20.01.2007).
- Zeus, P. And Skiffington, S.(2000) *The Complete Guide to Coaching At Work*, The McGraw-Hills Companies Inc., Sydney.

DETERMINING FACTORS OF TRADE FLOWS IN BLACKSEA ECONOMIC COOPERATION (BSEC) REGION: A PANEL GRAVITY MODEL

**Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİ) Bölgesinde Ticaret Akımlarını
Belirleyen Faktörler: Panel Çekim Modeli**

Kadir KARAGÖZ
(Zonguldak Karaelmas Üniversitesi)

Murat KARAGÖZ
(İnönü Üniversitesi)

ABSTRACT

After the receding of the atmosphere of the cold war, suspicion and mistrust, the countries of Black Sea area have been able to undertake bold steps to be tightened the relationships among themselves. They come together and decided to how, in the age of globalisation of economies, valuable assets in their possession, such as geographical proximity, common history, cultural bonds and interdependence of their national economies could be efficiently employed for mutual benefit and prosperity. Foundation of the Black Sea Economic Cooperation (BSEC) bases on this intention. In this paper impacts of the gravitational factors on bilateral trade are investigated in case of BSEC region. The estimations of the panel gravity models reveal that economic size and population of the importer countries have a positive impact on trade volume, whereas the distance between them works on the opposite way.

Keywords: Bilateral trade, Black Sea Economic Cooperation (BSEC), Panel gravity model.

ÖZET

Soğuk Savaş, kuşku ve güvensizlik ortamının sona ermesinin ardından Karadeniz'e komşu ülkeler aralarındaki ilişkileri sıkılaştırmak için cesur adımlar atma fırsatı bulmuşlardır. Ülkeler bir araya gelerek, ekonomilerin küreselleştiği çağda, coğrafi yakınlık, ortak tarih, kültürel bağlar ve millî ekonomiler arasındaki bağımlılık gibi sahip oldukları değerli varlıkların karşılıklı kazanç ve refah için etkin bir şekilde kullanılmasına karar vermişlerdir. Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİ) nin kuruluşu bu niyete dayanmaktadır. Bu çalışmada, KEİ örneğinde çekimsel faktörlerin ikili ticaret üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Panel çekim modeli tahminleri, ithalatçı ülkenin ekonomik ve nüfus büyüklüğünün ticaret hacmini olumlu, aradaki uzaklığın ise olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: İkili ticaret, Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİ), Panel çekim modeli.

1. INTRODUCTION

Despite a fervent debate about the welfare effects of it, a new regionalism movement is growing up all around the world. Since the late 1980's economic as well as politic and security oriented regionalization tendencies occurred, and along the 1990's and 2000's an intense accessions have been to these tendencies. In this context, soon after the dissolution of Soviet Union, together with the liberalisation waves, the countries around the Black Sea region have developed bilateral trade among themselves and this trend caused to tightening the economic relations. This knitting up is resulted in the establishment of Black-Sea Economic Cooperation (BSEC) organization. Currently with its twelve member countries and a population of over 320 million, BSEC has been in place for sixteen years and holds out much more potential for expansion for trade among its members.

In this regard, this paper aims to shed light on the gravitational factors those effect the bilateral trade between the member countries of Black-Sea Economic Cooperation. To this end, panel gravity model approach is used. The gravity model of trade is based on the idea that gross trade volumes between two countries depend on the size of the two countries and the distance between them. This simple model has been used extensively in analysing trade and has been successful to a high degree in explaining trade flows.

The paper organised as follows: in the next section an overview of BSEC organisation is given. Section three presents the theoretical foundations and mechanism of the basic gravity model. In the fourth section it is briefly reviewed the existing literature on the application of gravity model to international trade follows. In section five an outline of our approach, main econometric issues and data sample for estimation of the gravity model are put forth. Results are analyzed in section six. Section seven concludes the paper.

2. EVOLUTION OF THE BLACK SEA ECONOMIC COOPERATION

Until the collapse of the Soviet Bloc and Soviet Union itself in the late 1980's, most of the economies in Eastern Europe were members of CMEA (Council of Mutual Economic Assistance) that was formed to divert trade away from the market economies in the West. The development under Soviet planning of strong input-output linkages between industries in different countries/republics led to a significant degree of complementarity between member economies. This complementarity facilitated the maintenance of high degrees of in-bloc self-sufficiency. Following the dissolution of Soviet Bloc and hence CMEA, both the ex-Soviet republics gaining independence, and the formerly socialist nations of Eastern Europe became exposed to competition among the market economies for global markets. A considerable portion of trade in these markets was controlled by regional trade blocs (Sayan, 1998: ii). So, there were already close relationships between the countries in the region, when Turkey took the initiative for the formation of a regional economic cooperation zone among the countries around the Black Sea in 1990.

Table 1. Selected macroeconomic indicators of BSEC members (2006)

Country	GDP	Exports	Imports	Population	PCGDP	Inflation	Growth
Albania	9,097.9	25	9	3.2	6,000	2	5
Armenia	6,386.7	22	36	3.0	4,950	5	13
Azerbaijan	19,851.3	70	41	8.5	5,430	5	35
Bulgaria	31,483.0	64	83	7.7	10,270	8	6
Georgia	7,743.8	33	57	4.4	3,880	8	9
Greece	308,449.4	19	27	11.1	30,870	3	4
Moldova	3,356.2	46	93	3.8	2,660	13	4
Romania	121,609.1	34	44	21.6	10,150	10	8
Russian F.	986,939.6	34	21	142.5	12,740	16	7
Turkey	402,709.9	28	36	73.0	8,410	11	6
Ukraine	106,468.7	47	50	46.8	6,110	14	7

Source: World Bank, World Development Indicators, www.worldbank.org

At the beginning, the purpose of the negotiations was to gradually establish a free trade zone, but later meetings and summits led to an economic cooperation organization. The founders of the organization were Turkey, Romania and Bulgaria who have shores to the Black Sea. The Russian Federation, Ukraine, Azerbaijan, Moldova, Georgia, and Armenia joined after the dissolution of the Soviet Union. Greece and Albania participated as well later, even though they have no coasts to the Black Sea. The first meeting was held in Ankara on December 1990, as a result of Turkey's efforts (Dikkaya and Orhan, 2003: 64). In this summit parties worked on the blue print suggested by Turkey and declared the foundation of BSEC. Meetings which are held in 1991, concluded the purposes and principals of the organization. In the mid-1992, the BSEC Treaty was signed by Turkey, Russian Federation, Romania, Bulgaria, Ukraine, Azerbaijan, Moldova, Georgia, and Armenia as well as Greece and Albania in Istanbul Summit. Serbia has participated to the organisation later on. A number of countries are at the observer status.

The BSEC has gradually become more recognized after its foundation. In the preparation process the main purpose was to advance commercial, economic, scientific, and technical cooperation between member countries by making use proximity and their complementary economic resources. The ultimate goal is to promote the Black Sea region as an area of peace, cooperation and wealth. To this end, the member countries are supposed to prepare a ground for cooperation and trade of goods and services. In the long run, commodities, services and factors of production would be transferred freely among the BSEC countries. To develop

cooperation in terms of business environments, the Black Sea Economic Council was established as an extension of the early released declaration. The Council is currently active to improve industrial and commercial cooperation (Dikkaya and Orhan, 2003: 65). In summary, BSEC that currently has eleven member countries and a population of over 320 million has been in place for sixteen years.

The financial agency of the organisation is the Black Sea Trade and Development Bank (BSTDB), which was established in Thessalonica, Greece. The bank finances common regional projects and provides financial resources to the countries engaged in such projects. The members of the bank are the representatives of the BSEC countries and some international banks.

Some of the inter-relations are sensitive due to historical factors among the BSEC countries. For instance, Azerbaijan and Armenia have cut their diplomatic relations after the clashes in the Karabakh region. Since the Russian Federation supports Armenia in this debate, there is tension between Azerbaijan and the Russian Federation as well. Also Turkey has tense relations with Armenia historically. Similar tension is present between Georgia and Moldova with the Russian Federation due to the Abkhazia and the Dnyester problems respectively. Another fundamental debate is between Turkey and Greece that can be traced back to the collapse of the Ottoman Empire. On the other hand, the Russian Federation has trouble with Ukraine ever and anon, too.

3. GRAVITY MODEL OF INTERNATIONAL TRADE

3.1. The Gravity Model

The gravity model belongs to the class of empirical models concerned with the determinants of interactions. In its most general formulation, it explains a flow (of goods, capitals, peoples etc.) from an area to another area as a function of characteristics of the origin, characteristics of the destination and some separation measurement. Customarily the model is estimated in log-linear form (Porojan, 2000:2).

The gravity model has its origin in Newton's law of gravitation in seventeenth century. Newton's law of gravity in mechanics states that two bodies are subjected to a force of attraction force that depends positively on the product of their masses and negatively on their distance. Social scholars, in nineteenth century, applied this law to social phenomena of quite different nature the common character of which was transfers or flows between two or more entities or sources. Thus migration or traffic laws (vehicles, information etc.) were examined using the gravity law (Simwaka, 2006; 6).

Following a specification reminiscent of Newton's gravitation theory, gravity models relate bilateral trade to the mass of these two countries (commonly measured as the size of the countries involved) and the distance that separates them. This standard formulation of the model, which is consistent with standard models of international trade, is commonly extended to include other factors generally perceived to affect bilateral trade relationships. Indeed, the notion of

distance does not only relate to the geographical distance (i.e. transportation costs), but also to other factors affecting transaction costs. Besides or instead of distance variable some other variables also can be used, such as a dummy variable for each of the variables of having common language, common border, being in same territory and same free trade arrangement (Bussière and Schnatz, 2006; 14).

There are several reasons, though, for the inclusion of distance as an explanatory variable. Batra (2004;3) counts some of these explanations as follows:

- Distance is a proxy for costs
- Distance is an indicator of the time elapsed during shipment. For perishable goods the probability of surviving intact is a decreasing function of time in transit.
- Synchronization costs: when factories combine multiple inputs, the timing of these needs to be synchronised so as to prevent emergence of bottlenecks. Synchronization costs increase with distance.
- Transaction costs: distance may be correlated with the costs of searching for trading opportunities and the establishment of trust between potential trading partners.
- Cultural distance: it is possible that greater geographical distance is correlated with larger cultural differences. Cultural differences can impede trade in many ways such as inhibiting communication, clashes in negotiating styles etc.

In international trade, the gravity model was first introduced by Tinbergen (1962) and Pöyhönen (1963) mainly to account for the patterns of bilateral trade flows among the European countries. Since then, the gravity model has been used and increasingly improved in empirical studies of international trade flows. Linneman (1966) extended the model of Tinbergen to include other trade explanators such as population, and more importantly, complementarity (Kien and Hashimoto, 2005:3; Armstrong, 2007:4). Most familiar uses of the model relate to: the examination of bilateral trade patterns in search of evidence on natural (non-institutional) regional trading blocs; the estimation of trade creation and trade diversion effects from regional integration, and the estimation of trade potential (Porojan, 2000:3).

Although, the empirical results obtained with the model have always been judged as very good, yet there are a few objections to the model. One is the absence of a cogent derivation of the model, based on economic theory. Several authors have tried to provide the model with such a theoretical basis, notably Anderson (1979), Bergstrand (1985) and more recently Deardorff (1995). However, none of these derivations generates the gravity model as its most general form. It could only be approximated under a number of restrictive and unrealistic assumptions. Another imperfection of the gravity model is the absence of substitution between flows and ignoring the third country's effect on the bilateral trade. In the analysis of international trade, for which purpose the gravity model is frequently used, trade creation and trade diversion are important phenomena (Bikker, 1987). However, there is a huge number of empirical applications in the literature on international trade which have contributed to the improvement of the

performance of the gravity equation. Matyas (1997), Breuss and Egger (1999), and Egger (2000) improved the econometric specification of the gravity equation.

3.2. Framework of Gravity Model

The simplest form of the gravity model can be stated as below,

$$T_{ij} = A \cdot \frac{(Y_i \times Y_j)^\alpha}{D_{ij}^\gamma} \quad (1)$$

where, T_{ij} is the trade volume between country i and j ; A is proportionality constant; Y_i ve Y_j are economic sizes of country i and j (with respect to GDP, GNP or per capita GDP); D_{ij} is the distance between countries. Equation (1) is the core gravity model equation where bilateral trade is predicted to be a positive function of income and negative function of distance. When applied to predict trade flows, population size of both exporter and importer country are often included as variables in the equation, assuming larger populations support and promote larger trade volumes:

$$T_{ij} = A \cdot \frac{(Y_i \times Y_j)^\alpha (P_i \times P_j)^\beta}{D_{ij}^\gamma} \quad (2)$$

After a simple arrangement equation (2) can be written as follow:

$$T_{ij} = A \cdot \frac{(P_i \times Y_i)^\alpha (P_j \times Y_j)^\beta}{D_{ij}^\gamma} \quad (3)$$

If for the both side logarithms are took, the equation becomes linear:

$$\log T_{ij} = A^* + \alpha \log (P_i \times Y_i) + \beta \log (P_j \times Y_j) - \gamma \log D_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (4)$$

where, A^* is $\log A$, and α , β , and γ are parameters to be estimated. ε_{ij} is a white noise error term with constant variance and zero mean, and stands for to represent the random factors those effect bilateral trade.

Now trade flows are defined as a function of per capita GDP in two countries and the distance between these countries. Since there is no deviation in $(P_i \times Y_i)$ with respect to the various importer countries, thus it cannot be a source of explanation for trade deviations to those importer countries, and hence can be dropped from the equation (Bos and van de Laar, 2004; 5). The estimable model can be written as;

$$\log T_{ij} = A^* + \alpha \log P_j + \beta \log Y_j - \gamma \log D_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (5)$$

Trade theories based upon imperfect competition and the Hecksher-Ohlin model justify the inclusion of the core variables – income and distance. Most studies have however, included additional variables to control for differences in

geographic factors, historical ties and at times economic factors like the overall trade policy and exchange rate risk (Batra, 2004; 4).

4. REVIEW OF LITERATURE

Among the many studies using the gravity framework, a high percentage shares the research task of predicting trade potentials. On the other hand, several studies have analyzed the trade enhancing impact of preferential trading agreements. These studies predict the additional bilateral trade that would be a consequence of the economic integration of set of economies. Both the cross section and panel data approach has been used by these studies. The cross-section as also the panel data approach is mainly static and refers to a long run relationship.

Hellvin and Nilsson (2000) have examined to what extent there may be a bias in the trade flows between the major trading blocs: the EU, the NAFTA countries, and ASEM members. They compared actual trade between the blocs with projected trade based on a gravity model estimation. The results they obtained suggest that both the EU's and NAFTA's level of trade integration with Asia above the average level of trade integration among the OECD countries, which make out their point of reference. However, the opposite holds for the level of trade integration between the EU and NAFTA. On the other side, trade between NAFTA and Asia are more integrated compared to the EU's trade with Asia, thereby supporting one of the reasons for the creation of the ASEM. This implies that the EU has lagged behind North America on the Asian market. Hellvin and Nilsson (2000) conclude that the weak link in trade bloc triangle therefore seems to be between the EU and NAFTA rather than between the EU and Asia.

Martinez-Zarzoso (2003) has evaluated the determinants of bilateral trade flows among 47 countries and particularly, the effects of preferential agreements between several economic blocs and areas. To this end she has estimated a gravity model that allows the comparison of the weight of the influence of preferential agreements and also, infers the relevance of the other determinants of bilateral trade flows such as geographic proximity, income levels, population and cultural similarities. Impacts of different variables on trade considered. Using the estimation results as a base, trade potentials resulting from new free trade agreements are calculated. The results indicate that the traditional gravity model variables present the expected signs and highlight the role played by intra-bloc effects.

Jayasinghe and Sarker (2004) have used an extended gravity model to investigate the trade creation and diversion effect of the North American Free Trade Area (NAFTA) on trade of six selected agrifood products from 1985 to 2000. The result shows that the share of intraregional trade is growing within NAFTA and that NAFTA has served to boost trade significantly among its members rather than with the rest of the world.

Baier and Bergstrand (2005) have investigated the average treatment effect of free trade agreements (FTAs) on trade, and they found convincing empirical

evidence using panel data gravity model. They estimated that an FTA will on average increase two member countries' trade about 86 percent after 15 years.

In his paper, Rojid (2006) has aimed to find out whether COMESA is a building or stumbling bloc, and to estimate trade potentials, if any, within COMESA region for COMESA members. An extended gravity model was used in the analysis. The results show that COMESA has certainly created more trade within the region than it has diverted for the rest of the world. However, more importantly, it was found that COMESA members are over-trading within the bloc and as such, potentials for more trade exist only for Angola and Uganda.

Widgren (2006) has analyzed trade potential, intra-industry trade and comparative advantage in the Baltic Sea Region (BSR). The analysis is carried out at HS 4-digit level. Trade potential is assessed using the gravity model of international trade. Trade flows analysis suggests that the BSR has reached its potential importance in intra-EU25+ (EU25 plus Norway and Russia) trade. The overall conclusion in trade potential analysis is that the centre of gravity within BSR is likely to move gradually to the east. It is also demonstrated in the paper there are big changes in some BSR's countries specialization patterns.

Martinez-Zarzoso and Nowak-Lehmann (2006) had explored the determinants of bilateral trade flows between EU and MERCOSUR countries. To the end of to investigate the relationship between the volume and direction of international trade and the formation of regional trade blocs where members are in different stages of development. The standard gravity model had been augmented with a number of variables, namely infrastructures endowments, squared differences in per capita incomes and real exchange rates, to test whether they are relevant in explaining trade flows. Finally, they have analyzed to what extent potentials for trade between these two economic areas are important. Estimation results have shown that exporter and importer incomes have a positive influence on bilateral trade. Exporter population has a large and negative effect in exports, whereas importer population has a large and positive effect on exports, indicating that bigger countries import more than small countries. The roles of augmentative variables are also investigated. The results reveal that income differences and exchange rates play as explaining bilateral trade flows in a panel data framework, while infrastructure variable is not statistically significant.

5. EMPIRICAL ANALYSIS: GRAVITATIONAL FACTORS OF TRADE IN BSEC REGION

5.1. Estimations of Panel Gravity Models

In order to investigate the gravitational determining factors of the trade among the BSEC countries panel data analysis is used. Actually, it is a necessity to employ the panel data analysis due to lack of the large data set. There are only 12 BSEC members. Hence, this situation does not allow to any cross sectional analysis. On the other hand, BSEC has only 16 years of past. Therefore the annual data set is not enough large to conduct a time series analysis. Due to these restrictions, inevitably we have employed panel data analysis.

Standard gravity models generally use cross-section data to estimate trade effects for a particular time period, such as one year, or over averaged data. However, panel data models might provide additional insights, capturing the relevant relationships over time and avoiding the risk of choosing an unrepresentative year. Moreover, panels allow monitoring unobservable individual effects between trading partners. Therefore, in order to investigate the impact of gravitational factors on the trade between Turkey and Asia-Pacific countries, we used panel gravity model framework. Panel data models have three basic approaches: They are pooled and estimated by OLS, or they are assumed to be motivated by fixed effects model (FEM). The third approach is the random effects model (REM). Each approach has its own advantages and disadvantages. As Antonucci and Manzocchi (2005) pointed out REM would be more appropriate when estimating trade flows between a randomly drawn sample of trading partners from larger population. On the other hand, FEM would be a better choice than the REM when one is interested in estimating trade flows between a predetermined selection of countries (Egger, 2000, 2005).

The variables had been included in the model are the core variables of gravity model, namely the economic size and population of the partner country and the distance between country pairs. For trade volume we took only the amount of exports instead of the total foreign trade. Economic size of the partner country has been represented by its GDP level. Expected effect of the economic size on trade is positive.

Trade data (exports per countries - in current million US\$) were obtained from each country's statistics organization, incomes (GDPs) and populations are from the IMF statistical database, and distance in kilometers between capitals are from <http://www.mapcrow.com>.

The estimated gravity equation is specified as:

$$\log EXPO_{ijt} = A^* + \alpha \log GDP_{jt} + \beta \log POP_{jt} + \gamma \log WDIST_{ij} + \varepsilon_{ijt} \quad (6)$$

where,

$EXPO_{ijt}$, is the exports volume from country i to country j in period t .

GDP_{jt} , indicates the GDP of the trade partner in period t .

POP_{jt} , indicates the population of the trade partner in period t .

$WDIST_{ij}$, is the weighted distance between countries i and j .

Expected signs of the parameters are as follow: $\alpha > 0$, $\beta < 0$ or > 0 , $\gamma < 0$

It should be said something about the distance variable. The most controversial part of gravity model is, probably, the determination of distance. Some claim that this distance would preferably be the one between commercially important cities of the countries or the distance between capital cities. But, at global scale this choice does not make so much difference. Definition of the distance is also problematic, due to its time invariant nature. Although it is not a problem in cross sectional analysis, when time dimension entered in the analysis

(i.e. panel-data) the variable causes to trouble. In order to overcome this difficulty and to make the distance a *varying variable* over time, various approaches have been suggested in the literature. These approaches suggest weighted definitions of distance. The distance we adopt in this paper is defined as;

$$WDIST_j = \frac{DIST_{ij} \times GDP_{jt}}{\sum_{t=1}^T GDP_{ct}}$$

That is, weighted distance of country j is equal to, geographic distance of country j by GDP of her divided by GDPs of all countries in the sample for a certain year.

