

Yıl: 2017 Cilt:2 Sayı:4

Year: 2017 Vol:2 No:4

**İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL
ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

Journal of Economics Business and Political Researches



Uluslararası Online Dergi / International e-Journal

e-ISSN: 2564-7466



İKTİSAD

JEBUPOR

İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ
JOURNAL OF ECONOMICS BUSINESS AND POLITICAL RESEARCHES

Cilt: 2 • Sayı: 4 • Eylül-Ekim 2017
Vol: 2 • No: 4 • September-October 2017

e-ISSN: 2564-7466

<http://dergipark.gov.tr/iktisad>
www.iktisaddergisi.com

E-Posta: iktisaddergisi@gmail.com

İKTİSAD, uluslararası hakemli, açık erişimli bilimsel bir dergidir.

İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMICS BUSINESS AND POLITICAL RESEARCHES

Kurucu (Founder)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Baş Editör (Editor-in-Chief)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Editörler (Editors)

Prof. Dr. Sadettin PAKSOY

Dr. Kazım SARIÇOBAN

Arş. Gör. Elif KAYA

Arş. Gör. Özcan ÖZKAN

Yayın Kurulu (Editorial Board)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY (Başkan)

Prof. Dr. Sadettin PAKSOY

Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZÇALICI

Dr. Kazım SARIÇOBAN

Danışma Kurulu (Advisory Board)

Prof. Dr. Adnan ÇELİK (Selçuk Üniversitesi)

Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Sefer ŞENER (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Halil TUNALI (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa AKAL (Sakarya Üniversitesi)

Prof. Dr. Cem TANOVA (Doğu Akdeniz Üniversitesi)

Prof. Dr. Ramazan ERDEM (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin ERDOĞAN (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Prof. Ľubica BAJZÍKOVÁ (Univerzita Komenského v Bratislave)

Sekretery (Secretaries)

Arş. Gör. Orhan BALIKÇI

Arş. Gör. Gümrah Can BAŞDAĞ

H. Beyza PAKSOY

Adres (Address)

Kilis 7 Aralık Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

79100 Kilis / TÜRKİYE

E-Mail: iktisaddergisi@gmail.com

Web: dergipark.gov.tr/iktisad

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK (Harran Üniversitesi)	Doç. Dr. Ramazan AKBULUT (Harran Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdullah SOYSAL (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)	Doç. Dr. Uğur ADIGÜZEL (Cumhuriyet Üniversitesi)
Prof. Dr. Adnan ÇELİK (Selçuk Üniversitesi)	Doç. Dr. Yücel AYRIÇAY (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN (Pamukkale Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Abdunnur YILDIZ (Fırat Üniversitesi)
Prof. Dr. Cem TANOVA (Doğu Akdeniz Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Arzu SEÇER (Çukurova Üniversitesi)
Prof. Dr. Cumabek CAİLOV (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK (Harran Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Bengü HIRLAK (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Fuat SEKMEN (Sakarya Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Engin DÜCAN (Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)
Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Erhan KILINÇ (Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Hakan SARITAŞ (Pamukkale Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Erkan ALSU (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Halil ALTINTAŞ (Erciyes Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Fatih KAPLAN (Mersin Üniversitesi)
Prof. Dr. Himmet KARADAL (Aksaray Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Hasan TÜRKAL (Harran Üniversitesi)
Prof. Dr. Hüseyin AKTAŞ (Celal Bayar Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Hüseyin KOÇARSLAN (Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. İlcut Elif KANDİL GÖKER (Kırıkkale Üniversitesi)
Prof. Dr. İsmet BOZ (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. İnci Oya COŞKUN (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Kamalbek KARIMŞAKOV (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)
Prof. Ľubica BAJZÍKOVÁ (Univerzita Komenského v Bratislave, Slovakia)	Yrd. Doç. Dr. M. Göksel AKPINAR (Akdeniz Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Mahmut İNAN (Harran Üniversitesi)
Prof. Dr. Mikail EROL (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZÇALICI (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Murat DEMİR (Harran Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Mehmet Reşit SEVİNÇ (Harran Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AKAL (Sakarya Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Murat KARAHAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa MIYNAT (Celal Bayar Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYHAN (Pamukkale Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Mustafa Hakkı AYDOĞDU (Harran Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Nurhodja AKBULAEV (Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi)
Prof. Dr. Osman ÇEVİK (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Ömer LİMANLI (Artvin Çoruh Üniversitesi)
Prof. Dr. Ramazan ERDEM (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Sabiha ANNAÇ GÖV (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Sadettin PAKSOY (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Seyil NAJIMUDINOVA (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin ERDOĞAN (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Sezen BOZYİĞİT (Mersin Üniversitesi)
Prof. Dr. Sıtkı İLKAY (Erciyes Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Utku ONGUN (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)
Prof. Dr. Sefer ŞENER (İstanbul Üniversitesi)	Dr. Ahmad Ismail Al MAANI (Philadelphia University, Jordan)
Prof. Dr. Tarik ZAIMOVIC (University of Sarajevo)	Dr. Ahcene TIAR (Université 20 août 1955 Skikda, Algeria)
Doç. Dr. Asılcan KEŞİKBAEV (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)	Dr. Amar CHALABI (Université 20 août 1955 Skikda, Algeria)
Doç. Dr. Ahmad AL MAANİ (Philadelphia University Jordan)	Dr. Bahadır UYSAL (Kırıkkale Üniversitesi)
Doç. Dr. Ayfer GEDİKLİ (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)	Dr. Dastan ASEİNOV (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)
Doç. Dr. Birol ERKAN (Uşak Üniversitesi)	Dr. Eldin MEHIC (University of Sarajevo, Bosna Hersek)
Doç. Dr. Fariz AAHMADOV (Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi)	Dr. Fatih BUDAK (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Doç. Dr. Halil TUNALI (İstanbul Üniversitesi)	Dr. Kazım SARIÇOBAN (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Doç. Dr. İbrahim Halil EKŞİ (Gaziantep Üniversitesi)	Dr. Layachi ZERZAR (Université 20 août 1955 Skikda, Algeria)
Doç. Dr. Mahmut KARGİN (Celal Bayar Üniversitesi)	Dr. Muratali ABDILDAEV (Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi)
Doç. Dr. Mahmut YARDIMCIOĞLU (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)	Dr. Mustafa KIRCA (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Mehmet CİHANGİR (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)	Dr. Nouredine MEZIANI (Université 20 août 1955 Skikda, Algeria)
Doç. Dr. Müge KANTAR DAVRAN (Çukurova Üniversitesi)	Dr. Oqtay QULİYEV (Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi)
Doç. Dr. Niyazi KURNAZ (Dumlupınar Üniversitesi)	Dr. Ömer Faruk RENÇBER (Çukurova Üniversitesi)

İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi yılda üç kez Ocak-Şubat, Mayıs-Haziran ve Eylül-Ekim aylarında yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeksizin kısmen ya da tamamen iktibas edilemez.

Bu dergide yayınlanan çalışmaların bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir.

Dergimize gönderilen çalışmalar, alanında uzman iki ayrı hakem tarafından incelendikten sonra uygun görülenler yayınlanmaktadır.

Yazım kurallarına ilişkin bilgilere dergimizin web adresinde yer verilmiştir.

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

Journal of Economics Business and Political Researches is an international peer-reviewed journal which is published three times a year in January-February, May-June and September-October. The articles cannot be cited partly or entirely without showing resources.

The responsibility about scientific and grammatical issues is belong to authors.

The papers sent to the journal are reviewed by two referees and after their approval, they will be sent to edit before being published.

Writing & Publishing Policies can be found in the journal's website.

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

Makaleler / Articles

Yatırım Amaçlı Gayrimenkullerin Değerlemede Gerçeğe Uygun Değer Tespiti ve Türkiye’deki Uygulamaların Değerlendirilmesi

Fair Value Determination in Valuation of Investment Properties and Evaluation of The Implementations in Turkey

Neslihan ÇETİNKAYA

69-83

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi

Acquisition and Loss of Trade Union Membership in Terms of Union and Collective Labour Law

Ahmet TERZİOĞLU

84-96

Azerbaycan Bankacılık Sektörünün Camels Analizi: Yabancı Sermayeli 10 Banka

Camels Analysis of Azerbaijan Banking Sector: 10 Banks with Foreign Capital

Turan AHMEDOV & Elsever MEMMEDOV

97-109

Investigation of Interaction of The Job Market Accounting Education: Kahramanmaraş Case

İş Piyasası Muhasebe Eğitimi Etkileşiminin İncelenmesi: Kahramanmaraş Örneği

Mahmut YARDIMCIOĞLU & Yahya GÜNAY

110-133

Yaş Faktörünün İzmir İli Kamu Üniversitelerinde Görev Yapan Beş Kadın Yöneticinin İşlemci (Transactional) ve Dönüşümcü (Transformational) Liderlik Eğilimlerinde Yarattığı Farklar

Differences Created by The Age Factor in Transactional and Transformational Leadership Tendencies of Five Female Managers Employed in Public Universities in Izmir Province

Onur KAZANCI

134-147

YATIRIM AMAÇLI GAYRİMENKULLERİN DEĞERLEMESİNDE GERÇEĞE UYGUN DEĞER TESPİTİ VE TÜRKİYE'DEKİ UYGULAMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

FAIR VALUE DETERMINATION IN VALUATION OF INVESTMENT PROPERTIES AND EVALUATION OF THE IMPLEMENTATIONS IN TURKEY

Dr. Neslihan ÇETİNKAYA

ORCID: 0000-0003-3589-5636

Başkent Üniversitesi, TBF
Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü
neslihan.cetinkaya@gmail.com

Öz

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de faaliyet gösteren ve kamuya açıklama yapma yükümlülüğü olan gayrimenkul yatırım ortaklıklarının finansal tablolarının en önemli kalemi olan yatırım amaçlı gayrimenkulleri değerlemede hangi değerlendirme yöntemini kullandığını tespit ederek, bu değerlendirme yönteminin ilgili kuruluşların finansal tablolarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu amaç kapsamında Türkiye'de faaliyet gösteren gayrimenkul yatırım ortaklığı firmalarının 2009-2016 yıllarında bağımsız denetimden geçmiş finansal tablolarında yer alan "Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller" kalemi, ilgili kalemin değerlemesinde kullanılan yöntem, varsa değerlendirme yöntemindeki değişikliğin önceki dönemlere etkisi, gerçeğe uygun değer yöntemi ile ortaya çıkan dönemler arasındaki değerlendirme farklarının gelir tablosuna etkisi incelenmiştir. Türkiye'de gayrimenkul yatırım ortaklıklarının gerçeğe uygun değer ile yatırım amaçlı gayrimenkullerini değerlemelerinin finansal tablolarına olan olumlu etkisinin farkında olduğu ve özellikle 2014 yılı sonrasında bu yöntemi tercih ettiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gerçeğe Uygun Değer, Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller, Denetim, Finansal Tablolar.

Jel Kodları: M40, M41, M42.

Abstract

The purpose of this study is to determine which valuation method is used in the investment property which is the most important item of the financial statements of real estate investment trusts operating in Turkey and which is obliged to announce to the public and how this valuation method affects the financial statements of the related institutions. For this purpose, "Investment Property", which is included in the financial statements of the real estate investment companies operating in Turkey in 2009-2016 were examined for the method used in the valuation of the fair value, effect of the change in valuation method to the financial statements, if any, the effect of valuation differences between the periods on the income statements. It is understood that real estate investment trusts in Turkey are aware of the positive effect of appraisal of fair value and investment property on their financial statements and prefer this method after 2014 in particular.

Keywords: Fair Value, Investment Properties, Audit, Financial Statements.

Jel Codes: M40, M41, M42.

1. GİRİŞ

Uluslararası Finansal Raporlama Standartları, karşılaştırılabilir, güvenilir ve gerçeğe uygun finansal tablolar sunulması için finansal raporlamaya yeni düzenlemeler ve alışkanlıklar getirmektedir. Bu düzenlemelerden en önemlisi belki de gerçeğe uygun değer yaklaşımı olarak kabul edilebilir. Özellikle yerel muhasebe standartlarında tarihi maliyetin dışına çıkmadan hazırlanan finansal tablolar göz önünde bulundurulduğunda varlıkların ve borçların gerçeğe uygun değerleri ile finansal tablolara yansıtılması büyük bir gelişme olarak kabul edilmelidir.

Gerçeğe uygun değer, her ne kadar finansal tablolarda görülmesi en çok arzu edilen değer olarak karşımıza çıksa da doğru bir biçimde tespit edilmesi de bir o kadar zordur. Bir varlığın gerçeğe uygun değerinin varlığa sahip olan işletmeden bağımsız ve piyasaya bağlı bir ölçme yöntemi olması ve aynı zamanda tahminlere dayalı olarak hesaplanması nedeniyle her durumda güvenilir olması da beklenmemektedir.

Gayrimenkul kelimesinin sözlük anlamı ‘taşınmaz’dır ve taşınmazlar arsa, arazi ve binaları kapsamaktadır. Muhasebe açısından gayrimenkuller farklı kullanım amaçlarına göre farklı uygulama esaslarına tabi olmaktadır. Bir taşınmaz stok, maddi duran varlık, satış amaçlı elde tutulan duran varlık, yatırım amaçlı gayrimenkul olarak sınıflandırılabilir (Öztürk, 2009:96).

Uluslararası finansal raporlama standartları, finansal tablolarda yer alan önemli kalemlerden olan yatırım amaçlı gayrimenkuller kaleminin ilk muhasebeleştirilmeden sonraki ölçümünde işletmelere gerçeğe uygun değer ve maliyet yöntemleri arasında seçme özgürlüğü sunmaktadır. Özellikle faaliyet konusu yatırım yaparak kira geliri veya değer artış kazancı elde etmek olan işletmelerde bu muhasebe politikası seçimi özellikle önem taşımaktadır.

Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller işletmenin sahip olduğu diğer varlıklardan bağımsız olarak nakit yaratma gücüne sahiptir ve bu özellik yatırım amaçlı gayrimenkullerin en önemli özelliği olarak adlandırılabilir (Erer ve Hazır, 2014:27).

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de faaliyet gösteren ve kamuya açıklama yapma yükümlülüğü olan gayrimenkul yatırım ortaklıklarının finansal tablolarının en önemli kalemi olan yatırım amaçlı gayrimenkulleri değerlemede hangi değerlendirme yöntemini kullandığını tespit ederek, bu değerlendirme yönteminin ilgili kuruluşların finansal tablolarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Diğer taraftan seçilen değerlendirme yönteminin uygulanmasında tercih edilen uygulamalar ve bu uygulamaların standartlar açısından uygunluğu göz önünde bulundurulmuştur.

Yapılan incelemeler, araştırmaya konu olan işletmelerin Kamuyu Aydınlatma Platformunda bulunan finansal tabloları üzerinden olduğu için, söz konusu platformda yer almayan dönemlere ilişkin finansal tablolar incelemeye dahil edilmemiştir.

Araştırma konusu yalnızca yatırım amaçlı gayrimenkuller olduğu için, yatırım amaçlı gayrimenkuller ve bu kalemdeki değişimlerden etkilenen hesaplar dışındaki hesaplar inceleme dışı bırakılmış, gerçeğe uygun değer yöntemi kullanılarak değerlendirilen başka kalemler varsa dahi bu çalışmanın kapsamına dâhil edilmemiştir.

Literatürde yatırım amaçlı gayrimenkullerin muhasebeleştirilmesi ve finansal tablolara yansıtılmasına ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazılarında yatırım amaçlı gayrimenkullerin TMS 40 Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller standardına uygun olarak nasıl muhasebeleştirileceği ve ilk muhasebeleştirme sonrasında nasıl ölçüleceği incelenmiştir (Yılmaz: 2013, Gökçöz: 2015, Erer ve Hazır: 2014, Gönen ve Gürel:2016). Bunun yanı sıra bazı çalışmalar TMS 40 Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller standardı ile birlikte finansal tablo sunumlarında ve yerel muhasebe işlemlerinde oluşan değişiklikleri incelemiştir (Öztürk: 2009, Çil Koçyiğit: 2013). Bu çalışmada ise daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak yatırım amaçlı gayrimenkullerin yalnızca muhasebeleştirilmesi ve ölçülmesi değil, gerçeğe uygun değer ile yapılan değerlemelerin finansal

tablolar üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi ve değerlendirme yöntemi olarak gayrimenkul yatırım ortaklıkları tarafından gerçeğe uygun değer yönteminin işletme performansına doğrudan etkileri olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

2. GERÇEĞE UYGUN DEĞER

Gerçeğe uygun değer kavramı muhasebe standartları arasında uzun süredir kullanılıyor olmakla beraber Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu tarafından yayınlanan TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değer Ölçümü standardı ile birlikte finansal tabloların hazırlanma sürecinde aktif olarak yer almaya başlamıştır. Uluslararası finansal raporlama standartları ile birlikte finansal tabloların hazırlanmasında gerçeğe uygun değer yaklaşımı kullanılmakta ve uygulanmaktadır. Standartlar, gerçeğe uygun değer yaklaşımını benimsemeye teşvik edici olmakla birlikte finansal tablolarda yer alan tüm kalemlerin bu yaklaşımla değerlendirilmesini zorunlu tutmamaktadır.

TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değer Ölçümü, 30.12.2012 tarihli ve 28513 sayılı resmî gazetede yayınlanmış ve 31.12.2012 tarihinden sonra başlayan hesap dönemlerinde uygulanmaya başlanmıştır. Bu standart yayınlanmadan önce gerçeğe uygun değer ölçümüne ilişkin ayrı bir standart olmamakla beraber diğer standartlarda yer alan “ölçme” başlığının altında gerçeğe uygun değer tanımına yer verilmekteydi.

TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değer Ölçümü standardında gerçeğe uygun değer “piyasa katılımcıları arasında ölçüm tarihinde olağan bir işlemde, bir varlığın satışından elde edilecek veya bir borcun devrinde ödenecek fiyat” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere bir varlığın veya borcun gerçeğe uygun değerinin tespit edilmesinde bir piyasa ortamı öngörülmektedir. TFRS 13, 2. maddede gerçeğe uygun değer ölçümü aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

“Gerçeğe uygun değer işletmeye özgü bir ölçüm olmayıp, piyasa bazlı bir ölçümdür. Bazı varlıklar ve borçlar için gözlemlenebilir piyasa işlemleri veya bilgileri mevcut olabilir. Bununla birlikte diğer varlıklar ve borçlar için bu tür işlemler veya bilgiler mevcut olmayabilir. Ancak gerçeğe uygun değer ölçümünün amacı her iki durumda da aynı olup, bu amaç mevcut piyasa koşullarında, piyasa katılımcıları arasında bir varlığın satışına veya bir borcun devrine yönelik olarak ölçüm tarihinde olağan bir işlemdeki fiyatın tahmin edilmesidir.”

Bu tanımdan da anlaşılacağı ve standartta açıkça belirtilmiş olduğu üzere gerçeğe uygun değer ölçümü, bir tahmin içermektedir. Bir varlığın satışı veya borcun devri söz konusu olduğunda ölçüm tarihinde, gerçekleşmesi muhtemel fiyat tespit edilmek istenmektedir. Alım ve satım sırasında oluşacak fiyat, ancak ve ancak işlem gerçekleştiği anda tam olarak bilinebileceği için, gerçeğe uygun değer ölçülmesinde işlem gerçekleşmiş olsa idi fiyatın ne olacağı tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Bu nedendir ki tanımda bir karşı tarafın varlığının gerekliliği vurgulanmaktadır.

Varlık veya borcun ilk muhasebeleştirilmesinde gerçeğe uygun değer, varlığın veya borcun işletmeye giriş fiyatı (işlem fiyatı) olarak kabul edilir. Bazı istisnai durumlar dışında bu fiyat doğru kabul edilebilir. Bu istisnai durumlar standartta örneklendirilmiş olup, ilişkili taraf işlemleri ve bazı diğer etkilerin varlığı halinde işlem fiyatının gerçeğe uygun değer olmama ihtimalinin olduğu da belirtilmiştir. Başka bir deyişle, işlem gerçekleşmemekle beraber gerçeğe uygun değer ölçümünde herhangi bir alım satım veya el değiştirme söz konusu olmamasına rağmen bu işlemin gerçekleştiği varsayımıyla hareket edilir. Bu varsayım, bir varlığın satışı olabileceği gibi bir borcun el değiştirmesi de olabilir.

Gerçeğe uygun değer ölçümünde, varlığın satışına veya borcun devrine ilişkin işlemin:

- a) Varlığa veya borca ilişkin asıl piyasada ya da,
- b) Asıl piyasanın bulunmadığı durumlarda, varlığa veya borca ilişkin en avantajlı piyasada

gerçekleştiği varsayılır.

Genel yaklaşım işletmenin olağan faaliyetleri sırasında işlem yaptığı piyasanın asıl piyasa ve asıl piyasanın mevcut olmadığı durumlarda en avantajlı piyasanın kullanılması yönündedir. Asıl piyasa ve en avantajlı piyasa işletmenin bulunduğu bölge veya faaliyet gösterdiği sektör nedeniyle farklılıklar gösterebileceğinden aynı varlığın farklı işletmelerce hesaplanan gerçeğe uygun değeri aynı olmayabilir.

Aksine kanıt bulunmadığı sürece, işletmenin normal koşullarda varlığı satmak veya borcu devretmek amacıyla işlemi gerçekleştireceği piyasanın asıl piyasa olduğu veya asıl piyasanın bulunmadığı durumlarda en avantajlı piyasa olduğu varsayılır.

İşletme bir varlığın veya borcun gerçeğe uygun değerini, piyasa katılımcılarının en fazla ekonomik fayda sağlamayı düşünerek hareket ettikleri varsayımıyla, söz konusu varlığı veya borcu fiyatlandırırken kullandığı varsayımları kullanarak ölçer.

Finansal olmayan varlıklar için yapılan düzenlemeye göre, finansal olmayan varlıkların gerçeğe uygun değerinin tespiti varlığın içinde bulunduğu koşullara göre belirlenmelidir. Bu değer, varlığın konumu, fiziksel büyüklüğü, ilgili varlık için bulunan mevcut yasal düzenlemeler ve varlığın kullanıma hazır hale getirilmesi için önceden katlanılmış maliyetler gibi kalemleri içerebilir. Finansal olmayan varlığın gerçeğe uygun değerinin belirlenmesinde en iyi ve en üst seviyede kullanıldığı varsayılmaktadır. Varlığın tek başına veya diğer varlık veya borçlarla kullanılmasının gerçeğe uygun değerine herhangi bir etkisinin olmadığı durumlarda bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekirken, aksi halde varlığın gerçeğe uygun değeri varlık değerinin düzeltilmesi yoluyla tespit edilmelidir.

Bu hesaplama için TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değer Standardının 23. maddesinde aşağıdaki açıklamalara yer verilmiştir:

“Bu varsayımları oluştururken, işletmenin özel piyasa katılımcılarını tanımlamasına gerek yoktur. Bunun yerine, işletme piyasa katılımcılarını genel olarak ayırtıran özellikleri aşağıda belirtilen tüm unsurları dikkate alarak belirler:

- a) Varlık veya borç,
- b) Varlık veya borca ilişkin asıl (ya da en avantajlı) piyasa,
- c) İşletmenin bu piyasada işlem yapacağı piyasa katılımcıları.”