Table-2 presents the estimated coefficients for the six BSEC members in a panel data analysis context. Due to lack of data for some members we have conducted the analysis for only six countries. According to estimations, GDP (income) level of the importer countries play a positive role on bilateral trade. Each of the parameter estimations shows a strong significance. Except Greece and Turkey, the population coefficients of the partner countries are positive signed and significant. The positive sign indicates that country size is directly related to trade volume. Larger countries have a greater capacity to absorb imports than do their smaller counterparts. The coefficients of the distance variable have the expected negative sign and are highly significant for every country.

Table 2. Results of the fixed effects panel gravity model estimations

	Armenia	Georgia	Greece	Moldova	Russia	Turkey
GDP	2.351* (0.512)	3.073* (0.344)	3.150* (0.179)	1.155* (0.321)	1.792* (0.300)	1.472* (0.291)
POP	0.857** (0.419)	0.999* (0.278)	-0.126 (0.161)	1.079* (0.222)	0.820* (0.121)	0.180 (0.130)
WDIST	-2.004* (0.403)	2.618* (0.265)	-2.439* (0.152)	-0.967* (0.277)	-1.514* (0.261)	-1.063* (0.294)
R²	0.438	0.727	0.890	0.738	0.861	0.752
F-value	12.992	55.173	137.915	58.261	116.086	56.578
Hausman	18.637	5.520	17.328	41.117	20.143	16.751
N	54	66	55	66	60	60

Note: * (**) denotes the significance at 1% (5%) level. Standard errors are given in parenthesis.

Hausman test statistics are also reported in the table. The values of Hausman test statistics indicate that fixed effects panel data models are more relevant in comparison with random effects models.

6. CONCLUSION

The aim of this paper was to estimate a gravity equation for bilateral trade flows among BSEC countries. The results indicate that the variables traditionally included in the gravity model present the expected signs. The variable GDP which denotes the economic size of the importer country has a positive effect on trade in each case. The estimated coefficient corresponding to the importer population is also positively signed for four countries included in the sample. Other two countries' coefficients are turned to be insignificant. The positive sign of the population variable points to market size effects in international trade models. Concerning geographic distance, its coefficients present negative sign as expected.

The analysis of trade potentials of BSEC members and impacts of adjacency, having common language and historical ties will be the subject of further research.

REFERENCES

- Anderson, J.E. (1979), "A Theoretical Foundation for the Gravity Equation", *American Economic Review*, (93) 1, pp. 170-192
- Antonucci, D. and S. Manzocchi (2005), "Does Turkey have a Special Trade Relation with the EU? A Gravity Model Approach", http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=609881
- Armstrong, S. (2007), *Measuring Trade and Trade Potential: A Survey*, Asia Pacific Economic Papers, No. 368, Australia-Japan Research Centre, pp. 18
- Baier, S.L. and J.H. Bergstrand (2005), *Do Free Trade Agreements Actually Increase Members' International Trade?*, Working Paper No. 2005-3, Federal Reserve Bank of Atlanta
- Batra, A. (2004), *India's Trade Potential: The Gravity Model Approach*, Working Paper No. 151, Indian Council for Research on International Economic Relations, pp. 38
- Bergstrand, J.H. (1985), "The Gravity Equation in International Trade: Some Microeconomic Foundations and Empirical Evidence", *Review of Economics and Statistics*, (67) 3, pp. 474-481

- Bikker, J.A. (1987), "An International Trade Flow Model with Substitution: An Extension of Gravity Model", *Kyklos*, (40), pp. 315-337
- Bos, J.W.B. ve M. van de Laar, (2004) *Explaining Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe: An Extended Gravity Approach*, DNB Working Papers, 008, Netherlands Central Bank.
- Breuss, F. and P. Egger (1999), "How Reliable are Estimations of East-West Trade Potentials Based on Cross-section Gravity Analyses?", *Empirica*, 26 (2), pp. 81-95.
- Bussière, M. and B. Schnatz (2006), *Evaluating China's Integration in World Trade with a Gravity Model Based Benchmark*, W. P. No. 693, European Central Bank, pp. 40
- Deardorff, A.V. (1995), *Determinants of Bilateral Trade: Does Gravity Work in a Neo-classic World?*, NBER Working Paper No. 5377, pp. 28
- Dikkaya, M. and M. Orhan (2003), "Economies of the Black Sea Economic Cooperation (BSEC) Countries and their Bilateral Trade", *Journal of Economic and Social Research*, (6) 2, pp. 63-86.
- Egger, P. (2000), "A Note on the Proper Econometric Specification of the Gravity Equation", *Economics Letters*, 66, pp. 25-31.
- Egger, P. (2005), "Alternative Techniques for Estimation of Cross-Section Gravity Models", *Review of International Economics*, (13) 5, pp. 881-891.
- Hellvin, L. and L. Nilsson (2000), *Trade Flows Between Trading Blocs: The Case of the EU's Trade with Asia and NAFTA*, Swedish Network for European Studies in Economics and Business, Discussion Paper, <http://www.snee.org/filer/papers/36.pdf>
- Jayasinghe, S. and R. Sarker (2004), *Effects of Regional Trade Agreements on Trade in Agrifood Products: Evidence from Gravity Modeling Using Disaggregated Data*, Working Paper No. 374, Center for Agricultural and Rural Development, Iowa State University, pp. 37
- Kien, N.T. and Y. Hashimoto (2005), *Economic Analysis of ASEAN Free Trade Area By Country Panel Data*, Discussion Paper No. 05-12, Osaka School of International Public Policy, Osaka University, Osaka, Japan, pp. 20

- Martinez-Zarzoso, I. (2003), "Gravity Model: An Application to Trade Between Regional Blocs", *Atlantic Economic Journal*, 31 (2), pp. 174-187
- Martinez-Zarzoso, I. and F. Nowak-Lahmann (2003), Augmented Gravity Model: An Empirical Application to Mercosur-European Union Trade Flows, *Journal of Applied Economics*, 4 (2), pp. 291-316
- Matyas, L. (1997), "Proper Econometric Specification of the Gravity Model", *The World Economy*, 20 (3), pp. 363-8.
- Porojan, A. (2000), *Trade Flows and Spatial Effects: The Gravity Model Revisited*, University of Derby.
- Pöyhönen, P. (1963), A Tentative Model for the Volume of Trade Between Countries, *Weltwirtschaftliches Archiv*, 90, pp. 23-40
- Rojid, S. (2006), COMESA Trade Potential: A Gravity Approach, *Applied Economics Letters*, 13, pp. 947-951.
- Sayan, S. (1998), *Could Regional Economic Cooperation Generate Trade Creation and Trade Diversion Effects without Altering Trade Policies of Members? Preliminary Results from a gravity Application to BSEC*, Discussion Paper No. 98-10, Bilkent University.
- Simwaka, K. (2006), *Dynamics of Malawi's Trade Flows: A Gravity Model Approach*, MPRA Paper No. 1122, pp. 12
- Tinbergen, J. (1962), An Analysis of World Trade Flows, J. Tinbergen (ed.): in *Shaping the World Economy*, New York: The Twentieth Century Fund.
- Windgren, M. (2006), *Trade Potential, Intra-industry Trade and Factor Content of Revealed Comparative Advantage in the Baltic Sea Region*, Discussion Papers No. 1034, The Research Institute of the Finnish Economy, Helsinki.

WEAPONS OF MASS DESTRUCTION AS TOOL OF INTERNATIONAL POLITICS

Uluslararası Siyasette Bir Araç Olarak Kitle İmha Silahları

Yrd.Doç.Dr.Deniz TANSİ

Yeditepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü

ABSTRACT

Weapons of Mass Destruction (WMD) has become serious issue especially after Cold War why symetric war perception has changed. In Cold War era, armament competition has been based for two blocks which has been between NATO and Warsaw Pacts. So Cold War has also involved to control of the armament process. Two blocks has signed treaties or agreements about disarmament concept. Conventional and nuclear arms were the main discussion issues in that era. Beside those arms, biologic or chemical arms has been intensively used in Vietnam War. Ideologic competition has required military solidarity with the super powers. USA and USSR have sold weapons to their allies in not only Europe continent but also to Asia, Africa, Southern America. The countries which have been asministrated by dictators have had WMD through the super power's competition. Currently the main problem, WMD can not be controlled by the treaties or agreements. After the dissemination of Soviet Bloc, WMD has been captured by different forces which some of them non-state actors. Dictators can not be controlled by any force. Super powers has founded balance in Cold War. New era has indicated to world public opinion main contradiction has not been among West and East, in fact it is among North and South. Southern countries' people feel they are pressed by Northern countries. Islamic fundamentalism is accepted instead of Marxism by the Arabs for resistance to developed countries. Arabs do not trust to their dictators. Al Queda has emerged from these injury emotions, it has been based on global environment. Islamic fundemantalism facilitates to use WMD, to realize terror attacks. 9/11 events has shown us, asymeric war has been realized by terror organizations, they are also non-state actors and they have not regular forces. Pre-emptive or preventive strike concept has been resourced from these terror strikes. In US strategies WMD has been coded as Chemical Biologic Radiological Nuclear Explosive (CBRNE) weapons.

In this paper, WMD will be considered as tool of new world order and asymeric war era.

ÖZET

Soğuk Savaş sonrası özellikle Kitle İmha Silahları (KİS)'e sahip olmak, simetrik savaş algısı değiştiği için ciddi bir sorun haline geldi. Soğuk Savaş döneminde, silahlanma rekabeti NATO ve Varşova paktlarının arasında, iki blok temelinde oluşmuştu . Böylece Soğuk Savaş'ta silahlanma süreci kontrollü bir biçimde gerçekleşti . İki blok silahsızlanma kavramı üzerine antlaşmalar ve anlaşmalar imzaladılar. Konvansiyonel ve nükleer silahlar

temel tartışma konularıydı. Bu silahların yanısıra, biyolojik veya kimyasal silahlar Vietnam Savaşı sırasında yoğun olarak kullanıldı. İdeolojik rekabet süper güçlerle askeri dayanışmayı gerektirmiştir. ABD ve SSCB sadece Avrupa kıtasındaki müttefiklerine değil, aynı zamanda Asya, Afrika, Güney Amerika'daki müttefiklerine de silah sattılar. Diktatörler tarafından yönetilen ülkeler, süper güçlerin rekabeti sayesinde KİS'e sahip oldular. Şu anda asıl sorun, KİS'in anlaşmalar veya sözleşmeler aracılığıyla kontrol edilememesidir. Sovyet Bloku'nun dağılmasından sonra, KİS içinde devlet dışı aktörlerin de olduğu birtakım değişik güçler tarafından gasp edilmiştir. Diktatörler herhangi bir güç tarafından kontrol edilemez. Süper güçler Soğuk Savaş denge kurmuşlardı. Yeni dönemde dünya kamuoyunun işaret ettiği asıl çelişki Batı ve Doğu arasında değil, Kuzey ve Güney. Güney arasındadır. Güney ülkelerinin insanları Kuzey ülkeleri tarafından kendilerine baskı yapıldığını hissetmektedirler Marksizm yerine İslami köktendincilik, Araplar tarafından gelişmiş ülkelere karşı direnç olarak kabul edilir. Araplar kendi diktatörlerine güvenmemektedirler. El Kaide bu incinme duygularından, küresel ortamda ortaya çıkmıştır. İslam köktendincilik, terör saldırılarının gerçekleştirilmesinde kitle imha silahları kullanmayı kolaylaştırmaktadır. 11 Eylül olayları, asimetrik savaşın aynı zamanda devlet dışı aktör ve düzensiz kuvvet olan, terör örgütleri tarafından gerçekleştirildiğini bizlere göstermiştir. . Önleyici vuruş kavramı bu terör saldırılarından kaynaklanmıştır. KİS Kimyasal Biyolojik Radyolojik Nükleer Patlayıcı (CBRNE) silah olarak kodlanmıştır.

Bu yazıda, KİS yeni dünya düzeni ve asimetrik savaşta bir araç olarak ele alınacaktır.

Key Words: Weapon, Mass, Destruction, International, Politics

Anahtar Sözcükler: Silah, Kitle, İmha, Uluslararası, Siyaset

U.S. NATIONAL SECURITY STRATEGY AGAINST WMD

According to U.S. National Security Strategy to combat WMD includes:

- **“Proactive counterproliferation efforts.**
- **Strengthened nonproliferation efforts**
- **Effective consequence management to respond to the effects of WMD** U.S. National Security Strategy, (2002: nss 5)

U.S National Security Strategy has described WMD as the new threat. There is an interesting word in the paper. *“We cannot let our enemies strike first.”* It is the source of pre-emptive strike or war. We face a new approach which does not exist in international law documents. So it determines new world order and international relations. U.S. National Security paper defends itself with these words: *“ For centuries, international law recognized that nations need not suffer an attack before they can lawfully take action to defend themselves against forces that present an imminent danger of attack. Legal scholars and international jurists often conditioned the legitimacy of preemption on the existence of an imminent threat—most often a visible mobilization of armies, navies, and air forces preparing to attack.We must adapt the concept of imminent threat to the capabilities and objectives of today’s adversaries. Rogue states and terrorists do*

not seek to attack us using conventional means. They know such attacks would fail. Instead, they rely on acts of terror and, potentially, the use of weapons of mass destruction—weapons that can be easily concealed, delivered covertly, and used without warning. The United States has long maintained the option of preemptive actions to counter a sufficient threat to our national security. The greater the threat, the greater is the risk of inaction—and the more compelling the case for taking anticipatory action to defend ourselves, even if uncertainty remains as to the time and place of the enemy’s attack. To forestall or prevent such hostile acts by our adversaries, the United States will, if necessary, act preemptively. The purpose of our actions will always be to eliminate a specific threat to the United States or our allies and friends. The reasons for our actions will be clear, the force measured, and the cause just.”

In order to analyze these comments, some concepts can help us. For instance ‘new threat’, ‘imminent threat’, ‘uncertainty’, ‘specific threat’, ‘pre-emptive strike’, ‘allies and friends’ etc. U.S. has categorized states as rogue states, allies, friends and there is a new category which has been named as non-state actors or terrorist organizations. U.S. approach includes that “*WMD threat is related with non-state organizations and rogue states.*” There are two kinds of application. Homeland security departments are not only in U.S. but they are also in European countries. They are named the departments of fighting with terrorism. It is about domestic politics. But U.S. and E.U behave in the concept of ‘combat to terrorism’ in NATO frame or European Defence Agency especially in 2006. Domestic structures are connected with global network. NATO has founded three excellence centers in her body. Norway has one of them which is missioned for training in defence against terrorism and for winter operations. Germany has it about air power competence. Turkey has founded excellence center as ‘The Defence Against Terrorism Center’ in Ankara. It has advanced courses on a wide-range of terrorism related topics, such as protection against hostage taking, defense against suicide bombing and countering cyber terrorism. NATO official web site, (2005: e714b)

Agreement about these centers has been signed on 14 July at the Command’s Headquarters in Norfolk, Virginia, United States. In the other hand, fighting with global terrorism involves to prevent ‘rogue states’ or ‘non-state actors’ in the ‘out of area’. We consider about ‘out of area’ why it has been commented in U.S., NATO, and E.U documents. ‘Out of area’ means the world except U.S. and E.U and both of them’s allies and friends. So using of WMD by non-state actors and rogue states can be prevented in ‘out of area’. But there is a serious problem. ‘Rogue states’ concept does not exist in international law procedure. Catching the terrorist organizations is like ‘ghost hunter’s position. Where are the terrorist or their organizations? Globalism process is also globalized terrorist organizations. For instance we can consider about Al Queda. It has not a hierarchical organization schema. These organization has cells and they are connected with global network. U.S. has invaded Afghanistan to destroy Al Queda. And also she has invaded Iraq why Iraq has been accused about proliferation of WMD. These invasions bring to human’s minds, ‘new Roman empire’ or ‘imperial sovereignty’ allegations. Are

there two sides. Is 'imperial power versus global terrorism 'evaluation realistic? The interesting point, WMD has been sold to third world countries especially by USA and former Soviet Union. Especially "after the collapse of the Soviet Union in the early 1990s, Russia and the other newly independent states of the former Soviet Union experienced significant political instability, social upheaval, and economic decline. Many policy makers and analysts feared the prospect of a huge number of CRBNE weapons scientists in Russia illicitly selling their expertise to state those weapons." Sam Nunn, (1996:4-7)

1. PSI AS A NEW NETWORK FOR NONPROLIFERATION OF WMD

Beside the indicated discussions, a new network was founded against proliferation of WMD. New network's name is Proliferation Security Initiative (PSI). It is also related with December 2002 National Strategy to Combat WMD. This strategy highlighted traditional "nonproliferation measures such as diplomacy, arms control, threat reduction assistance and export controls should be enhanced, the strategy places increasing emphasis on counterproliferation and consequence management of WMD use." Sharon Squassoni, Congressional Research Service, "***Proliferation Security Initiative***", Order Code RS21 According to Bolton, "U.S. and key allies have always been alert to danger of illicit WMD-trafficking of WMD-related goods gained more prominence under the 2002 strategy as a counterproliferation tool. It became U.S. policy of our military, intelligence, technical and law enforcement communities to prevent the movement of WMD materials, technology and expertise to hostile states and terrorist organizations." Bolton, (2004)

PSI was announced by U.S. President Bush in Krakow Poland in 2003. Currently 60 countries support PSI. Argentina, Iraq and Georgia are the partnership's newest members. PSI's founding members are: U.S.A, Canada, Denmark, France, Germany, Italy, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Russia, Spain, Turkey, U.K., Australia, Japan, and Singapore. (Source: U.S. Department of State) PSI has 4 main headlines. 1- Domestic law enforcement 2- Border Security 3- Ship-boarding Agreements 4- Conducting Interdiction Exercises. PSI participants especially have trained for 'maritime interdiction in the Mediterranean, Arabian Sea and Western Pacific Ocean. Bolton says that, WMD interdiction would target shipments to rogue states and terrorists that pose the most imminent threat. "***The Proliferation Security Initiative: An Interview with John Bolton***", Arms Control Today,(December 2003). We can remember 'imminent threat' concept from U.S. National Security Strategy. It can legitimate pre-emptive strike or war approach. He has added 'greater cooperation not just among intelligence and military services but in law enforcement as well." Bolton,(March 30, 2004), "***2004 HIRC Testimony***" In this context, PSI has the competence about 'shutting down facilities, seizing materials, and freezing assets.' (See, [<http://www.whitehouse.gov/response/index.html>] for the text of President's speech and a fact sheet.)

A new international order is emerging with the threaten of WMD. These competences can be realized on overborders. Border security concept does not only exist in U.S. documents, E.U also gets attention to same issue. U.S. is consulting with two dozen countries on ship-boarding agreements. She has signed ship-boarding agreements with Liberia, Marshall Islands and Panama. Burk has indicated that the greatest threat to peace today is the spread of nuclear, chemical and biological weapons. Susan Burk, (2004: 32899)

In this approach involves 'global, flexible and forward-looking' efforts. Burks added , "Strong diplomacy, the developments of new partnerships, international treaties and regimes, multilateral export control regimes, arms control efforts, and export control and border security cooperative programs." (ibid) We must accept that, PSI is the plus of U.N why it has flexibility to prevent imminent threats. Ironically PSI's domestic law enforcement policies is commented with the U.N Security Council's Resolution 1540. But the key word about PSI is 'deterrent'.

Last year U.S., Japan, Australia and France has realized interdiction exercise in Japan. The exercise has been named as 'Team Samurai 2004'. In 2006, Turkey will be prior for new exercise in Eastern Meditarnaen especially with Israel, Egypt, Jordan and other regional countries. Turkey is full member of NATO, ally of USA, also has the perspective of full membership to E.U. The other countries are in NATO Meditarnaen Dialogue, E.U. Neighborhood Policy related with E.U. Barcelona Process. Nonproliferation of WMD has indicated new categorizations in international politics area. Before analyzing of new era, we can consider about CRBNE.

2. *WHAT IS CBRNE?*

In this paper, we would not touch technical infrastructure of WMD. But firstly, WMD must be evaluated with some indicators. USA has classified WMD with the code of CBRNE. CBRNE means that Chemical Biological Radiologic or Nuclear Explosives. "Chemical incidents are characterized by the rapid onset of medical symptoms (minutes or hours) and easily observed signatures (colored residue, dead foliage, pungent odor, and dead insect and animal life). In the case of a biological incident, the onset of symptoms requires days to weeks and there tygically will be no characteristic signatures. Because of the delayed onset symptoms in a biological incident, the area affected may be greater due to the migration of infected individuals. In the case of radiological (nuclear) incident, the onset of symptoms requires days to weeks and there typically will be no characteristic signatures. Radiological materials are not recognizable by the senses, and are colorless and odorless. Specialized equipment is required to determine the size of effected area and if the level of radioactivity presents an immediate or long-term health hazard. Because of the delayed onset of symptoms in a radiological incident, the affected area may be greater due to the migration of contaminated individuals." *Chemical/Biological/Radiological Incident Handbook (1998)*

As we see, there is a great risk for the human existence about WMD. Critical questions about WMD, there must be a common approach against terrorism. But it is not enough. Countries should behave with the cooperation against WMD and terrorism. We will consider about Turkish approach to terrorism and after, will present the proposals about the combatting to global terrorism and using of WMD.

3. TURKISH APPROACH TO TERRORISM AND WMD

Currently, according to US, failed states or rogue states threaten world peace and stabilization. But quasi states are more dangerous for the stabilization why in the sample of Iraq, there is no authority in the separated regions, quasi states can not be accused. For instance, there are 75 thousand insurgencies -who are called by Kurdish Regional Government as pashmarga- in Northern Iraq. Iraq Kurdistan Democrats Party's leader Barzani says, "we will not destroy pashmargas after founding of the regular Iraq armed forces. What will be Pashmarga's situation, in the federal or unitar Iraq government. It is not the symmetric counterpart of Turkey. If there would be some attacks from these forces, who would be accused? Iraq or auotonom Kurdish region. Furthermore, there will be chaos in the region. Quasi states will be supported by Western countries against to nation-states. So, quasi-states' structures would facilitate terrorism. After 9/11 NATO has decided, prior threat perception has been terrorism, and fighting with terrorism has been essential. But the new forms of the states, or quasi states are real barriers to struggle with terrorism. We must not comment only PKK's situation would be stronger in quasi state form. Hizballah is also organized mostly in Kurdish fundamentalist masses. Like PKK, Hizballah would gain new mobilization channels in Northern Iraq and it affects Southeastern of Turkey. A probabl independent Kurdish state means Kurdish Hizballah's mobilization just like in Lebanon and Palestine. Soner Çağaptay concerned the Kurdish Hizballah's situation in Washington Institute. Regional stabilization can be gained with nation-states and regular orders. Quasi states are the real barriers for the stabilization. Northern Iraq is the real sample of the quasi states, just like Southern Iraq or Central Iraq. Kurdish authorities behave on the irresponsible base. There is a real suspicious question, if Kurdish card will be used to regional countries. U.S' behaviour to Iran and Syria is known. But Turkey is in the same context. Kurdish card is the atomization factor of the region. However, Turkey has been missioned in Greater Middle East and Northern Africa Project in G-8 summit in June 2004. She is also missioned in NATO's summit on the same month, and İstanbul Cooperation Iniatative has been founded. As we have underlined, EU's progress report has indicated same project about Turkey.

Why we have commented especially about Northern Iraq's situation because it has become source of terrorism and transport way of WMD. Currently, there is no real authority in the region. First of all, if US has invaded Iraq because of WMD, she must control the area and ignore PKK. Recently in Turkish press, Turkish National Security Paper is discussed and there are some allegations that asymmetric threaten will be accepted as national security perception. Turkey

internalized global threaten as national threaten. So, Turkey'e enemies are globalized. Naturally, Turkey expects that, her national threaten especially PKK, must be globalized. If Turkey's ally US does not behave against PKK, how can Turkey get initiative to global terror or WMD why PKK also uses WMD. We must create realistic standarts. As it has been indicated in U.S. Counterintelligence Strategy, "terrorist groups often act like intelligence organizations by conducting pre-operational planning, compartmented operations, cover communications, and training. The global war on terrorism requires an effective counterintelligence strategy to help counter these hostile activities." *We Will Extend the Safeguards of Strategic Counterintelligence to the Global War on Terrorism*", (March 2005) The National Counterintelligence Strategy of the United States, Office of National Counterintelligence Executive, p.3.

If PKK has been perceptioned differently, therefore there is a great dilemma for U.S. and her allies. And Turkey, is ally of U.S.A. It also brings strategic crisis between both of the allies for each other. A probabl quasi state in Northern Iraq means to deny global war on terrorism and WMD. We must add that, Turkey was targeted in November 15-20 2003 attacks related with Al Queda groups. But never forget, terrorist attacks can not be classified with their objectives. Some Western countries do not accept PKK as a terrorist organization. If Turkey plans to stop terrorist attacks from Northern Iraq and realize operations to there, will the case be evaluated as a strike about global war on terrorism or attack to an independent state. Naturally, Turkey keeps her rights about legal defense. Can Turkey use pre-emptive strike to Northern Iraq? It is also valid for Southern Cyprus. In 1997 S-300 missiles deployment has been planned by Cyprus Greek Authority and those missiles could be reached to Turkey's capital Ankara. Turkey has pressed about that development to Cyprus Greek Authority to give up deployment. After the event, Greece has deployed missiles to Cretan island. If Cyprus Greek Authority has not given up, could Turkey use pre-emptive strike why those missiles are WMD.

These questions are critical and must be responded honestly. If allies has equal rights against terrorism, everything can be discussed clearly.

4. CONCLUSION

WMD has become the essential determiner in international politics why it has been illicitly captured or making progress on proliferation by non-state actors and some of the states. In Cold War era, there has been a balance between two blocks. So, conventional and nuclear arms can have been controlled by international treaties and agreements. International public opinion has been effective about the issue. After the collapse of Soviet Union and her allies, Cold War ended. Eveybody expects new century would bring peace and stability. But new era's new problem, some of the states can not be controlled why international competititon and treaties can not affect them. U.S. has become only super power. Micro-nationalism and regional conflicts feeds new armament process. But in the new era, armament process does not realize between blocks, it realizes on regional components. Economic depression effects former Soviet Union's scientists.

Especially illicit WMD production and proliferation methods has been started to use by dictatorships. Beside these developments, in Cold War era and after, U.S. has sold WMD or its raw material to her allies or friends. Friends generally are positioned in third world geography.

9/11 attacks has been a starting point of global war on terrorism. But currently, there is an environment which includes smaller countries, regional conflicts and absolutely quasi states feeds illicitly WMD traffic. Northern Iraq is the tangible sample of quasi states. We underline Northern Iraq why it is not considered in the discussions and also indicator of the antiterroristic approach. Greater Middle East and Northern Africa Project facilitates quasi states. These regions has not regular state authority and has become center of terrorism and WMD traffic.

There must be a common approach against WMD and terrorism. PSI is the new era's initiative for preventing WMD's transport, proliferation and production. It can be commented as plus of U.N why it has enforcement facilitates. U.S., NATO and EU has progressed common policies against WMD. PSI generally includes NATO's and EU's members, plus Russia. If regional conflicts and emerging of quasi states can be prevented, and invasions can be stopped, humanity would catch optimum point to escape from WMD and its results.

REFERENCE

Bolton, John R. (March 30, 2004), "2004 HIRC Testimony" In this context, PSI has the competence about 'shutting down facilities, seizing materials, and freezing assets.' (See, [<http://www.whitehouse.gov/response/index.html>] for the text of President's speech and a fact sheet.)

Burk, Susan (May 11, 2004) Principal Deputy Assistant Secretary for Nonproliferation, PSI, Malta, <http://www.state.gov/t/np/rls/rm/32899.htm>, U.S. Department of State.

NATO official web site, (July 29, 2005), "Centres of Excellence Provide Advanced Training", <http://www.nato.int/docu/update/2005/07-july/e0714b.htm>, , July 29, 2005.

Nunn, Sam, (March 13, 20 and 22), "Opening Statement, Hearings Before the Permanent Subcommittee on Investigations of the Committee on Governmental Affairs," U.S. Senate (Part II), pp.4-7.

The National Counterintelligence Strategy of the United States, (March 2005), Office of National Counterintelligence Executive,. *We Will Extend the Safeguards of Strategic Counterintelligence to the Global War on Terrorism*". p.3

U.S. National Security Strategy, <http://www.whitehouse.gov/nsc/nss5.html>, (June 1, 2002),

TEKNOLOJİK GELİŞME, İMKB VE NASDAQ'DA İŞLEM GÖREN TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİNİN FİNANSAL ANALİZİ¹

Technological Development, Financial Analysis of Technology Firms in Ise and Nasdaq Index

Arş. Gör. Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU**

Nevşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. İlhan EGE***

ODTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

ÖZET

Son yıllardaki hızlı teknolojik gelişmeler teknoloji sektörünün dünya ekonomisi içerisinde payının önemli ölçüde artması neden olmuştur. Söz konusu firmaların dünyada ve Türkiye'de önemi giderek artmıştır ve menkul kıymet borsalarında faaliyet göstermeye başlamışlardır. Bu araştırmanın amacı, İMKB ve NASDAQ'da faaliyet gösteren teknoloji şirketlerinin özsermaye kârlılıklarının (Return on Equity-ROE) karşılaştırmalı analizini yapmaktır. Bu amaç kapsamında, söz konusu şirketlerin özsermaye kârlılıklarına etki eden faktörlerin Du-Pont analizi çerçevesinde neler olduğu incelenerek bu faktörlerin ROE'yi açıklama gücü test edilmiştir. Mali tablolardan hesaplamalar sonucu elde edilen veriler ile oluşturulan modeller panel veri kullanılarak, regresyon analizine tabi tutulmuştur. Sonuçta her iki borsadaki teknoloji şirketlerinin yarattıkları ROE farklı olmakla birlikte bu şirketlerin ROE'lerini en çok (ROA ve Net Kâr Marjı) ve en az etkileyen faktörlerin (Özsermaye Devir Hızı) ortak olduğu söylenebilir.

ABSTRACT

Recent developments in technology cause technology sector to significantly gain ground within the world-wide economy. Over the past years, the importance of firms in this sector has increased and most of them have been quoted to the stock exchanges. The purpose of this study is to examine comparative analysis of the Return On Equity (ROE) values for the firms quoted in ISE and NASDAQ. Within this purpose, factors that affect

¹ Bu çalışma 26-28 Aralık 2007 tarihinde İstanbul'da yapılan 6. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Uluslararası Kongresi'nde sunulmuş bildirinin eleştiriler doğrultusunda gözden geçirilmiş halidir.

¹¹ Nevşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NEVŞEHİR, 0.384.2152016(131), ali.bayrakdaroglu@hotmail.com.tr

¹¹¹ Nevşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NEVŞEHİR, 0.384.2152007, ilhanege2005@hotmail.com.

ODTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ANKARA, 0.312.2102050, iege@metu.edu.tr

the ROE values of these firms are determined, and their R^2 are tested using Du-Pont analysis. Data collected from the financial statements and models are examined by regression analysis using panel data techniques. The results indicate common factors that have great effects (ROA, Return on Asset) and poor effects (Equity Turn Over Ratio) on ROE, however, ROE values differ for the firms in ISE and for the ones in NASDAQ.

1. GİRİŞ

1765 yılında James Watt'ın buhar makinesini bulması Dünyada sanayi devrimini başlattı. Sanayi devrimi ile birlikte dünyada toplumlar tarım toplumundan, sanayi toplumuna geçmeye başlamışlar ve hızlı bir sanayileşme süreci başlamıştır. Sanayi toplumunun ve onun üzerinde yükselen bilgi toplumunun temeli teknolojiye dayanmaktadır. Çünkü ekonomik değişim ve yenilikler ancak yeni teknoloji kaynaklı olurlarsa gerçekleşebilirler (Dura ve Atik, 2002: 169).

Dünyadaki küreselleşme kavramının ortaya çıkışının temeli son yıllardaki teknolojik gelişmeler olmuştur. Ekonomistler küreselleşmeyi 1980'lerden itibaren ortaya çıkan bir olgu olarak değerlendirilmekte ve teknolojik gelişmeyle çok yakın ilişkisi olduğunu vurgulamaktadırlar. Özellikle küreselleşmenin finans piyasaları, yabancı sermaye, dış ticaret ve emek piyasaları olmak üzere dört alanda geliştiği ileri sürülmektedir (Ekin, 1999: 55).

Küreselleşme, uluslararası ticaretin yaygınlaşması, emek ve sermaye hareketlerinin artması, ülkeler arasındaki ideolojik kutuplaşmaların sona ermesi, teknolojideki hızlı değişim sonucunda ülkelerin gerek ekonomik, gerekse siyasal ve sosyo-kültürel açıdan birbirlerine yakınlaşmaları olarak tanımlanabilir (Güçlü ve Ak, 2001: 915).

İletişim teknolojilerindeki gelişmelerle ulusal piyasalar kadar küresel piyasalarda önem kazanmıştır. Para ışık hızında hareket eder hale gelmiş, yatırımcılar sınırsız miktardaki fonlarına dünyanın bir ucundan diğer ucuna bir saniye gibi çok kısa bir sürede hareket kabiliyeti kazandırmışlardır (Temel, 2001: 8).

Küreselleşme ile ortaya çıkan köklü yapısal değişimler sonucunda sanayi toplumu yerini tamamen yapısal farklar gösteren bilgi toplumuna bırakmakta ve nitelik farkları gösteren yeni yapılar oluşmaktadır (Kutlu, 2000: 40). Teknolojik bilgi de alıcı-satıcı eşitsizliği oluşmaktadır. Çünkü gelişmiş ülkelerde gerçekleşen teknolojik bilgi üretimi, gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaçları tamamen göz ardı edilerek gerçekleştirilmektedir (Buğra, 2002: 91).

Bu çalışmanın amacında İMKB ve NASDAQ'da faaliyet gösteren yüksek gelişme potansiyeline sahip teknoloji şirketlerinin 2003-2006 yılları arasında özsermaye kârlılıklarının karşılaştırmalı analizini yapmaktır. Bunun için Du-Pont analizi kullanılmıştır.

2. TEKNOLOJİ VE TEKNOLOJİK GELİŞME KAVRAMI

Benjamin Franklin, "İnsan alet yapan bir hayvandır" diyerek insanın yaşayabilmesi için gerekli olan keşfetme duygusuna vurgu yapmıştır. Zaten

Yunancada sanat ve el ustalığının kullanılmasına “techne” (sanat) ve “logia” (kelime) kelimelerinden türeyen “teknoloji” denilmektedir (Özmen, 1996: 9).

Teknoloji, kısaca bir sanayi dalıyla ilgili üretim yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri kapsayan bilgi olarak tanımlanabilir. Ayrıca insanın bilgisini çeşitli araç ve gereçlerin oluşumunda devreye sokması ve insanın maddi çevresini değiştirmek ve denetlemek amacı da teknoloji tanımında yer almaktadır. Teknolojik gelişme ise, üretim ile ilgili yöntemleri, kullanılan araç gereç ve aletleri kapsayan bilgedeki gelişmeyi ifade etmektedir (Balcı, 1995: 78).

İktisatçılar ise teknolojiyi, “üretim sürecinde kullanılması gereken üretim faktörlerini ve bunlar arasındaki bileşim oranlarını gösteren bir üretim fonksiyonudur” şeklinde tanımlamaktadırlar (Dura-Atik, 2002: 171). Yönetimcilere göre teknoloji, sadece üretim araçlarını kapsayan bir teknik değil; üretim, yönetim ve organizasyon sürecindeki diğer bilgileri de kapsar (Sarıhan, 1998: 19)

Teknolojiyi tanımlarken sosyal boyutu da göz ardı etmemek gereklidir. Teknolojinin fiziksel, bilgi ve sosyal olmak üzere üç boyutu vardır. Bu doğrultuda teknoloji, insan ihtiyaçlarının daha etkin biçimde karşılanması amacıyla, örgütsel süreçlere bilginin uygulanması şeklinde tanımlanabilir (Tekin ve diğerleri: 2006: 78-79).

Yüksek teknolojinin hızla gelişmesi ve artan uluslararası rekabet küresel ekonomilerdeki yapısal değişimin nedenleri arasındaki en önemli etken olarak görülmektedir. Buna göre rekabet, teknolojik gelişmeye neden olmakta, geliştirilen yeni teknolojiler yeni fırsatlar doğurmakta ve piyasalar değişen talebi karşılayabilmek için yeni mamuller üretmektedirler. Yani, genel olarak ekonomide yaşanan değişim ve dönüşümler büyük ölçüde teknolojik ilerlemeye bağlıdır (Kurtulmuş, 1996: 124) .

Thurow’a göre “Küreselleşme sürecini başlatan ana unsur hükümet faaliyetleridir. Teknolojik gelişme ise bu süreci derinleştirmeye yaramıştır.” (Aydın, 2002: 84). Teknolojik gelişmenin üç çeşidi vardır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

(www.metinberber.com/files/bbelirleyicileri.ppt, 02.09.2007):

Nötr teknolojik gelişme; aynı miktarda girdi ile, girdi bileşimleri değiştirilmeden daha fazla çıktı elde edilmesidir.

- Emek tasarruf edici teknolojik gelişme; üretim faktörlerinin bileşiminin değiştirilmesi sonucunda daha az emek daha fazla sermaye kullanmak suretiyle üretimin artırılmasıdır.

- Sermaye tasarruf edici teknolojik gelişme; olağandışı bir durum ve bu uygulamayı teknolojik gelişme olarak adlandırmak zordur. Ayrıca daha çok az gelişmiş ülkelerde işsizlik sorununa çözüm bulmak amacıyla tercih edilmektedir.

Rekabetin en önemli faktörlerinden biri de kuşkusuz teknolojik değişimdir. Teknolojik değişim yeni sanayilerin oluşması yanında varolan sanayi yapılarının değişmesinde öncü bir rol oynamaktadır. Yine, bu faktör bazı sektörlerde eskiden

beri güçlü olarak varolan işletmelerin rekabetçi güçlerinin aşınmasına ve yeni işletmelerin güçlenip öne çıkmasına neden olabilecektir. Böylece teknolojik yönden güçlü şirketler, doğal olarak rekabet avantajı da sağlamış olacaklardır (http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=266#_edn28, 22.09.2007).

Teknolojik değişimin bilgisayarlaşma, hızlı haberleşme ve robotlaşma olarak üç boyutu bulunmaktadır. Bilgisayarlaşma, bilişim ve mikro-elektronik teknolojisindeki gelişmeleri kapsamaktadır. Bu gelişmeler sonucunda iletişim teknolojileri de gelişerek digital teknoloji, fiber optik teknoloji, lazer teknolojisi, akıllı terminal, internet, tele işlem gibi yeni teknolojilerin kullanımı artmış ve dünyada bilgi ve veri iletişimi hız kazanmıştır. Ayrıca üretim proseslerinde başta otomotiv ve kimya sektörleri olmak üzere robot kullanımı da yaygınlaşmıştır. Teknolojik değişim sonucunda beşeri sermaye ve entellektüel sermaye (bilgi ve tecrübe) maddi sermayeden çok daha önem kazanmıştır (<http://www.canaktan.org/yeni-trendler/devlet-felsefe/degisim-devletin-rolu.htm>, 12.10.2007).

20. yüzyılın sonucunda sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş çok hızlı olmuştur. Bu hızlı geçişin temel nedeni, yeni teknolojilerin gelişme hızı ile insanların bu teknolojilere uyum esnekliğinin yüksek olmasıdır (Erkan, 1998: 11).

3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİ

Deloitte Teknoloji Fast 500 EMEA programında 2006 yılında Avrupa, Ortadoğu ve Afrika'nın en hızlı büyüyen 500 teknoloji şirketinin belirlendiği listede Türkiye'den de 21 şirket yer aldı. Listenin yüzde 44'ünü oluşturan yazılım şirketleri hâkimiyetlerini sürdürürken onları iletişim şirketleri izledi. İngiltere 91 şirketle ilk 500'e en çok şirket sokan ülke olurken, Fransa 84, Almanya 58 şirketle bu ülkeyi takip ettiler. Listede 21 şirketi bulunan Türkiye ise, Rusya, Danimarka, Polonya, Çek Cumhuriyeti ve Macaristan gibi ülkeleri geride bırakarak Finlandiya ile birlikte Deloitte Teknoloji Fast 500 EMEA'ye en çok şirket sokan 9. ülke olarak yer almaktadır. Türkiye'de teknoloji şirketlerinin hızlı gelişmesi ilgi çekicidir (<http://www.deloitte.com/dtt/newsletter/0,1012,cid%253D137094,00.html>, 09.10.2007). Tablo 1'de Deloitte'in yaptığı bu sıralamada en hızlı büyüyen ilk beş teknoloji şirketi verilmiştir. İlk beş şirketin ikisi Alman, birer tanesi de İngiltere, Hollanda ve İsrail firmalarıdır.

Tablo 1: Dünya'da En Hızlı Büyüyen İlk Beş Teknoloji Şirketi

Sıra	Şirket	Ülke	Büyüme (%)	Segment
1	MX Telecom Ltd	İngiltere	%57.939	Kablosuz BT hizmetleri
2	Q-Cells AG	Almanya	%33.019	Güneş enerjisi
3	TomTom N.V.	Hollanda	%29.518	Uydu seyir çözümleri
4	Komdat GmbH	Almanya	%27.864	İnternet pazarlama
5	Wintegra	İsrail	%22.421	Yarı iletkenler

Kaynak: <http://www.deloitte.com/dtt/newsletter/0,1012,cid%253D137094,00.html>, 09.10.2007.