Gerçeğe uygun değer, işlem sırasında ödenecek fiyat olarak tanımlanır. Öyle ki, yapılacak olan işlemin olağan piyasa koşulları altında yapılıyor olması ve işlemde el değiştirecek olan varlık veya borca ilişkin fiyat esas alınır.

İşlem maliyetleri, başka bir ifade ile bir varlık veya borcun el değiştirmesini sağlamak amacıyla katlanılan maliyetler gerçeğe uygun değerinin hesaplanmasında dikkate alınmaz. Hesaplama kullanılan asıl veya en avantajlı piyasadaki fiyat doğrudan gerçeğe uygun değer olarak kabul edilir.

Bir varlığın gerçeğe uygun değeri hesaplanırken, varlığın alıcısının bu varlığı kullanacağı ya da satarak bu varlıktan bir kazanç elde edeceği kabul edilebilir. Burada “en iyi ve en üst seviyede kullanıma” ilişkin bir tahmin söz konusu olmaktadır. Standardın 28. Maddesinde açıklanmıştır, buna göre: Bir varlığın en iyi ve en üst seviyede kullanımı, varlığın fiziki olarak mümkün olan, yasalara uygun ve finansal açıdan elverişli bir biçimde kullanımını dikkate alır.

Yapılması gereken bir diğer varsayım da hesap birimi ile ilgilidir. Söz konusu finansal olmayan varlığın ilgili hesap biriminin TFRS’deki açıklamalara uygun ve tutarlı olduğu varsayılmaktadır (TFRS 13, md. 32).

Bir finansal borç, eğer talep halinde ödenecek ise, bu borcun gerçeğe uygun değerinin belirli bir faiz oranı ile indirgenerek hesaplanması gerekir. Yapılan hesaplama için borcun talep edileceği ilk günden itibaren borcun tutarı dikkate alınmalıdır.

Finansal raporlama yapan kuruluş belirli varlık ve borçlara ilişkin risklerle karşı karşıya kaldığında, söz konusu kalemin alış ve satış fiyatları arasında bir gerçeğe uygun değer belirler.

Gerçeğe uygun değer hesaplamasında kullanılan yöntemler TFRS 13 md. 62 de üç başlıkta sayılmıştır.

- a. Piyasa yaklaşımı
- b. Maliyet yaklaşımı ve
- c. Gelir yaklaşımı.

Bu yaklaşımlardan birini seçen işletme tutarlı bir biçimde bu yöntemi uygulamaya devam eder ve bunu bir muhasebe politikası olarak finansal tablo dipnotlarında açıklar. Gerçeğe uygun değer tespitinde kullanılan yöntemin değiştirilmesi bir muhasebe politikası değişikliği olarak kabul edilir ve geçmişe dönük olarak ilgili kalemler finansal tablolarda düzeltilmiş değerleri ile gösterilir. Yeni değerlendirme yönteminin etkisi ayrıca dipnotlarda açıklanmalıdır. Tüm muhasebe politikası değişikliklerinde olduğu gibi bu seçim, yeni değerlendirme yönteminin işletmenin gerçek durumunu finansal tablolara daha doğru bir biçimde yansıtacağı durumlarda gerçekleştirilmelidir.

Gerçeğe uygun değer ölçümünde piyasa yaklaşımını kullanan işletme alış ve satış fiyatlarını göz önünde bulundurarak kendisi için uygun bir aralıkta gerçeğe uygun değeri belirleyebilir. Gerçeğe uygun değer piyasada oluşan alış ve satış fiyatlarının en düşüğünden düşük, en yükseğinden yüksek olarak belirlenemez.

Standart uygulamada tutarlılık sağlamak amacıyla bir “gerçeğe uygun değer hiyerarşisi açıklamıştır. Buna göre (TFRS 13, md. 72):

“Gerçeğe uygun değer ölçümlerinde ve ilgili açıklamalarda tutarlılığı ve karşılaştırılabilirliği arttırmak amacıyla, gerçeğe uygun değeri ölçmek üzere kullanılan değerlendirme yöntemlerine ilişkin girdileri üç seviyede sınıflandıran bir gerçeğe uygun değer hiyerarşisi oluşturur. Gerçeğe uygun değer hiyerarşisi, en yüksek önceliği özdeş varlıkların ve borçların (Seviye 1 girdileri) aktif piyasalardaki kotasyon fiyatlarına (düzeltilmemiş olan fiyatlar), en düşük önceliği ise gözlemlenebilir olmayan girdilere (Seviye 3 girdileri) verir.”

Seviye 1 girdileri değerlemeye tabi borç veya varlığa ilişkin aktif bir piyasada doğrudan elde edilebilecek bir alış veya satış fiyatının varlığında söz konusudur. Bu tutar ulaşılabilecek en güvenilir fiyattır ve işletme değerlendirme sırasında herhangi bir düzeltme yapmasına gerek kalmadan bu fiyatı finansal tablolarına yansıtabilir.

Seviye 2 girdileri ise seviye 1 girdilerinden farklı olarak doğrudan değerlemeye tabi tutulan varlığın veya borcun piyasa değerinin tespit edilemediği durumlarda, piyasadaki benzer varlık veya borçların değerini temel alan girdilerdir. Bu girdileri kullanmak isteyen işletme ilgili varlık veya borcun değerlemesinde düzeltme yapmasına gerek duyabilir. Bu durumda düzeltme yapılırken kullanılan varsayım ve girdilerin gözlemlenebilir olup olmaması, gerçeğe uygun değer hesaplamasını önemli düzeyde etkiler ve bazı durumlarda düzeltme gerçeğe uygun değer ölçümü sınıflandırmasının 3. seviyeye düşmesine neden olabilir.

Seviye 3 girdileri gerçeğe uygun değer ölçümlerinde kullanılan girdilerin en güvenilir olanıdır. Bunun sebebi 1. ve 2. seviye girdilerinde bulunan piyasa kotasyon tutarlarına doğrudan ulaşamaması ve gözlemlenemeyen girdilerin gerçeğe uygun değer tespitinde kullanılmak zorunda kalmasıdır.

Kullandığı 1. 2. ve 3. seviye girdileri işletmenin finansal tablosunda açıklaması gerekmektedir. Bunu yaparken hem söz konusu girdilerin gerçeğe uygun değer hesaplamasında kullanılmasının nedeni, önceki dönemlere kıyasla farklı girdiler kullanması durumunda bu girdi değişikliğinin sebebi ve diğer hususlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Bazı durumlarda gerçeğe uygun değer tespitinde sayısal yöntemler kullanılması anlamlı ve gerekli olabilir. Sayısal yöntemlerin kullanılmasında herhangi bir sakınca olmamakla beraber bu sayısal yöntemlerin uygulanması sırasında yapılan varsayımlar ve bu varsayımların dayanakları önem kazanmaktadır.

3. YATIRIM AMAÇLI GAYRİMENKULLER

Gayrimenkulün sözlük anlamı “taşınmaz”dır. Bir varlığın taşınmaz bir nitelikte olması, diğer birdeyişle bir yerden bir yere taşınmasının söz konusu olmaması halinde gayrimenkul olarak değerlendirilebilir. Gayrimenkul, fiziksel bir yapı olarak arazi ve bu arazinin üstüne yapılan yapılardır. Bu anlamda bina, arsa, araziler bu anlamda taşınmaz, yani gayrimenkul olarak sayılabilir (Yılmaz, 2013:276).

Türk Vergi Mevzuatı açısından gayrimenkuller maddi duran varlık olarak sınıflandırılır ve raporlanırlar, kullanım amacı gayrimenkulün sınıflandırılacağı hesabı değiştirmez. (Gönen ve Gürel, 2016:136) Ancak gayrimenkullerin, edinim amaçlarına göre stok, maddi duran varlık ya da inşaat sözleşmesi kapsamında gayrimenkul olarak sınıflandırılması Türkiye de dahil birçok ülkenin yerel muhasebe politikalarında yer almaktadır (Öztürk, 2009:99).

İşletme bir binayı farklı edinim amaçlarına göre farklı gruplarda sınıflandırabilir (Erhan,2012):

- Ana faaliyet konusu bu gayrimenkulleri satmaksa STOK olarak,
- Amacı kullanmaksa MADDİ DURAN VARLIK olarak,
- Duran varlıklarda sınıflandırmakta iken satışına karar verdiyse SATIŞ AMAÇLI ELDE TUTULAN DURAN VARLIK olarak,
- Kira geliri ve değer artış kazancı sağlamak amacı ile elde bulunduruyorsa YATIRIM AMAÇLI GAYRİMENKUL olarak.

Edinim ve kullanım amaçlarına göre gayrimenkullerin sınıflandırılması, muhasebeleştirilmesi ve değerlendirilmesine ilişkin olarak farklı standartlar yayınlanmıştır. Gayrimenkullerin sınıflandırılması ve hangi standarda tabi olacağı Şekil 1’de gösterilmiştir.

Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarının yayınlanmasından önce yayınlanan veya günümüzde bu standartları benimsememiş ülkelerin finansal tabloları incelendiğinde yatırım amaçlı gayrimenkul kavramına ilişkin herhangi bir uygulama görülmemektedir (Öztürk,2009:100).

Yatırım amaçlı gayrimenkuller bir işletmenin olağan faaliyetleri sırasında mal ve hizmetlerin üretiminde ya da satışında veya idari amaçlarla kullanmadığı, daha ziyade kira elde etmek veya değer artış kazancı sağlamak (veya her ikisi birden) amacıyla elinde bulundurduğu araziler ve binalar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu tarafından yayınlanan TMS 40 Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller standardı ile muhasebe literatüründe arazi ve binaların yeni bir bakış açısıyla değerlendirilmesini sağlamıştır.

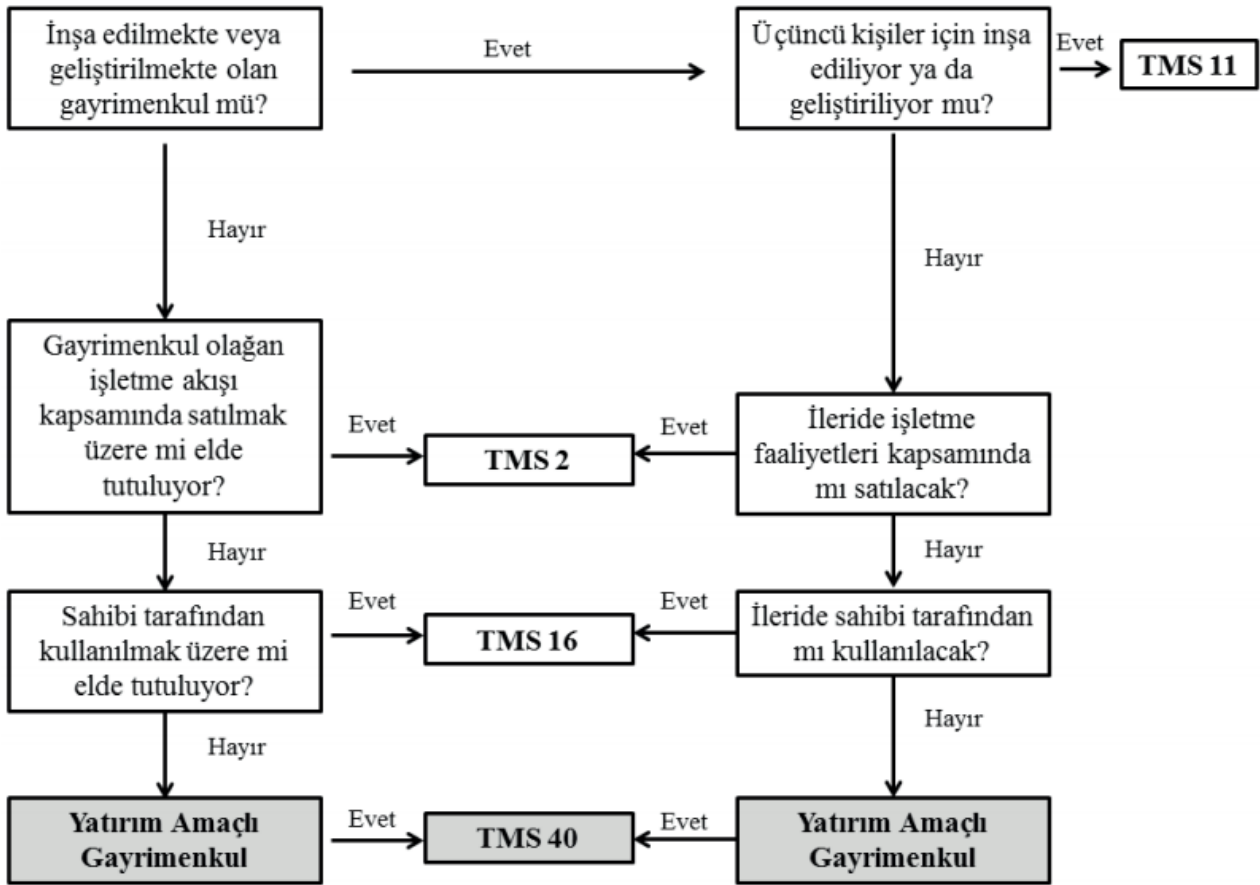
Yatırım amaçlı gayrimenkulleri, sahibi tarafından kullanılan gayrimenkullerden ayıran temel özellik, yatırım amaçlı gayrimenkullerin işletmenin sahip olduğu diğer varlıklardan büyük ölçüde bağımsız nakit akışları yaratmasıdır (Çil Koçyiğit, 2013:257).

Bir gayrimenkulün finansal tablolarda maddi duran varlık olarak değil de yatırım amaçlı gayrimenkul olarak sınıflandırılmasının temel nedeni, ilgili gayrimenkulüm işletmenin esas faaliyetine katkı sağlamaktan çok yatırım yapmak amacıyla elde edilmesi veya elde tutulmasıdır. Bir

gayrimenkulün satışından bir kazanç sağlamayı hedefliyorsa işletme, ilgili gayrimenkul ne maddi duran varlık ne de yatırım amaçlı gayrimenkul olarak sınıflandırılmaz. Söz konusu gayrimenkul satış amaçlı elde tutulan bir duran varlık olarak bilançonun aktifinde daha kısa sürede nakit beklentisi oluşturduğu için dönen varlıklar (cari varlıklar) arasında yer almalıdır.

Gayrimenkulün kullanım amacı değişirse buna göre sınıflamada da farklılıklar olacaktır. Bina kullanım amaçlı iken kiraya verilmesine karar verilirse gerçeğe uygun değerinden yatırım amaçlı gayrimenkuller sınıfına aktarılır ve değerlendirme farkı özkaynaklara yansıtılır. Stoklardan yatırım amaçlı gayrimenkullere yapılan transferlerde ise işlem, bir satış işlemi gibi muhasebeleştirilir ve değerlendirme farkı kâr zarara yansıtılır.

Şekil 1. Gayrimenkullerin TFRS'ye göre sınıflandırılması



Kaynak: (Erer ve Hazır, 2014:18)

Bazı koşullarda bir gayrimenkulün bir kısmı mal ve hizmet üretiminde kullanılırken bir kısmı kira geliri elde etmek amacıyla elde tutuluyor olabilir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda, eğer ilgili bölümler birbirinden bağımsız olarak el değiştirebilir nitelikte ise ayrı kalemlerde muhasebeleştirilmeleri beklenir. Bölümler birbirinden bağımsız olarak el değiştiremez nitelikte olduğunda ise ilgili gayrimenkulün ne kadarının idari veya mal ve hizmet üretiminde kullanıldığı göz önünde bulundurularak, ancak bu kısım önemsiz kabul edilebilecek kadar küçük ise yatırım amaçlı gayrimenkul olarak sınıflandırılabilir.

Yatırım amaçlı gayrimenkuller ilk muhasebeleştirme sırasında maliyet ve işlem maliyetleri tutarı üzerinden kayıtlara alınır. Satın alma sırasında elde edilen gayrimenkul için ödenen tutar ile

alım işlemi ile doğrudan ilişkilendirilebilen maliyetler yatırım amaçlı gayrimenkulün maliyetine dahil edilir.

Yatırım amaçlı gayrimenkuller için izleyen dönemlerde yapılan harcamaların varlığın defter değerine eklenip eklenmeyeceği hususu da varlıklar ile ilgili genel hükümlerde olduğu gibidir. Harcamanın niteliğine göre ya doğrudan gider yazılır veya belli şartları taşıması durumunda varlığın defter değerine eklenebilir (Çil Koçyiğit, 2013:258).

Gayrimenkullerin değerlendirilmesinde gerçeğe uygun değer yöntemi yerel muhasebe standartlarında uygulanmamaktadır. İlk muhasebeleştirme ve izleyen dönemlerde gayrimenkuller Türk Vergi Sistemi hükümlerine göre maliyet bedeli ile değerlendirilmektedir (Gönen ve Gürel, 2016:134).

İlk muhasebeleştirmeden sonra işletme yatırım amaçlı gayrimenkullerini gerçeğe uygun değer yöntemi veya maliyet yöntemi ile değerler. İşletme ilk muhasebeleştirmeden sonra gerçeğe uygun değer yöntemini seçerse, gerçeğe uygun değerinin tespiti mümkün olmayan yatırım amaçlı gayrimenkuller dışında bütün yatırım amaçlı gayrimenkullerini gerçeğe uygun değer yöntemi ile değerler. Gerçeğe uygun değer ile değerlendirilen yatırım amaçlı gayrimenkullerde birbirini izleyen dönemler arasında ortaya çıkan değerlendirme farkları doğrudan ilgili dönemin gelir tablosuna kâr veya zarar olarak yansıtılır. Gerçeğe uygun değerle değerlendirme yönteminden maliyetle değerlendirme yöntemine geçişe izin verilmez.

Bir kiracının faaliyet kiralaması çerçevesinde herhangi bir gayrimenkul hakkını elinde bulundurması durumunda, yatırım amaçlı gayrimenkul niteliğindeki varlığını gerçeğe uygun değer ile ölçmesi gerekmektedir. Bu durumda seçim hakkı yoktur. Başka bir deyişle işletme maliyet yöntemini seçemez (Gökgöz, 2015:468).

İşletmelerin yatırım amaçlı gayrimenkullerin yapımı aşamasında ilgili gayrimenkullerin gerçeğe uygun değerini tespit etmesi mümkün olamayacağından, yapımı tamamlanıp kullanılmaya başlanana kadar “yapılmakta olan yatırım amaçlı gayrimenkul” olarak bu grupta sınıflandırıp bu gayrimenkulleri maliyet değeri üzerinden değerleyebilir. Yapımı tamamlandıktan sonra “yatırım amaçlı gayrimenkul” olarak sınıflamaya devam edebilir ve ilk değerlendirme döneminde seçtiği değerlendirme yöntemine göre değerlemeye devam eder.

İlk muhasebeleştirmeden sonra maliyet yöntemini seçen işletme, maddi duran varlıkların değerlemesinde uygulanan değerlendirme hükümlerine göre yatırım amaçlı gayrimenkullerini değerler. İşletmenin maliyet yöntemini seçmesi halinde dahi yatırım amaçlı gayrimenkullerinin gerçeğe uygun değerlerine finansal tablo dipnotlarında yer vermesi gerekmektedir.

İşletme, birbirini izleyen dönemler arasında muhasebe politikası değişikliği yapabilir ve maliyet yönteminden vazgeçerek gerçeğe uygun değer yöntemini uygulamayı seçebilir. Böyle bir durumda geçmiş dönem finansal tablolarında yer alan tutarların da karşılaştırılabilir olması açısından düzeltilmesi, bu düzeltmenin finansal tablolara ve önceki dönem kâr/zarar rakamlarına bu değişikliğin etkisinin dipnotlarda açıklanması gerekmektedir.

Gerçeğe uygun değerinin tespitinde hangi yöntemin kullanıldığı (emsal karşılaştırma, gelir indirgeme vs.) belirtilmeli ve seçilen yöntemin uygulanması sırasında yapılmış olan varsayımlar belirtilmelidir. Örneğin gelir indirgeme yöntemiyle bir yatırım amaçlı gayrimenkulün gerçeğe uygun değerini hesaplayan işletmenin bu hesaplamada hangi iskonto oranını kullandığı veya beklenen kira getirilerini hesaplarken hangi varsayımlarda bulunduğu belirtilmelidir.

4. ARAŞTIRMA

Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları, esas faaliyeti yatırım yapmak ve değer artış kazancı sağlamak amacıyla gayrimenkul edinimi olan ortaklıklardır. Genel olarak gayrimenkul yatırım ortaklıkları gayrimenkullere, gayrimenkule dayalı sermaye piyasası araçlarına, gayrimenkul projelerine, gayrimenkule dayalı haklara ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapmak amacıyla kurulurlar.

Çalışmanın esas amacı gerçeğe uygun değer yönteminin Türkiye’de amacına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını belirlemektir. Bu amaçla, gerçeğe uygun değer yöntemini uygulaması finansal tablolarının gerçeği yansıtmasına en çok etki sağlayacağı işletmeler gayrimenkul yatırım ortaklıkları olarak düşünülmüş ve çalışma bu kapsamda yürütülmüştür.

Bu çalışmada gerçeğe uygun değer yönteminin Türkiye’de faaliyet gösteren ve Borsa İstanbul sektör endeksinde yer alan 31 Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı’nın finansal tablolarına olan etkisi araştırılmıştır. Bu araştırma kapsamında ilgili sektörde faaliyet gösteren firmaların 2009-2016 yıllarında bağımsız denetimden geçmiş finansal tablolarında yer alan “Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller” kalemi, ilgili kalemin değerlemesinde kullanılan yöntem, varsa değerlendirme yöntemindeki değişikliğin önceki dönemlere etkisi, gerçeğe uygun değer yöntemi ile ortaya çıkan dönemler arasındaki değerlendirme farklarının gelir tablosuna etkisi incelenmiştir.

Buna ek olarak bağımsız denetim raporlarının hangi bağımsız denetim şirketi ve hangi bağımsız denetçi tarafından yazıldığı ve gerçeğe uygun değer tespitinde uygulanan yöntemler ile gerçeğe uygun değer tespitinin uygulanma sıklığı da araştırılmıştır.

Söz konusu veriler Kamuyu Aydınlatma Platformu tarafından yayınlanan ilgili işletmelerin finansal tablo ve dipnotları aracılığıyla derlenmiştir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada toplam 31 Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı şirketinin 8 yıllık dönem içerisinde açıklamış oldukları 207 adet finansal tablo verilerinden faydalanılmıştır. Araştırmaya dahil edilen şirketlerin listesi aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Listede yer alan şirketler alfabetik olarak sıralanmıştır.

İşletmelerin her dönem finansal tablo verileri diğer işletmelerden bağımsız olarak değerlendirilmiş olup, rakamsal olarak herhangi bir karşılaştırma yapılması söz konusu olmamıştır. İlgili sektörde faaliyet gösteren işletmelerin finansal tablolarını kamuya açıklama yükümlülüğü olması nedeniyle işletme büyüklükleri yatırım tutarları karşılaştırma yapmaya olanak vermemektedir.

1	AKFEN GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
2	AKIŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
3	AKMERKEZ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
4	ALARKO GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
5	ATA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
6	ATAKULE GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
7	AVRASYA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
8	DENİZ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
9	DOĞUŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
10	EMLAK KONUT GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
11	HALK GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
12	İDEALİST GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
13	İŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
14	KİLER GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
15	KÖRFEZ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
16	MARTI GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
17	MİSTRAL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
18	NUROL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
19	ÖZAK GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
20	ÖZDERİCİ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
21	PANORA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
22	PERA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
23	REYSAŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
24	SERVET GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
25	SİNPAŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
26	TORUNLAR GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
27	TSKB GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
28	VAKIF GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
29	YAPI KREDİ KORAY GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
30	YENİ GİMAT GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.
31	YEŞİL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

Kaynak: kap.gov.tr

Araştırmada işletmelerin her bir dönemde ve toplamda yatırım amaçlı gayrimenkuller için uyguladıkları değerlendirme yöntemi ve bu yöntemin finansal tablolara etkisi göz önünde bulundurularak, gerçeğe uygun değer yönteminin finansal tablolara genel etkisi anlaşılmaya çalışılmıştır.

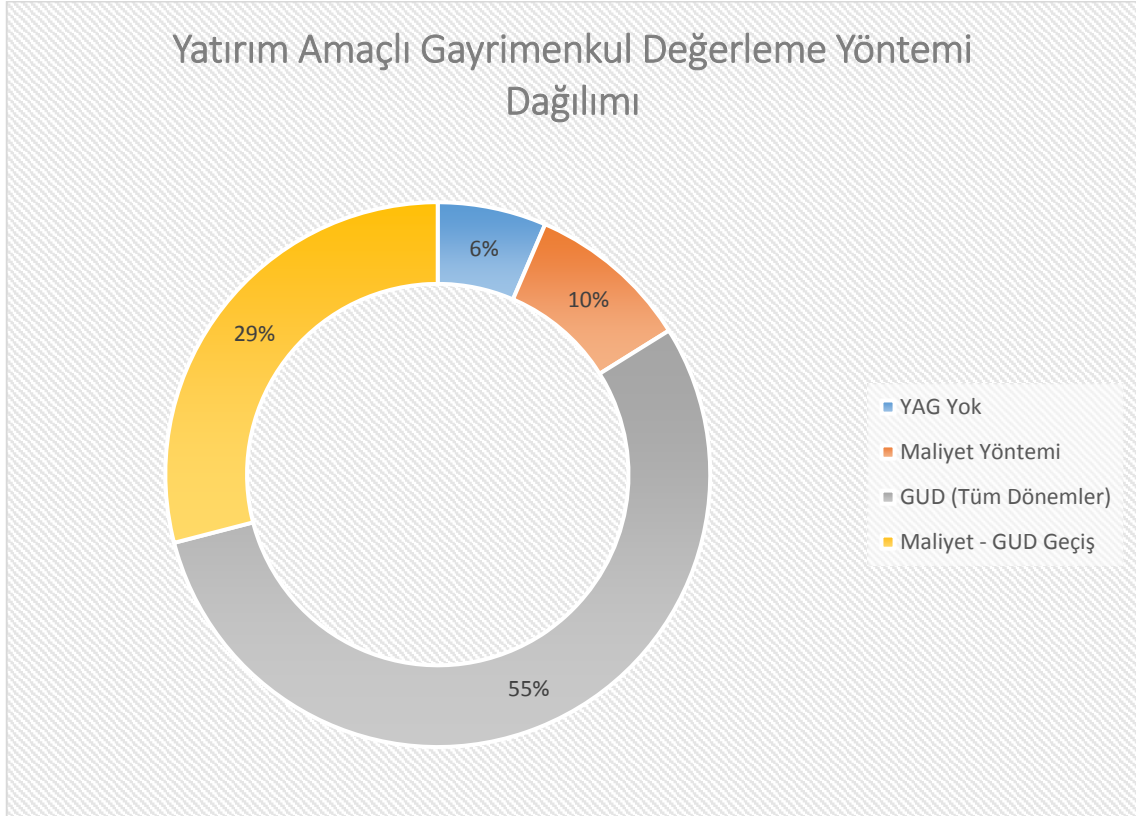
Gerçeğe uygun değer yöntemi uygulayan gayrimenkul yatırım ortaklıklarının gerçeğe uygun değer tespitinde kullandıkları yöntemler ile bu yöntemlerin finansal tablo dipnotlarında açıklanıp açıklanmadığı araştırılmıştır. Uygulanan yöntemlerin değişiminin finansal tablolarda farklı etkiler yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

Bunlara ek olarak işletmelerin finansal tablolarını dönemler itibari ile denetimden geçiren bağımsız denetim şirketleri ve bağımsız denetçilere ilişkin bilgiler derlenmiş olup, bağımsız denetim şirketinin veya bağımsız denetçinin değerlendirme yöntemlerine ilişkin yaklaşımları araştırılmıştır.

4.2. Bulgular

Çalışmada finansal tablo ve dipnotları incelenen 31 Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı firmasından 2 tanesinin yatırım amaçlı gayrimenkul kalemlerinin olmadığı, 3 tanesinin değerlendirme yöntemi olarak maliyet yöntemini seçtiği ve bu yöntemi değiştirmedeği, 17 tanesinin bütün dönemlerde gerçeğe uygun değer yöntemini uyguladığı ve 9 tanesinin maliyet yöntemini uygularken muhasebe politikası değişikliğine giderek gerçeğe uygun değer yöntemini uygulamaya başladığı görülmüştür. Uygulanan değerlendirme yönteminin şirketlere göre dağılımı Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2. Uygulanan Değerleme Yöntemi



Değerlemede gerçeğe uygun değer yöntemini uygulayan (bütün dönemlerde veya sonradan) işletmelerde bu yöntemin (Körfez Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. hariç) kârlılığını artırıcı bir etkisi olduğu görülmüştür. İşletmelere göre gerçeğe uygun değer farklarının kâr/zarar’a olan etkisi Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablo, işletmelerin finansal raporlarından alınan veriler üzerinden oluşturulmuştur.

Tablo 2. Gerçeğe Uygun Değer Farklarının Kar /Zarar Etkisi

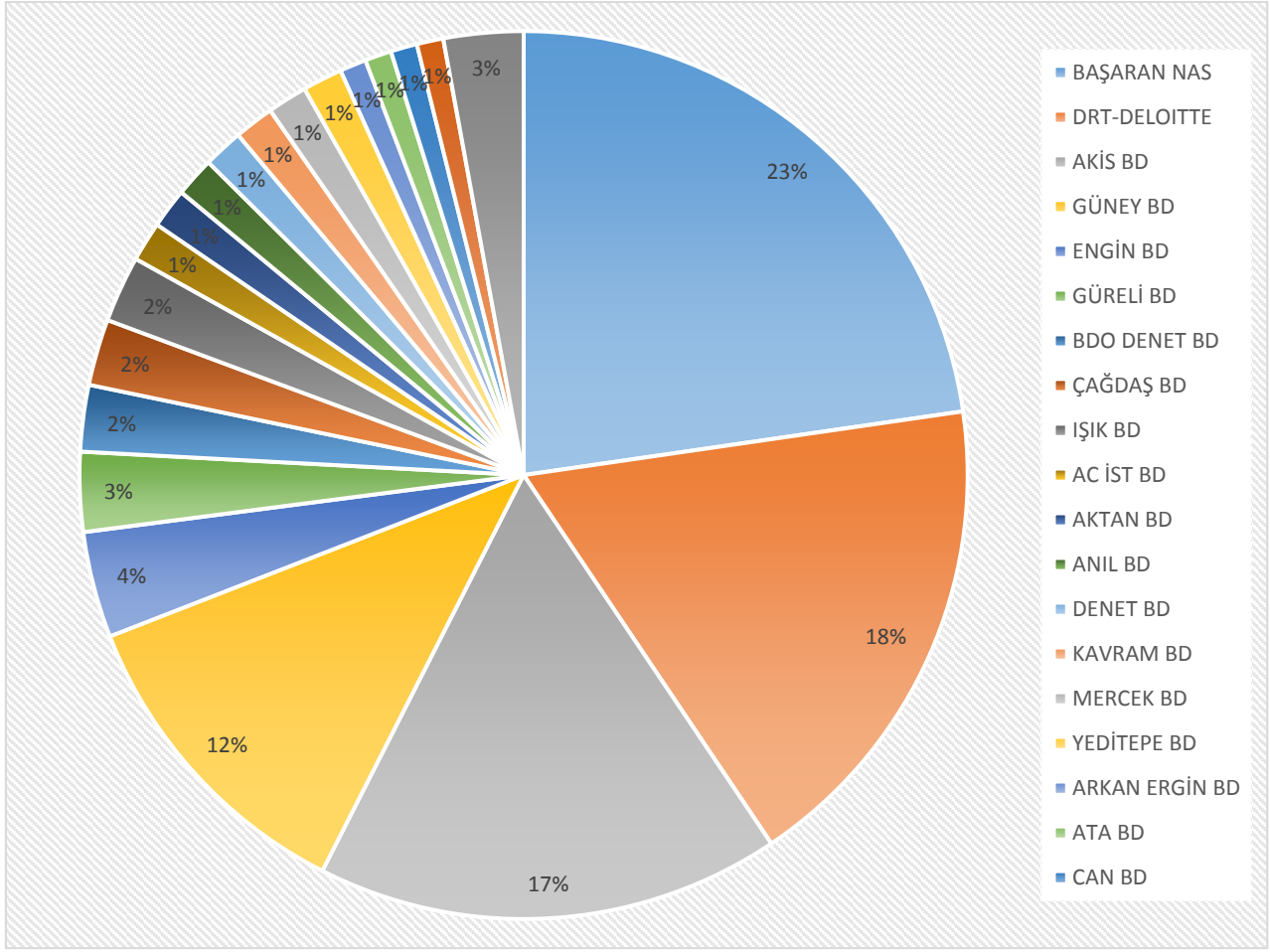
Şirket Adı	GUD Farkı Geliri	GUD Farkı Gideri	Toplam Etki
AKFEN GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	494.248.551,00	- 185.937.804,00	308.310.747,00
AKİŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	451.610.345,00	- 29.510.000,00	422.100.345,00
ALARKO GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	220.638.886,00	-	220.638.886,00
ATA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	16.150.271,00	-	16.150.271,00
ATAKULE GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	68.762.028,00	- 1.441.505,00	67.320.523,00
AVRASYA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	10.290.000,00	-	10.290.000,00
DENİZ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	13.432.660,00	-	13.432.660,00
DOĞUŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	172.800.436,00	- 2.175.289,00	170.625.147,00
HALK GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	204.486.029,00	-	204.486.029,00
İŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	1.150.716.841,00	-	1.150.716.841,00
KİLER GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	89.160.000,00	-	89.160.000,00
KÖRFEZ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	-	- 426.828,00	- 426.828,00
MARTI GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	474.128.786,00	-	474.128.786,00
MİSTRAL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	6.324.996,00	-	6.324.996,00
NUROL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	252.248.323,00	-	252.248.323,00
ÖZAK GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	524.072.117,00	-	524.072.117,00
ÖZDERİCİ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	159.502.393,00	- 10.510.703,00	148.991.690,00
PANORA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	603.598.007,00	- 860.383,00	602.737.624,00
PERA GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	10.721.152,00	-	10.721.152,00
REYSAŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	221.931.829,00	-	221.931.829,00
SERVET GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	157.956.877,00	-	157.956.877,00
SİNPAŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	29.042.620,00	- 1.333.814,00	27.708.806,00
TORUNLAR GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	4.322.929,00	-	4.322.929,00
TSKB GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	131.040.711,00	- 6.413.147,00	124.627.564,00
YAPI KREDİ KORAY GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	76.771.505,00	- 68.000,00	76.703.505,00
YENİ GİMAT GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	366.802.774,00	-	366.802.774,00
YEŞİL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	35.141.954,00	-	35.141.954,00

Değerleme yöntemi olarak maliyet yöntemini seçen işletmeler, seçtikleri muhasebe politikası gereği yapmış oldukları değerlemelere istinaden arada oluşan farkları kar/zarara yansıtamamaktadır. Gerçeğe uygun değer yöntemi ile yatırım amaçlı gayrimenkullerini değerleyen işletmelerin, bu muhasebe politikası seçimi ile kârlılıklarını artırdıkları anlaşılmaktadır.

Gerçeğe uygun değer yöntemi ile yatırım amaçlı gayrimenkullerini değerleyerek finansal tablolarına alan işletmelerin, söz konusu yatırım amaçlı gayrimenkulün kira getirisi sağlayan bir gayrimenkul olması ve gelecek dönemleri içeren kira kontratlarının varlığı halinde gerçeğe uygun değer tespitinde gelir indirilmesi (veya gelir kapitalizasyonu) yöntemini kullandıkları; değer artış kazancı hedefleyerek ellerinde buldukları arsa ve binaların değerinin tespitinde ise emsal karşılaştırma yaklaşımını kullandıkları görülmektedir. İstisnasız bütün gerçeğe uygun değer yöntemini benimseyen işletmeler SPK tarafından yetkilendirilmiş değerlendirme kuruluşlarına yıllık olarak değerlendirme yaptırmaktadır. Bu durum SPK tarafından istenen bir durum olmasının yanı sıra, sektörde genel bir uygulama algısı oluşturmuştur. Her yıl değerlemelerin bu kuruluşlara yaptırılıyor olması kullanılan iskonto oranlarının birbirine yakınsamasını sağlamaktadır.

Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarının finansal tablolarının bağımsız denetimini yapan kuruluşlar ve bağımsız denetçiler incelendiğinde 207 dönem için hazırlanan bağımsız denetim raporlarından 143 tanesinin 4 büyük bağımsız denetim şirketi tarafından yazıldığı, toplamda ise 26 farklı bağımsız denetim şirketinin raporlarından oluştuğu görülmüştür. Bağımsız denetim sektörünün dinamikleri düşünüldüğünde bu sonuç çok şaşırtıcı değildir. Bütün dönemler finansal tablolarının denetiminin bağımsız denetim şirketlerine göre dağılımı Şekil 3’de yer almaktadır.

Şekil 3. Bağımsız Denetim Şirketlerine Göre Dağılım



Diğer taraftan yazılan bağımsız denetim raporlarının 66 farklı bağımsız denetçi tarafından hazırlandığı ve 70 bağımsız denetim raporunun yalnızca 4 bağımsız denetçi tarafından yazıldığı görülmüştür. Sektörel tekelleşmenin yanısıra bağımsız denetimde sektöre göre uzmanlaşmanın oluştuğu düşünülebilir. Her alanda olduğu gibi bağımsız denetim alanında uzmanlaşma da hem bağımsız denetimin kalitesini hem de güvenilirliği artıracak bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

İncelenen finansal tablolara ilişkin bağımsız denetim raporlarının görüş paragrafları incelendiğinde yalnızca 2 adet bağımsız denetim raporunun şartlı görüş içerdiği, şartlı görüşün dayanağının her iki raporda da yatırım amaçlı gayrimenkullerle ilgili olmadığı görülmüştür. 205 adet bağımsız denetim raporunda bağımsız denetçiler olumlu görüş bildirmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada 31 adet Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı'nın 8 yıllık dönem içerisinde açıklamış oldukları 207 adet finansal tablo verileri yatırım amaçlı gayrimenkullerin değerlendirilmesi ve gerçeğe uygun değer yaklaşımı kullanan işletmelerde bu kararın işletmenin kârlılığına etkisi incelenmiştir. Buna ek olarak gerçeğe uygun değer yöntemini tercih eden işletmelerin bu yöntemi uygularken izledikleri yol ve kullandıkları yöntemler de araştırılmıştır.

Sonuç olarak,

- a. Türkiye’de faaliyet gösteren gayrimenkul yatırım ortaklıklarından %84’ünün yatırım amaçlı gayrimenkullerini finansal tablolarında gerçeğe uygun değerleri ile raporladıkları,
- b. Yapılmakta olan yatırım amaçlı gayrimenkullerin değerlemesinde maliyet yönteminin kullanıldığı,
- c. Maliyet yöntemi yerine gerçeğe uygun değer yöntemi uygulayan işletmelerin bu tercihlerinden kaynaklanan değerlendirme farkları nedeniyle kümülatif olarak kârlılıklarının arttığı,
- d. Genel uygulama olarak kira geliri elde etmek amacıyla elde tutulan yatırım amaçlı gayrimenkullerin gerçeğe uygun değerinin gelir indirgeme yoluyla (net bugünkü değer) değerlendirilmesinin tercih edildiği,
- e. Değer artış kazancı elde etmek amacıyla elde bulundurulmuş yatırım amaçlı gayrimenkullerin emsal karşılaştırma yöntemi ile değerlendirildiği,
- f. Gerçeğe uygun değer yöntemini tercih eden işletmelerin değerlendirme işlemini her yıl SPK tarafından kabul edilen bir değerlendirme kuruluşuna yaptırdığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar ışığında, Türkiye’de gayrimenkul yatırım ortaklıklarının gerçeğe uygun değer ile yatırım amaçlı gayrimenkullerini değerlemelerinin finansal tablolarına olan olumlu etkisinin farkında olduğu ve özellikle 2014 yılı sonrasında bu yöntemi tercih ettiği anlaşılmıştır.

Uluslararası finansal raporlama standartlarında bu konuda herhangi bir hüküm olmamasına karşılık incelemeye dahil edilen tüm kuruluşların gerçeğe uygun değer için bir uzman görüşüne başvuruyor olması hem yerel sorumluluklarını yerine getirdikleri hem de genel bir kanı olarak piyasada bu davranışın yerleşmesi olarak yorumlanabilir.

Son olarak, araştırmanın inceleme konusunun dışında kalmakla beraber dikkat çeken husus, incelenen sektörde faaliyet gösteren şirketlerin bağımsız denetiminin neredeyse üçte birinin aynı denetçiler tarafından yapılmış olması, bağımsız denetim sektöründe uzmanlaşmanın önem kazandığını göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Çil Koçyiğit, S. (2013). “İMKB’de İşlem Gören Şirketlerde Finansal Tablo Dipnotlarında Açıklanan Muhasebe Politikalarının TMS 40 (Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller Standardı) Açısından Değerlendirilmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4):254-272.
- Erer, M. ve HAZIR, Ç. A. (2014). “TFRS’ye Göre Yatırım Amaçlı Gayrimenkullerin Muhasebeleştirilmesi ve Ölçülmesi. *Mali Çözüm Dergisi*”, 126:15-28.
- Erhan, D. U. (2012), “Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller Standardının Vergi Uygulamalarıyla Karşılaştırılması ve Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarındaki Uygulamanın Değerlendirilmesi” Ekim 2012, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Gökgöz, A. (2015). “Yatırım Amaçlı Gayrimenkullerin Muhasebeleştirilmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi”, 29(3):459–477.
- Gönen, S. ve Gürel, A. (2016). “Yatırım Amaçlı Gayrimenkullerin TMS 40 Kapsamında Muhasebeleştirilmesi”, *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 2(3):133-157.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu Standartları – TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değer Ölçümü, Erişim Linki:
http://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2016Seti/TFRS_13.pdf

Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu Standartlar – TMS 40 Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller, Erişim Linki:

<http://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2016Seti/TMS40.pdf>

Kamuyu Aydınlatma Platformu, www.kap.gov.tr

Öztürk, C. (2009). “Yerel ve Uluslararası Muhasebede Yatırım Amaçlı Gayrimenkul Kavramı ve UMS40’ın Türkiye Muhasebe Sistemine Yansımaları”, Mali Çözüm Dergisi, 96:97-128.

Yılmaz, E. (2013). “Gayrimenkullerin Türkiye Muhasebe Standartlarına Göre Sınıflandırılması ve Yatırım Amaçlı Gayrimenkullerin TMS-40 Standardı Kapsamında Muhasebeleştirilmesi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(4):273-289.

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU BAKIMINDAN İŞÇİ SENDİKASI ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI VE KAYBEDİLMESİ

ACQUISITION AND LOSS OF TRADE UNION MEMBERSHIP IN TERMS OF UNION AND COLLECTIVE LABOUR LAW

Yrd. Doç. Dr. Ahmet TERZİOĞLU

ORCID: 0000-0002-1916-0421

Harran Üniversitesi, İİBF

Kamu Yönetimi Hukuk Bilimleri

a.terzioglu@yahoo.com.tr

Öz

Çalışma hayatının temel taşlarından en önemlisi olan işçinin Anayasa ile korunan en önemli haklarından biri de bireysel sendika özgürlüğüdür. Bu çalışmada, yürürlükte bulunan ve 07.10.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun işçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesine yönelik olan hükümleri incelenmiştir. Ayrıca, bu kavramların bireysel sendika özgürlüğü ile olan ilişkisine yer verilmiştir. 6356 sayılı yasadaki düzenlemelerin yanında, işçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin yasal diğer düzenlemeler ve uluslararası sözleşmelere de yer verilmiş, özellikle yürürlükte bulunan yasal mevzuata değinilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Bireysel Sendika Özgürlüğü, İşçi Sendikası Üyeliği, Üyeliğin Kazanılması, Üyeliğin Kaybedilmesi.

Jel Kodları: K31, J50, J83.

Abstract

One of the most important rights protected by the Constitution is the freedom of the individual union, which is the most important element of the working life. In this study, the provisions of the Unions and Collective Labour Law No. 6356 enacted on 07.10.2012, which are in force, aimed at the acquisition and loss of trade union membership were examined. In addition, these concepts are related to individual union freedoms. The regulations of law no. 6356 as well as others and international agreements concerning the acquisition and loss of trade union membership, and in particular the legal legislation in force.

Keywords: Trade union, Trade union membership, Acquisition of Trade Union Membership, Loss of Trade Union Membership, Individual union freedom.

Jel Codes: K31, J50, J83.

1. GİRİŞ

İşçi sendikası üyeliğinin mahiyeti, kazanılması ve kaybedilmesi kavramlarını incelemeyen önce, sendikanın ne demek olduğunu, hangi amaca hizmet ettiğini anlamakta yarar bulunmaktadır. İşçilerin anayasa ve yasalarla düzenlenerek koruma altına alınmış temel haklarından birisi olan sendikaya üye olma hakkı, sendikalar vasıtasıyla işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmeye yönelik temel bir haktır (Günay, 1994:389). Sendikanın tanımı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2/ğ bendinde yasa koyucu tarafından yapılmış bulunmaktadır. Buna göre sendika; “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Doktrinde bu tanıma; sendikanın demokratik ilkelere uygun işleyen, bağımsız bir özel hukuk tüzel kişisi unsurlarının da eklenmesi gerektiği öne sürülmüştür (Şahlanan, 1995:2). Kısaca, işçi veya işverenlerin menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla meydana gelen teşekküller olarak tanımlayanlar da mevcuttur (Anık, 1997: 24). İşçi ve işverenlerin doğrudan ve dolaysız olarak temasa geçtikleri ilk kuruluş olması ve ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma faaliyetinin sadece bunlara tanınması karşısında sendikaların uygulamada ayrı bir önemi ve yeri olduğu kabul edilmektedir (Çelik vd. 2016: 676-677).