Tablo 2’de Deloitte Teknoloji Fast 500 EMEA’e giren teknoloji şirketlerinin listesi, sıralaması ve alt sektörleri verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde bu şirketlerin ağırlıklı olarak yazılım sektöründe çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 2: Deloitte Teknoloji Fast EMEA 500’e Giren Türk Teknoloji Şirketleri ve Sıralamadaki Yerleri (2007)

Sıra	Şirket İsmi	Sektör
15	Mobilera Bilişim İletişim Teknolojileri A.Ş.	İletişim
50	VeriPark	Yazılım
51	Bizitek	Yazılım
94	Elit Bilgisayar ve Yönetim Danışmanlığı Hizmetleri Turizm Otomotiv İç ve Dış Ticaret Ltd. Şti	Yazılım
109	D-Market Elektronik Hizmetler ve Tic. A.Ş.	İnternet
114	Ergosis Güvenlik Sistemleri Ltd. Şti.	Bilimsel / Teknik Enstrümantasyon
142	Nexum Boğaziçi E Çözümler Danışmanlık Ticaret A.Ş.	İnternet
185	Eksim Yüksek Teknoloji Çözümleri Bilgisayar San. Ve Dış. Tic. A.Ş.	Mobil İş Çözümleri
193	Treda Bilişim Teknolojileri A.Ş.	Yazılım
231	Defne Bilgi İşlem Ürünleri Ltd. Şti.	Yazılım
288	Planet Elektronik	Yazılım, Elektronik Ödeme Sistemleri
294	Bildem Bilgisayar Destekli Müh.ve Müş.Tic. Ltd.Şti.	Yazılım
321	Megatek Mühendislik San. Tic Ltd. Şti	Makine Üretimi
345	Bayer Elektronik Bilgi İşlem Ltd. Şti.	Bilgisayar ve Yan Ürünleri
347	Compro Bilgi Tek. Bilgi Sist. San. ve Tic. A.Ş.	Bilgisayar ve Yan Ürünleri
407	Logo Yazılım San Tic A.Ş.	Yazılım
419	Havelsan A.Ş.	Yazılım
426	Banksoft	Yazılım
448	Meteksan Sistem ve Bilgisayar Teknolojileri A.S.	Diğer
471	Hitit Bilgisayar Hizmetleri Dış Ticaret Ltd. Şti.	Yazılım
493	Data Market Bilgi Hizmetleri Ltd. Şti.	Bilgisayar ve Yan Ürünleri

Kaynak: <http://www.deloitte.com/dtt/newsletter/0,1012,cid%253D137094,00.html,09.10.2007.>

Tablo 3’de ise Deloitte Teknoloji Fast 500 EMEA’e giren teknoloji şirketlerinin listesi, sıralaması ve alt sektörleri 2009 yılı için verilmiştir. Tablo 3’den de görüldüğü gibi 2007 yılında 21 şirket sıralamaya girerken, bu sayı 2009 yılında incelendiğinde bu şirketlerin sayısının 28’e çıktığı görülmektedir. Ayrıca ilk iki sırada Türk şirketlerinin yer alması da dikkat çekici bir konudur. Fakat 2007 yılındaki sıralama ile 2009 yılındaki sıralama incelendiğinde çoğunlukla şirketlerin farklı olduğu görülmektedir. Buda işletmelerin sürekliliği açısından dikkat edilmesi gereken bir konudur.

Tablo 3: Deloitte Teknoloji Fast EMEA 500'e Giren Türk Teknoloji Şirketleri ve Sıralamadaki Yerleri (2009)

Sıra	Şirket İsmi	5 Yıllık Büyüme Oranı	Sektör
1	Biotekno	%42.416,82	Yazılım
2	Millenicom	%39.484,32	Telekomünikasyon/Network
10	Cetech	%8.192,63	Telekomünikasyon/Network
13	Mobiliz	%7.254,58	Telekomünikasyon/Network
21	Airties Wireless Networks	%5.951,31	Telekomünikasyon/Network
26	Digital Planet	%4.839,64	Yazılım
34	Mobisis	%3.964,86	Diğer
64	GittiGidiyor	%2.286,13	Telekomünikasyon/Network
119	STM Savunma	%1.365,28	Diğer
123	Entegre Enformasyon Sistemleri (EES)	%1.315,19	Yazılım
128	Vodasoft Call Center Solutions	%1.296,18	Diğer
164	İDeal Teknoloji	%1.062,76	Diğer
178	Asis Servis İstasyon Sistemleri Ltd.	%953,64	Diğer
220	Invenoa Software&Communication	%768,14	Yazılım
221	NAV TURK Bilgi Sistemleri Ltd	%763,00	Yazılım
241	ORMAS AŞ	%704,38	Telekomünikasyon/Network
261	Hitit Bilgisayar Hizmetleri Dış Ticaret	%647,94	Yazılım
289	Bircom	%597,15	Telekomünikasyon/Network
297	euro.message	%581,83	Yazılım
301	Figensoft	%576,83	Yazılım
323	Birim Bilgi Teknolojileri Ticaret AŞ	%540,93	Yazılım
332	Sestek	%520,55	Yazılım
336	Çözüm Bilgisayar	%511,13	Yazılım
371	Borusan Telekom	%475,71	Telekomünikasyon/Network
403	Datateknik	%450,74	Bilgisayar
434	Defne Bilgi İşlem Ltd	%417,54	Yazılım
437	Hitit Bilgisayar	%413,14	Yazılım
447	Experteam Consulting	%401,30	Diğer

Kaynak: http://fast50.deloitte.com.tr/UserFiles/pdf/fast_50_emea_ranking_2009.pdf,

Deloitte tarafından 2005 yılında Fast 50 Türkiye adlı bir sıralamada oluşturulmuştur. Tablo 3'deki 28 firma bu sıralamada da doğal olarak ilk 28'de yer

almaktadır. Türkiye'nin en hızlı büyüyen teknoloji şirketlerini belirlemeyi amaçlayan programa yapılan başvurular değerlendirilmiş ve son beş yılda %42.416 büyüme gösteren Biotekno birinci olmuştur. Bu yıl programa yeni bir kategori eklenmiştir. Big Stars adı verilen ve Büyükler Ligi olarak duyurulan kategoride Aselsan birinci olurken STM Savunma Türk Telekom teknoloji ödülüne layık görülmüştür. Milleniumcom %39.487 büyüme ile ikinci sırada yer alırken Cetech ise %8193 büyüme ile Deloitte Technology Fast 50 2009 programında üçüncü sırada yerini almaktadır. Big Stars (Büyükler Ligi) kategorisinde ise Multinet 190.598.485 € gelir ile ikinci olurken üçüncü sırada ise 259.080.041 € gelir ile Datateknik onu takip etmiştir. Havelsan ve Koç.net ise sıralamada bu üçlünün arkasından gelmektedir.

4. İMKB VE NASDAQ'DA İŞLEM GÖREN TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİNİN FİNANSAL ANALİZİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Piyasa ekonomisinin geçerli olduğu ülkelerde yatırım yapmaktaki amaç, kâr elde etmek olduğuna göre sağlanan kârla, o firmaya, firmanın sahip ve sahipleri tarafından sağlanan sermaye arasındaki ilişkinin belirlenmesi açısından kârlılık analizi önemli bir göstergedir. Bu bağlamda yüksek gelişme potansiyeline sahip teknoloji şirketlerinin temelde finansal analizi özelde kârlılık analizi önem kazanmaktadır.

Araştırmanın amacı, İMKB ve NASDAQ'da faaliyet gösteren teknoloji şirketlerinin özsermaye kârlılıklarının (Return on Equity-ROE) karşılaştırmalı analizini yapmaktır. Bu amaç kapsamında, söz konusu şirketlerin özsermaye kârlılıklarına etki eden faktörlerin Du-Pont analizi çerçevesinde neler olduğu incelenerek bu faktörlerin ROE'yi açıklama gücü test edilmiştir. Bu doğrultuda Mali tablolardan hesaplamalar sonucu elde edilen veriler ile oluşturulan modeller panel veri kullanılarak, regresyon analizine tabi tutulmuştur.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Veri Seti

Araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada 2004-2006 yılları arasında İMKB ve NASDAQ'da faaliyet gösteren teknoloji şirketlerinin ROE'leri karşılaştırılmıştır. İMKB teknoloji sektöründe faaliyet gösteren şirket sayısı 10'dur. Bunlardan birisi, teknoloji sektörünün alt sektörü olan savunma sanayinde faaliyet gösterirken, diğerleri ise bilişim alt sektöründe faaliyet göstermektedir. İMKB'de işlem gören ve tamamı analiz kapsamına alınan teknoloji şirketleri şunlardır: Alcatel Teletaş, Anel Telekom, Arena Bilgisayar, Escort Computer, Aselsan, İndeks Bilgisayar, Karel Elektronik, Link Bilgisayar, Logo Yazılım ve Netaş Telekom'dur. Karşılaştırmanın diğer ayağını oluşturan NASDAQ borsasında analize tabi tutulan teknoloji şirketleri ise şunlardır: Infosys Technologies Limited ADS, Bottomline Technologies Inc, Cisco Systems, Verisign, Check Point Software Technologies Ltd., Cognizant Technology Solutions Corporation, Adobe

Systems, Apple, Dell ve Microchip Technology'dir. NASDAQ'da işlem gören bu şirketler tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir².

İkinci aşamada ROE'ye etki eden faktörler Du-Pont analizi yardımıyla belirlenmiş ve bu faktörlerin ROE'yi açıklama gücü analize tabi borsalar bazında test edilmiştir. İMKB teknoloji şirketleri için 2001-2006 yılları arası veriler analize alınırken, NASDAQ teknoloji şirketleri için 2004-2006 yılları arası veriler analize alınmıştır. Araştırmada kullanılan veri seti panel veri seti özelliği taşımaktadır. Panel verilerin geleneksel zaman serileri ve yatay kesit ile yapılan çalışmalara göre değişkenler arasındaki etkileşimi azalttığından ekonometrik tahminler daha iyi olmaktadır (Kahveci, Sayılğan, 2006: 9). Verilerdeki yıl problemi dengeli olmayan panel veri (unbalanced panel data) kullanılarak aşılmıştır (Baltagi, 2005: 165-167).

Bu çalışmada toplam 20 şirketin 12 aylık mali tablolarından yararlanılarak araştırma için gerekli olan verilere ulaşılmıştır. Kullanılan finansal bilgiler sadece firmaların bağlı oldukları borsalara verdikleri bilgilere dayanmaktadır. İlgili dönemlerdeki mali tablolar İMKB ve NASDAQ'ın resmi web sayfasından temin edilmiştir. Söz konusu mali tablolardan hesaplamalar yapılarak veriler kullanılabilir hale getirilmiştir.

Araştırma kapsamındaki firmaların özsermaye kârlılığının tespitinde oran analizinden yararlanılmıştır. ROE'yi etkileyen faktörlerin tespitinde ise Du-Pont analizi kullanılmıştır. Söz konusu yöntemlerle teknoloji sektöründe faaliyet gösteren İMKB şirketlerin 2001-2006 yılları arasındaki ROE'leri analize alınırken, NASDAQ şirketlerinin de 2004-2006 ROE'leri analiz kapsamına alınmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada kullanılan özsermaye kârlılığı oranı, Du-Pont analizi ve panel veri regresyon yöntemi üç başlık altında açıklanmıştır.

4.3.1. Özsermaye Kârlılığı Oranı

Mali rantabilite de denilen bu oran, özsermaye karlılığı oranı, firma sahipleri ya da ortaklarının koydukları sermayenin bir birimine isabet eden kâr oranını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle işletme sahiplerinin sermaye olarak koyduğu kaynağın ne kadar kâr getirebildiğini test eder. Oranı formüle edersek;

$$\text{Özsermaye Karlılığı} = \frac{\text{Vergiden Sonraki Net Kar}}{\text{Ortalama Özsermaye}}$$

Burada kâr, işletmenin bir hesap döneminde üretimden, iştiraklerden, tesis-varlıkların kiralanmasından ya da menkul kıymetlerden sağladığı gelirlerin tümünü ifade etmektedir. Kâr olarak bulunan toplamdan yapılan hammadde, yardımcı malzeme vb. gelir tablosundaki harcamaların çıkarılması gerekir. Bir firmanın özsermayesi, net aktif toplamı ile borçları arasındaki farktır. Özsermaye; ödenmiş

² NASDAQ borsasında teknoloji endeksine tabi 1064 şirket vardır. Çalışmadaki veri ve zaman kısıtı nedeniyle ve karşılaştırmaların aynı ölçülerde yapılabilmesi için İMKB'deki şirket sayısıyla aynı alınmıştır.

sermaye, emisyon primi, değer artış fonu, yedekler ve dönem kârının dağıtılmayan bölümünden oluşur. Ayrıca özsermaye de değişiklik varsa ortalama değer, yoksa dönem sonu tutarının alınması gerekir (Berk, 2002: 45).

4.3.2. Du-Pont Analizi

Bir işletmenin kârlılığının belirlenmesinde oranlar arasındaki ilişkiler Du-Pont sistemi ile açıklanmaktadır. Bu sistemde temel amaç, işletmelerin kârlılığını belirleyen ve etkileyen unsurların ortaya konmasıdır (Akgüç; 1997:82; Büker, Aşıkoğlu, Sevil; 1997: 68). Du-Pont analizi ile özsermayenin kârlılığı; kâr marjı, varlıkların devir hızı ve özsermaye çarpanından hareketle analiz edilebilmektedir.

Varlık kârlılığını, vergiden sonra net kârın toplam varlıklara oranı olarak tanımlayabiliriz. Bu oran kâr ile varlıklar arasındaki ilişkiyi daha açık ortaya koymaktadır. Varlık kârlılığı ayrıca, varlık devir hızı ile net kâr marjının bir fonksiyonu olarak düşünülebilir. Bu açıklama aşağıdaki gibi formüle edilebilir;

$$\text{Varlık Karlılığı} = \frac{\text{Net Satış Hasılatı}}{\text{Toplam Varlıklar}} \times \frac{\text{Net Kar}}{\text{Net Satış Hasılatı}}$$

İşletmenin varlık kârlılığını arttırmak için, varlıkların devir hızını yükseltmek ya da satış kârlılığını arttırması gerekecektir. Ya da birisindeki artış diğerini karşıladığında, varlık kârlılığında herhangi bir değişiklik olmayacaktır.

Varlık devir hızı ile satışların kârlılığı endüstriden endüstriye farklılık göstermekte olup, genelde işletmenin yatırım yaptığı alan ile kullandığı makina ve ekipmanlara bağlıdır. İşletme büyük çapta sabit varlıklara yatırım yaptığında varlık devir hızı düşük olacak, fakat satış kârlılığı yüksek olacaktır. Aksi durumda ise, devir hızı yüksek olan endüstrilerde risk oranı düşük olduğu gibi, kârlılık oranı da düşük olacaktır. Ayrıca uzun dönemde meydana gelebilecek değişimlerden fazlaca etkilenmeyecektir.

Bir firmada özsermaye kârlılık oranını belirleyen diğer bir etmen, yukarıda açıklanan net kâr marjı ve varlık devir hızına ek olarak, yabancı kaynak / varlık toplamı oranı, başka bir deyişle finansal kaldıraç etkisidir. Firmalar kâr marjı değişmese dahi varlık devir hızını arttırarak veya yabancı kaynak / varlık toplamı oranı yükselterek kâr / özsermaye oranı yani ROE'yi arttırılabilir. Ancak firmanın özsermayesinin kârlılık oranını arttırmak için, büyük ölçüde kaldıraç etkisinden yararlanması, kaldıraç oranları o endüstri kolu ile geçerli olan normların üzerine çıkarır. Böyle bir durumda firmanın finansman riski arttığı için kredi verenler, söz konusu firmaya karşı daha dikkatle davranarak, kredilerini daraltmak veya ilave güvenceler isteyerek kredinin maliyetini arttırma yoluna gidebilirler. Aynı şekilde, yabancı kaynak / varlık toplamı oranının ilgili endüstri normlarının üzerine çıkışı, firmanın sahip veya sahipleri için bir uyarı işareti olduğundan firmanın varlığını tehlikeye atmak istemeyen, borçlarını ödeyememek, iflas etmek gibi sonuçlarla karşılaşmaktan kaçınan sahip ve ortaklar, kaldıraç etkisinden yararlanmayı frenleyebilirler (Akgüç, 1997: 86). Bu nedenle hiçbir şekilde kaldıraç etkisinden yararlanması söz konusu olamaz.

Yukarıdaki açıklamalardan bir firmada ROE'yi belirleyen üç faktörün etkili olduğu ifade edilebilir. Bunlar; net kâr marjı (NKM), varlık devir hızı ve yabancı kaynaklar / varlık toplamıdır. Bu ifade şu şekilde formüle edilebilir;

ROE = NKM × Varlık Devir Hızı × Özsermaye Çarpanı söz konusu eşitlik şu şekilde de ifade edilebilir;

$$ROE = \frac{\text{Net Kar}}{\text{Net Satış Hasılatı}} \times \frac{\text{Net Satış Hasılatı}}{\text{Varlık Toplamı}} \times \frac{\text{Varlık Toplamı}}{\text{Özsermaye}}$$

yukarıdaki formül, ROE'nin, firmanın varlık kârlılığı ile finans yapısına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.3. Panel Veri Regresyon Yöntemi

Ekonomik araştırmalarda farklı veri türleri kullanılmaktadır. Bu veri türleri ancak yapılarına uygun modellerle incelenebilmektedir. Zaman serisi ve yatay dikey kesit verileri ile ayrı ayrı analizler yapılabilmektedir. Zaman boyutuna sahip kesit serilerini kullanarak ekonomik ilişkilerin tahmin edilmesi yöntemine panel veri analizi adı verilmektedir (Pazarlıoğlu ve Gürler, 2007: 3).

İMKB ve NASDAQ teknoloji şirketlerinin ROE'lerini etkileyen faktörlerin tespiti için panel veri regresyon modeli kullanılmıştır. Panel veri modelleri, klasik zaman serisi veya çapraz kesit regresyon modellerinden farklıdır. Çünkü panel veri modelleri, zaman serisi ve çapraz kesit olarak düzenlenen verileri bir araya getirme imkanı sağlamaktadır. Panel veri modelleri aşağıdaki konularda araştırmacıya önemli avantajlar sağlamaktadır (Akel, ve diğerleri, 2007: 276, Hsiao, 2004: 2-3; Balestra, 1992; Gujarati, 2003; Nerlove ve Balestra, 1992; Baltagi, 1995: 3-5, Pazarlıoğlu ve Gürler, 2007: 3-4, Kök ve Şimşek: 2-3):

- Panel veri yöntemi kesit ve zaman serisi gözlemlerini birleştirdiğinden gözlem sayısı daha fazladır. Bu da serbestlik derecesini yükselterek genellikle daha güvenilir tahminlerin yapılmasını sağlar. Bu durumda tahmin edilen modeller daha az kısıtlayıcı varsayıma dayanacaktır. Oysa sadece zaman serisi veya kesit verisi ile yapılan çalışmalarda, sapmalı sonuçlar elde etme riski söz konusu olacağından birimlerin farklılıkları ayrıntılı olarak kontrol edilemez.
- Sadece kesit ya da zaman serisi analizleriyle ortaya konamayacak etkilerin elde edilmesini sağlar. Yatay kesit verisi kullanılarak yapılan tahminlerde, sadece birimler arasındaki farklılıklar incelenebilirken, panel veri kullanılarak hem birimler hem de bir birim içerisinde zaman içerisinde meydana gelen farklılıklar birlikte incelenebilmektedir.
- Panel veri, zaman boyunca bireyler, firmalar, ülkeler vd. ile ilgili olduklarından bu birimlerde bir heterojenliğin var olması kesin gibidir. Panel veri tahmin teknikleri, açık bir şekilde bu tür heterojenlikleri kesite özgü bazı değişkenlere izin vererek hesaba katabilmektedir.

- Panel veri değişkenler arasında daha az çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunu oluşturur.
- Kısa zaman serisi ve/veya yetersiz kesit gözleminin var olduğu durumlarda da ekonometrik analiz yapılmasına imkan verir. Bu nedenle panel veri özellikle uzun dönemli verileri olmayan gelişmekte olan ülkeler ile ilgili yapılacak ekonometrik testlerde kolaylık sağlamaktadır.

Doğrusal regresyon modelinin önemli varsayımlarından biri olan sabit varyans varsayımına göre, hata terimi varyansı, bağımsız değişkendeki değişmelere bağlı olarak değişmeyip aynı kalmaktadır. Ancak, özellikle yatay kesit ve panel verilere dayalı çalışmalarda sabit varyans varsayımı her zaman sağlanamamakta, bazı durumlarda değişken varyans durumuyla karşılaşmaktadır. Bu durumda, hata terimi varyansları aynı kalmamakta, bağımsız değişken ile birlikte değişmektedir. Bu değişkenlerin aldığı değerlerin çok yaygın olduğu durumlarda, hata terimlerinin varyansları buna bağlı olarak farklı büyüklükte olabilmektedir (Ertek, 1996; 237-238).

Çalışmanın ikinci aşamasını oluşturan bu bölümde araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere kullanılacak olan panel veri regresyon modeli aşağıda gösterildiği şekilde oluşturulmuştur. Modelin oluşturulmasında Du-Pont analizi değişkenleri kullanılmıştır.

$$ROE = \alpha + \beta_1 NKM + \beta_2 ADH + \beta_3 ROA + \beta_4 ÖDH + \beta_5 BO + \beta_6 OÇ + \varepsilon$$

Bağımlı değişken olarak ROE: özsermayenin kârlılığını, bağımsız (açıklayıcı) değişkenler olarak NKM: net kâr marjını, ADH: aktif devir hızını, ÖDH: özsermaye devir hızını, BO: borç oranını, OÇ: özsermaye çarpanını ve ε de hata terimini simgelemektedir.

4. 4. Bulgular

4.4.1. ROE Ölçütüne Göre İMKB ve NASDAQ'ın Karşılaştırılmasına Yönelik Analiz Sonuçları

Çalışmanın ilk aşamasını oluşturan bu kısımda özkaynakların kârlılıklarının değerlendirilmesine yönelik olarak hesaplanan ROE'nin sonuçlarını karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir. Bu amaçla öncelikle bu borsalarda teknoloji sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin 2004-2006 yıllarına ait özsermaye kârlılıklarına ilişkin oranlar verilmiş, genel durum ortaya konulmuş ve karşılaştırmalar yapılmıştır.