2. İŞÇİ SENDİKASI ÜYELİĞİ

2.1. Sendika Üyeliği Kavramı

Sendika üyeliğinin tanımı; sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve yükümlülükler doğuran hukuki ilişki şeklinde yapılmaktadır (Şahlanan, 1995:145). Sendika üyeliği, işçinin sendika kurucusu olması ile ya da kurulmuş olan bir sendikaya sonradan katılmasıyla kazanılır; ayrıca işçi sendikası üyeliği, dayanağını Anayasadan alan, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir haktır. Bu nedenle üyelik hak ve yükümleri devredilemez, miras yoluyla başkalarına geçemez (Narmanlıoğlu, 2016:161; Şahlanan 1995:145). Sendika üyeliğinin kişiler hukukuna ait hukuki bir ilişki olduğunun yanında hem kişiler hukuku hem de malvarlığı hukukuna özgü hak ve borçlar yükleyen çifte karakterli bir hukuki ilişki olduğunu ileri süren görüşler de bulunmaktadır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 88). Sonuçta ister kişiler hukukuna ilişkin, isterse malvarlığı hukukuna ilişkin bir hak olsun, sendika üyeliği; kişiye özgü, ona sıkı sıkıya bağlı olan ve başkasına devredilemeyen bir anayasal haktır. Çünkü Sendika üye olma özgürlüğü, Anayasanın Temel Hak ve Ödevler kısmında düzenlenmektedir. Anayasanın 12/1, “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.” Deyimiyle temel hak ve hürriyetler arasında saydığı sendika üyeliğinin de kişiye bağlı, dokunulmaz ve vazgeçilmez olduğunu hükme bağlamıştır.

26.09.2004 tarihinde kabul edilen 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun (RG.12.10.2004/25611) ”Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118 inci maddesi ile sendika özgürlüğünün korunması amaçlanmaktadır (Yarsuvat, 2007:142). İlk defa 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan bu düzenleme ile korunan hukuksal değer, bireysel ve toplu sendika özgürlüğüdür (Özen, 2015: 57-58). Türk Ceza Kanununun 118 inci maddesinin birinci fıkrası; “Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” şeklindedir. Türk Ceza Kanununun 118 inci maddesinin birinci fıkrasında; bireysel olarak sendikal hakların ve faaliyetlerin korunması amaçlanmıştır. Böylece, sendikal hakların engellenmesi suçu, kişiye karşı, bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanılması anında tamamlanmış olacaktır (Şen, 2006:486; Demircioğlu ve Centel, 2016:220).

İç hukuk mevzuatının yanında ülkemizin onaylamış olduğu uluslararası anlaşma ve sözleşmelerde de sendika üyeliğinin teminat altına alındığını görmekteyiz. Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkı başlığını taşıyan 5 inci maddesinde "Akit taraflar çalışanların ve çalıştırılanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesine veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler..." anlatımı, işçilerin örgüt kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğü yer almaktadır (Çiçekli, 2001: 23).

Avrupa Sosyal Şartının yanında 98 sayılı ILO sözleşmesi sendika özgürlüğünün zarar görmesine yönelik olarak işverenlerden gelecek olumsuz hareketlere karşı işçiyi koruma açısından önemli bir sözleşmedir (Yürekli, 2004: 51). Ayrıca, "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"(Centel, 2004:460-465), işçi temsilcilerinin sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılmalarından ötürü "işten çıkarma dâhil" her türlü işleme karşı, etkin olarak korunmasını kapsamaktadır. Ayrıca, 151 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, kamu çalışanlarının örgütlenmesi ve çalışma koşullarının belirlenmesini amaçlamakta ve dolayısıyla 87 ve 98 sayılı sözleşmelerle de bağlantısı bulunmaktadır (Kutal, 1997: 56). Son olarak ta, Türkiye'nin 1994 yılında kabul etmiş olduğu 158 sayılı ILO sözleşmesinin 5/a bendinde; sendika üyeliğinin, sözleşmenin feshinde geçerli bir neden olamayacağı ve işçinin sözleşmesinin bu nedenden dolayı feshedilemeyeceği düzenlenmiş bulunmaktadır.

Türkiye tarafından 10 Mart 1954'te 6366 sayılı yasayla onaylanan (RG.19.03.1954, No.8662). İnsan Haklarının ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 11.maddesi "Her şahıs, asayışı ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek dâhil olmak üzere; dernek kurmak hakkını haizdir." Hükmüyle sendika kurma ve üye olma özgürlüğünü düzenlemiş ve ülkemiz de bu anlaşmayı 6366 sayılı yasayla kabul etmiştir.

2.2. Sendika Üyeliği-Sendika Özgürlüğü İlişkisi

Sendika üyeliği kavramı, sendika özgürlüğü ile yakından ilişkili olup sendika özgürlüğünün doğal bir sonucudur. Sendika özgürlüğü, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin de bir kararında belirttiği gibi; "Anayasa tarafından güvence altına alınan sosyal ve klasik bir temel haktır" (YG. 7.HD. E.2015-9209, K.2015/5525, T.25.03.2015, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 225.) Sendika özgürlüğü olmadan sendika üyeliğinden söz edilemez. Çünkü sendika üyeliği, bireysel sendika özgürlüğüne dayanan bir haktır. Bu bağlamda bireysel sendika özgürlüğü, bir sendika kurma kurulmuş bir sendikaya üye olma ve bu sendika üyeliğinden ayrılma hakkını kapsamaktadır. Aynı zamanda olumlu sendika özgürlüğü serbestçe sendika kurabilme, kurulmuş sendikalara üye olabilme, sendikalar için faaliyette bulunabilme, dilediği sendikayı seçebilme özgürlüğünü ifade etmektedir. (Löwisch, 2004: 31) Dolayısıyla sendika üyeliğinin, sendika özgürlüğü ile organik bir bağı olduğunu ve bu özgürlüğün bir sonucu olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Sendikaların var olabilmesi için de işçilerin özgürce sendikalara üye olabilmeleri imkânının bulunması gereklidir. Sendikaların işçilerin menfaatine olarak çalışabilmeleri yönündeki işlevlerini yerine getirebilmeleri için üyelerinin bulunması gerekir. Bu sebeple işçiler, işveren baskısından çekinmeden sendikal özgürlüğü kullanabilmelidir. Anayasanın 51.maddesi sendika üyeliği ile ilgili düzenleme yaparken, serbestçe üye olmayı ve aynı zamanda serbestçe üyelikten çekilmeyi de düzenleyerek, işçinin bir sendikada zorla üye tutulmasını önlemek ve başka bir sendikayı seçebilme özgürlüğünü de elde etmesini sağlamak istemiştir. Son olarak, Anayasa 51/1' in son cümlesi, "Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" hükmüyle, kişilerin sendikada üye olarak kalma hakkını korumaktadır. Böylece, sendika üyesi işçi, yasal çerçeve içinde, bağlı olduğu sendikada dilediği kadar üye olarak kalma hakkına sahip olacak ve üyelikten ayrılmaya

zorlanamayacaktır.

Sendikal özgürlük, Anayasanın yanında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/3 maddesinde de ifade edilmiştir. Maddeye göre; sendikaya üye olmak serbesttir, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Görüldüğü üzere, yasanın ifadesi Anayasanın hükmüyle aynı temele dayanmaktadır, üye olma ve olmama özgürlük kapsamına alınmaktadır. Ayrıca, sendika özgürlüğünü güvence altına almak amacıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin Kanununun 25nci maddesinde tazminat hükmü bulunmaktadır. Bu tazminat, sendikal nedenlerle, işçinin iş sözleşmesini ve de sendika özgürlüğünü güvence altına almaya çalışan bir tazminattır. Bu tazminat, işverenin işçiye ödemek zorunda olduğu; 6356 sayılı kanun 25/4 uyarınca öngörülen işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacak olan tazminattır. Ayrıca bu güvenceden yararlanmak için sendika üyesi olmak veya olmamak arasında bir fark yoktur. Bu güvenceden sendika üyesi olmayıp da sendikal faaliyetlere katılan diğer işçiler de faydalanabilmektedir (Eyrenci, 1984:136).

2.3. Aynı İş kolunda Sadece Bir Sendikaya Üye Olabilme Hakkı

Hukuk sistemimiz, esas olarak işkolu sendikacılığını benimsemiştir. Ancak istisna olarak yazar veya avukatlar gibi bazı meslek mensuplarının üye olabileceği sendikaların kurulabileceği kabul edilse de (Demircioğlu ve Centel, 2016:233) asıl olan işçilerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olamamalarıdır. Sendikalar, mesleğe göre ya da işkoluna göre sendikalaşma ilkesi uyarınca kurulurlar. Birden fazla sendikaya üyelik sonucu, toplu iş sözleşmesi yetkisi tespitinde ortaya çıkacak olumsuzlukların önlenmesi amacıyla bu ilkeye önem verilmiş ve gerek Anayasanın 51/4 maddesinde, gerekse 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/3 maddesinde bu konuya ilişkin düzenleme yapılmıştır (Narmanlıoğlu, 2016:165). Anayasa 51/4 “Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” demektedir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/3 “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir” hükmünü içermektedir. Bu hükme göre, işçi aynı işkolunda ve aynı zamanda sadece bir sendikaya üye olabilmekte ancak aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler için bu yasak söz konusu olmamaktadır. Böylece aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, aynı işkolunda çalıştıkları işyeri sayısı kadar sendikaya üye olabileceklerdir (Tuncay, 2011:158; Narmanlıoğlu, 2016:167). Ancak, sonuçta işçi sadece çalıştığı işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Bununla birlikte, aynı zamanda farklı işkollarında kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışan bir işçinin bu işkollarında kurulu farklı sendikalara üye olmasını engelleyen bir hüküm söz konusu değildir (Şahlanan, 1995:162; Tuncay ve Kutsal, 2016: 91).

3. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

3.1. İşçi Sendikası Üyelikinin Koşulları

İşçi sendikası üyelikinin koşulları Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. Maddesinde belirtilmiştir. Bu kanun kapsamında bir kişinin işçi sendikasına üye olabilmesi için aşağıdaki şartlara sahip olması gerekmektedir.

3.1.1. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşçi Olmak

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/1 maddesine göre, bu kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilecektir ancak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bir işçi tanımı yapmamış ve bu konuda bir kapsam ayrıca belirlememiştir. Bunun yerine yasa, 2/3. Maddesinde 4857 sayılı yasaya gönderme yaparak, “Bu kanun uygulaması bakımından işçi kavramı, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir” kendisi ayrıca bir tanım yapmaktan kaçınmıştır. Oysaki bir önceki yasa olan 2821 sayı Sendikalar Kanununda, bağımsız ve İş Kanunu ile aynı olmayan bir işçi tanımı bulunmaktaydı. Ancak, bu şekilde yeni bir tanım yapmadan doğrudan İş Kanununa gönderme yaparak işçi kavramını belirlemenin çalışma hayatının iki önemli kanunu arasında tanım birliği sağladığı da göz ardı edilmemelidir (Tuncay ve Kutsal, 2016: 89).

Bu durumda işçi kavramının tanımı için İş Kanununun 2/1 maddesine bakmamız gerekecektir. Madde metnindeki işçi tanımı şu şekildedir:” Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi...”denir. Yasanın bu tanımından sadece gerçek kişilerin işçi olabileceği ve bu işçinin de bir iş sözleşmesine göre çalışması gerekmektedir. İş sözleşmesi kavramının ne olduğu da yine 4857 sayılı İş Kanununun 8/1 maddesinde yapılmıştır, buna göre “ İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. Görüldüğü gibi İş Kanunu, hem işçinin hem de işçinin bu yasa çerçevesinde olabilmesi için tabi olması gereken sözleşmenin tanım ve kapsamını vermiş bulunmaktadır. Bu bağlamda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında bir işçi olabilmek için de İş Kanunundaki bu kapsama girmiş olmak gerekecektir.

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişilerin işçi sayılacakları kabul edildiğinden 4857 sayılı İş Kanunu’nun dışında, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ve İş Kanunları kapsamı dışında kalıp ta Borçlar Kanunu hükümleri kapsamında bir iş sözleşmesi ile çalışanlar dahi işçi kabul edilecek ve bir sendikaya üye olabilmek hakları mevcut olacaktır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 89). Ayrıca, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2/4 maddesinde yer alan başka bir hükümde “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre, bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ve altıncı bölümler bakımından işçi sayılır” diyerek kapsamı genişletmiş ve bu kişilere de işçi sendikası üyeliği hakkı tanınmıştır. Böylece işçi kavramı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından geniş tutulmuş, bir iş sözleşmesi çerçevesi içinde çalışanlar yanında, ücret karşılığı iş görmeyi; taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet yapan kişiler de işçi sayılmışlardır (Narmanlıoğlu, 2016:167).

3.1.2. On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak

Yürürlükten kalkmış olan Sendikalar Kanununun 20. Maddesinde işçi sendikasına üyelik, ancak on altı yaşın doldurulması ile mümkün bulunmaktaydı. Oysaki yürürlükte bulunan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasasına göre (md.17/1), işçi sendikasına üyelik, on beş yaşın doldurulması ile mümkün olabilmektedir. Yasanın ilgili maddesine göre, (17/1) “On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.” Böylelikle İş Kanunundaki asgari çalışma yaşı ile de uyum sağlanmış bulunmaktadır (Tuncay, 2011:157).

Yasada sadece on beş yaşının doldurulması ifade edilmiş olsa da, sadece bu yaşa gelmek sendika üyeliği açısından yeterli kabul edilmemek gerekir. Sendika üyeliği konusunda irade beyan etmek bir hukuki işlemdir. Bu nedenle işçinin, yaş şartının yerine getirilmesi yanında ayırt etme gücüne sahip olması ve bu anlamda kısıtlı olmaması yani fiil ehliyetinin bulunması da şarttır. Kural olarak, fiil ehliyetine sahip olabilmek için Türk Medeni Kanununun 11.maddesi gereği olarak, on sekiz yaşın doldurulması gerekmektedir.

On sekiz yaşın altında olup da ayırt etme gücüne sahip olanların hukuki işlem yapmaları ancak yasal temsilcilerinin iznine bağlıdır. Ancak, sendika üyeliği konusunda özel hüküm olan 6356 sayılı yasada on beş yaşın doldurulması yasa koyucu tarafından yeterli görülmüştür. Dolayısıyla on beş yaşını doldurmuş olan kişilerin yasadaki yaş şartını yerine getirmiş olmaları nedeniyle yasal temsilcilerinin izinlerine ihtiyaçları bulunmamaktadır. On beş yaşın altındakiler ise yasal temsilcilerinin izinleri bulunsa bile sendikaya üye olamayacaklardır (Çelik vd., 2016:678; Tuncay ve Kutsal, 2016:90).

3.1.3. Sendika Tüzüğündeki Şartlara Sahip Olmak

Sendikalar, kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak Anayasa 51/son hükmü çerçevesinde, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslar aykırı olmamak kaydıyla özgürce tüzüklerini oluşturabileceklerdir. Sendikalar, üyeliğe giriş ile ilgili olan ve yasalara, eşitlik ilkesine, demokratik haklara aykırılık taşımayan bazı koşulları tüzüklerine koyabilirler. Ancak, bu koşullar hiçbir zaman sendika üyeliğini zorlaştıran ve engelleyen hükümler olamayacaktır. Sendikalar, sendika tüzüğüne koyacakları üyeliğe giriş şartlarını aşırı derecede güçleştiremez ya da imkânsızlaştıramazlar.

Sendika tüzüğünde, üyeliğe alınacaklarda aranacak şartların belirlenmesinde sınır, demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi olacaktır (Okur, 2013: 76). Bu bağlamda, sendika üyeliği için yüz kızartıcı bir suçtan mahkûmiyet almamış olma, mesleki dürüstlük gibi şartlar getirilebilirken; üyelik için yasadan daha fazla şart koşma, din, dil, mezhep, siyasi düşünce gibi konularda ayırım yapan şartlar getirmek hukuken söz konusu olamayacaktır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 90; Narmanlıoğlu, 2016:185). Sendika tüzüğünde, üyeliğin ağırlaştırılması, imkânsız olması, demokratik esaslara aykırı olması halinde söz konusu koşullar geçerli olmayacaklardır (Okur, 2013: 78).

3.1.4. Çalıştığı İşyerinin Girdiği İşkolundaki Bir Sendikaya Üye Olmak

Bir işçinin üyelik için başvurduğu sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda çalışması şarttır (Çelik vd. 2016: 678). İşçinin bir işçi sendikasına üye olabilmesi için de halen bir iş sözleşmesiyle belli bir işkolunda çalışıyor olması gerekir. Ancak bunun için fiilen çalışma zorunlu olmayıp iş sözleşmesinin hukuken devam ediyor olması yeterlidir. İşçinin hastalık nedeniyle raporlu olması, yıllık izinde olması veya geçici olarak başkasına verilmiş olmasının bu açıdan bir önemi bulunmamaktadır. Eğer işçi, çalıştığı işyerinin girdiği işkolu dışında bir işçi sendikasına üye olmuşsa bile bu üyelik geçersizdir. Geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işverenin yanında çalışmak üzere gönderilen işçiler ödünç veren işverenin işyerinin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olabileceklerdir (Akyiğit, 2013: 43).

Ayrıca, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 17/4 maddesi uyarınca; bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de ancak işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Yardımcı işlerin yapıldığı yerler zaten bağımsız işyeri olmadıklarından bu işler, asıl işin yapıldığı işyerinin girdiği işkolundan sayılacaklardır (Çelik vd., 2016: 679). Son olarak, yasanın 17/1-2 hükmünden işçilerin ancak bir işçi sendikasına, işverenlerin de ancak bir işveren sendikasına üye olabilecekleri anlaşıldığı söylenebilir. Yani sendikalar kabul etse de bir işçi işveren sendikasına, bir işveren de işçi sendikasına üye olamaz, aksi durum; yasanın emredici hükmüne aykırılık teşkil edeceğinden geçersizlikle sonuçlanacaktır.

3.2. İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılmasına İlişkin Prosedür

İşçilerin sendika üyeliğini kazanabilmeleri için sadece yasadaki yer alan şartların sağlanmış olması

yeterli değildir. Üyeliği kazanmak için ayrıca yasal prosedürün işletilmesi gerekir. Prosedür gereği olarak, işçinin üye olacağı sendikaya yasada belirtilen şekilde başvuruda bulunması ve başvuru yapılan sendikanın da bunu kabul etmesi gerekir.

3.2.1. Üyelik Başvurusu

Yürürlükten kaldırılmış olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda sendika üyeliği noter yoluyla mümkün iken; bugün yürürlükte bulunan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. Maddesi gereğince üyelik başvurusu, e-Devlet kapısı üzerinden yapılmaktadır. Yasanın 17/5 maddesinde, “sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır” hükmü bulunmaktadır. Böylece sendikaya üyelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tesis edeceği e-Devlet sistemi üzerinden yapacağı üyelik başvurusunun, sendikanın yetkili organının kabulü ile sağlanacaktır. Ancak, 18 yaşından küçüklerin e-Devlet şifresi alması mümkün olmadığından 15 yaşını doldurmuş olup da sendika üyeliği için başvuru yapmak isteyen işçiler, e-Devlet şifrelerini yasal temsilcileri aracılığı ile aldıktan sonra başvuru yapabilme imkânına sahip olabileceklerdir (Okur, 2013: 82). Bu yasal düzenleme ile yürürlükten kaldırılmış olan 2821 sayılı yasadaki; üye kayıt fişinin doldurulup imzalandıktan sonra notere tasdik ettirilerek sendikaya verilmesi sistemi terk edilmiş olmaktadır. Böylelikle, üyeliğin e-Devlet üzerinden yapılmasıyla; üyeliği kazanma ve üyelikten çekilmenin noter şartına bağlı olduğu önceki düzenlemenin; sendika özgürlüğünü kısıtladığı üye olmayı güçleştirdiği ve işçi için pahalı bir işlem haline getirdiği gibi söylemlerle Türkiye'nin uluslararası çevrelerce eleştirilmesinin önüne geçilmiş olacaktır (Dereli, 2013: 45).

Yeni yasal düzenlemeye uygun olarak, “Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır (RG, 09.07.2013, 28702). Bu yönetmeliğe göre, üyelik başvurusu işçi tarafından e-Devlet kapısı üzerinden ilgili sendikaya yapılır. İşçinin sendikaya üyeliği kazanması, yapılan başvuruyu, yetkili organın kabulü ile kazanılır. Yönetmeliğin 5.maddesi gereğince, üyelik başvurusu yetkili organ tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde, otuzuncu günün sonunda talep kabul edilmiş sayılır. Ayrıca, başvuru sahibi başvurusu yetkili organ tarafından kabul edilene kadar, e-Devlet üzerinden geri alma hakkına sahiptir (Tuncay ve Kutsal, 2016: 96).

3.2.2. Üyelik Başvurusunun Yetkili Organ Tarafından Kabulü

Üyelik başvurusu yapıldığı anda sendika üyeliği kendiliğinden kazanılmaz. İşçinin sendika üyeliğini kazanabilmesi için başvuru yaptığı sendikanın yetkili organının bu başvuruyu kabul etmesi gerekir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/5 maddesine göre, “Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen **yetkili organın kabulü ile** e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır”. Yetkili organ, sendika tüzüğünde üyeliğe kabul ve ret için yetkilendirilmiş olan organdır. (Tuncay ve Kutsal, 2016: 98; Narmanlıoğlu, 2016:190, Dipnot 397; Okur, 2013: 85). Uygulamada, bu işi yapmaya yönetim kurulunun yetkilendirildiği görülmektedir (Örnek olarak bakınız; TES-İŞ sendikası ana tüzük md.21/B.11)

Sendikanın yetkili organının kabulünü aramak ve sendikaya başvuruyu değerlendirme yetkisi vermek, kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Böylece, işçinin çalıştığı işkolunda istediği bir sendikaya serbestçe üye olma özgürlüğü sağlanırken, sendikanın da üyeyi kabul edip etmeme özgürlüğü arasında bir denge kurulmuştur (Şahlanan, 1995:164). İşçi için sendika üyeliği, bireysel sendika özgürlüğünün bir sonucu ise de, sendika için de üyelik başvurusunun inceleyip tüzüğe uygun

olup olmadığını belirleyerek kabul veya ret etmek, kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Çünkü sendikal özgürlük, hem bireysel ve hem de toplu sendika özgürlüğünü içerir (Tunçomağ ve Centel, 2008:288).

Kolektif sendika özgürlüğü kavramından; sendikaların varlıklarının korunması anlaşılır. Anayasanın 51 inci maddesi, sendika özgürlüğünü düzenlerken, bireysel sendika özgürlüğünün yanında kolektif sendika özgürlüğünü de düzenleyerek, bu konuda güvence sağlamıştır. Kendisini oluşturan bireylerden ayrı bir kişiliğe sahip olan sendika, kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkına sahiptir. Bireysel sendika özgürlüğü de ancak, bu takdirde anlam taşır (Tanör, 1978: 262). Sendikaların bağımsızlığı ve serbest bir şekilde, hukuka, tüzüklerine uygun olarak karar verme yeteneklerinin bir sonucu olarak, kendilerine üye olacakları belirleme haklarının olduğu kabul edilmelidir (Okur, 2013: 83).

Sendikalar, üyelik başvurusunu yapan herkesin talebini kabul etmek zorunda değildir. Bu durum, hukuki anlamda bir icap-kabul olayıdır. İcap, işçi tarafından yapılacak ve işçi sendikası tarafından yapılan kabul ile üyelik gerçekleşmiş olacaktır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 97). Her ne kadar sendikaların tüzüklerinde üye olma şartlarını belirleyerek bir nevi icapta buldukları düşünülebilir olsa da, işçinin bunu kabulüyle üyelik gerçekleşmediği ve sendikanın kabulüyle üyelik gerçekleştiği için tüzük ilanı yerine işçinin başvurusunun bir icap olduğunun kabulü daha uygun olacaktır (Tüzükte üye olma şartlarını belirlemenin bir nevi icap olduğu yönündeki görüş için, Okur, 2013: 83). Farklı bir siyasi görüş ya da inanca sahip olduğu için üyeliğin reddedilmesi haklı olmayan sebep kavramına örnek gösterilebilirken, işçinin başka bir işkolundaki bir sendikaya üye olduğu için ya da bazı suçlardan hüküm giydiği için veya yasal şartları taşımadığı için, üyeliğinin reddedilmesi haklı bir tutum olarak kabul edilmektedir (Tuncay ve Kutsal, 2016: 98).

Sendika üyeliğini düzenleyen 6356 sayılı yasanın 17/5 inci maddesi, haklı bir neden olmadan üyelik başvurusu reddedilen işçinin, başvuracağı kanun yolunu ortaya koymaktadır. Madde hükmüne göre; "...haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde, dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır". Yasa hükmünden de anlaşılacağı üzere, haklı bir neden olmaksızın üyelik başvurusu reddedilen kişiye isabetli bir şekilde yargı yoluna başvurma hakkı tanınmıştır. Böylece, üyelik başvurusu sendika yetkili organı tarafından haklı bir neden olmadan ya da gösterilen nedenin haklı olmadığı kanaatinde olan işçi bu ret kararının tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir.

Sendikanın ret kararında kendince haklı bir neden ortaya koymuş olması işçinin bu karara karşı dava açmasına engel teşkil etmeyecektir. Ret kararındaki sebebin haksız olduğunu düşünen üyelik başvurusu sahibi işçi, bu karara karşı İş Mahkemesinde dava açma hakkını kullanabilecektir. Mahkemenin vereceği karar kesin olup itirazı ya da temyizi söz konusu değildir (Narmanlıoğlu, 2016:192). Ayrıca, mahkemenin işçi lehine karar vermesi halinde, işçinin sendika üyeliği, otuz günün sonunda değil, sendika tarafından ret kararının verildiği tarihte kazanılmış olacaktır. Bu durumda işçi, Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 5/6 maddesi gereği olarak işçi, mahkeme kararını Bakanlığa bildirecek ve bu karar, Bakanlık tarafından e-Devlet kapısına tanımlanacaktır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/5 maddesi devamlı, "...üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır" demektedir. Yasa hükmüyle, işçinin yapmış olduğu sendikaya üyelik başvurusunun sonucunu ucu belli olmayan uzun bir süre beklemesinin önüne geçilmiş olunmaktadır. Yasanın bu düzenlemesinin isabetli olduğu söylenebilir. Bu hükümle, sendikanın, işçinin yapmış olduğu üyelik başvurusunu gereksiz ve hukuksuz bir şekilde bekletmesinin önüne geçilmiş olmakta, eğer ret kararı verilecekse bile, bu süre içinde bu kararın alınmasının gerektiği ortaya konmaktadır. Çünkü Yargıtay Dokuzuncu

Hukuk Dairesinin bir kararında belirttiği gibi; sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin yasal prosedür kamu düzeni ile ilgili olup başka bir şekilde kazanılması ve ispatı mümkün değildir (YG. 9.HD., T.5.4.1989, E.1989/2660, K.1989/3136, YKD, Ocak 1990, 52). Eğer işçinin, üyelik başvurusu sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmemişse, üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır (m.17/5). Bu durumda Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 5/3 maddesi gereğince, üyelik talebi, otuzuncu günün sonunda kabul edilmiş sayılır.

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 5/2 inci maddesine göre; “ Üyelik, yetkili organın e-Devlet kapısı üzerinden otuz gün içerisinde başvuruyu kabulü ile kazanılır. Üyeliğin başlangıç tarihi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusunun e-Devlet kapısı üzerinden kabul edildiği tarihtir”. Böylece, üyeliğin kazanılmış olması için yetkili organın kabul kararının yanında, ayrıca e-Devlet kapısı üzerinden üyeliği kabul işlemi yapılmış olması gerekecektir. Ayrıca, bu durumda üyeliğin başlangıç tarihi, e-Devlet üzerindeki kabul tarihi olacaktır (Çelik vd., 2016: 681).

4. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAYBEDİLMESİ

4.1. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

4.1.1. Genel Olarak

Üyelik, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan gerçek kişinin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi halinde kendiliğinden son bulur (Şahlanan, 1995:188; Çelik vd., 2016:6786). Çünkü üyelik ilişkisi, sendika ile üye arasında kurulan kişisel bir ilişki olup mirasçılara geçmesi mümkün değildir. Bu yüzden, kişinin ölüm ya da gaipliğine karar verilmesi halinde üyelik, kendiliğinden sona erecektir (Narmanlıoğlu, 2016:199). Ayrıca, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 19/6ncı maddesinde belirtildiği gibi, “Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder”.

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 12/4 üncü maddesine göre de; “Sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde tekrar çalışmaya başlayanlar ile konfederasyon, sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder”. Böylece yasal düzenleme gereğince, emekli olduktan itibaren bir yıllık süre içinde çalışmaya devam edilmesi halinde üyelik sona ermeyecektir.

Yargıtay’ın da bu konuda görüşünü belirttiği 2014 tarihli bir kararında; “emeklilik, sendika üyeliğini sona erdiren bir sebep olmakla birlikte, çalışmaya devam edilmesi halinde sendika üyeliği devam edecektir. Yönetmelik ile de, emeklilikten itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışmaya devam edilmesi durumunda üyeliğin sona ermeyeceği düzenlenmiştir. Şu halde, emeklilik tarihinden itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışılmasa dahi işçinin sendika üyeliğinin devam edeceği tartışmasızdır. İş hayatının gerçekleri ve emeklilikten sonra çalışmaya devam edilmesi gerekliliği karşısında, Kanun koyucu burada, işsizliğe benzer bir uygulama kabul ederek, bir yıla kadar çalışılmamasının sendika üyeliğini sona erdirmeyeceğini düzenlemiştir (YG.22.HD. 2014/15387, K.2014/16184, T.09.06.2014, **Çalışma ve Toplum**, 2015/3, 429)”. İfadelerinin isabetli olduğu bir gerçektir.

İşçinin temyiz kudretini sürekli olarak kaybetmesi halinde; sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. Ancak, temyiz kudretinin geçici kaybı halinde, üyelik sona ermeyecek sadece bu süre zarfında üyelikten doğan hakların kullanılması söz konusu olmayacaktır (Tunçomağ ve Centel, 2008:295; Tuncay ve Kutsal, 2016:121; Narmanlıoğlu, 2016:199; Çelik vd., 2016:688).

İşçi sendikasının feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde üyelik kendiliğinden sona erer. Çünkü sendikanın ortadan kalkması tüm üyeliklerin ortadan kalkması sonucunu doğuracaktır. Ancak, sendikanın başka bir sendikayla birleşmesi halinde üyelik, kanun gereği olarak yeni sendikada devam edecektir (Tuncay ve Kutsal, 2016:121; Narmanlıoğlu, 2016:199).

4.1.2. Üyelik Koşullarının Kaybedilmesi

4.1.2.1. İşçi Sıfatını Kaybetme

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/1 maddesi uyarınca; işçi sendikasına üye olabilmek ancak, bu kanuna göre işçi sayılanlar için söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla işçi sıfatını kaybeden kişinin de sendikadaki üyeliğinin son bulması gerekir. İşçinin üyeliği devam ederken ortaya çıkan üyeliği sona erdirmeye yönelik bir durum, üyeliği kendiliğinden sona erdirecektir. Memur statüsüne geçme, sendikalar kanunu anlamında işveren sıfatını kazanma, üyeliği yasaklayan bir durumun ortaya çıkması gibi bir neden sendika üyeliğinin sona ermesine yol açacaktır (Çelik vd., 2016:686; Tuncay ve Kutsal, 2016:121; Narmanlıoğlu, 2016:200).

4.1.2.2. İşkolunun Değiştirilmesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 19/7; işkolunu değiştirenin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceğini ifade etmektedir. Yasa hükmü gereğince; işyerinin bağlı olduğu işkolundan ayrılıp başka işkoluna giren bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. Başka bir işkoluna geçmekle, sendika üyeliği için gerekli olan ortak mesleki yararın kalktığı kabul edilmektedir. Böylelikle, bir işkolunda çalışıp ta sendikaya üye olan bir işçinin sendikanın faaliyet alanında kalması şartıyla başka bir işe geçmesinin üyeliğe olumsuz bir etki yapmayacağı söylenebilir (Narmanlıoğlu, 2016:200).

4.2. Üyelikten Çekilme (İstifa)

4.2.1. Genel Olarak

Çekilme, bir üyenin sendikadan kendi isteğiyle ayrılmasını ifade eder. Anayasanın 51/1 inci maddesine göre; çalışanlar, sendikalara serbestçe üye olabildikleri gibi aynı zamanda serbestçe üyelikten çekilme hakkına da sahiptirler. Bu durum, olumsuz sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Bireysel sendika özgürlüğü, bireyin sendikaya üye olma özgürlüğünü kapsadığı kadar, sendikadan ayrılma veya sendikaya hiç girmeme yani sendikadan uzak kalma özgürlüğünü de kapsamaktadır. Buna olumsuz sendika özgürlüğü denir (Tuncay, 2011: 48). Olumsuz sendika özgürlüğünün en önemli iki türü, sendikaya üye olmama ve sendikadan serbestçe ayrılma özgürlüğüdür. Ayrıca, sendikanın amacı dışında faaliyet göstermesi halinde, üyeye sendikadan ayrılma özgürlüğünün tanınmış olması gerekir. Bu durum, olumsuz sendika özgürlüğünün doğal bir sonucudur (Demir, 1999:132). Ayrıca, işçinin sendikadan özgür bir şekilde çıkma hakkı tanınmasının onun kişilik haklarını korumanın yanında, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesine de hizmet ettiği ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, 2016:202).

Üyelikten çekilme, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19/2'ye göre yapılacaktır. Yasaya göre; "Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten

çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştır”. Böylece, yasanın açık ifadesinden de anlaşıldığı üzere, nasıl ki üyeliğe başvuru e-Devlet üzerinden yapılıyor idiyse, sendika üyeliğinden çekilme işlemi de aynı yolla yani e-Devlet üzerinden yapılacaktır.

4.2.2. Çekilmenin Bir Ay Sonra Geçerli Olması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının üçüncü fıkrasına göre; (19/3) “Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır”. Yasaya göre; sendika üyeliğinden çekilme, bir ay sonra hukuki sonucunu doğuracak yani üyelik, bir aylık sürenin bitiminde ortadan kalkacaktır. Kanun koyucunun yapmış olduğu bu düzenleme gereği olarak, işçi istifa etse de bir ay daha istifa ettiği sendikanın üyesi olarak kalmaya devam edecek ve aidat yükümü olmadan, üyelik haklarından yararlanmaya devam edecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinin yetkisinin kazanılmasına ilişkin çoğunluğun tespitinde bu süreye rastlayan üyelik dikkate alınacaktır (Çelik vd., 2016:689).

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 10/5 inci maddesi; “Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz devam eder” demektedir. Dolayısıyla, sendika üyeliğinden istifa eden bir işçi, bir aylık süre içerisinde tekrar istifa ettiği sendikaya dönmesi yani üye olması halinde, sendika üyeliği kesintiye uğramamış kabul edilmektedir.

4.3. Üyelikten Çıkarılma (İhraç)

4.3.1. Genel Olarak

Sendika üyeliğinden çıkarılma, işçinin isteğinin aksine ve talebi olmadığı halde, sendika tarafından üyeliğinin sona erdirilmesi demektir. Üyenin hangi davranışları halinde üyelikten çıkarılacağı sendikanın tüzüğünde genel olarak belirlidir. Bunlar, üyelikle bağdaşmayan davranışlar veya aidatlarını ödememeyi alışkanlık haline getirme gibi durumlardır (Narmanlıoğlu, 2016:208). Eğer tüzükte, çıkarılma nedenleri bulunmuyorsa, üyelikten çıkarma ancak, haklı bir nedene dayanarak yapılabilecektir. Böylece, üyelikten çıkarma ile üyelik ilişkisi, sendika tarafından tek taraflı olarak yapılan bir irade beyanıyla feshedilmektedir (Tuncay ve Kutsal, 2016:124).

4.3.2. Çıkarma Kararını Verecek Olan Organ

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararını ancak genel kurul verebilir. Bu konuda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19/4; açık bir ifadeye sahiptir. Dolayısıyla, sendika tüzüğünde işçiyi sendika üyeliğinden çıkarmaya yetkili olarak başka bir organ gösterilmiş olsa bile bu organın kararı ancak, genel kurula bir tavsiye ve teklif niteliğinde olabilecek ve çıkarma kararını yine genel kurulun vermesi gerekecektir (Tuncay ve Kutsal, 2016:124).

4.3.3. Çıkarma Prosedürü

Yasa maddesine göre; “Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma

kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder”.

Yasanın gereği olarak, genel kurul tarafından verilen sendika üyeliğinden çıkarma kararının, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilmesi ve üyelikten çıkarılan kişiye bir yazı ile tebliğ edilmesi gerekir. İşçi sendikasının yetkili organı tarafından verilen bu çıkarma kararı, niteliği gereği bozucu yenilik doğuran bir hak bir işlem olduğu için, bu kararın hukuki sonucu, üyeye yapılan tebliğ ve izleyen süreç sonunda ortaya çıkacaktır. Usulünce verilmiş olan bir çıkarma kararı kesinleşmedikçe işçinin üyelik sıfatı sona ermez. Ayrıca, çıkarma kararının kesinleşmesine kadar geçen süre zarfında işçinin üyelik sıfatı ve üyelikten doğan hak ve yükümlülükleri devam edecektir Çelik vd. 2016:689; Tuncay ve Kutsal, 2016:125; Narmanlıoğlu, 2016:2010).

4.3.4. Çıkarma Kararına İtiraz

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19/4' e göre; sendikanın yetkili organı tarafından aleyhine çıkarılma kararı verilen üyenin bu karara karşı itiraz hakkı vardır. Çıkarılma kararının üyeye bir yazı ile tebliği yasal bir zorunluluktur. Bu itibarla, çıkarılma kararının sendika üyesi işçiye tebliğinden itibaren işçinin otuz gün içinde iş mahkemesine itiraz hakkı bulunmaktadır. Bu süre, hak düşürücü bir süredir İş mahkemesi, itiraz ile ilgili, iki ay içinde kesin olarak kararını vermek zorundadır. Ancak, sürenin aşılması ve daha uzun bir süre içinde karar verilmiş olması bu kararın hukukiliğini ve geçerliliğini etkilemeyecektir (Tuncay ve Kutsal, 2016:125).

5. SONUÇ

İşçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi, gerek uluslararası sözleşmelerle ve gerekse ulusal mevzuatla korunarak düzenlenmiş olan bireysel sendika özgürlüğü ile çok yakından ilgilidir. Bu özgürlüğün korunması bağlamında yapılmış olan yasal düzenlemeler, işçiye özgürce sendikaya üye olma hakkını tanımakta ve işkolu serbestliği çerçevesinde tam bir özgürlük sağlamaktadır. Bu bağlamda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu büyük bir önem arz etmektedir. Yasal düzenlemelerin, Uluslararası Çalışma Örgütünün sendika örgütlenmeye ilişkin normlarına uygun olduğu da rahatlıkla söylenebilir.

İşçinin sendikaya e-Devlet üzerinden başvuru yapabilmesi ile bu konuda kolaylık sağlanmış ve böylece noter işlemleri ile uğraşma prosedürü ile parasal giderlerden kurtulması söz konusu olmuştur. 6356 sayılı yasada, işkolu sendikacılığı korunmakla birlikte, kısmi süreli çalışma ile farklı işkollarında çalışanlar için aynı anda farklı işkollarındaki sendikalara üye olma imkânı getirilmiştir. Gerek işçinin sendikaya üyelik prosedürü gerekse üyelik hakları ve bu üyeliğin sona ermesi bakımından Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun isabetli ve yeterli bir kanun olduğu ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2013). “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi” Çalışma ve Toplum, 2013/1
- Anık, C. (1997). Çoğulcu Sistemde İşçi Sendikası, Ankara.
- Centel, T. (2004). Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, MESS, İstanbul
- Çelik, N., CANIKLİOĞLU, N. ve CANBOLAT, T. (2016). İş Hukuku Dersleri, 29.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çiçekli, B. (çev.), (2001). Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber, Ankara

- Demir, F. (1999). Sendikalar Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2016). İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
- Dereli, T. (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, 2013/1.
- Eyrenci, Ö. (1984). Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları No: 3, İstanbul.
- GÜNAY, C. İ. (1994). “Bireysel Sendika Özgürlüğü” Ankara Barosu Dergisi, 1994/3
- Kutal, M. (1997). “151 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, 20.Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara.
- Löwisch, M. (2004). Arbeitsrecht, 7. Auflage, Duesseldorf.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul (Toplu İş İlişkileri)
- Okur, Z. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4.
- Özen, M. (2015). “Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:46, Cilt:12.
- Şahlanan, F. (1995). Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul.
- Şen, E. (2006). Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu, C.1, İstanbul.
- Tanör, B. (1978). Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul.
- Tuncay, C. ve Kutsal, B. S. (2016). Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 5.Bası (Toplu İş Hukuku).
- Tuncay, C. (2011). “Sendikalara ilişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart, S.21 (Sendikalara ilişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri).
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008), İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul, 5.Bası.
- Yarsuvat, D. (2007). “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, MESS, SİCİL, Eylül.
- Yürekli, S. (2004). İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul.

AZERBAIJAN BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN CAMELS ANALİZİ: YABANCI SERMAYELİ 10 BANKA

CAMELS ANALYSIS OF AZERBAIJAN BANKING SECTOR: 10 BANKS WITH FOREIGN CAPITAL

Öğr. Gör. Turan AHMEDOV

ORCID: 0000-0002-9305-6059

Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
Türk Dünyası İşletme Fakültesi, İktisat ve İşletme Bölümü
ahmedovturan@gmail.com

Uzm. Elsever MEMMEDOV

ORCID: 0000-0001-8969-9513

Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
Türk Dünyası İşletme Fakültesi, İktisat ve İşletme Bilim Uzmanı
elsever_mamedoff@mail.ru

Öz

Çalışmada performans ölçme ve değerlendirme konularına değinilmiş, aynı zamanda CAMELS yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Azerbaycan bankacılık yapısı ve temel özellikleri incelenmiş ve ülkenin makro iktisadi göstergeleri üzerinde durulmuştur. Banka performansının ölçülmesinde sıkça kullanılan CAMELS Analizi yöntemi ile Azerbaycan bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankaların performans ölçümü gerçekleştirilmiştir. Sektörde faaliyet gösteren yabancı sermayeli 10 bankanın finansal rasyoları ile referans değerler bazında inceleme yapılmış ve yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık sektörü, Performans Ölçümü, CAMELS Analizi.

Jel Kodları: G24, G20.

Abstract

In the study, the subjects of performance measurement and evaluation have been mentioned and information about CAMELS ranking system has been worked on. The structure of Azerbaijan banking system and its basic features have been examined while its macroeconomic indicators have been emphasised. Performance measurement of commercial banks which are active in Azerbaijan banking sector has been conducted by CAMELS Analysis, which is a frequently used method in the measurement of banking performance. Financial ratios of 10 banks with foreign capital in the sector, examining their reference on the basis of values.

Keywords: Banking System, Performance, Performance Measurement, CAMELS Analysis.

Jel Codes: G24, G20.

1. GİRİŞ

Ülkede mali sistemimizin temelini oluşturan bankalar tasarrufların, fon fazlası olanlardan alınıp fon açığı olan kamu ya da özel kuruluşlara aktarılmasını sağlamada aracılık görevi üstlenirler. Bu yönüyle sağlanan kaynakların verimli ve kârlı alanlara aktarılması, ülke ekonomisine olumlu yönde etki yapmakta ve ekonomik kalkınmaya dinamizm katmaktadır. Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmeler bankacılık sektörünün niteliklerinde, yapılanmasında ve yönlendirilmesinde etkili olmaktadır. Küreselleşmenin etkisiyle ekonomik faaliyetlerin çeşitlenmesi ve bunun neticesi olarak artan finansman ihtiyacına cevap verebilmek için bankacılık sektörünün sürekli gelişme içinde olması beklenmektedir. Ülke ekonominin sağlıklı işleyişi açısından büyük önem taşıyan bankacılık sektörü, ülkemiz ekonomisinde meydana gelen değişimlere en hassas olan sektörlerden biri haline gelmiştir. Bu bağlamda ülkede meydana gelen krizler ekonominin tamamını etkilerken Azerbaycan bankacılık sisteminin kırılgan ve belirsiz yapısı üzerinde de oldukça olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Bu olumsuzlukların sonucu olarak da sektörde tasfiye ve birleşmeler yaşanmış ve sektörle ilgili yeni düzenlemeler ortaya konmuştur. Bankacılık sektörünün sergilediği performans ülkedeki tüm ekonomik birimleri etkilemektedir. Böylece bankacılık sektörünün performansının ölçülmesi ve denetiminin yapılması önem taşımaktadır. Günümüzde pek çok ülke bankacılık kurumlarının performanslarını değerlendirmesi ile ilgili değişik sistemler kullanmaktadırlar. 1980'li yıllarda ilk olarak ABD gözetim ve denetim otoriteleri tarafından bankaların yerinde denetimi için geliştirilen CAMELS derecelendirme sistemi Azerbaycan'da son zamanlarda bankaların performanslarının ölçülmesinde kullanılmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde denetim kurumlarının bankaları izlemede kullandıkları yöntemler hakkında bilgiler verilmiş performans endeksinin hesaplanmasında kullanılan CAMELS yöntemi ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İkinci bölümde, Azerbaycan ekonomisinin ve Azerbaycan Bankacılık sisteminin tarihi ve genel görünümü hakkında bilgiler verilmiş ve incelemenin yapıldığı 2010-2014 yılları arasında bankaların ve ekonominin gelişimi tablolar yardımıyla açıklanmıştır. Bu çalışmada uygulama kısmında, bankacılık sektörünün nasıl performans sergilediğini tespit etmek amacıyla CAMELS değerlendirme sistemi aracılığıyla Azerbaycan'da faaliyet gösteren 10 adet yerli sermayeli bankaların performans analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. CAMELS değerlendirme sisteminin geleneksel yöntemi olan 1-5 arası ölçek kullanması basit ve dar çerçeveli olduğundan dolayı kullanılması uygun görülmemektedir. Bunun yerine seçilen göstergeler öncelikle ait oldukları bileşende endekse dönüştürülmüştür. Daha sonraki aşamada ise söz konusu endekslerin ağırlıklı ortalamaları alınarak bileşik endeks elde edilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Kandemir ve Demirel Arıcı (2013) Türkiye'de faaliyet gösteren mevduat bankalarının mülkiyet yapılarına göre gruplandırılarak 2001-2010 yılları arasındaki performanslarının grup bazında karşılaştırmalı olarak analiz etmişler. Yapılan analiz sonucunda 2001 bankacılık krizi sonrasında mevduat bankalarının yüksek sermaye yeterlilik ve likidite oranlarına sahip oldukları ve dolayısıyla olası krizlere karşı oldukça temkinli hareket ettikleri tespit edilmiştir. İncelenen dönemde, yabancı sermayeli mevduat bankaları aktif kalitesi ve yönetim kalitesi açısından en iyi performansı gösteren grup olurken, piyasa risklerine karşı diğer gruplara göre daha duyarlı olduklarını tespit edilmişlerdir.