Aşağıda İMKB ve NASDAQ borsaları için 2004-2006 yılları itibariyle ROE oranları ve bu orana etki eden diğer faktörler karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Tablo 4: İMKB ve NASDAQ Teknoloji Şirketlerinin ROE Oranları ve Diğer Faktörler (2004-2006)

ORANLAR	İMKB Teknoloji				NASDAQ Teknoloji			
	2004	2005	2006	Ort.	2004	2005	2006	Ort.
Net Kar Marjı (%)	5,58	9,88	4,62	6,77	19,10	22,60	19,40	20,37
Aktif Devir Hızı	1,65	1,38	1,26	1,43	0,82	0,87	0,83	0,84
ROA (%)	3,47	7,67	4,76	5,30	12,30	15,80	12,50	13,53
Özsermaye Devir Hızı	5,05	4,82	4,34	4,74	1,42	1,62	2,14	1,73
Borç Oranı (%)	49,06	43,60	41,62	44,76	28,98	28,98	32,41	30,12
Özsermaye Çarpanı	2,88	4,22	2,27	3,12	1,58	1,55	1,81	1,64
ROE (%)	0,84	13,30	15,90	10,01	18,20	23,40	23,70	21,77

Tablo 4 incelendiğinde teknoloji şirketlerinin en yüksek kâr marjına ulaştıkları yıl İMKB ve NASDAQ için 2005 yılı olduğu görülmektedir. Ancak ilgili dönemde İMKB için ortalama kâr marjı yaklaşık % 7 iken bu oran NASDAQ'da yaklaşık %20'dir. Aynı birim satışla NASDAQ teknoloji şirketleri yaklaşık %13 daha fazla kâr elde etmektedirler. Diğer bir ifadeyle NASDAQ teknoloji şirketlerinin daha az maliyetle çalıştığı söylenebilir.

İMKB teknoloji şirketleri ortalama 1,5'a yakın bir aktif devir hızına sahiptir. Buna karşılık analiz kapsamındaki NASDAQ teknoloji şirketlerinin ortalama aktif devir hızı 1'in altındadır (0,84). Dolayısıyla varlıklarını daha etkin kullanan taraf İMKB şirketleridir. Çünkü İMKB teknoloji şirketleri varlıklarının toplamından daha fazla bir satış gerçekleştirirken NASDAQ teknoloji şirketleri ise varlıklarını yerine koyacak kadar satış gerçekleştirememiştir.

Bu iki borsayı ROA açısından karşılaştırdığımızda NASDAQ teknoloji şirketlerinin varlıklarının kârlılığı İMKB şirketlerinin varlıklarının kârlılıklarından yaklaşık olarak iki katından daha fazladır. Varlıklarından ortalama %14 oranında kâr (ROA) elde eden NASDAQ teknoloji şirketleri aktif devir hızının düşüklüğünü daha fazla kâr marjı üreterek kapatmıştır. Bu açıdan bakıldığında aktiflerin devir hızının yüksek olmasına rağmen NASDAQ teknoloji şirketleri kadar ROA üretemeyen İMKB teknoloji şirketlerinin en büyük dezavantajı kâr marjının oldukça düşük olmasıdır denilebilir.

İMKB teknoloji şirketlerinin özsermaye devir hızının ortalama olarak NASDAQ teknoloji şirketlerinden yaklaşık 2,7 kat (4,74/1,73) fazladır. Ancak özsermaye devir hızının yüksek oluşu özsermayenin etkin kullanıldığından çok firmaların borçla finanse edilmesine dayanmaktadır. Zaten sermaye yapısındaki borç oranlarına bakıldığında İMKB şirketlerinin NASDAQ teknoloji şirketlerine oranla daha yüksek bir oranda borçlandığını görülmektedir. Söz konusu bu durum özsermayeyi azaltmakta ve devir hızını yüksek çıkartarak etkin kullanıldığı izlenimini vermektedir. Doğal olarak İMKB teknoloji şirketlerinin özsermaye çarpanının NASDAQ teknoloji şirketlerine oranla yüksek olması İMKB şirketleri

için borç oranının yüksek olduğunu doğrular niteliktedir. Borçlanma arttıkça özsermaye çarpanı da rakamsal olarak büyümektedir.

Her iki borsanın ROE'sine bakıldığında NASDAQ teknoloji şirketlerinin (ortalama %22) İMKB teknoloji şirketlerine (ortalama %10) göre daha fazla ROE'ye sahip olduğu görülmektedir. Ancak İMKB teknoloji şirketlerinin borçlanma oranı yüksek olduğu halde (kâr marjı pozitif olduğu sürece) ROE'sinin düşük olmasının ana nedeni net kâr marjıdır. ROE'si yüksek olan NASDAQ teknoloji şirketlerine bakıldığında borçlanma oranı ve dolayısıyla özsermaye çarpanı da düşüktür. ROE'nin yüksek olabilmesinin en belirgin hali özsermayenin az olması durumudur. Bu durum NASDAQ teknoloji şirketleri için uymamaktadır. Dolayısıyla NASDAQ teknoloji şirketlerinin ROE'lerinin yüksek olmasının nedeni kar mârjlarındaki yüksek seyreden oranlardır denilebilir.

Sonuç olarak iki katı kâr marjıyla çalışan NASDAQ teknoloji şirketlerinin aktif devir hızları düşük olmasına rağmen ROA'ları yüksektir. Özsermaye çarpanı nispeten yüksek olan İMKB teknoloji şirketlerinin özsermaye devir hızlarının yüksek olması özsermayelerini etkin kullanmaktan ziyade fazla finansal kaldıraçtan yararlanmaya dayanmaktadır. Analiz kapsamına alınan bu borsalardan NASDAQ'ın hissedarları için İMKB'ye oranla daha fazla kârlılığa sahip olduğu söylenebilir.

4.4.2. İMKB ve NASDAQ Teknoloji Şirketlerinin ROE'lerini Etkileyen Faktörlerin Tespiti

Çalışmanın bu kısmında Du-Pont analizi yardımıyla ROE'ye etkisi tespit edilen faktörlerin ROE'yi açıklama gücü sınanmıştır. Panel verinin kullanıldığı bu aşamada İMKB teknoloji şirketleri için 2001-2006 yılları arası veriler, NASDAQ teknoloji şirketleri için 2004-2006 yılları arası veriler analize sokulmuştur. Analizde sabit etkiler modeli ve tesadüfi etkiler modellerinden her ikisi de kullanılmıştır. İMKB teknoloji şirketleri için sabit etkiler modeli kullanılmıştır. Çünkü elde bulunan örneklem zaten İMKB teknoloji sektörünün tamamını kapsamaktadır. NASDAQ teknoloji şirketlerinin panel regresyonu içinse tesadüfi etkiler modeli kullanılmıştır. Çünkü, kullanılan örneklem, daha büyük bir ana kütlede tesadüfi olarak seçilmiştir. Literatürde hangisinin kullanılacağı hakkında kesin bir kural bulunmamaktadır (Hsiao, 2004: 3; Baltagi, 2005: 5). Aşağıda panel regresyon bulguları İMKB ve NASDAQ için ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 5: İMKB Teknoloji İçin Regresyon Bulguları (2001-2006)
(Dengeli Olmayan Panel Veri)

Değişken Faktörler	Denklemdaki Değişkenler		
	Katsayılar	T	Anlamlılık
Sabit	5,817	2,081	0,045
NKM	0,254	4,472	0,000
ADH	8,467	6,341	0,000
ROA	2,014	9,493	0,000
ÖDH	2,302	2,520	0,016
BO	0,158	5,734	0,000
ÖÇ	-1,393	-3,953	0,000
F değeri: 94,618			
Anlamlılık Düzeyi: 0,000			
R²: 0,976			
Düzeltilmiş R²: 0,966			
Durbin-Watson: 1,717			

Tablo 5’den de anlaşılacağı üzere F değerinin 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması, modelin bir bütün olarak geçerli olduğunu ve 6 bağımsız değişkenin, bağımlı değişken olan ROE’yi %96,6 oranında açıkladığını göstermektedir. Geriye kalan %3,4’lük kısım modele dahil etmediğimiz hata terimleri tarafından açıklanmaktadır. Tek tek değişkenlerin anlamlılığına baktığımızda t değerlerinin 0,05 anlam seviyesinde anlamlı oldukları görülmektedir. Kurulan modelde otokorelasyon olup olmadığının testi Durbin-Watson testiyle yapılmış ve 1,500<DW<2,500 arasında olduğundan (1,717) modelde otokorelasyon yoktur sonucuna varılmıştır.

İMKB teknoloji şirketleri için yapılan bu tahmin modeline göre ilgili analiz döneminde ROE’yi etkileyen en önemli faktör (oran) olarak ROA bulunmuştur. Daha sonra ROE’yi etkileyen ikinci önemli faktör olarak ADH tespit edilmiştir. Borç oranı ise ROE’yi etkileyen en önemli üçüncü faktördür. ROE üzerinde en az etkiye sahip faktör ise ÖDH’dır. Özsermaye çarpanı hariç diğer tüm değişken faktörler ROE’yi olumlu yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle ÖÇ ile ROE arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Aynı analizler NASDAQ teknoloji şirketleri için de yapılmış ve regresyon sonucu elde edilen bulgular aşağıda Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: NASDAQ Teknoloji İçin Regresyon Bulguları (2004-2006)
(Dengeli Olmayan Panel Veri)

Değişken Faktörler	Denklemdaki Değişkenler		
	Katsayılar	T	Anlamlılık
Sabit	-4,812	-2,666	0,013
NKM	0,146	12,279	0,032
ADH	7,766	5,206	0,000
ROA	1,085	10,682	0,000
ÖDH	6,191	4,039	0,000
BO	0,464	5,778	0,000
ÖÇ	0,205	1,926	0,066
F değeri: 654,483			
Anlamlılık Düzeyi: 0,000			
R²: 0,994			
Düzeltilmiş R²: 0,992			
Durbin-Watson: 1,830			

NASDAQ teknoloji şirketleri için kurulan regresyon tahmin modelinin de 0,000 değerinde anlamlı olması modeli bir bütün olarak anlamlı kılmaktadır. Bağımlı değişken, bağımsız değişkenler tarafından İMKB'ye oranla daha iyi bir oranda açıklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle ROE'ye etki eden faktörler birlikte ROE'nin %99,2'sini açıklayabilmektedirler. Modelde özsermaye çarpanı dışındaki tüm değişkenler anlamlıdır (0,066>0,050). Yapılan Durbin-Watson testine göre modelde otokorelasyon yoktur.

NASDAQ teknoloji şirketleri için kurulan tahmin modeline göre analiz döneminde ROE'yi en çok etkileyen faktör NKM olmuştur. Bunu sırasıyla ROA ve BO takip etmiştir. İMKB bulgularına paralel olarak ÖDH, ROE'yi en az açıklayan faktör olarak bulunmuştur. Açıklayıcı değişken faktörlerle ROE arasında aynı yönlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

5. SONUÇ

Bu araştırmada İMKB'de ve NASDAQ'ta faaliyet gösteren teknoloji şirketlerinin ROE değerleri ve bu değerleri etkileyen faktörler (diğer ilişkili oranlar) incelenmiştir. Genel olarak İMKB teknoloji şirketlerinin daha yüksek maliyetle çalıştıkları ve daha az kâr marjı yaratabildikleri tespit edilmiştir. Buna paralel olarak daha yüksek aktif devir hızına sahip olan İMKB şirketlerinin ROA değerleri ortalaması NASDAQ teknoloji şirketleri için hesaplanan orandan daha azdır. Ancak daha az borç kullanmasına rağmen (özsermaye çarpanı daha düşük) NASDAQ teknoloji şirketlerinin ROE'leri daha yüksektir. Bunda da etkili olan faktörün ROA ve buna paralel olarak NKM olduğu düşünülebilir.

Sonuç olarak NASDAQ'da faaliyet gösteren teknoloji şirketlerinin ortaklarına birim başına düşen özsermaye kârlılığı daha yüksek oranda

gerçekleşmiştir. İMKB’de ve NASDAQ’da işlem gören teknoloji şirketlerinin ROE’sini etkileyen en önemli ortak faktör olarak ROA ve NKM bulunmuştur. Buna karşılık benzer olarak ÖDH, İMKB ve NASDAQ teknoloji şirketlerinin ROE’sini en az etkileyen faktör olarak bulunmuştur. Sonuçta her iki borsadaki teknoloji şirketlerinin yarattıkları ROE farklı olmakla birlikte bu şirketlerin ROE’lerini en çok (ROA ve NKM) ve en az etkileyen faktörlerin (ÖDH) ortak olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

Akel, Veli, Serkan Yılmaz Kandır ve Erdinç Karadeniz (2007) “*Yatırım Fonu Getirilerini Etkileyen Bazı Faktörlerin Analizi*”, 11. Ulusal Finans Sempozyumu, Zonguldak.

Akgüç, Öztin (1997). *Finansal Yönetim*, Avcıol Basım Yayım, İstanbul.

Aydın, M. Kemal, (2002) *Sermayenin Küreselleşmesi Kapitalizmin Altın Döneminden Neoliberal Dalgaya Uzanan Süreç*, Değişim Yayınları, İstanbul

[Balci, Yusuf \(1995\) “Bilgi Teknolojisi ve İstihdam”, Çerçeve, Yıl 4, Sayı 15, Ağustos-Ekim.](#)

Balestra, Pietro (1992) “*Introduction to Linear Models for Panel Data*”, *The Econometrics of Panel Data Handbook of Theory and Applications*, Ed L. Matyas and P. Sevestre, Kluwer Academic Publishers.

Baltagi, Badi Hadi (1995) *Econometric Analysis of Panel Data*, Wiley Chichester.

Baltagi, H. Hadi (2005) *Econometric Analysis Of Panel Data, Third Edition*, John Wiley & Sons Ltd., England.

Berk, Niyazi (2002) *Finansal Yönetim*, Türkmen Yayınevi, İstanbul.

Buğra, Ayşe (2002) “*Uluslararası Bilgi Toplumunda Bilginin Ekonomi Politikası*”, *Bilgi Toplumuna Geçiş*, Der. İlhan Tekeli ve diğerleri, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara.

Büker, Semih, Rıza Aşıkoğlu ve Güven Sevil (1997) *Finansal Yönetim*.

Dura, Cihan ve Hayriye Atik (2002) *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*, Literatür Yayınları, İstanbul.

Ekin, Nusret (1999) *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.

Ertek, Tümay (1996) *Ekonometriye Giriş, Genişletilmiş 2. Baskı*, Beta Yayınları, İstanbul.

Gujurati, Damodar N. (2003), *Temel Ekonometri, 3. Baskı*, (Çevirenler: Ümit Şenesen ve Gülay Günlük Şenesen), Literatür Yayıncılık, İstanbul.

Güçlü, Sami ve Mehmet Zeki Ak (2001), “*Türkiye’nin Küreselleşme Süreci ve Ekonomik Krizler*”, Yeni Türkiye, Ekonomik Kriz Özel Sayısı II, Yıl 7, Sayı 42, s. 912-926.

Hsiao, Cheng (2004) *Analysis Of Panel Data*, Second Edition, Cambridge University Press, USA, 2004.

http://fast50.deloitte.com.tr/UserFiles/pdf/fast_50_emea_ranking_2009.pdf, 15.10.2009.

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=266#_edn 28, 22.09.2007.

<http://www.canaktan.org/yeni-trendler/devlet-felsefe/degisim-devletin-rolu.htm>, 12.10.2007.

<http://www.deloitte.com/dtt/newsletter/0,1012,cid%253D137094,00.html>

Kahveci, Eyüp ve Güven Sayılğan (2006) “*Türkiye’deki Mevduat Bankalarının Sermaye Yapılarının Net Faiz Gelirleri Üzerindeki Etkisi (2002-2004 Panel Veri Analizi)*”, Ulusal Finans Sempozyumu, İzmir.

Kök, Recep ve Nevzat Şimşek, Panel Veri Analizi, <http://www.deu.edu.tr/userweb/recep.kok/dosyalar/panel2.pdf> (12.04.2009)

Kurtulmuş, Numan (1996) *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İz Yayıncılık, İstanbul.

Kutlu, Erol (2000) *Bilgi Toplumunda Kalkınma Stratejileri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Nerlove, Marc L. and Pietro Balestra (1992) “*Formulation and Estimation of Econometric Models for Panel Data*”, *The Econometrics of Panel Data: Handbook of Theory and Applications*, Ed L. Matyas and P. Sevestre, Kluwer Academic Publishers.

Özmen, Aslan (1996) *Türkiye’de Teknoloji*, Astek Yayıncılık, İstanbul.

Pazarlıoğlu, M. Vedat ve Özlem Kiren Gürler (2007) “*Telekomünikasyon Yatırımları ve Ekonomik Büyüme: Panel Veri Yaklaşımı*”, 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, 24-25 Mayıs 2007, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Sarıhan, Halime İnceler (1998) *Teknoloji Yönetimi*, Desnet Yayınları, İstanbul.

Tekin, Mahmut ve Diğerleri (2006) *Teknoloji Yönetimi*, Nobel Yayın Basım, 3 Baskı, Ankara.

Temel, Serdal (2001) “*Globalleşme Sürecinin Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgücü İstihdamı Üzerine Etkileri-Türkiye Örneği-*”, Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi, Cilt 1, Sayı 3.

www.metinberber.com/files/bbelirleyicileri.ppt, 02.09.2007.

YENİ KURULAN ÜNİVERSİTELERDE KURUMSALLAŞMA SÜRECİ: KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

Institutionalization Process in New Established Universities: A Research on Kilis 7 Aralık University

Doç. Dr. H. Mustafa PAKSOY
Yrd. Doç. Dr. Abdullah SOYSAL
Arş. Gör. Mehmet ÖZÇALICI
Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF

ÖZET

Kurumsallaşma, özel ve kamu kurum ve kuruluşları açısından yerine getirilmesi gereken çok önemli bir süreçtir. Bu süreç eğitim ve öğretim, bilimsel çalışma ve kamuoyunu bilgilendirme görevlerini yerine getirmeye çalışan üniversiteler için de önemlidir. Objektif değerlendirmelerin ortaya konulabilmesi açısından üniversitelerin özde yapılarına uygun olarak kurumsallaşmaları bilime ve topluma daha büyük katkı sağlamalarına yol açacaktır.

ABSTRACT

Institutionalization is a very important process that has to be realized by private and public institution and organizations. The process is also important for universities which try to fulfill the tasks of education, scientific studies and notify the public. In terms of objective evaluation can be put forward, the institutionalization of universities according to their essence will lead to bigger contribution to science and society.

1.GİRİŞ

Küreselleşme süreci, değişimi zorunlu hale getirmiştir. Gelecekte var olabilmenin ana unsuru olarak ifade edilen değişim; ekonomik, sosyal, siyasal ve teknolojik yapıları zaman zaman doğrudan, bazen da dolaylı olarak etkilemektedir. Dolayısıyla tüm birey, kurum ve örgütler bu etkilerin baskısı altındadır.

Değişim olgusu yenilikleri görebilmeyi ve o yeniklere uyum sağlanabilecek örgütsel yapıların düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. Üniversiteler de değişim sürecinin doğrudan baskısı altında kalan

kurumlardır. Bu bağlamda üniversiteler, kurumsal yapıları, teknolojik donanımları, idari ve akademik personeli, öğrencileri ve etkileşim içinde olduğu paydaşları ile değişim sürecini yönetmek durumundadır. Bu sürece tüm paydaşların katılması, üniversitenin kurumsallaşma sürecini çok daha kolaylaştıracaktır.

Bu çalışmada, kurumsallaşma sürecinde paydaşların öneminden hareketle, üniversitelerin iç paydaşları olarak tanımlanan “idari personelin”, yeni kurulan bir üniversiteyi kurumsallaşma olguları açısından nasıl algıladıkları araştırılmıştır.

2.KURUMSALLAŞMA

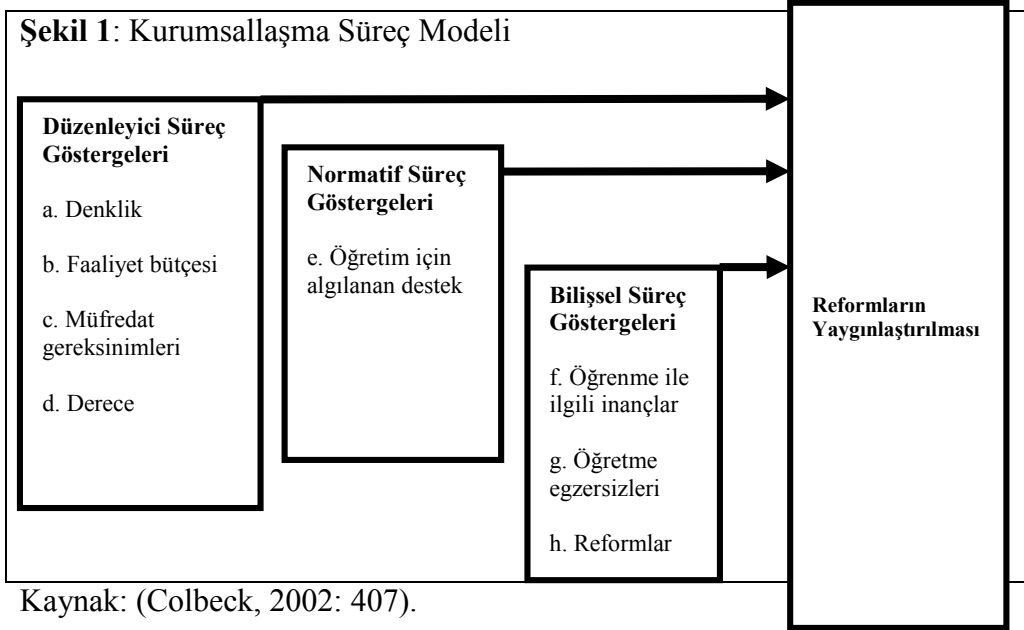
Kurumsallaşma kavramı, literatürde farklı tanımları olan bir kavramdır. Örgütsel açıdan kurumsallaşmayı March, çevresel değişimle birlikte organizasyonel değişimin ve bu değişim doğrultusunda standardizasyonun sağlanması şeklinde tanımlamıştır. Selznick ise örgütün ayrı bir kimlik kazanması ve sosyal ihtiyaç ve baskıların doğal ürünü olarak duyarlı ve esnek bir organizma haline gelmesi süreci olarak tanımlamıştır. Daha çok örgütün sosyal yapısı üzerinde duran ve kurumsallaşmanın süreç niteliğini ön plana çıkaran Ozankaya ise kurumsallaşmayı, bir işletmenin fonksiyonlarını yerine getirme biçimini anlatan, birlikte örgütlenen ve uyumlu bir bütünlük oluşturan düşünceler, davranış kalıpları ve değer yargılarıyla bunları görünür bir şekle sokan araç-gereçler, bayraklar, rozetler ve renkler gibi simgelerden oluşan bir bütün olarak tanımlamaktadır (Karpuzoğlu, 2001: 72).

Kurumsallaşma süreci; düzenleyici, normatif veya bilişsel olabilir. Düzenleyici süreçler, resmi kural koyma, izleme ve yaptırım aktivitelerini içerir. Bireyler, kurumsallaşmış kurallar sisteminin varlığını ve geçerliliğini kuralların adil, doğru veya uygun olduklarına inanmalarına gerek kalmadan kabul edebilirler. Kurumlar etkin bir şekilde çalışırlar çünkü bireyler resmi veya resmi olmayan kuralların ihlal edilmesinin maliyetinin çok ağır olduğunu bilirler. Normatif süreçler, toplumda neyin uygun olduğuna dair hislerden oluşur. Düzenleyici süreçlere benzer olarak, normatif süreçler de kuralların takip edilmesini içerir. Bireyler normatif kuralları izlerler çünkü bunu yapmayı hem ahlaki açıdan uygun bulurlar hem de hukuki bakımdan doğru olarak algırlar. Örneğin fakülte, yöneticilerin ve akademisyenlerin, işbirlikçi öğrenme veya aktif katılımı öğrencilerin konuyu öğrenmelerinin güçleneceğine inanırlarsa, dersleri grup projelerini içerecek şekilde düzenlerler. Bilişsel süreçler, bir faaliyetin yaygın uygulaması ve kabulünden oluşur. Faaliyetler ve davranışlar, insanlar onları sosyal yaşamın temel parçaları olduklarını kabul ettikleri zaman kurumsallaşmaya başlarlar. Bilişsel kurumsallaşmanın bir göstergesi, bir faaliyetin veya yapının fikri

olarak doğru olduğuna inancın yaygınlaşmasıdır. Bilişsel kurumsallaşmanın bir başka kanıtı da, bireyler faaliyeti diğer faaliyetlerle birleştirdiklerinde, örgütteki diğer bireyler benzer faaliyetler uyguladıklarında veya diğer örgütlerdeki bireyler faaliyeti uyguladıklarında ortaya çıkar (Colbeck, 2002: 398-399).

Kurumsallaşma süreci ağırlıklı olarak kurumun yakın çevresi tarafından etkilense de, aynı çevrede bulunan firmalar farklı yollar izleme konusunda birbirlerinden ayrılırlar. Selznick örgüt liderlerinin kurumsal misyonu tanımlamaları ve bu misyonun bütünlüğünü korumaları gerektiğini savunur. (Alpay, 2008: 436).

Aşağıdaki şekilde ve takip eden açıklamalarda bir üniversitede yapılması düşünülen reformların kurumsallaştırılması hakkında bazı bilgiler yer almaktadır (Colbeck, 2002: 403-406):



Düzenleyici Kurumsallaşma Süreci: Düzenleyici kurumsallaşma süreci örgütsel ve bireysel davranış için temel rehber görevi görür. Eğer bu rehberler ihlal edilirse, yaptırımlar uygulanır. Düzenleyici kurumsallaşma sürecinin göstergeleri arasında denklik, faaliyet bütçesi, müfredat gereksinimleri ve fakülte derecesi sayılabilir.

1-Denklik: mühendislik için denklik acentesi, diğer bütün denklik sağlayıcı acenteler gibi girdilerin değerlendirilmesinden ziyade çıktılarının değerlendirilmesine yönelmiştir. Stark ve Lowther' in çalışmalarında gösterildiği gibi, uzmanlık alanları ve sanat disiplinleri birçok benzer öğrenci çıktısını destekler.

Reformun yaygınlaştırılmasındaki olası denklik etkisi, değerlendirme ölçütlerinin reformları zorlama derecesine ve gözden geçirme için zaman çizelgesine bağlı olabilir.

Denklik ölçütlerinin gözden geçirilmesi zamanı ne kadar erken olursa, fakültenin reformla ilgili aktivitelere katılması o kadar artar.

2-Operasyon Bütçesi: Reformlar okul bütçesinden düzenli bir şekilde fonlanırsa, reformların başarılı olma şansı artar. Bazı yöneticiler reformların okul bütçesinden fonlanmasının bir defaya mahsus sıcak para ile fonlanmasından daha yararlı olacağını düşünmektedirler.

3-Müfredat İhtiyaçları: Öğretim müfredatına alınması gereken bir ders, öğrencilerin okuldan mezun olmaları için zorunlu veya ilerleyen sınıflarda almaları gereken dersler için bir ön hazırlık niteliğinde ise, bu dersin öğrenciler tarafından benimsenmesi daha kolay olur. Buna rağmen kredileri azalır veya hiç kalmazsa reformların geleceği zarar görebilir.

4-Dereceler: Yeniden düzenlenen bir kursu zorunlu kılmak, eğer fakülte, o dersin öğretildiği durumlarda ödül veya öğretilmediği durumlarda ceza uygulamazsa, kurumsallaşma garanti edilemez. Bunu gerçekleştirebilmek için reformların uygulanması terfi kararlarında kullanılabilir.

Normatif Kurumsallaşma Süreci: Normatif kurumsallaşma süreci değerler (neyin değerli olduğu) ve normların (işlerin nasıl yapılması gerektiği) iletişiminden oluşur. Bunlar uygun bir şekilde dahil olma ve harekete geçme için sosyal bir çerçeve hazırlarlar. Normatif kurumsallaşma süreci yöneticilerin ve akademisyenlerin öğretim için desteklerini içerir.

5-Öğretim için algılanan destek: Dekanların ve başkanların, fakülte davranışlarını doğrudan düzenleme yetenekleri sınırlıdır. Akademik hayatta etkin yöneticiler ahlaki ikna yolu ile yöneticilik yaparlar. Öğretmeye yönelik bariz bağlılık, reformların sürekliliğine ve yayılmasına katkıda bulunur. Bazı okullarda müfredatlarda değişiklik yapıldığında bunun ilk uygulayıcıları dekanlar ve başkanlar olurlar. Fakülte eğer meslektaşların bu reformları desteklediğini algılayarsa reformların başarılı olma şansı artar.

Bilişsel Kurumsallaşma Süreci: Bilişsel Kurumsallaşma Süreci birçok insanın bir faaliyeti, işlerin doğal olarak yapıldığı şekli olduğunu benimsemesi ve buna uygun davranması sonucu oluşur. Bilişsel kurumsallaşmanın göstergeleri arasında; fakültenin reformla uyumlu öğrenme hakkındaki inançları, reform tarafından savunulanlara benzer öğretim tekniklerinin uygulanması ve reform davranış ve uygulamalarının, reform çabasına direkt olarak katılmamış fakülteler tarafından uygulanması.

6-Öğrenme ile İlgili İnançlar: Müfredat reformlarının bilişsel kurumsallaşmasının göstergesi; daha fazla fakülte üyesinin ve lisans öğrencilerinin reform çabaları tarafından savunulan uygulama ve fikirleri öğrenmeleri gerektiğine inanmaları durumunda ortaya çıkar.

7-Öğretme Egzersizleri: fakülte üyelerinin yenilikçi süreçleri takip etmeleri uygulanması düşünülen reformlarla ilgili olabilir. Böyle bir durumda reformların uygulanmasında yeniliklerin kullanılması kolaylaşabilir.

8-Reformlara katılım: Daha önceki yenilikçi reformları başarıyla uygulayabilen üniversiteler yenilikçi diğer reformlarda da başarılı olabilirler.

Reformların Yaygınlaştırılması: Kurumsallaşma artan sayıda bireylerin yenilikle ilgili tutum ve davranışları kendilerine uyarlamaları ve bunları uygulamaları ile oluşur.

Bir kurumun kişilerden bağımsız olarak kurallara, standartlara, prosedürlere sahip olması, değişen çevre koşullarını takip eden sistemleri kurması ve gelişmelere uygun olarak organizasyonel yapısını oluşturması, kendilerine özgü selamlaşma biçimlerini, iş yapma usul ve yöntemlerini kültür haline getirmesi ve bu sayede diğer kurumlardan farklı ve ayırt edici bir kimliğe bürünme sürecinin (Soysal, 2007: 30) temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aydemir vd., 2004: 608):

-Kurumsallaşma bir yeniden yapılanma ve değişim sürecidir.

-Kurumsallaşma yardımıyla işletmeler, hızla değişen çevre koşullarında, nerede olduklarını ve nereye gittiklerini görebilecekleri bir alt yapıya kavuşabilirler.

-Kurumsallaşma, tüm özel ve kamu kurum ve kuruluşları açısından önemlidir.

-Kurumsallaşma ile işletmede önemli bir değişim süreci yaşanacağı için, kurumsallaşma uzun bir zaman sürecini ve sabrı gerektirir.

Öte yandan kurum kültürü, kurumsallaşma sürecini hızlandıran faktörlerden birisi olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda kurum kültürünün oluşmasında toplumsal kültür önemli rol oynamaktadır. Kurum kültürü, kurumun içinde bulunduğu içsel ve dışsal çevrenin koşullarından ve bunların etkileşiminden etkilenmektedir. Durumsal etkiler modellerine göre kurumsal yapıyı etkileyen faktörler, toplumların endüstriyelleşme sürecinde aldıkları yer, kurumların stratejik gelişim sürecinde aldıkları yer, teknolojik yeterlilik, kurumların büyüklüğü, içinde buldukları endüstri/sector ve kontrol statüsüdür. Kurumlar, ayrıca içinde buldukları sosyo-ekonomik ve örgütsel sistemlerden de etkilenmektedirler. Bunlar arasında, politik sistem, eğitim sistemi, endüstri ilişkileri ve devletin üretimdeki rolü ön plana çıkar. Kurumsal kültürü etkileyen diğer içsel koşullar arasında çalışanların özellikleri de azımsanmayacak öneme sahiptir (Aycan ve Kanungo, 2000, s. 28-29).

3. KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ'NDE KURUMSALLAŞMA SÜRECİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma ile 2007 yılında kurulan üniversitelerden biri olan Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nin iki yıl gibi kısa bir sürede kurumsal olarak geldiği düzeyi ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Bunun için, üniversitede çalışan idari personelin kurumsallaşma sürecine ilişkin algıları ve uygulama ile ortaya çıkan durumlara ilişkin görüşleri anket kullanılarak elde edilmiştir.

Kurumsallaşma, bir kurumun kendi kimliğini oluşturması ve geleceğe ilişkin hedefler ortaya koyabilmek açısından yeni kurulan örgütsel yapılarda oldukça önemli bir süreçtir ve bu sürecin en önemli unsurları bire bir süreci yaşayan ve o süreci işleten çalışanlardır. Üniversitelerde idari personel, süreci hem etkilemekte, hem de süreçten etkilenmektedir. Özellikle de Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde çalışan idari personelin önemli bir kısmının (yaklaşık %%50) KPSS ile işe alındığı göz önünde bulundurulursa, etki ve etkilenme gerçeği daha belirgin olarak görülebilir.

Yeni kurulan üniversitelerin, kuruluş sürecindeki en önemli sorunlarından birisinin "kurumsallaşma" süreci olduğu dikkate alınır, bu çalışma ilke elde edilen sonuçların kurumsallaşma sürecindeki üniversitelerdeki yöneticilere değerlendirme ve bakış açısı kazandırabilecektir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırma, en son 2007 yılında yeni kurulan üniversitelerden biri olan Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ni kapsamakta olup, üniversitede çalışan idari personelle sınırlandırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Varsayımları

1-Anketi cevaplayan idari personelin, anket sorularını doğru algıladıkları ve doğru cevapladıkları varsayılmıştır.

2-Anketi cevaplayan, idari personellerin cinsiyetlerine göre (bağımsız değişken) görüşlerinde farklılıklar olduğu varsayılmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi; örnek kütle seçimi, veri toplama yöntemi ve verileri değerlendirme yöntemlerinden oluşmaktadır.

Örnek Kütle Seçimi: Araştırma kapsamında ana kütle, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde çalışan idari personel oluşturmaktadır. Araştırmada, ana kütle tamamı "örnek kütle" olarak belirlenmiştir. Ancak, anketin yaz tatili döneminde yapılmış olması ve sürekli olarak üniversiteye yeni personelin katılıyor olması nedeniyle, ana kütle tümüne ulaşamamıştır.

Veri Toplama Yöntemi: Veri toplama yöntemi olarak “anket” metodu seçilmiştir. Anketler yüz yüze görüşülerek yapılmıştır.

Verileri Değerlendirme Yöntemi: Anket yoluyla elde edilen veriler, SPSS’te “Frekans Dağılımı” yöntemi tablolaştırılarak açıklanmıştır. Ayrıca aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır. Daha sonra, cinsiyet bağımsız değişkeni ile bağımlı değişkenler “T Testi” ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

3.5. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi ve Analizi

Araştırma verileri, örnek kütle kapsamında yer alan Kilis 7 Aralık Üniversitesi idari personelinden 70 personelle anket yapılarak elde edilmiştir.

Araştırmaya toplam 70 idari personel katılmış olup, bunların %68,6’sı (48) bay ve %31,4’ü (22) ise bayan dır. Araştırmaya katılan idari personelin eğitim düzeyleri ise şöyledir: %4,3’ü (3) ilköğretim mezunu, %28,6’sı (20) lise mezunu, %22,9’u (16) meslek yüksek okulu mezunu, %41,4’ü (29) fakülte mezunu iken %2,9’u (2) ise lisansüstü eğitim görmüştür.

Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında, meslek yüksek okulu mezunları ile lisansüstü eğitim görenler de fakülte mezunları ile birlikte gruplandırıldığında katılımcıların %67,2’sinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bu da, üniversitenin kurumsallaşma sürecini hızlandırıcı önemli bir dinamik olarak değerlendirilebilir.

Tablo 1’de, katılımcıların üniversitenin kurumsallaşma düzeyine belirleyebilmek için sorulan sorulara verdikleri cevaplar ve bu cevapların aritmetik ortalamaları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi, katılımcıların “yaptığım işi tanımlayan yeteri kadar bilgi ve doküman var” şeklindeki soruya %57,1 oranında “evet” ve “kısmen” cevabıyla birlikte %84,2 oranında olumlu cevap verilmesi ve aritmetik ortalamanın yaklaşık 1,5 olarak hesaplanması, üniversitede işlerin hazırlanmış belli bir plan ve program çerçevesinde yapıldığının göstergesi olarak yorumlanabilir ki, kurumsallaşmanın temelinde geleceğin planlanması çok gerekli bir zorunluluktur. Personele tahsis edilen fiziki mekanın yeterliliği konusunda yarıdan daha azının “evet” cevabını vermesi ve teknolojik donanımın yeterliliği konusunda ise yarıdan az fazlasının “evet” cevabını vermesi, yeni kurulan ve hatta çoğu eski üniversitelerin bile bu konularda çok ciddi sorunlar yaşadığının bilinen bir gerçek olması ile açıklanabilir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı (82,9) “deneyim ve yeteneklerinin yaptığı işe uygun” olduğunu belirtmişler ve bu soruya verilen cevabın aritmetik ortalaması 1’e yakın iken katılımcıların “uzmanı olmadığım işleri yapmak zorunda kalıyorum” sorusuna verdikleri cevap %61,4 oranında “hayır” ve aritmetik ortalaması 2,5’e yakındır. Katılımcıların “yaptığım işte

tüm bilgi, deneyim ve yeteneklerimi kullanıyorum” sorusuna verdikleri cevap ise, %78,6 oranında da “evet”tir ve aritmetik ortalaması 1’e yakındır. Bu sonuçlar, katılımcıların büyük oranda uzmanı oldukları işleri yaptıklarını ve bu sonucun üniversitede kurumsallaşma süreci açısından olumlu bir sonuç olduğunu gösterebilir. Çünkü örgütün en temel iki kaynağından biri olan beşeri kaynakların örgütlenme sürecinde uzmanlaşmayı ifade eden iş bölümü açısından doğru konumlandırıldığını ifade eder. Ayrıca katılımcıların “yaptığı işlerde yetki ve sorumluluklarının açıkça belirlendiği” şeklindeki soruya verdikleri cevap, %61,4 oranında da “evet”tir. Yine bu sonuçta, örgütlenme sürecinde yetki ve sorumlulukların belirlenmesi gerekliliği açısından olumlu sayılabilecek bir orandır. Çünkü “kısmen” diyenlerin oranının %34,3’tür ve bu oranla birlikte neredeyse katılımcıların tamamına yakını yetki ve sorumluluklarının açıkça belirlendiğini ifade etmiş olmaktadır. Öte yandan katılımcıların, birimdeki görev dağılımının “evet” ve “kısmen” cevabıyla birlikte %88,6 oranında hakkaniyet gözetilerek yapıldığına inanmaları üniversitede personelin işe motivasyonu ve emir komuta sürecinin işleyişi; Bununla birlikte katılımcıların 2/3’ünden fazlasının kendilerine kararlara katılma fırsatı verildiğini, sorunlarını birim amirine kolaylıkla anlatabildiklerini ve özlük haklarının zamanında verildiğini belirtmeleri yöneltme işlevinin etkinliği ve personelin iş süreçlerine katılımı açısından olumlu yorumlanabilecek oranlardır. Araştırmada, katılımcıların “yetki ve sorumlulukların dışında başka işlerde yapıyorum” sorusunda “evet” ve “kısmen” cevapları toplamında %55,7’lik bir orana ulaştıkları ve aritmetik ortalamasının 2’nin üzerinde olduğu görülmektedir ki, bu sonuç üniversitenin kuruluş aşamasında yetersiz personele sahip olmasından ve üniversitenin yasal sürece bağlı olarak personel temininde belli prosedürleri takip etmesi gerekliliğinden dolayı bir personelin birden çok görevle yetkilendirilmiş olmasından kaynaklanabilir ve kurumun sürekliliği açısından da bu yetkilendirilmelerin de bir zorunluluk olduğu kaçınılmazdır. Bununla bağlantılı olarak, “yaptığım işi tam olarak yapabilmem için başka personele gereksinim var” şeklindeki soruya verilen cevabın %48,6 oranında “evet” ve “kısmen” cevabıyla birlikte bu oranın %65,7 olması personelin birden çok görevle yetkilendirilmiş olduğunu doğrulayabilecek bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Katılımcıların “ben olmasam da birimdeki işlerimi mesai arkadaşlarım aksatmadan yürütür” şeklindeki soruya %45,7 oranında “evet” ve “kısmen” cevabıyla birlikte %85,7’lik olumlu cevap vermeleri, üniversitede personelin birbirine güvendiğini ve kurumda iyi sayılabilecek bir koordinasyonun bulunduğunu ifade edebilir ki, “iş arkadaşlarımla iyi bir iletişim içindeyim” şeklindeki soruya %90,0 oranında “evet” cevabının verilmiş olması ile örtüşmektedir ve üniversite de iyi bir koordinasyon olduğunu doğrulayabilecek bir gösterge olarak yorumlanabilir. Ayrıca bu

oran, üniversitede örgüt kültürü oluşumuna katkı sağlayabilecek bir sonuç olarak da değerlendirilebilir. Katılımcıların “evet” ve “kısmen” cevabıyla birlikte %84,3 oranında birim amirlerinin işlerin yürümesi açısından toplantı yapıyor olduğunu belirtmeleri, kurum içindeki koordinasyonu olumlu etkileyecek bir sonuç olarak değerlendirilmesine fırsat vermektedir. Katılımcıların %32,9’unun yaptıkları görevlerle ilgili değişiklikler konusunda görüşlerinin alındığını ve %28,6’inin de sürekli görev değişikliklerinden rahatsız olduklarını belirtmeleri kurumsallaşma sürecini olumsuz etkileyebilecek ve dikkate alınması gereken oranlar olarak değerlendirilebilir ve bu oranlar denetim sürecini de zayıflatabilecek sonuçlar olarak algılanabilir. Ancak, üniversitede hızlı bir personel sirkülasyonu yaşandığı göz önünde bulundurulur ve görev değişikliklerinin ilgili personelin de görev değişikliği konusunda önceden bilgilenmesi sağlanabilirse bu süreçte yaşanabilecek olumsuzlukların daha kolay izale edilebileceği söylenebilir. Katılımcıların %60’ın üzerinde oranlarla yaptıkları işlerin yeniliklere ve değişime açık olduğunu ve kendilerini geliştirme fırsatı verdiğini belirtmeleri, üniversitenin kurumsal ve yasal işleyişi açısından olması gereken bir sonuç olarak değerlendirilebilir ve personelin bu beklentilerini sağlayabilecek ortamların oluşturulmasının kurumsallaşma sürecine olumlu katkı yapabileceği düşünülebilir. Ancak katılımcıların işlerini daha iyi yapabilmek için mesleki eğitim almaları gerektiğine %30 oranında “evet” cevabını vermeleri bir paradoks olarak değerlendirilebilir. Bu durum, personelin yaptığı işleri büyük oranda uzmanlık alanlarına uygun yapıyor olduklarını düşünmeleri ve katılımcıların %67,2’sinin üniversite mezunu olarak belli alanlarda uzman olduklarını düşünüyor olmaları ile açıklanabilir.