Türker Kaya (2001), Bankaların CAMELS performanslarındaki farklılaşmayı araştırmak için yapılan non-parametrik test sonuçlarına göre; bankaların genel CAMELS değerleri 2000 yılında 1997 yılına göre sistematik olarak farklılaşmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağının TMSF kapsamındaki bankalardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. TMSF dışındaki bankaların CAMELS değerlerinde ise bu iki yıl arasında belirgin bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Ege, Topaloğlu ve Karakozak (2015), çalışmasında CAMELS analiz yöntemi ile Türk bankacılık sisteminde yer alan kamu, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının mali durumlarını tespit etmek amacıyla 2002-2010 dönemine ilişkin veriler kullanılarak banka gruplarının karşılaştırmalı analizini yapmışlardır. Analiz bulguları doğrultusunda sermaye yeterliliği, piyasa risklerine duyarlılık ve yönetim yeterliliği açısından kamu sermayeli mevduat bankalarının; karlılık açısından özel sermayeli mevduat bankalarının; aktif kalitesi ve likidite açısından ise yabancı sermayeli mevduat bankalarının diğer banka gruplarına göre daha iyi durumda oldukları tespit edilmiştir.

Çağıl ve Mukhtarov (2014), 2007-2010 döneminde Azerbaycan'da faaliyette bulunan yerli ve yabancı sermayeli bankalarda CAMELS analizinin uygulanması ve çeşitli önerilerde bulunmuşlar. Analiz sonuçlarına göre gerek yerli sermayeli gerekse yabancı sermayeli bankaların Azerbaycan bankacılık sektörünün yaşadığı birtakım sorunlar, hukuki ve teknolojik altyapının yeterli olmaması, tasarruf birikiminin yetersizliği, dışa bağımlı kaynak yapısı, etkin iç denetim ve kontrol sisteminin olmaması, sektörü bilen nitelikli personelin çok az olması, borçlanma maliyetlerinin ülkenin ekonomik durumuna da bağlı olarak çok yüksek olması, yeterince çeşitlendirilmemiş finansal ürün ve varlıkların bulunmaması dezavantajları arasında gösterilmektedir.

3. AZERBAIJAN BANKACILIK SEKTÖRÜ

Azerbaycan, eski Sovyetler Birliği ülkeleri içerisinde yer alan ve bu ülkeler içerisinde bağımsızlığını elde etmesi ile birlikte serbest pazar ekonomisine geçme hazırlıklarını da başlatan bir Türk Cumhuriyetidir. Pazar ekonomisi ve hür dünyanın diğer ülke kurumlarının ülke içinde yer alması konusundaki çalışma ve uygulamalar devam etmektedir.

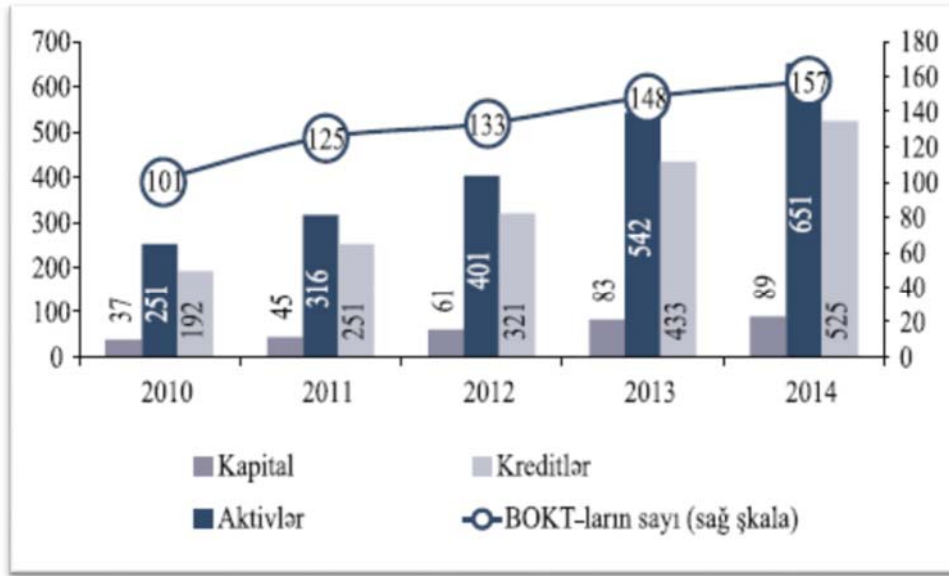
Bu çalışmalar içinde en önemli yer, bankacılık ve mali kurumlar alanındaki düzenlemelerdir. Çünkü entegre olunmaya çalışılan pazar ekonomisi sisteminin temel unsurları bankalar ve mali kurumlardır. Serbest bankacılık sistemini gerçekleştirmeden ve mali kurumları oluşturmadan, piyasa sistemine sağlıklı bir geçiş yapmak mümkün değildir. Azerbaycan yetkilileri de bu düşünceleri benimsemişler ve ilk yenilikleri bankacılık ve merkez bankacılığı alanında yapmışlardır. Arka arkaya yürürlüğe koydukları kanunlarla, modern anlamda bir merkez bankası oluşturmaya girişmişler ve özel bankaların kuruluşlarını kolaylaştırarak tek kesimli banka sisteminden iki kesimli banka sistemine adım atmışlardır (Akdiş, 1995:s103).

Azerbaycan Cumhuriyeti bankacılık sisteminin faaliyeti “Banklar Hakkında” kanunla düzenlenmiştir. Kanuna göre ülkenin banka sistemi iki basamaktır – Azerbaycan Cumhuriyetinin Merkezi Bankasından ve kredi kurumlarından ibarettir. Ana basamak - Merkez Bankası ve faaliyeti Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası, «Azerbaycan Cumhuriyetinin Merkez Bankası Hakkında» Kanun, Medeni Kanun ve diğer normatif hukuk düzenlenmeleriyle düzenlenir. Mevzuat gereği Merkez Bankası banka faaliyetine lisans verir ve tanzim eder, kanunla belirlenmiş şekilde banka faaliyeti üzerinde denetimi gerçekleştirir. Banka sisteminin ikinci basamağı kredi kurumlarıdır. Kredi kurumlarının faaliyeti Cumhuriyetinin Anayasası, “Bankalar Hakkında” Kanun, Medeni Kanun, “Azerbaycan Cumhuriyetinin Merkez Bankası Hakkında”, “Banka Dışı Kredi Kurumları Hakkında” ve “Kredi Birlikleri Hakkında” kanunlar vs. normatif hukuk düzenlemeleriyle düzenlenir. Bank sektörünün gelişim düzeyinin toplam aktiflerin GSMH’ye oranıyla ölçülür. Ekspertlerin hesaplamalarına göre, ekonomik kalkınma düzeyi düşük ülkelerde banka sektörünün toplam aktiflerinin GSMH’deki %5’inden fazla değildir. Azerbaycan’da bank sektörünün toplam aktiflerinin GSYH’de yaklaşık payı %32’e eşittir.

2010 yılında banka aktiflerinin toplamı 13290,81 milyon manat olmuştur. Ortalama banka aktifi 295,35 milyon manat olmuştur (azerbaijans.com, 10.01.2017). 2014 yılı itibarıyla ülkenin bankacılık

sisteminde temerküzleşme düzeyi %58,2'dir. Beş banka (Beynelhalk Bank, Kapital bank, Bank Standart, Halk bank ve Paşabank) aktifleri toplam aktiflerin %58,2'ini oluşturur. Ülkedeki bankaların kayıtlı sermayelerinin %39,2'i, depozitolarının %60'ı, kredi portföylerinin %54'ü bu beş bankaya aittir. Bank sisteminde tek devlet bankası Beynelhalk Banka'dır. 2014 yılı verilerine göre aktiflerin %41,6'sı Beynelhalk Bankaya aittir. Ülkede kredi portföyünün %41'i, depozitoların %36'sı bu banka tarafından yönetilmektedir. Geri kalan 20 banka pazar payı %5'den de azdır. Bu bankaların aktifleri toplam 639 milyon manat, ortalama her bankanın aktifi tahmini 32 milyona eşittir. Ülkedeki kredi portföyünün %8,3'i, depozitoların %2,5'i bu bankalara aittir. Ortalama her bir bankanın kredi portföyü 38 milyon manat, depozito portföyü 6,9 milyon manattır. Resmi bilgilere göre 2016 yılı itibariyle ülkede 41 banka faaliyettedir. Onların biri devlet, 40'ı özeldir. Özel bankaların 21'i yabancı sermayelidir (<http://www.banks.az>, 10.01.2017).

Şekil 1: Banka Olmayan Kredi Teşkilatların Genel Göstergileri (mln. manat)



Kaynak: Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bakası, 2014 yıllık rapor, Mart, 2015

4. CAMELS DERECELENDİRME SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI

CAMELS derecelendirme sistemi oluşturulurken ilk olarak bankalar her bir CAMELS bileşeni için değerlendirilmektedir. Bunun için çeşitli finansal rasyolar kullanılmakta ve derecelendirme 1-5 arası bir ölçek üzerinden yapılmaktadır. Buna göre "1" ilgili bileşende en iyi performans gösteren kurumları temsil etmekte ve artan derece kötüleşen durumu göstermektedir. Bileşenler belirlenen şekilde ayrı ayrı hesaplandıktan sonra bu bileşenlerin ağırlıklı ortalaması o bankanın genel notunu vermektedir (Muhtarov, 2012:55). Söz konusu değerlendirme yapılırken ağırlıklar tamamen denetçinin kontrolünde olduğundan; bankanın yapısı, büyüklüğü, genel ve/veya bankaya özel konular dikkate alınmaktadır. Bankaların hesaplanan CAMELS notu da yine 1 ile 5 arasında oluşmaktadır.

Bankaların yerinde denetimi için denetim kurumları tarafından kullanılan CAMELS (Sermaye Yeterliliği, Aktif Kalitesi, Yönetim Yeterliliği, Karlılık, Likidite, Piyasa Riskine Duyarlılık) bileşenlerinden oluşmaktadır. Aşağıda bu bileşenler ve bunları değerlendirirken dikkate alınan kriterler açıklanmıştır (Muhtarov, 2012:99):

- "1" her yönden güçlü bankaları (bankanın CAMELS'ı oluşturan her bir bileşen için notu 1 ya da 2 olmalı),
- "2" genel olarak güçlü bankaları (her bir bileşen değeri 3'den kötü olmamalı),

- “3” Bankanın etkinliğiyle ilgili sorunlar olduğunu, tatminkâr bir yapıda çalışmadığını ve olası şoklara karşı yeterince dayanıklı olmadığını ve denetçilerin sorunlu alanlara eğilmesi gerektiğini,
- “4” genel olarak ciddi problemleri olan ve finansal/yönetimsel bozulmaların yaşandığı ve dolayısıyla performansı kötü olan bankaları,
- “5” Çok ciddi mali / yönetimsel problemleri olup, yüksek batma riski taşıyan bankaları temsil etmektedir.

CAMELS’i meydana getiren bileşenler oluşturulurken aynı finansal rasyo birden fazla bileşende kullanılabilir. Örneğin, bankaların aktif yapılarını değerlendirirken kullanılan rasyoların bir kısmı aynı anda hem karlılığı, hem likiditeyi hem de aktif kalitesini etkileyebilmektedir.

Her bileşen değeri atanırken yönetimin riskleri tespit etme, ölçme, izleme ve kontrol etme yeteneği de dikkate alınmalıdır. Ancak, kurumun büyüklüğüne, karmaşıklığına ve risk profiline bağlı olarak bu uygun yönetim uygulamalarının bankacılık kurumları arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Sadece geleneksel bankacılık faaliyetleri yürüten küçük çaplı kurumlar ve bu kurumların günlük operasyonlarının gözetiminde ve yönetiminde aktif olarak yer alan yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler için, oldukça temel, fazla detaya inmeyen yönetim sistemleri ve kontrolleri yetersiz olabilmektedir. Diğer yandan, daha büyük kurumlarda ayrıntılı ve yapısal yönetim sistemleri ve kontrolleri; bu kurumların daha geniş alana yayılmış finansal faaliyetlerinin belirlenmesi ve üst düzey yöneticilere günlük faaliyetlerin gözlenmesi ve yönetimin gereksinim duyduğu bilginin sağlanması için gereklidir. Daha az risk alıcı faaliyetlerle meşgul olan daha az karmaşık yapıları kurumlarda, kapsamlı veya yüksek derecede biçimselleştirilmiş yönetim sistemleri ve kontroller güçlü veya tatminkâr derecelerin elde edilmesi için gerekli görülmemiştir (Federal Deposit Insurance Corporation, 2011:s.1).

4.1. Analizin Amacı ve Kapsamı

Azerbaycan bankacılık sektörünün etkin ve verimli çalışması ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü diğer ekonomik sektörlerden farklı olarak bankacılık sektörü kaynak dağılımını belirleyen finansal aracılık görevi üstlenmiştir. Bu durum bankacılık sektörünü, ülkenin ekonomik gelişmesinde merkezi bir konuma getirmiştir.

Bundan dolayı bankacılık sektöründe meydana gelecek bir olumsuzluk ülke ekonomisinde ciddi zararlara sebep olabilir. Bu bağlamda yakın geçmişte ülkemizde yaşanmış olan krizlerin temel nedenlerinden biri olarak finans sistemimizin temelini oluşturan ticari bankaların finansal yapılarının yeterince güçlü olmaması ve bunun yanında bu bankaların etkin ve verimli çalışma yapısına sahip olmamaları gösterilebilir. Bu nedenle bankacılık sektörünün düzenli bir şekilde kontrolü kötü tecrübelerin yaşanması olasılıklarını azaltmış olacaktır. Çalışmanın bu bölümünde CAMELS yöntemi aracılığıyla Azerbaycan’daki ticari bankaların performansı ortaya konmaktadır.

Çalışmada, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün performansının genel hatlarıyla takibinin yapılmasında bileşik gösterge yaklaşımı temelleri üzerine kurulan Bankacılık Sektörü Performans Endeksi kullanılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında, Azerbaycan’da faaliyet gösteren ve verilerine ulaşılabilen 10 yabancı sermayeli ticari bankanın 2010-2014 yılları arasındaki performansları CAMELS analizi aracılığıyla yapılmaktadır. Söz konusu bankalar piyasada aktif büyüklüklerine göre Azerbaycan bankacılık sektörünün yaklaşık %75’ini oluşturmaktadır. Analizde kullanılan yerli sermayeli ticari bankaların aktif büyüklükleri yaklaşık %58’dir. Bu nedenle bu bankaların sektörü temsil yetkisi yüksektir. 2010 dönemi öncesi Azerbaycan bankalarına ait verilere ulaşılamadığından analiz dönemi 2010-2014 aralığı olarak incelenmiştir.

4.2. Analizin Veri Seti ve Metodolojisi

Bu çalışmada, Türk Bankacılık Sektörü Performans Endeksi'nin hesaplanmasında CAMELS analizi kullanılacaktır. CAMELS değerlendirme sisteminin geleneksel yöntemi olan 1-5 arası ölçek kullanması basit ve dar çerçeveli olduğundan dolayı kullanılması uygun görülmemektedir. Bunun yerine seçilen göstergeler öncelikle ait oldukları bileşende endekse dönüştürülmüştür. Daha sonraki aşamada ise söz konusu endekslerin ağırlıklı ortalamaları alınarak bileşik endeks elde edilmiştir.

Azerbaycan'da mevduat bankaları, özellikle kamu bankaları kriz sonrası yeniden yapılanma sürecine dâhil olmuşlardır. Bu bağlamda daha önceki bölümlerde olduğu gibi, yeniden yapılandırmanın ve makroekonomik istikrarın sağlanmasının olumlu etkilerinin 2009 yılından itibaren olumlu etkisini göstermeye başladığı görülmektedir. Merkez Bankasının bağımsız ve enflasyonla mücadeleye odaklanması, sıkı maliye politikası ve yüksek faiz dışı fazla hedeflerinin düzenli olarak tutturulması ekonomik birimlerin beklentilerini ve makro dengeleri olumlu yönde etkilemiştir.

Çalışmada Azerbaycan'da faaliyette bulunan Yerli Sermayeli Ticari Bankalar konu olmaktadır. Çalışmada kullanılan veri seti çalışmada kullanılan bankaların internet sayfasından ve Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesinden sağlanmıştır. "Herkes için açık" bir veri setiyle çalışılacaktır. Çalışmanın bu bölümünde dezenflasyon sürecinin önemli yıllarını ihata eden 2010 yılından itibaren 2014 yılı sonuna kadar ticari bankalarının etkinliklerindeki gelişmeler incelenmiştir.

İlk olarak araştırmamızda öncelikle Azerbaycan bankacılık sektöründe faaliyet gösteren tüm mevduat bankalarının yer aldığı 2010 – 2014 yıllarını kapsayan bir performans endeksi oluşturulmuştur. Bundan sonra yerli sermayeli bankalar için aynı dönemi ele alan konsolide bir performans endeksi oluşturulacak ve sırasıyla yerli sermayeli bankalar ile tüm ticaret bankalarının performansları karşılaştırılmıştır. Burada tek tek bankaların performanslarının analizinden kaçınılmıştır. Söz konusu ayrıntılardan kaçınılarak daha makro bir yaklaşımla sektördeki ticaret bankalarının performansı incelenmiştir. Burada yerli bankaların dezenflasyon süreci olarak bilinen 2010-2014 seneleri süresinde gösterdiklerinin performansları ölçülmüştür. Bu bir anlamda ilgili banka gruplarının dezenflasyon sürecindeki faaliyetlerinin performans göstergesi olarak ifade edilebilmektedir.

İlk önce Azerbaycan Bankacılık Sektöründeki Ticaret Bankaları'nın 2010, 2011, 2012, 2013 ve 2014 yıllarına ilişkin CAMELS ana bileşenlerinin alt oranları olacak biçimde toplam 20 finansal oran tespit edilmiştir. CAMELS analizi gereği hem bu finansal oranlara, hem de CAMELS bileşenlerine belirli ağırlıklar verilmiştir. Bu oranların belirlenmesinde ve ağırlıklandırılmasında konu ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar, ekonomik konjonktür gereği yaşanan gelişmeler etrafında öne çıkan bileşenler ve sektör temsilcileriyle yapılan görüşmeler dikkate alınmıştır.

Söz konusu finansal oranlar ve ağırlıklandırmalar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: CAMELS Analizinde Kullanılan Finansal Oranlar ve Göstergeler Ağırlıkları

CAMELS Değişkenler	Ağırlıklar
C-CAPITAL (Sermaye Yeterliliği - SYO)	20 %
Sermaye / Yükümlülükler (SYO1)	30 %
Özkaynak / Toplam Pasif (SYO2)	35 %
Özkaynak / Toplam Mevduat (SYO3)	15 %
Vergi Öncesi Kar / Toplam Aktifler (SYO4)	20 %
A – ASSET (Varlık Kalitesi - AKO)	20 %
Takipteki krediler(Brüt) / Toplam krediler (AKO1)	25 %
Toplam Krediler / Toplam Aktifler (AKO2)	20 %

Toplam Krediler / Toplam Mevduatlar (AKO3)	20 %
Duran Aktifler / Toplam Aktifler (AKO4)	35 %
M – MANAGEMENT (Yönetim Kalitesi - YYO)	10 %
Takipteki krediler(Net) / Toplam Aktifler (YYO1)	45 %
Şube Başına Net kar (YYO2)	20 %
Faaliyyet Gideri / Toplam Aktifler (YYO3)	35 %
E – EARNİNGS (Karlılık - KO)	15 %
Net Dönem Karı / Ortalama Toplam Aktifler (KO1)	30 %
Net Dönem Karı / Ortalama Özkaynak (KO2)	25 %
Vergi Öncesi Kar/ Ortalama Toplam Aktifler (KO3)	20 %
Toplam Gelirler / Toplam Giderler (KO4)	25 %
L – LIQUİDİTY (Likidite Durumu - LO)	25 %
Likit Aktifler / Toplam Aktifler (LO1)	50 %
Likit Aktifler / Kısa Vadeli Yükümlülükler (LO2)	50 %
S – SENSİTİVİTY (Duyarlılık - DO)	10 %
Yabancı Para Aktifler / Yabancı Para Pasifler (DO1)	25 %
Net Faiz Geliri / Toplam Aktifler (DO2)	40 %
Döviz Pozisyonu / Özkaynak (DO3)	35 %
TOPLAM	100 %

Bu aşamada, bankaların seçilen göstergelere göre durumlarının karşılaştırılabilmesi için referans göstergeler hesaplanmıştır. Bunun için öncelikle Azerbaycan'da faaliyet gösteren tüm ticari bankaların her bir yılda ilgili her bir finansal oranı için aritmetik ortalama değeri referans değer olarak hesaplanmıştır. Referans değerler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: CAMELS Analizine Göre Azerbaycan Bankacılık Sektörünün Referans Değerleri

CAMELS Değişkenler	Referans Değerleri				
	2010	2011	2012	2013	2014
C-CAPITAL					
SYO1	0,23	0,24	0,22	0,25	0,22
SYO2	0,17	0,18	0,17	0,19	0,18
SYO3	0,31	0,32	0,29	0,33	0,33
SYO4	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
A – ASSET					
AKO1	0,17	0,19	0,20	0,17	0,16
AKO2	0,62	0,67	0,67	0,70	0,70
AKO3	1,10	1,13	1,13	1,23	1,36
AKO4	0,24	0,22	0,22	0,24	0,24
M-MANAGEMENT					
YYO1	0,09	0,11	0,13	0,11	0,09
YYO2	47868	97346	66789	78878	61453
YYO3	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
E – EARNİNGS					
KO1	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
KO2	0,03	0,09	0,09	0,12	0,11
KO3	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
KO4	1,11	1,21	1,22	1,25	1,20
L – LIQUİDİTY					
LO1	0,79	0,80	0,79	0,76	0,77
LO2	3,33	3,47	3,36	3,30	3,74
S – SENSİTİVİTY					

DO1	1,35	0,94	0,99	0,92	0,97
DO2	0,06	0,06	2,14	0,06	0,07
DO3	-0,10	-0,25	-0,23	-0,22	-0,22

Genel Azerbaycanca ticari bankalarının referans değerleri belirlendikten sonra her grup bankaların analiz dönemine ait gerçekleşen değerleri hesaplanmaktadır. Bu değerler, her grubu oluşturan bütün bankaların değerlerinin aritmetik ortalaması bulunmasıyla elde ediliyor. Gerçekleşen değerler referans göstergelerine bölünerek 100 ile çarpılarak endeks değeri belirlenecektir. Örneğin 2010 yılı Sermaye Yeterlilik Rasyosunun (Sermaye/Yükümlülükler) referans değeri 0,23'tür. Buna göre Sermaye Yeterlilik Rasyosu 0,24 olan yerli sermayeli bankalar grubunun endeks değeri 106 (0,23/0,24*100) olmaktadır.