Tablo 1’de verilen bağımlı değişkenler, bağımsız değişken olarak belirlenen cinsiyete göre (bay, bayan) “T Testi” ile analize tabi tutulmuş ve cinsiyete göre katılımcıların üniversitenin kurumsallaşmasına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir. Analiz sonucunda; “yaptığı işi tam olarak yapabilmem için başka personele gereksinim var” ile “yaptığım iş kendimi geliştirme fırsatı vermektedir” değişkenlerinde bay ile bayanların düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, personelin yaptığı işi tam olarak yapabilmek için başka personele gereksinim olduğunu belirtmeleriyle ilgili ankete verdikleri cevaplardan hareketle yapılan T Testi sonucu, $p < 0,05$ olduğundan ankete katılan bay ve bayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bay personelin işini yapabilmek için başka personele gereksinim duymaları ($X = 1,7083$), bayan personelden ($X = 2,1818$) daha düşüktür.

Tablo 1: Katılımcıların Kurumsallaşma Sürecine İlişkin Değerlendirmeleri

Bağımlı Değişkenler	Evet		Kısmen		Hayır		Aritmetik Ortalama*
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Yaptığım işi tanımlayan yeteri kadar bilgi ve doküman var	40	57,1	19	27,1	11	15,7	1,5857
İşimi tam olarak yapabilmem için bana tahsis edilen fiziki mekân yeterlidir.	31	44,3	18	25,7	21	30,0	1,8571
İşimi tam olarak yapabilmem için bana tahsis edilen teknolojik donanım yeterlidir	37	52,9	17	24,3	16	22,9	1,7000
Yaptığım iş bilgi, deneyim ve yeteneklerime uygundur	58	82,9	9	12,9	3	4,3	1,2143
Uzmanı olmadığım işleri yapmak zorunda kalıyorum	9	12,9	18	25,7	43	61,4	2,4857
Yaptığım işte tüm bilgi, deneyim ve yeteneklerimi kullanıyorum	55	78,6	12	17,1	3	4,3	1,2571
Yaptığım işteki yetki ve sorumluluklarım açık bir şekilde belirlenmiştir	43	61,4	24	34,3	3	4,3	1,4286
Birimimdeki görev dağılımı hakkaniyet gözetilerek yapılmaktadır	41	58,6	21	30,0	8	11,4	1,5286
Birim amirim, yaptığım işle ilgili kararlara katılma fırsatı verir	52	74,3	15	21,4	3	4,3	1,3000
Yaptığım işle ilgili sorunlarımı birim amirime kolaylıkla anlatabiliyorum	58	82,9	9	12,9	3	4,3	1,2143
Özlük haklarım zamanında verilmektedir	48	68,6	12	17,1	10	14,3	1,4571
Yetki ve sorumluluklarımın dışında başka işlerde yapıyorum.	21	30,0	18	25,7	31	44,3	2,1429
Yaptığım işi tam olarak yapabilmem için başka personele gereksinim var	34	48,6	12	17,1	24	34,3	1,8571
Ben olmasam da birimdeki işlerimi mesai arkadaşlarım aksatmadan yürütür	32	45,7	28	40,0	10	14,3	1,6857
İş arkadaşlarımla iyi bir iletişim içindeyim	63	90,0	7	10,0	-	-	1,1000
Birim amirim, işlerin daha sağlıklı yürümesi için bazen birimdeki personelle toplantılar yapıyor	48	68,6	11	15,7	11	15,7	1,4714
Yaptığım görevle ilgili yapılan değişiklikler konusunda görüşlerim alınır	23	32,9	22	31,4	25	35,7	2,0286
Sürekli görev değişikliği beni rahatsız etmektedir	20	28,6	12	17,1	38	54,3	2,2571
Yaptığım iş, yeniliklere ve değişime açıktır	46	65,7	19	27,1	5	7,1	1,4143
Yaptığım iş, kendimi geliştirme fırsatı vermektedir	43	61,4	19	27,1	8	11,4	1,5000
İşimi daha iyi yapmam için mesleki eğitim almam gerektiğine inanıyorum	21	30,0	18	25,7	31	44,3	2,1429

*Aritmetik ortalama; 1: Evet, 2: Kısmen, 3: Hayır olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 2: “Yaptığım İş Tam Olarak Yapabilmem İçin Başka Personele Gereksinim Var” Sorusuna İlişkin T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Bay	48	1,7083	0,84949	68	2,079	0,041
Bayan	22	2,1818	0,95799			

Tablo 3’te görüldüğü gibi, yaptıkları işin kendilerini geliştirme fırsatı verip vermediğini ilişkin yöneltilen soruya verdikleri cevaplardan hareketle yapılan T Testi sonucu, $p < 0,05$ olduğundan ankete katılan bay ve bayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bay personel ($X = 1,3542$), bayan personele göre ($X = 1,8182$) yaptıkları işin kendilerini geliştirme fırsatı verdiğini daha belirgin olarak ifade etmektedir.

Tablo 3: “Yaptığım İş Kendimi Geliştirme Fırsatı Vermektedir” Sorusuna İlişkin T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Bay	48	1,3542	0,56454	68	2,702	0,009
Bayan	22	1,8182	0,85280			

4.SONUÇ

Kurumsallaşma, bir örgütsel yapının devamlılığı açısından çok önemli bir olgudur. Kurumsallaşma sürecine girmeyen ya da bu süreci gerçekleştirme yönünde hızlı davranmayan örgütler kendi alanlarında rekabet yarışını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalacaklardır. Çünkü, günümüzde iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler rekabeti kaçınılmaz hale getirmiştir ve kurumsal yapıya kavuşmamış örgütlerin de rekabet şansını ortadan kaldırmıştır. Bu bağlamda, üniversitelerin de kendi yasal ve işlevsel sorumluluklarını yerine getirebilmek, ulusal ve uluslararası alanda diğer üniversitelerle rekabet eder hale gelebilmek için mutlaka kurumsallaşma sürecini tamamlamaları gerekmektedir.

Kilis 7 Aralık Üniversitesi’nde idari personelle üniversitenin kurumsallaşma sürecine ilişkin algılarını belirleyebilmek amacıyla yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

(1)Personelin, kurumsallaşma açısından çok önemli olan ve yasa, yönetmelik ve yönerge olarak tanımlayabileceğimiz bilgi ve dokümanın varlığına ilişkin algıları büyük oranda önemli sayılabilecek bir düzeydedir. Ancak bu oranın orta vadede yükseltilmesi önerilebilir.

(2)Yeni kurulan ve hatta eski üniversitelerin bile ortak sorunu olarak değerlendirebileceğimiz fiziki mekan ve teknolojik donanım eksikliği, devletin üniversitelere sağladığı bütçelerin yanın da üniversite-sanayi işbirliği ve projeler yoluyla giderilebilecek bir sorundur. Bu sorunun çözümünde, iç ve dış paydaşların harekete geçirilmesi önerilebilir.

(3)Personelin büyük oranda işini severek yaptığını ve uzmanı olduğu işi yaptığını, işini yaparken bilgi, yetenek ve deneyimlerini kullanıyor olduğunu, iş arkadaşlarıyla iletişim içinde olduğunu ve işle ilgili sorunlarını birim amirlerine kolaylıkla aktarıyor olduğunu, özlük haklarının zamanında verildiğini belirtmeleri üniversitenin örgütlenme ve koordinasyon açısından önemli aşamalar kaydettiğini gösterir ki, bular da kurumsallaşma açısından olumlu gelişmeler olarak değerlendirilebilir.

(4)Üniversitenin yeni kurulması ve gereksinim duyduğu personeli belli süreçleri takip ederek alıyor olması, örgütlenme sürecini yavaşlatmaktadır, fakat bu eksiklik orta vadede giderilebilecektir.

(5)Personelin yaptıkları işin kendilerini geliştirme fırsatı bulduklarını ve yaptıkları işin yeniliklere ve değişime açık olduklarını belirtmeleri, personel açısından bir kariyer fırsatı oluşturmaktadır. Bu fırsat, kurumsal işleyiş açısından kurumsallaşma sürecine olumlu katkı yapabilir.

KAYNAKLAR

ALPAY, Güven v.d. (2008), “Performance Implications of Institutionalization Process in Family-owned Businesses: Evidence from an Emerging Economy”, *Journal of World Business*, 43.

AYCAN, Zeynep ve Rabindra N. KANUNGO (2000), “Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri”, *Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, 1. Basım, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

AYDEMİR, Burhan, O. A. Seymen ve A. D. A. Taşçı (2004), “Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Süreci ve Sektörel Bir Uygulama”, *I. Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul.

COLBECK, Carol L. (2002), “Assesing Institutionalization of Curricular and Pedagogical Reforms”, *Research in Higher Education*, Vol.: 43, No: 4.

KARPUZOĞLU, Ebru (2001), *Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.

SOYSAL, Abdullah (2007), “Aile İşletmelerinde Yönetim Sorunları ve Kurumsallaşma Gerçeği”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 2, Cilt: 21.

EKLER**Ek 1: Grup İstatistikleri**

	CINS	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YAPIŞ	Bay	48	1,1667	,42941	,06198
	Bayan	22	1,3182	,64633	,13780
TAMYAP	Bay	48	1,7083	,84949	,12261
	Bayan	22	2,1818	,95799	,20424
YENİ	Bay	48	1,3958	,60983	,08802
	Bayan	22	1,4545	,67098	,14305
GELİŞME	Bay	48	1,3542	,56454	,08148
	Bayan	22	1,8182	,85280	,18182
KATI	Bay	48	1,3542	,60105	,08675
	Bayan	22	1,1818	,39477	,08417
İLET	Bay	48	1,1042	,30871	,04456
	Bayan	22	1,0909	,29424	,06273
ÖZ	Bay	48	1,5000	,77184	,11141
	Bayan	22	1,3636	,65795	,14028
KULLAN	Bay	48	1,2500	,48378	,06983
	Bayan	22	1,2727	,63109	,13455
YETKİ	Bay	48	1,3958	,57388	,08283
	Bayan	22	1,5000	,59761	,12741
BAŞKA	Bay	48	2,1042	,92804	,13395
	Bayan	22	2,2273	,68534	,14612
FİZİKİ	Bay	48	1,9167	,84635	,12216
	Bayan	22	1,7273	,88273	,18820
TEKNO	Bay	48	1,7292	,81839	,11813
	Bayan	22	1,6364	,84771	,18073
YETERİ	Bay	48	1,5417	,71335	,10296
	Bayan	22	1,6818	,83873	,17882
AMİR	Bay	48	1,2083	,45934	,06630
	Bayan	22	1,2273	,61193	,13046
UZMAN	Bay	48	2,5000	,68417	,09875
	Bayan	22	2,4545	,80043	,17065
DEĞİL	Bay	48	1,5208	,71428	,10310
	Bayan	22	1,5455	,67098	,14305
AKSATMA	Bay	48	1,6250	,67240	,09705
	Bayan	22	1,8182	,79501	,16950
MESLEK	Bay	48	2,1667	,83369	,12033
	Bayan	22	2,0909	,92113	,19639
GÖRÜŞ	Bay	48	2,0625	,80968	,11687
	Bayan	22	1,9545	,89853	,19157
RAHAT	Bay	48	2,1875	,91457	,13201
	Bayan	22	2,4091	,79637	,16979
TOPLANTI	Bay	48	1,4167	,76724	,11074
	Bayan	22	1,5909	,73414	,15652

Ek 2: Bağımsız Örnek Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
YAPIŞ	Equal variances assumed	5,343	,024	-	68	,249	-,1515	,13039	-,41169	,10866
	Equal variances not assumed			-	29,811	,324	-,1515	,15110	-,46018	,15715
TAMYAP	Equal variances assumed	2,174	,145	-	68	,041	-,4735	,22771	-,92787	-,01910
	Equal variances not assumed			-	36,732	,054	-,4735	,23822	-,95629	,00932
YENI	Equal variances assumed	,426	,516	-,362	68	,718	-,0587	,16204	-,38205	,26463
	Equal variances not assumed			-,350	37,509	,729	-,0587	,16797	-,39889	,28146
GELİŞME	Equal variances assumed	10,103	,002	-	68	,009	-,4640	,17173	-,80669	-,12134
	Equal variances not assumed			-	29,747	,027	-,4640	,19924	-,87107	-,05696
KAT1	Equal variances assumed	6,877	,011	1,227	68	,224	,1723	,14051	-,10803	,45272
	Equal variances not assumed			1,426	59,379	,159	,1723	,12087	-,06948	,41418
ILET	Equal variances assumed	,116	,734	-,169	68	,866	,0133	,07835	-,14309	,16960
	Equal variances not assumed			-,172	42,680	,864	,0133	,07695	-,14196	,16847
ÖZ	Equal variances assumed	2,027	,159	,717	68	,476	,1364	,19015	-,24307	,51580
	Equal variances not assumed			,761	47,417	,450	,1364	,17913	-,22392	,49665
KULLAN	Equal variances assumed	,484	,489	-,165	68	,869	-,0227	,13739	-,29689	,25143
	Equal variances not assumed			-,150	32,773	,882	-,0227	,15159	-,33122	,28576
YETKI	Equal variances assumed	,308	,581	-,696	68	,489	-,1042	,14967	-,40283	,19449
	Equal variances not assumed			-,685	39,361	,497	-,1042	,15197	-,41147	,20313
BAŞKA	Equal variances assumed	11,251	,001	-,556	68	,580	-,1231	,22153	-,56516	,31895
	Equal variances not assumed			-,621	54,067	,537	-,1231	,19822	-,52051	,27430
FIZIKI	Equal variances assumed	,431	,514	,858	68	,394	,1894	,22084	-,25129	,63007
	Equal variances not assumed			,844	39,306	,404	,1894	,22437	-,26433	,64311
TEKNO	Equal variances assumed	,063	,803	,436	68	,665	,0928	,21307	-,33237	,51797
	Equal variances not assumed			,430	39,549	,670	,0928	,21591	-,34373	,52933
YETERİ	Equal variances assumed	1,746	,191	-,722	68	,473	-,1402	,19420	-,52768	,24738
	Equal variances not assumed			-,679	35,490	,501	-,1402	,20634	-,55884	,27854
AMIR	Equal variances assumed	,337	,564	-,144	68	,886	-,0189	,13165	-,28165	,24377
	Equal variances not assumed			-,129	32,285	,898	-,0189	,14634	-,31693	,27905
UZMAN	Equal variances assumed	1,135	,291	,244	68	,808	,0455	,18591	-,32552	,41643
	Equal variances not assumed			,231	35,633	,819	,0455	,19717	-,35456	,44547
DEĞİL	Equal variances assumed	,182	,671	-,136	68	,892	-,0246	,18053	-,38487	,33563
	Equal variances not assumed			-,140	43,265	,890	-,0246	,17633	-,38017	,33093

AKSATM	Equal variances assumed	,684	,411	-	68	,296	-,1932	,18345	-,55925	,17288
A	Equal variances not assumed			1,053	35,331	,329	-,1932	,19532	-,58956	,20320
MESLEK	Equal variances assumed	,977	,326	,341	68	,734	,0758	,22184	-,36692	,51844
	Equal variances not assumed			,329	37,375	,744	,0758	,23032	-,39076	,54227
GÖRÜŞ	Equal variances assumed	1,064	,306	,500	68	,618	,1080	,21579	-,32264	,53855
	Equal variances not assumed			,481	37,236	,633	,1080	,22440	-,34663	,56254
RAHAT	Equal variances assumed	2,989	,088	-,978	68	,331	-,2216	,22651	-,67358	,23040
	Equal variances not assumed			-	46,474	,308	-,2216	,21507	-,65438	,21119
TOPLAN	Equal variances assumed	,036	,851	-,894	68	,375	-,1742	,19494	-,56325	,21476
T1	Equal variances not assumed			-,909	42,526	,369	-,1742	,19173	-,56104	,21255

Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi Yazım İlkeleri

Gönderilen yazılar, Microsoft Word 6.0 ve üstü programlarda, Times News Roman yazı karakterinde, 11 punto ve tek satır aralığı ile yazılmış olmalıdır. Paragraf girintileri 1 cm., kenar boşlukları 3'er cm. olmalıdır.

Dergide yayımlanacak yazılar, aşağıda verilen yazım kurallarına ve örneklere göre yazılmalıdır. Verilen örneklerin dışındaki durumlar için Amerikan Psikologlar Birliği tarafından yayımlanan "Publication Manual of American Psychological Association (5th Edition) 2001" adlı kitapta belirtilen ilkeler (APA stili) dikkate alınmalıdır (Örnekler için <http://www.nmu.edu/library/APASTYLE.HTM> web adresine başvurulabilir.).

Yazıların, her biri ayrı bir sayfada başlamak üzere, aşağıdaki bölümlerden oluşması gerekir:

1. Başlık Sayfası

Başlık sayfasında Türkçe ve İngilizce başlık, yazar ad(lar)ı, unvan(lar)ı, kurum ad(lar)ı, Türkçe ve İngilizce özet ve anahtar kelimeler yer almalıdır.

Başlık, en fazla 12 kelimedenden oluşmalı, 12 puntuyla, tamamı büyük ve koyu harflerle, satıra ortalanarak yazılmalıdır. Başlığın yazının içeriğini en iyi şekilde yansıtması gerekir. Başlıkta kısaltmalar kullanılmamalıdır.

Yazarların ad ve soyadları başlık satırının altında, ortalı biçimde, koyu (bold) karakterde olmalı. Adın ilk harfi büyük, diğer harfleri küçük; soyadın tamamı büyük harfle yazılmalıdır. Yazarların çalıştığı kurum, adlarının altına yazılmalıdır.

Türkçe ve İngilizce özet ve anahtar kelimeler, 10 punto ve italik harflerle, tek satır aralığıyla yazılmalıdır. Özet 150-200 kelime uzunluğunda olmalıdır. Özette çalışmanın kapsamı, amacı, yöntemi ve sonucu kısaca verilmelidir. Özeten sonra 3-5 anahtar kelime yazılmalıdır.

2. Türkçe Ana Metin

Uygulamalı (ampirik) çalışmalarda metin; sırasıyla *giriş*, *yöntem*, *bulgular*, *tartışma* bölümlerinden oluşmalıdır. Derleme (literatür taraması) türündeki çalışmalarda ise makalenin içeriğine göre daha farklı başlıklar tercih edilebilir.

- **Giriş** bölümünde, yapılan çalışma ile ilgili olarak güncel literatürdeki temel kavramlar, kuramsal gelişim ve yaklaşımlar ile araştırmadaki problem durumu, amaç, hipotezler, varsayımlar, sınırlılıklar vb. yer almalıdır. Bu bölüm yeni bir sayfadan başlatılmalıdır.
- **Yöntem** bölümünde, araştırmada kullanılan evren, örneklem, veri toplama araçları, veri çözümleme teknikleri, işlem aşamaları vb. açıklanmalıdır.
- **Bulgular** bölümünde, araştırma problemiyle / denemeleriyle ilgili olarak ulaşılan sonuçlar verilmelidir.
- **Tartışma** bölümünde, araştırma bulguları daha önceki araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak açıklanmalı, tartışılmalı, yorumlanmalı ve sonuç/sonuçlara bağlı olarak öneriler dile getirilmelidir.

Metindeki tablo, grafik ve şekillere sıra numarası verilmeli, isimleri üstte yazılmalıdır. Tablolarda dikey çizgi kullanılmamalı, sadece yatay çizgiler kullanılmalıdır.

3. Kaynakça

Kaynakça APA stiline uygun olarak düzenlenmelidir.

4. (Varsa) Ekler

Araştırmanın anlaşılır olmasında önemli bir işleve sahip olan ölçek, belge, resim vb. ek olarak verilebilir. Ekler Ek-1, Ek-2, şeklinde numaralandırılmalı ve metin içinde bu numaralarla atıf yapılmalıdır.

Metin içindeki başlıklar ve alt başlıklar şu şekilde düzenlenmelidir:

- Başlık: Tamamı büyük ve kalın harflerle, sayfaya ortalanmış biçimde.

Örnek: **1. GİRİŞ**

- Birinci Derecedeki Alt Başlık: Sadece ilk harfleri büyük ve tamamı kalın harflerle.

Örnek: **1.1. Çalışmanın Amacı**

- İkinci Derecedeki Alt Başlık: Sadece ilk harfleri büyük ve tamamı italik harflerle.

Örnek: *2.1.1. Türkçede Kişi Zamirleri*

Metin İçinde Atıf Yapma

- Metin içinde kaynaklara atıf yapılırken yazarın/yazarların soyad(lar)ı, ilgili yayının basım yılı ve sayfa numarası kullanılır. Yazarın soyadı ile eserin basım yılı arasına virgül (,) sonra iki nokta konularak sayfa numarası yazılır.
- **Örnek:** Okuduğunu anlamada sadece metin değil, okurun metinle ilgili ön bilgisi, kültürel birikimi, inançları, değer yargıları, beklentileri gibi birçok faktör etkilidir (Coşkun, 2007: 15).
- Atıf yapılan eserden bir bölüm aynen aktarıyorsa bu bölüm tırnak işareti (“ ”) kullanılarak gösterilmeli ve atıf yapılan eserin basım yılından sonra iki nokta (:) konularak alıntının yapıldığı sayfa numarası da yazılmalıdır. Yazarın adı cümlelerin bir parçası olarak söyleniyorsa yayın yılı ve sayfa numarası parantez içinde ismin hemen yanında yer almalıdır.