Gerçekleşen değerlerle endeks değerleri kümeleri arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanacaktır. Korelasyon katsayısının aldığı değerlerin eksi veya artı değer almasına göre ilişkinin yönü "+" veya "-" olarak belirlenecektir. Sapma değeri ilişkinin yönü "+" değer aldığı zaman (Sapma değeri = 100-Endeks değeri) formülüyle hesaplanacaktır. İlişkinin yönü "-" olduğunda ise (Sapma değeri = Endeks değeri-100) formülüyle hesaplanacaktır.

Her bir bileşeni meydana getiren rasyolara ait sapma değerleri ilgili rasyoya ait ağırlık katsayılarıyla çarpılarak CAMELS değerleri elde edilecektir. Elde edilen değerler her bir bileşen bünyesinde toplanacaktır. Bu işlemde elde edilen her toplam, ilgili bileşenin CAMELS değerini ifade edecektir.

İlgili bileşenin tüm göstergeleri için sapma değer hesaplandıktan sonra, her bir bileşeni meydana getiren rasyolara ait sapma değerler ilgili rasyoya ait katsayılarıyla çarpılmaktadır. Elde edilen değerler her bir bileşen bünyesinde toplanmaktadır. Bu işlemde elde edilen her toplam ilgili bileşenin CAMELS değerini vermektedir. Son olarak CAMELS sistemini meydana getiren her bir bileşen için belirlenen ağırlıklar ilgili bileşen değeri ile çarpılmakta ve bu toplam çarpımların toplanmasıyla ulaşılan sonuç CAMELS performansını vermektedir. Analizde kullanılan metodoloji aşağıdaki tabloda özet bir şekilde sunulmuştur.

4.3. Analiz Sonuçları

Azerbaycan'da faaliyet gösteren 10 adet yabancı sermayeli bankaların 2010-2014 dönemine ait her bir yıl bazında CAMELS Analizi uygulaması sonuçları tablo halinde aşağıda yer almaktadır:

Tablo 4: Yerli Sermayeli Bankaların 2010-2014 Yılları için CAMELS Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ağırlık	CAMELS Değerleri					
		2010	2011	2012	2013	2014	Ortalama
C-CAPITAL	20 %	-1,2	-1,4	-1,8	-3,9	-2,3	-2,12
SYO1	30 %	-1,77	-3,9	-4,20	-8,76	-5,85	-4,9
SYO2	35 %	-0,51	-2,2	-3,23	-7,70	-6,77	-4,1
SYO3	15 %	0,05	-1,6	-1,10	-3,68	-0,55	-1,4
SYO4	20 %	-3,87	0,85	-0,57	0,86	1,49	-0,2
A – ASSET	20 %	1,8	0,9	0,8	-0,12	-1,0	0,5
AKO1	25 %	6,57	3,24	4,88	4,89	-1,75	3,6
AKO2	20 %	-1,41	-1,1	-0,85	0,02	0,21	-0,6
AKO3	20 %	2,73	1,07	1,64	-0,13	1,98	1,5
AKO4	35 %	1,00	1,1	-1,89	-5,42	-5,40	-2,1
M – MANAGEMENT	10 %	2,3	1,8	1,8	2,5	-0,6	1,56
YYO1	45 %	16,6	10,9	12,03	14,4	-8,63	9,1

YYO2	20 %	-3,71	-4,4	-4,02	2,87	-5,21	-2,9
YYO3	35 %	10,1	11,2	10,12	7,8	7,99	9,4
E – EARNINGS	15 %	-3,1	-0,5	0,12	-0,3	-1,0	-0,96
KO1	30 %	-3,29	-2,6	1,08	0,17	-3,14	-1,6
KO2	25 %	-16,1	-1,2	-2,56	-3,06	-3,01	-5,2
KO3	20 %	-2,27	-1,1	0,77	0,12	-1,77	-0,8
KO4	25 %	0,82	1,66	1,51	0,99	0,99	1,2
L – LIQUIDITY	25 %	3,0	0,7	3,3	2,7	3,3	2,6
LO1	50 %	-0,46	-0,8	-1,46	-2,74	-1,25	-1,3
LO2	50 %	12,3	3,4	14,68	13,7	14,26	11,7
S – SENSITIVITY	10 %	1,7	3,0	4,2	1,5	1,0	2,27
DO1	25 %	7,08	-0,5	1,94	-0,25	1,20	1,9
DO2	40 %	11,5	12,1	39,2	7,22	6,76	15,3
DO3	35 %	-2,02	18,2	0,61	8,41	2,11	5,5
TOPLAM	100%	4,5	4,5	8,42	2,4	-0,6	3,81

4.3.1. Sermaye Yeterliliği

Sermaye Yeterliliği bileşenin en yüksek ağırlığa sahip olan Özkaynak / Toplam Pasif rasyosu, ilgili bileşen bazında yabancı sermayeli bankaların performanslarının çok aşağı çıkmasında önemli bir paya sahiptir. Yalnız 2013 ve 2014 yıllarında VÖK / Toplam Aktifler pozitif değerlere sahiptir. Vergilerin de karlılığı etkilediği ve bununla da karın sermayeye aktarımının çok etkili kaldığını söyleyemeyiz.

4.3.2. Aktif Kalitesi

Çalışma döneminde bankaların aktif kalitesinde bir düşüş yaşanmıştır. 2010, 2011, 2012 yıllarında pozitif değerler olsa da, bu değerler giderek azalan bir grafik çizmiş ve 2013, 2014 senelerinde düşen grafikte negatif değerlere dönüşmüştür. Bankaların duran varlıklar açısından yetersiz yönetimi bunu etkilediği açık bir şekilde gözükmektedir.

Aktif bileşenin alt rasyolarına bakıldığında analiz dönemi boyunca bir çok değer pozitif olduğu ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda bankaların kredi politikasının çok iyi olduğu gözükmektedir. Kredi miktarının bankada olan mevduat miktarını aşmadığı ve 2014 yılı hariç verilen kredilerin alınmasında sıkıntılar yaşanmadığını söyleyebiliriz.

4.3.3. Yönetim Yeterliliği

Bileşenin alt rasyolarına dikkat edersek, bileşenin pozitif değer almasında en büyük payı Takipteki Krediler (Net) / Toplam Aktifler ve Faaliyyet Gideri / Toplam Aktifler oranlarıdır. Bu oranların aldığı değerlere istinaden söyleyebiliriz ki, yabancı sermayeli bankaların müşterilerinden kredi alımında 2014 hariç zorluklarla karşılaşmamaktadırlar ve bu miktarın, bankaların yedek fonlarını da yüksek bir düzeyde aşmamaktadır. Bununla yanaşı, banka kendi yaşamını sürdürebilmek için yaptığı çalışma ve operasyonlar için düşük bir miktarda faaliyyet giderine ihtiyac duymaktadır. 2014 senesinde krediler konusunda açık şekilde görülecek bir kötüleşme söz konusu olsa da düşük faaliyyet giderleri yine de bankanın karını yükseltmekte devam etmiştir.

4.3.4. Kazanç

Toplam Gelirler/Toplam Giderler rayosu bileşende en yüksek performans gösteren rasyolardan biri olmuştur. Sözkonusu bileşen analiz dönemi boyunca sürekli pozitif değerler almıştır. Diğer rasyolar ise inişli çıkışlı bir performans göstermiştir. Net dönem karının ortalama özkaynaklara ve toplam aktiflere oranı 2012 yılında 2010 yılına göre bir artış göstermiş, sırasıyla -3,29'dan , 1,08'eyükselse de, sonrasında 2014 yılında yeniden -3,14'e düşmüştür.

4.3.5. Likidite

Likidite bileşenine ait değerlere bakıldığında, analiz döneminde 2,6 ortalama değer ile yabancı sermayeli bankaların en iyi performans sergilediği bileşen olduğu ortaya çıkmaktadır. En yüksek performansını 2012 ve 2014 yıllarında gösteren ilgili bileşen inceleme dönemi boyunca hep pozitif değerler almıştır. Likidite durumunu temsil eden rasyolardan Likit Aktifler / Kısa Vadeli yükümlülükler rasyosu yüksek pozitif değerler olsa da, Likit Aktifler / Toplam Aktifler rasyosu 5 yıl boyunca sürekli negatif değerler almışlar. Tablodaki değerlerden de görüldüğü gibi yabancı sermayeli bankalar kısa vadeli yükümlülükleri karşısında çok iyi bir durumlar ve her hangi ters bir durum sözkonusu olduğunda likit kaynaklarla yükümlülüklerini karşılaya bilme imkanlarının olduğu ortada.

4.3.6. Piyasa Riskine Karşı Duyarlılık

Yabancı sermayeli mevduat bankacılık grubu duyarlılık performans endeksi tabloda görüldüğü üzere baz yılın üzerinde bir seviyeden sürekli bir düşüş göstererek incelemenin yapıldığı son dönem olan 2014 yılına gelindiğinde baz yılın altında bir seviyeye gerilediği görülmektedir. Duyarlılık bileşenini oluşturan göstergeler incelendiğinde Net Faiz gelirinin toplam aktifler içindeki payının yüksek olması endeksi artırıcı yönde etki yapmış, bununla birlikte 2010 yılına nazaran 2014 yılında pozitif değere sahip olan Döviz Pozisyonu / Özkaynak rasyosu endeksin artış hızını belli bir miktarda artırmıştır. Kur riskinin oluşması ise endeksin gerilemesine neden olmuştur.

5. SONUÇ

Bankalar fon alışverişi amacıyla mevduat toplayan ve topladığı bu mevduatları ihtiyaç sahiplerine satan organizasyonlar olarak düşünülebilir. Günümüzde ekonomik gelişme ve farklılaşmanın etkisiyle bankaların faaliyetlerindeki çeşitlilik artmıştır. Bunun sonucu olarak da bankaların her türlü ekonomik faaliyetin içinde büyük oranda yer aldıkları görülür. Çalışma sonuçlarına göre yerli sermayeli bankaların her yıla ilişkin CAMELS bileşik performans değerleri sermaye yeterliliği hariç sürekli negatif olmuştur. Karlılık bileşeninde ise bankalar oranda kötü bir performans ortaya koymuşlar.

Çalışma sonuçlarına göre yabancı sermayeli bankaların CAMELS bileşik performans değerleri, sermaye ve karlılık bileşenleri dışında sürekli pozitif olmuştur. Yabancı sermayeli bankalar aktif kalitesi, piyasa riskine duyarlılık, yönetim yeterliliği, likidite ve sermaye yeterliliği durumu bileşeni açısından yüksek performans sergilemiştir. Karlılık bileşeninde ise kötü bir performans ortaya koymuşlar. CAMELS bileşenlerini oluşturan rasyolar ve ekonomik konjonktür bazında bir değerlendirme yapıldığında şu sonuçlara ulaşılmaktadır. Azerbaycan bankacılık sektörünün son 5 yıllık dönemde yaşanan temel gelişmeler çerçevesinde değişikliğe uğramıştır. Sektör, 2010 öncesinde makroekonomik istikrarsızlıkların yaygın olduğu bir ortamda çok sayıda küçük ölçekli bankanın var olduğu bir yapıya sahip iken, kurumsal yönetim zayıflığı ve risk yönetim ilkelerine uyulmaması gibi nedenlerle yapısal sorunlar yaşamış ve meydana gelen 2008 krizinden sonra belli bir düzeyde etkilenmiştir. Uygulanan yeniden yapılandırma sürecinde sektörün piyasa yapısı gözle görülür

şekilde değişime uğramıştır. Banka sayısındaki azalmanın yanı sıra bankaların farklı piyasalardaki görece payları da değişmiştir. Genel olarak 2010-2014 döneminin sonunda gözle görülür bir artış söz konusudur. Ancak ele aldığımız 5 yıllık zaman dilimini, bankaların gelişme düzeyi açısından baktığımızda 2010-2012 yükseliş, 2013 ve 2014 yıllarını ise düşüş dönemleri olmakla ikiye ayırabiliriz. Son iki yılda bir düşüş söz konusu olsa da 2010 yılına göre bir yükselişten bahsedebiliriz. Gerek yerli sermayeli gerekse yabancı sermayeli bankaların Azerbaycan bankacılık sektörünün yaşadığı birtakım sorunlar, hukuki altyapının yeterli olmaması, tasarruf birikiminin yetersizliği, dışa bağımlı kaynak yapısı, yeterince çeşitlendirilmemiş finansal ürün ve varlıkların olmaması ve benzeri nedenlerle yeterli bir performans göstermediği görülmektedir.

Görüldüğü gibi, CAMELS analizi, bankaların performansını ölçümlemek açısından objektif sonuçlar verebilecek altyapıya sahip bir yönetim, denetim ve gözetim aracıdır. Bankaların kârlılık, likidite, sermaye yeterliliği gibi ölçülebilen büyüklüklerini analize dâhil ederek hızlı, kolay ve maliyetsiz bir şekilde performans değerlendirmesi yapılmasını sağlayan işlevsel bir araçtır. Bankaların mikro açıdan verimlilikleri, makro açıdan da sağlıklı olmaları önemli bir unsurdur. CAMELS analizi yöntemiyle hem banka düzeyinde hem de makroekonomi genelinde önem taşıyan bileşenlerinin izlenmesi olanağı sağlanmıştır.

KAYNAKLAR

- Abdullayev, M. (2013). "Türk Bankacılık Sektöründe Dezenflasyon Sürecinde CAMELS Analizi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 37, Temmuz 2013.
- Akdiş, Muhammet. "Azerbaycan'da Bankacılık ve Mali Kurumlar", İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi, Sayı: 99, Aralık 1995.
- Akgüç, Ö. (2007). Banka Yönetimi ve Performans Analizi, 1.baskı, İstanbul: Arayış Basım ve Yayıncılık.
- Akıncı, N. ve Erdoğan, N. (1995). Finansal Tablolar Analizi, 4.baskı, İzmir: Barış Yayınları.
- Aras, O.N. (2003). Azerbaycan Ekonomisi: Makro Ekonomik ve Sektörel Analiz, Bakü: Kafkasya Araştırmaları Merkezi Yayınları.
- Arıçelik, G. (2010). Ticari Bankalarda Performans Ölçümü CAMELS Analizine Dayalı Bir İnceleme, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Atan, M. ve Çatalbaş, G.K. (2005). Bankacılıkta Etkinlik ve Sermaye Yapısının Bankaların Etkinliğine Etkisi, VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, Mayıs.
- Avkırın, N. (1999). "An Application Reference for Data Envelopment Analysis In Branch Banking: Helping the Novice Researcher", International Journal of Bank Marketing, Vol. 17, No 5.
- Azerbaycan Respublikası Bank Sistemi Haqqında Melumat Toplusu, (2000). Bakü: Azerbaycan Banklar Assosiasiyası Neşriyyatı.
- Berger, A., and Humphrey, D.B. (1997). Efficiency of Financial Institutions: International Survey and Directions for Future Research, The Wharton Financial Institutions Center Working Paper, Vol:5.
- Bikker, J.A. (2004). Competition and Efficiency in a Unified European Banking Market, USA: Edward Elgar Publishing.
- Canbaş, S. ve Doğanlı, H. (2001). Finansal Pazarlar, 3.baskı, İstanbul: Beta Yayınları,

- Çelik, P. (2004). Bankaların Risk Derecelendirmesi, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TCMB, Bankacılık ve Finansal Kuruluşlar Genel Müdürlüğü.
- Demireli, E., Tükenmez, M., Akkaya, G.C. (2009). Kamu Bankalarında CAMELS Performans Derecelendirme Sistemi Üzerine Bir İnceleme, Afyonkarahisar, 21-24 Ekim 2009, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 13. Ulusal Finans Sempozyumu.
- Federal Register, Federal Financial Institutions Examination Council, (2001). "Large Banks Supervision", Comptroller's Handbook, Uniform Financial Institutions Rating System.
- Gülcan Ç. ve Shahriyar M. (2014). Azerbaycan Ticari Bankacılık Sektörünün CAMELS Yöntemi İle Performans Analizi, Odupdudhqlyhuvlwhvlgqhu"hujlvl&Low6d\Ó2fdn,661vv, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, Cilt 11, Sayı 41, Ocak.
- İlhan, E., Emre, E., Topaloğlu, Ö. K. (2015). Camels Performans Değerleme Modeli: Türkiye'deki Mevduat Bankaları Üzerine Ampirik Bir Uygulama, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 4.
- İnan, E.A. (2000). "Banka Etkinliğinin Ölçülmesi ve Düşük Enflasyon Sürecinde Bankacılıkta Etkinlik", Bankacılar Dergisi, Sayı: 34.
- İsmayılov, Z. (1997). Azerbaycan'da Para-Kredi Politikalarının Tarihsel Gelişimi, Bakü: Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi Yayınları.
- Kandemir, T. ve Arıcı, N. D. (1999). Mevduat Bankalarında Camels Performans Türkiye Bankalar Birliği, Bankalarda Kurumsal Yönetim, Ankara: Türkiye Bankalar Birliği Bankacılık ve Araştırma Grubu.
- Kaya, Y. T. (2001). Türk Bankacılık Sektöründe CAMELS Analizi, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, MSPD Çalışma Raporları: 2001/6 Mali Sektör Politikaları Dairesi Eylül
- Meigs, W. B. and Meigs, R.F. (1989). Financial Accounting, 8th edition, New York: Mc Grew Hill.
- Memmedov, Z. ve Yeman, A.. (2010). "Azerbaycan'ın Kredi Ve Para Sistemi, Günümüzdeki Özellikleri Ve Gelişme Yönü", Maliyye Finans Yazıları Dergisi, Sayı: 87, Nisan.
- Memmedov, Z. F. (2011). Banka Faaliyetleri, Bakü: Azer Neşriyyat.
- Memmedov, Z. F. ve Zeynalov, V. (2011). "Küresel Mali Kriz Ortamında Azerbaycan Bankacılık Sektörünün Yapısı, Özellikleri Ve Sorunları", Amme İdare Dergisi, Cilt 44, Sayı: 3, Eylül.
- Mercan, M. ve Yolalan R. (2000). "Türk Bankacılı Sisteminde Ölçek ve Mülkiyet Yapıları ile Finansal Performans İlişkisi", İMKB Dergisi, 4. Cilt, Sayı:15.
- Mester, J.L. (1999). Efficiency of Banks in The Third Federal Reserve District, The Warton Financial Institutions Center Working Paper.
- Muxtarov, Ş. (2012). Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Perdormans Analizi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Bankacılık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sahajwala, R. and Bergh, P.V. den. (2000). Supervisory Risk Assessment And Early Warning Systems, Bank for International Settlements, Basel Committee on Banking Supervision Working Papers, № 4, December.
- Tekinalp, Ü. (1970). Anonim Ortaklığın Bilânçosu ve Yedek Akçeleri, İstanbul: İstanbul Hukuk Fakültesi Yayınevi.

Timor, M. ve Subaşı, H. (2013). "Banka Şube Hizmet Etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi Ve TOPSIS Yöntemleri İle Karşılaştırılması", İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, Sayı: 75, Aralık.

İnternet Kaynaklar

Azerbaycan Beynelhalk Bankası, Yıllık Rapor 2012, Bakü: 2013. www.ibar.az/haqqimizda/maliyye-hesabatları/ (ET:20.02.2016).

Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez bankası, Yıllık Rapor 2002, Bakü, 2003. www.cbar.az/assets/787/illik_2002.pdf (25.02.2016).

Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bankası, Yıllık Rapor 2010, Bakü,2011. www.cbar.az/assets/1889/illik_hesabat-2011-tam-son.pdf, (ET:25.02.2016).

Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bankası, Yıllık Rapor 2014, Bakü, 2015. www.cbar.az/assets/3753/illik_hesabat_az2014-_web.pdf (ET:25.02.2016).

Dış Ekonomik İlişkiler Kurumu, Azerbaycan Ülke Raporu 2013, İstanbul, 2014. www.deik.org.tr/KonseyIcerik/5066/Azerbaycan_%C3%9Clke_B%C3%BClteni.html (ET:03.03.2016)

Federal Deposit Insurance Corporation, Basic Examination Concepts and Guidelines Manual Examination Policies, February 2002. www.fdic.gov/regulations/safety/manual/manual_examinations_full.pdf (ET:18.02.2016).

Federal Deposit Insurance Corporation, RMS Manual of Examination Policies – Asset Quality, Section 3.1, 2011. www.fdic.gov/regulations/safety/manual/section3-1.pdf (ET:01.03.2016).

http://ithandbook.ffiec.gov/media/22019/occcomptr_handbook_large_bank_superv.pdf (ET:01.03.2016).

INVESTIGATION OF INTERACTION OF THE JOB MARKET ACCOUNTING EDUCATION: KAHRAMANMARAS CASE

İŞ PİYASASI MUHASEBE EĞİTİMİ ETKİLEŞİMİNİN İNCELENMESİ: KAHRAMANMARAS ÖRNEĞİ*

Assoc. Prof. Mahmut YARDIMCIOGLU

ORCID: 0000-0002-3502-9634

Kahramanmaras Sutcu Imam University
FEAS, Department of Business Administration, Turkey
mahmutyardimcioglu@gmail.com

Yahya GUNAY

ORCID: 0000-0002-4147-6844

Giresun University, SSI
Department of Business Administration, Turkey
yahyagunay87@gmail.com

Abstract

When considered economic changes and developments in the world it is seen that the need for professionals with the knowledge and skills to meet the expectations and needs of the job market is constantly increasing. Especially members of the profession who are responsible for the execution of transactions related to money namely it is supply of importance that constantly increase and to be open to innovations necessity of knowledge and skills of professional accountants. Because of these reasons, their employed or willing to be employed workers, have the required qualifications with the professional accountants in the market, are closely related to the institutions that provide education in the field of accounting. Perceptions from accounting education is to reveal the adequacy of the job market accounting education given at universities while expectations from accounting education uncover the situation of what the job market wants to be in accounting education. Perceptions of expectations are expected to increase in parallel with changing conditions and innovations. Accounting education is given in vocational high schools and universities of in some parts. The purpose of this study aims to examine the interaction with the labour market of the accounting education given at universities.

Keywords: Accounting, Accounting Education, Labour Market.

Jel Codes: M41, M49, F16.