Örnek: Özbay’a (2005: 116-125) göre “*Yalın ve periyodik hareketten, yani belirli bir zaman içinde belirli bir düzenle tekrarlanan titreşimlerden oluşan ses izlenimine ton denir.*”

- Yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise ilk atıfta, yazar soyadları eserdeki sıraya göre verilir. Aynı esere daha sonra yapılacak atıflarda ise sadece ilk yazarın soyadı yazılır ve Türkçe yazılarda “ve diğer.”; İngilizce yazılarda “et al.” kısaltması kullanılır.

Örnek: 1936 yılında hazırlanan İlkokul Türkçe Programı’nda, okuma yazma öğretiminin basit kelimelerden başlayarak gerçekleştirilmesi kabul edilmiştir (Çelenk, Tertemiz ve Kalaycı, 2000).

5'ten fazla yazarlı eserlere ilk atıftan itibaren ilk yazarın soyadı ile birlikte, Türkçe yazılarda “ve diğer.”; İngilizce yazılarda “et al.” kısaltması kullanılır.

Örnek: Böylece anlatılan bilgiler çok daha kolay anlaşılır ve kalıcı hâle getirilir (Korkmaz ve diğer., 1995).

Aynı bilgi için birden fazla esere atıfta bulunuluyor ise kaynaklar cümle sonunda parantez içinde, aralarına noktalı virgül konularak, kronolojik sıralama ile verilmelidir.

Örnek: *Okul yöneticilerinin öğretmenlere oranla daha fazla strese maruz kaldıklarını belirten çalışmalar da vardır (Savery, 1993; Feitler, 1996).*

- Atıf yapılan eser bir kurum adına hazırlanmışsa ilk atıfta, kurumun açık adı, yanında kısaltması, basım yılı ve sayfa numarası verilir. Daha sonraki atıflarda kurumun açık adı değil sadece kısaltması kullanılır.

Örnek: (Türk Dil Kurumu, [TDK], 1997)
(TDK, 1997)

- Bir yazarın aynı yıla ait iki ayrı eserine atıf yapılıyorsa bu yayınların yıllarına bir harf eklenir.

Örnek: (Aydın, 1998a)
(Aydın, 1998b)

- Doğrudan ulaşılamayan bir yayına metin içinde atıf yapılırken bu kaynakla birlikte alıntının yapıldığı kaynak da aşağıdaki gibi belirtilmelidir.

Örnek: ... (Karahan, 1985'ten aktaran Gündüz, 1998)

Kaynakçanın Düzenlenmesi

Çalışmanın sonunda kullanılan tüm kaynaklar alfabetik sırayla aşağıdaki ilkelere uygun olarak verilmelidir.

• Tek yazarlı kitap

Bulut, Y. (2005). *GAP Bölgesinde Kentleşme*, (1. Baskı), Ankara, Nobel Yayınevi.

• Çok yazarlı kitap

Paksoy, H. M ve Paksoy, S. (2000), *Ekonomik Bütünleşmeler ve AB*, (1. Baskı), Şanlıurfa, Özdal Matbaacılık

• Editörlü kitap

Kırkkılıç, A. ve Akyol H. (Ed.). (2009). *İlköğretimde Türkçe Öğretimi*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

• Kurum yazarlı kitap

Türk Dil Kurumu (1998). *Türkçe Sözlük*. (8. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu.

• Çeviri kitap

Bloom, B. J. (1998). *İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme*. (Çev.: Durmuş Ali Özçelik). İstanbul: MEB Yayınevi.

• Süreli yayınlardaki makale

Ekşi, İ. H. (2009), Sektör Farklılıklarının Finansal Oranlar Üzerindeki Etkisi: İMKB İmalat Sanayi Firmalarında Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 115-126.

• **Editörlü kitapta bölüm**

Bulut, Y. ve Tanıyıcı, Ş. (2007).Türkiye’de Belediye Meclis Üyelerinin Temsil Ediciliği ve Kent Yönetimindeki Etkisi, (Ed: Hüseyin Özgür ve Muhammet Kösecik), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar II*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 354-374.

• **Basılmış sempozyum ve kongre bildirisi**

Coşkun, E. (2008). İlköğretim Öğrencilerinin Öyküleyici Anlatımlarında Metin Tutarlılığı. *XXI. Ulusal Dilbilim Kurultayı Bildirileri, 10-11 Mayıs 2007*, (Ed.: Aksan, Y. ve Aksan, M.) Mersin: Mersin Üniversitesi Yay., s. 251-260.

• **Gazete Yazısı**

Akyol, T. (2001, Aralık 24). Edebiyat Tartışması. *Milliyet*, s. 12.

• **Tez**

Gelen, İ. (2003). *Bilişsel Farkındalık Stratejilerinin Türkçe Dersine İlişkin Tutum, Okuduğunu Anlama ve Kalıcılığa Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

• **Elektronik dergilerdeki / veri tabanlarındaki makale**

Brewster, C., & Railsback, J. (2002). Fullday kindergarten: Exploring an option for extended learning. (ERIC Document Reproduction Service No. ED472733). (Erişim Tarihi: 18.09.2008)

Araçji, R. Y., & Lang, K. R. (2008). Avatar business value analysis: a method for the evaluation of business value creation in virtual commerce. **Journal of Electronic Commerce Research**, **9**, 207-218. <http://www.csulb.edu/journals/jecr/> (Erişim Tarihi: 15.09.2008)

• Basılmamış ders notları, yayımlanmamış bilimsel toplantı bildirileri kaynak olarak gösterilmez.

Web Adresi / Web: <http://www.kilis.edu.tr>

e-posta / e-mail: iibfdergi@kilis.edu.tr

İletişim Adresi / Adress: Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi Karataş Kampusu
79100 - KİLİS / TÜRKİYE

Telefon / Phone: + 90 348 814 26 66, Faks / Fax: + 90 348 813 93 24

T.C. KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ AKADEMİK
ARAŞTIRMALAR VE ÇALIŞMALAR DERGİSİ
MAKALE BAŞVURU FORMU

Makalenin Başlığı:
Yazarın Adı ve Soyadı: Unvanı: Kurumu (Fakülte/Bölüm/Birim) : Adresi: Telefon (İş): Telefon (Cep): Faks: E-mail:
Not: Makalenin birden fazla yazarı olması durumunda yukarıdaki bilgilerin her yazar için ayrıca verilmelidir. Değerlendirme sürecindeki yazışmaların hangi yazarla yapılacağı yazar adının yanına “Yazışmaları yürütecek yazar” ifadesi yazılarak belirtilmelidir.

Yukarıda başlığı belirtilen makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmadığını, halen başka bir derginin değerlendirme sürecinde olmadığını, yayımlanması halinde tüm haklarını Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi’ne devredeceğimi beyan ederim.

TARİH:

İMZA:

Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi Yazım İlkeleri

Gönderilen yazılar, Microsoft Word 6.0 ve üstü programlarda, Times News Roman yazı karakterinde, 11 punto ve tek satır aralığı ile yazılmış olmalıdır. Paragraf girintileri 1 cm., kenar boşlukları 3'er cm. olmalıdır.

Dergide yayımlanacak yazılar, aşağıda verilen yazım kurallarına ve örneklere göre yazılmalıdır. Verilen örneklerin dışındaki durumlar için Amerikan Psikologlar Birliği tarafından yayımlanan "Publication Manual of American Psychological Association (5th Edition) 2001" adlı kitapta belirtilen ilkeler (APA stili) dikkate alınmalıdır (Örnekler için <http://www.nmu.edu/library/APASTYLE.HTM> web adresine başvurulabilir.).

Yazıların, her biri ayrı bir sayfada başlamak üzere, aşağıdaki bölümlerden oluşması gerekir:

1. Başlık Sayfası

Başlık sayfasında Türkçe ve İngilizce başlık, yazar ad(lar)ı, unvan(lar)ı, kurum ad(lar)ı, Türkçe ve İngilizce özet ve anahtar kelimeler yer almalıdır.

Başlık, en fazla 12 kelimedenden oluşmalı, 12 puntoyla, tamamı büyük ve koyu harflerle, satıra ortalanarak yazılmalıdır. Başlığın yazının içeriğini en iyi şekilde yansıtmaya çalışmalıdır. Başlıkta kısaltmalar kullanılmamalıdır.

Yazarların ad ve soyadları başlık satırının altında, ortalı biçimde, koyu (bold) karakterde olmalı. Adın ilk harfi büyük, diğer harfleri küçük; soyadın tamamı büyük harfle yazılmalıdır. Yazarların çalıştığı kurum, adlarının altına yazılmalıdır.

Türkçe ve İngilizce özet ve anahtar kelimeler, 10 punto ve italik harflerle, tek satır aralığıyla yazılmalıdır. Özet 150-200 kelime uzunluğunda olmalıdır. Özetle çalışmanın kapsamı, amacı, yöntemi ve sonucu kısaca verilmelidir. Özetten sonra 3-5 anahtar kelime yazılmalıdır.

2. Türkçe Ana Metin

Uygulamalı (ampirik) çalışmalarda metin; sırasıyla *giriş*, *yöntem*, *bulgular*, *tartışma* bölümlerinden oluşmalıdır. Derleme (literatür taraması) türündeki çalışmalarda ise makalenin içeriğine göre daha farklı başlıklar tercih edilebilir.

- **Giriş** bölümünde, yapılan çalışma ile ilgili olarak güncel literatürdeki temel kavramlar, kuramsal gelişim ve yaklaşımlar ile çalışmadaki problem durumu, amaç, hipotezler, varsayımlar, sınırlılıklar vb. yer almalıdır. Bu bölüm yeni bir sayfadan başlatılmalıdır.
- **Yöntem** bölümünde, çalışmada kullanılan evren, örneklem, veri toplama araçları, veri çözümleme teknikleri, işlem aşamaları vb. açıklanmalıdır.
- **Bulgular** bölümünde, araştırma problemiyle / denemeleriyle ilgili olarak ulaşılan sonuçlar verilmelidir.
- **Tartışma** bölümünde, araştırma bulguları daha önceki araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak açıklanmalı, tartışılmalı, yorumlanmalı ve sonuç/sonuçlara bağlı olarak öneriler dile getirilmelidir.

Metindeki tablo, grafik ve şekillere sıra numarası verilmeli, isimleri üstte yazılmalıdır. Tablolarda dikey çizgi kullanılmamalı, sadece yatay çizgiler kullanılmalıdır.

3. Kaynakça

Kaynakça APA stiline uygun olarak düzenlenmelidir.

4. (Varsa) Ekler

Araştırmanın anlaşılır olmasında önemli bir işleve sahip olan ölçek, belge, resim vb. ek olarak verilebilir. Ekler Ek-1, Ek-2, şeklinde numaralandırılmalı ve metin içinde bu numaralarla atıf yapılmalıdır.

Metin içindeki başlıklar ve alt başlıklar şu şekilde düzenlenmelidir:

- Başlık: Tamamı büyük ve kalın harflerle, sayfaya ortalanmış biçimde.

Örnek: **1. GİRİŞ**

- Birinci Derecedeki Alt Başlık: Sadece ilk harfleri büyük ve tamamı kalın harflerle.

Örnek: **1.1. Çalışmanın Amacı**

- İkinci Derecedeki Alt Başlık: Sadece ilk harfleri büyük ve tamamı italik harflerle.

Örnek: *2.1.1. Türkçede Kişi Zamirleri*

Metin İçinde Atıf Yapma

- Metin içinde kaynaklara atıf yapılırken yazarın/yazarların soyad(lar)ı, ilgili yayının basım yılı ve sayfa numarası kullanılır. Yazarın soyadı ile eserin basım yılı arasına virgül (,) sonra iki nokta konularak sayfa numarası yazılır.

- **Örnek:** Okuduğunu anlamada sadece metin değil, okurun metinle ilgili ön bilgisi, kültürel birikimi, inançları, değer yargıları, beklentileri gibi birçok faktör etkilidir (Coşkun, 2007: 15).

- Atıf yapılan eserden bir bölüm aynen aktarılıyorsa bu bölüm tırnak işareti (“ ”) kullanılarak gösterilmeli ve atıf yapılan eserin basım yılından sonra iki nokta (:) konularak alıntının yapıldığı sayfa numarası da yazılmalıdır. Yazarın adı cümlenin bir parçası olarak söyleniyorsa yayın yılı ve sayfa numarası parantez içinde ismin hemen yanında yer almalıdır.

Örnek: Özbay’a (2005: 116-125) göre “*Yalın ve periyodik hareketten, yani belirli bir zaman içinde belirli bir düzenle tekrarlanan titreşimlerden oluşan ses izlenimine ton denir.*”

- Yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise ilk atıfta, yazar soyadları eserdeki sıraya göre verilir. Aynı esere daha sonra yapılacak atıflarda ise sadece ilk yazarın soyadı yazılır ve Türkçe yazılarda “ve diğer.”; İngilizce yazılarda “et al.” kısaltması kullanılır.

Örnek: 1936 yılında hazırlanan İlkokul Türkçe Programı’nda, okuma yazma öğretiminin basit kelimelerden başlayarak gerçekleştirilmesi kabul edilmiştir (Çelenk, Tertemiz ve Kalaycı, 2000).

5’ten fazla yazarlı eserlere ilk atıftan itibaren ilk yazarın soyadı ile birlikte, Türkçe yazılarda “ve diğer.”; İngilizce yazılarda “et al.” kısaltması kullanılır.

Örnek: Böylece anlatılan bilgiler çok daha kolay anlaşılır ve kalıcı hâle getirilir (Korkmaz ve diğer., 1995).

Aynı bilgi için birden fazla esere atıfta bulunuluyor ise kaynaklar cümle sonunda parantez içinde, aralarına noktalı virgül konularak, kronolojik sıralama ile verilmelidir.

Örnek: *Okul yöneticilerinin öğretmenlere oranla daha fazla strese maruz kaldıklarını belirten çalışmalar da vardır (Savery, 1993; Feitler, 1996).*

- Atıf yapılan eser bir kurum adına hazırlanmışsa ilk atıfta, kurumun açık adı, yanında kısaltması, basım yılı ve sayfa numarası verilir. Daha sonraki atıflarda kurumun açık adı değil sadece kısaltması kullanılır.

Örnek: (Türk Dil Kurumu, [TDK], 1997)

(TDK, 1997)

- Bir yazarın aynı yıla ait iki ayrı eserine atıf yapılıyorsa bu yayınların yıllarına bir harf eklenir.

Örnek: (Aydın, 1998a)

(Aydın, 1998b)

- Doğrudan ulaşılamayan bir yayına metin içinde atıf yapılırken bu kaynakla birlikte alıntının yapıldığı kaynak da aşağıdaki gibi belirtilmelidir.

Örnek: ... (Karahan, 1985’ten aktaran Gündüz, 1998)

Kaynakçanın Düzenlenmesi

Çalışmanın sonunda kullanılan tüm kaynaklar alfabetik sırayla aşağıdaki ilkelere uygun olarak verilmelidir.

- **Tek yazarlı kitap**

Bulut, Y. (2005). *GAP Bölgesinde Kentleşme*, (1. Baskı), Ankara, Nobel Yayınevi.

- **Çok yazarlı kitap**

Paksoy, H. M ve Paksoy, S. (2000), *Ekonomik Bütünleşmeler ve AB*, (1. Baskı), Şanlıurfa, Özdal Matbaacılık

- **Editörlü kitap**

Kırkkılıç, A. ve Akyol H. (Ed.). (2009). *İlköğretimde Türkçe Öğretimi*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- **Kurum yazarlı kitap**

Türk Dil Kurumu (1998). *Türkçe Sözlük*. (8. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu.

- **Çeviri kitap**

Bloom, B. J. (1998). *İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme*. (Çev.: Durmuş Ali Özçelik). İstanbul: MEB Yayınevi.

- **Sürelî yayınlardaki makale**

Ekşi, İ. H. (2009), Sektör Farklılıklarının Finansal Oranlar Üzerindeki Etkisi: İMKB İmalat Sanayi Firmalarında Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 115-126.

- **Editörlü kitapta bölüm**

Bulut, Y. ve Tanyıcı, Ş. (2007). Türkiye’de Belediye Meclis Üyelerinin Temsil Ediciliği ve Kent Yönetimindeki Etkisi, (Ed: Hüseyin Özgür ve Muhammet Kösecik), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar II*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 354-374.

- **Basılmış sempozyum ve kongre bildirisi**

Coşkun, E. (2008). İlköğretim Öğrencilerinin Öyküleyici Anlatımlarında Metin Tutarlılığı. *XXI. Ulusal Dilbilim Kurultayı Bildirileri, 10-11 Mayıs 2007*, (Ed.: Aksan, Y. ve Aksan, M.) Mersin: Mersin Üniversitesi Yay., s. 251-260.

- **Gazete Yazısı**

Akyol, T. (2001, Aralık 24). Edebiyat Tartışması. *Milliyet*, s. 12.

- **Tez**

Gelen, İ. (2003). *Bilişsel Farkındalık Stratejilerinin Türkçe Dersine İlişkin Tutum, Okuduğunu Anlama ve Kalıcılığa Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- **Elektronik dergilerdeki / veri tabanlarındaki makale**

Brewster, C., & Railsback, J. (2002). Fullday kindergarten: Exploring an option for extended learning. (ERIC Document Reproduction Service No. ED472733). (Erişim Tarihi: 18.09.2008)

Arajji, R. Y., & Lang, K. R. (2008). Avatar business value analysis: a method for the evaluation of business value creation in virtual commerce. *Journal of Electronic Commerce Research*, 9, 207-218. <http://www.csulb.edu/journals/jecr/> (Erişim Tarihi: 15.09.2008)

- Basılmamış ders notları, yayımlanmamış bilimsel toplantı bildirileri kaynak olarak gösterilmez.

T.C. KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ AKADEMİK
ARAŞTIRMALAR VE ÇALIŞMALAR DERGİSİ
MAKALE BAŞVURU FORMU

Makalenin Başlığı:

Yazarın Adı ve Soyadı:

Unvanı:

Kurumu (Fakülte/Bölüm/Birim) :

Adresi:

Telefon (İş):

Telefon (Cep):

Faks:

E-mail:

Not: Makalenin birden fazla yazarı olması durumunda yukarıdaki bilgilerin her yazar için ayrıca verilmelidir. Değerlendirme sürecindeki yazışmaların hangi yazarla yapılacağı yazar adının yanına “Yazışmaları yürütecek yazar” ifadesi yazılarak belirtilmelidir.

Yukarıda başlığı belirtilen makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmadığını, halen başka bir derginin değerlendirme sürecinde olmadığını, yayımlanması halinde tüm haklarını Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi'ne devredeceğimi beyan ederim.

TARİH:

İMZA:

İÇİNDEKİLER

Türkiye’de İşlem Gören Hisse Senedi Ağırlıklı Yatırım Fonlarının Performans Karşılaştırması The Performance Comparison of Weighted Stock Mutual Funds Trading in Turkey

Prof.Dr.Turhan KORKMAZ & Öğr.Gör.Hasan UYGURTÜRK

Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama Effects of Information Technology Job stress: An Application in the Turkish Banking Sector

Prof.Dr.Mehmet Şerif ŞİMŞEK & Dr.Faruk KALAY & Öğr.Gör.Abdullah OĞRAK

Türkiye’de Harf Devriminin Muhasebe Eğitimi ve Muhasebe Uygulamalarına Etkisi The Effect of Letter Reform on Accounting Education and Applications in Turkey

Prof.Dr.Ümit GÜCENME GENÇOĞLU

Pazarlamada Halkla İlişkilerinin Önemi ve Rolü: Kobiler Üzerine Bir Araştırma The Importance And The Role Of Marketing Public Relations: A Research On Smes

Araş. Gör. Dr. Caner DİNCER

Koçluk Yaklaşımının Yönetici ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma A Research on Effects of Coaching Approach on Managers and Workers

Yrd.Doç.Dr.Esin BARUTÇU & Özlem ÖZBAY

Determining Factors of Trade Flows In Blacksea Economic Cooperation (Bsec) Region:A Panel Gravity Model Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİ) Bölgesinde Ticaret Akımlarını Belirleyen Faktörler: Panel Çekim Modeli

Yrd.Doç.Dr.Kadir KARAGÖZ & Yrd. Doç. Dr. Murat KARAGÖZ

Weapons of Mass Destruction As Tool of International Politics Uluslar arası Siyasette Bir araç Olarak Kitle İmha Silahları

Yrd.Doç.Dr.Deniz TANSİ

Teknolojik Gelişme, İmkb Ve Nasdaq’da İşlem Gören Teknoloji Şirketlerinin Finansal Analizi Technological Development, Financial Analysis of Technology Firms in Iso and Nasdaq Index

Yrd. Doç. Dr. İlhan EGE & Arş. Gör. Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU

Yeni Kurulan Üniversitelerde Kurumsallaşma Süreci: Kilis 7 Aralık Üniversitesi’nde Bir Araştırma Institutionalization Process in New Established Universities: A Research on Kilis 7 Aralık University

Doç. Dr. H. Mustafa PAKSOY & Yrd. Doç. Dr. Abdullah SOYSAL & Arş. Gör. Mehmet ÖZÇALICI