Öz

Dünyadaki ekonomik değişim ve gelişimler göz önüne alındığında, iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek bilgi ve beceriye sahip meslek elemanlarına olan ihtiyacın devamlı olarak artmakta olduğu görülmektedir. Özellikle para ile ilgili işlemlerin yürütülmesinden sorumlu olan meslek mensuplarının yani muhasebe meslek mensuplarının bilgi ve becerilerinin devamlı artışta olması ve yeniliklere açık olması gerekliliği önem arz etmektedir. Bu sebeplerden dolayı iş piyasasının istihdam ettikleri veya edebilecekleri muhasebe meslek elemanlarında aradıkları nitelikler muhasebe alanında eğitim veren kurumları yakından ilgilendirmektedir. Muhasebe eğitiminden algılamalar; iş piyasasının üniversitelerde verilen muhasebe eğitiminin yeterliliğini ortaya çıkarmak, muhasebe eğitiminden beklentiler ise; iş piyasasının muhasebe eğitiminde olmasını istedikleri durumu ortaya çıkarmak içindir. Algıların beklentileri karşılama seviyesinin değişen koşullar ve yeniliklere paralel olarak artması beklenmektedir. Muhasebe eğitimi; meslek liselerinde ve üniversitelerde bazı bölümlerde verilmektedir. Üniversitelerde verilen muhasebe eğitiminin iş piyasası ile olan etkileşimini incelemek bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe eğitimi, İş piyasası.

Jel Kodları: M41, M49, F16.

* This study was performed under the guidance of Assoc. Prof. Mahmut YARDIMCIOGLU, it was adapted from Yahya GÜNAY's "Master's Thesis" Examination of the Level of Accounting Education Provided at Universities to Meet the Expectations of the Job Market: Kahramanmaras Example.

1. INTRODUCTION

The members of the accounting profession is one of the most needed labour forces in the labour market. Therefore, in the accounting departments of the labour market will compensate the need of staff that have knowledge and skills to train the professional accountants and that vocational high schools or related departments of universities depended on the effectiveness of accounting education process.

The development of career candidates who will lead or be directed to the accounting profession depends on certain factors in high schools or universities. Identification of effectively of these factors are revealed to business association process to giving training with the labour market. Acquiring common shares with the labour market will redound the quality of members of the profession in giving accounting education.

The expectations of the job market seem to increase with together every day and ever-changing rules (legislation) from the accounting education. For this reason, giving an accounting education to the institution is needed and that increases the quality of accounting education and make it applicable in education market conditions and that includes not only takes into account the expectations of the labour market but also covers the environmental factors.

In this study, we try to examine the demands met by job market of the accounting education given at universities. In the first parts of the study, conceptual framework has been revealed in terms of the full understanding of the subject. After conceptual framework has been to revealed, analyses were made using the survey method which derived from the related literature; perceptions from accounting education; uncover the adequacy of the labour market to accounting education giving at universities and expectations from accounting education: they want to be in a situation of job market for to revealed in the accounting education. The questionnaires have been distributed through random sampling to professional members, internship candidates and industrialists/traders/employers. The questionnaire forms have been initially distributed as 300 copies. A total of 204 usable data has been reached. The response rate of the questionnaires was 68%. Reporting and analysis of obtained data was been created for basis of this study.

2. LITERATURE REVIEW

The labour market is concerned with the interaction of accounting education; in the made of Gunduz and Dizman's (2015) study; they have been investigated in the level of satisfaction of businesses' expectations of members of accounting professionals. The level of satisfaction of business managements of accountants' expectations have revealed to the low of result. In the study made by Sengel (2011) has been investigated to request of the staff of accounting to be employed in the accounting area of business world. The profession staff's demand has been reached in to the result under the head of accounting manager and accountant as the busiest workspace. In the study of Lin et.al (2005), "Determining the Expectations Regarding Accounting Education in China" have revealed to direct need knowledge, skills and training techniques in the accounting education to direct members of accounting job. Education in China, according to participants it cannot satisfy to the development of the necessary knowledge and skills within the current situation of accounting education. According to the results have been achieved, the result of being significantly behind of knowledge and skills from the available accounting programs. Also, they suggest the mandatory accounting reform in China.

The level of welcome of expectations of accounting education has been examined when it looks at a few conflicts on the sector-based; Unal (2013) has revealed to research at the undergraduate level of accounting education in the financial system of banking sector which has an important place.

As a result, they have reached, the courses of accounting group do not fully meet the needs of bankers, the courses of accounting group is not exactly enough to assessment of bankers' credit requests and maybe there are contradictions between the courses of accounting group and the banking practices. In the studying of Kocyigit, et al., (2016), the managers of public hospital operating in the city of Ankara to the accounting staff who are new to the profession, they have been made for reveal opinions about professional knowledge levels and to determine expectations of public hospitals from accounting education. As a result, expectations of hospital enterprises from accounting education; the scope of practical knowledge of accounting education provided to schools, the development of the uniform account plan to meet the needs of the health sector, to provide internship opportunities in the health sector to students who receive accounting education and the contents of accounting courses taught in schools are determined by the cooperation of health sector and etc. have been reached to the conclusions for more consideration of the expectations of the healthcare industry.

3. CONCEPTS OF ACCOUNTING AND ACCOUNTING EDUCATION

3.1. Definition, Scope and Objectives of Accountancy

Accounting; is an 'information system' that generates information describing the financial situation of the businesses and this information transmitting to related person or organizations and to reveal commercial transactions in the operation or in consequence of other operations of in sources to occurring increase or decrease (Sevilengul, 2014:3).

Accounting process determined by legal rules covers to all carried out of transactions from the beginning of January 1 period to until the end of December 31. During these periods to accounting scope incoming transactions can be listed as follows:

- Collection of documents and information,
- Registration to accounting slips,
- Journal entries (diary),
- Bookkeeping records (large notebook),
- Provision of temporary trial balance,
- Period end inventory transactions,
- Closing the cost, income and expense accounts and transferring them to related accounts,
- Definite trial balance,
- Regulation of financial statements,
- Preparation of the closing statement and the income statement,
- Closing recording (Ozdemir, 2009:36-37).

Accounting science includes all those scopes it is seen that it has undertaken purposes from the control side and planning, execution of plans, organizing of businesses' activities.

The main objectives of accounting are listed as follows:

- To reveals the capital, profits and losses of the business in at specified time,
- To determine the purchases and sales within debt and receivables in during the periods of business,
- To reveal the necessary statistical data for referral and administration of business,

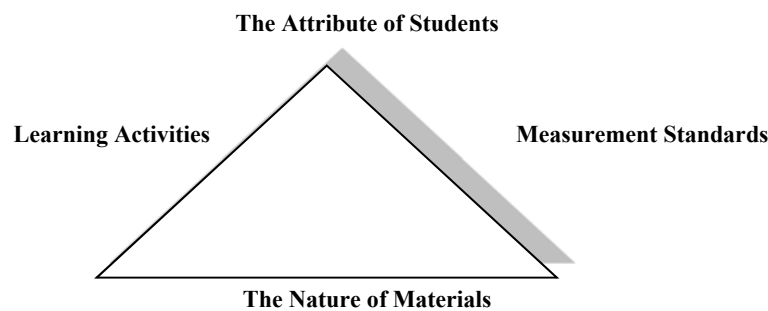
- To reveal resources and data for inspection in the case of auditing by public bodies for providing information to owners or owners of businesses,
- To obtain data related to cost price including of assets in the business,
- To arrange comparable financial statements and to present the parties concerned to detectable and comparable from the results of activities during the period of the business,
- To check accounts and records of third parties with help of account and record of the business (Yucel, 2016:7-8).

3.2. Definition, Purpose and Importance of Accounting Education

Accounting education is a vocational education. The main thing in accounting education is given to knowledge and skill required by the profession to the individual (Karaagacli, 2002:113). It is possible for the accounting profession to acquire the knowledge and skills necessary for the business decisions, detection of useful information, to collect, to process, to audit of its accuracy, to summarize in reports and how to use the reported information in the decision stages and to apply this knowledge by teaching information technologies (Gokcen, 1998:43).

Accounting education can be benefit use from quad learning model.

Figure 1: Quad Learning Model in Accounting Education



Source: (Aydin et al., 1999:50).

In Quad Learning Model; there are four dimensions, these are; the attribute of students, measurement standards, learning activities and the nature of materials. During the course of accounting education, it is more focused on quality dimension of materials (Sayir et. al., 2005:102).

In accounting education, there are basically three parties.

- Student or member of the profession,
- Teacher or teaching staff,
- Industry or labour market.

The main aim of accounting education should be giving the required information of the profession, skills and attitudes to the students. In order to be able to provide effective accounting education for the purpose, it is necessary to find answers to the following questions (Zaif and Karapinar, 2002:111):

- Is accounting information needed, if so in what level?
- Is the job of a professional accountant to register only commercial events?
- How much can it be developed ability to use accounting information of grown students as a member of profession?

- Is the current education system sufficient for this?
- Can the teaching staff use all classical and modern teaching techniques?
- What are the constraints on using instructional techniques of teaching staff?
- Does the current system encourage to students from learn?

Accounting education should be a whole with theory and practice. Along with that accounting education must be the foundation that will create the foundation of continuous learning, problems and identification of opportunities, searching and learning of desired information and must have a process to understand the procedures for to achieve the logical conclusion (Boyd et. al., 2000:37).

There are many researches on the need to adapt to changing conditions to concerning of accounting education. One of the researches on this subject in the world is basically says that eight accounting establishments in the United States in 1989 by (Author-Anderson, Arthur Young, Deloitte Haskins and Sells, Ernest- Young, Price Waterhousegbi accounting and auditing companies's) is a work titled "Educational Overview: What can be done for success in accounting profession". After that, in end of the study published about Bedford Committee Report, Accounting Education Change Commission was established. Accounting Education Change Commission guides not only accounting education, but also give direction the future of accounting education (Yildirim, 2015:4).

Revealing the importance of accounting education required elements have been determined by the change commission for a successful education. These are (Kelley et. al., 1999:327):

- To conversion functional (practical) business problems for to understanding the importance to the describe of subject,
- To escaped from syndrome "There is only one right answer" of every business problem,
- To focus on learning for become effective status in terms of instructor and student to learning,
- To develop of communication and personal skills,
- Active learning against to passive learning,
- Active use of technology in education.

For development to be continuous of educational quality (Cuganesan et. al. 1997:436):

- Excitement not only in the education process but also in the teaching process,
- Democratic and interactive classes where all voices are valuable and accepted,
- Focusing on individual activity programs and facilitating education for strengthening the learner,
- The role of the student requires to be more in the auditing learning.

4. JOB MARKET EXPECTATIONS FROM ACCOUNTING EDUCATION

Employers forming the job market need to accounting staff in the process of making accounting transactions. In the selection of these accounting staff is emerging as an important factor to received accounting training. Accounting graduates who have received accounting education to meet the expectations of the job market's will luckier that will ease both the labour market's workload as well as in terms of finding employment (Kaya and Dastan, 2004:4).

At the present day, there are changes very large required in accounting applications for to meet the changing needs of job markets. So that's why, it will greatly affect the future direction of accounting education (Wells et. al., 2009:403). Along with this, the changing job market has been

revealed out the necessity to standardize accounting practices of internationally operating enterprises. As a result of this, departments of accounting in the job market has been harmonized with the Turkish Accounting Standards, International Accounting Standards, Turkish Financial Reporting Standards and International Financial Reporting Standards.

According to another point of view, technological developments forms of doing business was changed under the accounting activities, transactions related to accounting started to be realized via from the electronic environment. Businesses are moving away from paper and pencil from the document accounting to make automatic registrations carried out via the internet and via from the electronic environment lives developments such as regulation of accounting documents (Hacirustemoglu, 2008:24).

Of the job market's, goals that you want to achieve of the accounting education of given at universities can be listed as follows (Uyar and Yelgen, 2012:332);

- Establishment of the registration system in enterprises in line with generally accepted accounting principles,
- Quick and accurate access to business objectives through the training of students in line with basic accounting concepts,
- Implementation and development created of accounting standards to businesses,
- To teach the methods of accounting application and reporting techniques and transfer it to management to produce correct and healthy information,
- To keep up current developments and changes with accounting practices,
- To projected of technological developments to accounting applications,
- To gained competence by teaching changes in legal regulations,
- Developing of the ability to monitor developments in management accounting that are interested in management.

The education given at universities was the first thing comes to mind, when it comes to the education of the workforce, which is needed by the job market in the direction of development in the world. Job market expectations of accounting education at universities can be listed as follows (Curuk and Dogan, 2002a:122-124);

• Supporting theoretical knowledge with continuous application programs at universities namely students who are studying beside of theoretical knowledge during the study period time ensuring that internship is observed for a certain period of time in workplaces working in accounting and to make of auditing of these internships.

• To support of theoretical education with application programs and case studies in accounting education given at universities,

• To respond requests from the labour market as soon as possible in at subject of accounting education of universities and failure to meet the demand on time will not be provided cooperation between the parties,

• There should be graduate night trainings on subject of accounting education at universities so that managers who have to work day by day will be provided with a post-graduate education and steps will be taken by the business association on subject of accounting education,

• Universities and the labour market need to produce joint projects in accounting education. Thus, the accumulation subject of accounting education in at universities will be communicated regularly to the labour market.

- Panels, conferences and seminars on subject of accounting education in at universities should be organized and this meeting should be called and must be utilized from the experiences and practices of managers and staff dealing with accounting,

- By collaborating with the labour market of universities should need to make the necessary arrangements in at programs in accordance with the requirements of the age for to train qualified staff with according to the needs.

Going out of the way with from the accounting education expectations of job markets in at universities, it is emerging necessary to follow the 5 items mentioned below for to update and improve accounting education at universities (Cheng, 2007:585):

- Basic accounting, cost accounting, management accounting and supervision should take place regularly in the curriculum.

- Business English, English speaking, communication skills, e-commerce, strategic cost management and ERP should be supplemented with the above courses.

- Students should be divided to employers and advanced working groups according to their interests.

- More emphasis should be made and should be place to on case studies.

- A more flexible teaching year should be designed.

5. THE METHOD OF THE RESEARCH (A RESEARCH FOR THE LABOUR MARKET OPERATING IN CITY OF KAHRAMANMARAS)

5.1. The Purpose and Importance of the Research

In order to investigate the structure of the education level of accounting given to universities to meet expectations of the job market, people selected accounting-related job market who works in Kahramanmaras as a pilot region. That makes up the job market of Professional of Accounting, Certified Public Accountants and Certified Public Accountants, Internship Candidates and Industrialists / Traders / Employers, it is the main purpose of the research to reveal the expectations from the education of accounting given in at universities.

5.2. Method of Research

The purpose of this study was used the relational scanning method in descriptive scanning model for aims to determine the level of accounting education given in universities to meet expectations of job market in terms of different variables.

5.3. The Universe of Research and Sampling

The universe of the research is constituted with Accountants (Chartered Accountants, Certified Public Accountants), accounting internship candidates and industrialists / traders / employers who working in Kahramanmaras. The sample of the research consists of 300 participants who were selected as simple coincidental from in the world. In at total 300 surveys distributed for research and 204 surveys were answered and returned.

5.4. Data Collection Tools Used in Research

In this research, scales were used which were considered to be most appropriate to the purpose by doing field type scan. In the research, survey that we used contains "Perceptions of Job Market Accounting Education", "Job Market Performances from Accounting Education" and "Demographic Characteristics".

Perceptions scale of the job market from the education of accounting was developed by Altin (2009) and in this research the scale was revised. The detection scale to consist from 28 measures. Perception scale is subdivided between them to itself. The lower dimensions are shown in the table below.

Table 1: Relevant Items of Lower Dimensions of the Accounting Education Perceptions

Lower Dimensions of Scale	Related Items	Number of Questions
1. General Accounting	1,2,3,4,5	5 Items
2. End of Term Accounting	6,7,8,9,10	5 Items
3. Taxation and Application	11,12,13,14	4 Items
4. Computerized Accounting	15,16,17	3 Items
5. Company Accounting	18,19	2 Items
6. Analysis of Financial Statements	20,21,22,23	4 Items
7. Auditing Principles and Techniques	24,25,26,27,28	5 Items

The expectations scale of the job market from the education of accounting was consisted by the researcher. While the items related to this scale is written, the search of literature was made, theoretical structure to expectations regarding and matters related to this institutional structure was taken into account. In addition to this, examining to the prepared expectation scales in various subjects is benefited in the course of article writing of by another researcher. After the necessary examinations have been made, 35 items are written concerning to expectations of from accounting education of job market. Later that these statements are examined to field experts and 5 items is removed from the scale in the direction of these experts' recommendations and 30-item scale was created by passing from the eye. Again, at this scale, options of the 5-point Likert are included. 1. Definitely not participating, 2. I do not participate, 3. Undecided, 4. I agree, 5. Definitely agree.

5.5. Solution and Interpretation of the Data Sets

The data obtained in accordance with the information given of the 204 participants is encoded in the SPSS 22.0 package program. Firstly, reliability analysis was conducted to determine the reliability levels of the questionnaires. Statistical information including demographic information together with frequency compared according to the arithmetic degree and the findings about scales were collected separately data at in the suggestion level. Independent groups of variables found from in demographic information with perceptions from accounting education and the expectations from accounting education were conducted t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) analysis for to determine whether or not there is a meaningful difference in size. Finally, Pearson Correlation test was conducted to determine the relationship between accounting, financial transactions, general accounting, term-end transactions, tax legislation and applications, computer accounting, corporate accounting, financial statements analysis and the expectations from accounting education with concerning perceptions of auditing.

5.6. The Hypotheses of Research

The data collected through questionnaires were used to test the following main hypothesis which was formed with the aim of determining whether the accounting education given at universities meets the expectations of the job market.

H₀¹: There is no meaningful difference between perceptions of the job market from accounting education and professional title,

H₀²: There is no meaningful difference between expectations of the job market from accounting education and professional title,

H₀³: There is no meaningful difference between perceptions of the job market from accounting education and gender,

H₀⁴: There is no meaningful difference between expectations of the job market from accounting education and gender,

H₀⁵: There is no meaningful difference between perceptions of the job market from accounting education and professional experience and duration of experience,

H₀⁶: There is no meaningful difference between expectations of the job market from accounting education and professional experience and duration of experience,

H₀⁷: There is no meaningful relationship between the level of General Accounting perceptions and the level of Perceptions of End-of-Period Accounting Operations,

H₀⁸: There is no meaningful relationship between levels of Tax Legislation and Application perceptions and levels of Computerized Accounting perceptions,

H₀⁹: There is no meaningful relationship between the level of Computerized Accounting perceptions and the level of perceptions of Financial Statements Analysis,

H₀¹⁰: There is a no meaningful relationship between the level of accounting perceptions of Companies and the level of perceptions of Financial Statement Analysis,

H₀¹¹: There is no meaningful relationship between the level of perception of Audit Principle and Techniques and the perceptions of Financial Tables Analysis,

H₀¹²: There is no meaningful relationship between perceptions of accounting education given in universities and expectations of from accounting education.

6. FINDINGS AND INTERPRETATIONS OF THE STUDY

6.1. Reliability of Research

Reliability value; a measuring of tool shows to give degree of the same result in repeated measurements (Bas, 2010:144). In the reliability analysis of scales applied to participants has been benefited from The Alpha Model (Cronboch Alpha Coefficient). Depending on the alpha coefficient is interpreted in that the reliability of the scale (Kalayci, 2006:405):

- $0.00 < \alpha < 0.40$ the scale is not reliable
- $0.40 < \alpha < 0.60$ the reliability of the scale is low
- $0.60 < \alpha < 0.80$ is quite reliable
- $0.80 < \alpha < 1.00$ scale is a reliable measure at a high level.

Table 2: Reliability Analysis of Scales

Scales	Proposition Number	Alpha Value
The Perceptions Scale of The Job Market's from The Accounting Education	28	0,950
The Expectations Scale of The Job Market's from The Accounting Education	30	0,949

According to the results of the reliability analysis, it is possible to say reliable "The Perceptions Scale of The Job Market's from The Accounting Education" is 0,950 and "The Expectations Scale of The Job Market's from The Accounting Education" is 0,949.

6.2. Findings Related to the Demographic Characteristics of the Survey Participants

Table 3: Demographic Information of Participants

1. Professional Title	N	%	7. Number of Employees	N	%
Professional Accountants	60	29,4	1 Person	36	17,6
Internship Period Candidate	75	36,8	2 Person	29	41,2
Industrialist / Trader / Employer	69	33,8	3 Person	42	20,6
Total	204	100,0	More Than 4 Person	97	47,5
			Total	204	100,0
2. Age	N	%			
20-25	21	10,3	8. Duration of Experience	N	%
26-30	58	28,4	1-5 Years	52	25,5
31-35	38	18,6	6-10 Years	57	27,9
36-40	32	15,7	11-15 Years	31	15,2
More Than 40	55	27,0	16-20 Years	25	12,3
Total	204	100,0	More than 20 Years	39	19,1
			Total	204	100,0
3. Gender	N	%			
Man	179	87,7	9. Income Level	N	%
Woman	25	12,3	Less Than 2000 TL	68	33,3
Total	204	100,0	2001-3000TL	50	24,5
			3001-4000TL	28	13,7
4. Marital Status	N	%	4001-5000 TL	23	11,3
Married	136	66,7	More Than 5000 TL	35	17,2
Single	68	33,3	Total	204	100,0
Total	204	100,0			
			10. Active Sector	N	%
5. Education Status	N	%	Trade	70	34,3
High School	28	13,7	Financial Consultancy	102	50,0
Associate Degree	26	12,7	Other	32	15,7
License	122	59,8	Total	204	100,0
Graduate	28	13,7			
Total	204	100,0	11. Field of Activity	N	%
			Onikisubat	98	48,0
6. Graduated Section	N	%	Dulkadiroglu	81	39,7
Accounting	41	20,1	Other	25	12,3
Business	87	42,6	Total	204	100,0
Other	76	37,3			
Total	204	100,0	12. Keeping of Records Location	N	%
			In the Accounting Service Inside of Business	99	48,5
			In the Certified Public Accountant Office Outside of Business	105	51,5
			Total	204	100,0

The accounting professional members involved who participated in the research constitute 29.4% with 60 people. While 2 of these are in professional accountants' members are Sworn-in Certified Public Accountant and 58 people are Certified Public Accountant. The low number of sworn-in certified public accountant due to the fact that actively operating of sworn-in certified public accountant are from 2 people in at Kahramanmaraş. It is seen that the 75-person portion constitutes 36.8% percent from of the internship period and while 69% constitutes 33.8% percent of the industrialist / trader / employer. The application of the questionnaire to internship candidates is important in terms of having seen the accounting education given at universities in very near time.

It is seen that participants of survey 10.3% were 20-25, 28.4% were 26-30, 18.6% were 31-35, 15.7% were 36-40 and 27.0% were 41 and over in the range age. While create the highest rate is 58 participants with 26-30 age participants, the lowest rate is 21 participants with 20-25 age participants. According to these results, it is seen that the participants who are members of the profession increased in the age group of 26-30 and composed of young people. It is seen that 41 and over age group high rate of participants within 55 people. It is seen to form that survey participants with 179 people while the 87.7% of them were made up of men, 25 people with from 12,3% made up of women. Act with from these data, it can be said that the men are in the majority and that women have fewer places, necessary in the job branches of accounting education.

The marital status of the participants in the research, it was reported that 136 people is (66.7%) were married, 68 people is (33.3%) were single.

Educational status of the participants in the research, it is seen graduated that 28 people is 13,7% were high school, 26 people is 12,7% were associate degree, 122 people is 59,8% were license, 28 people is 13,7% were master's degree. When the distribution of the sample according to education level is examined, it is seen that have education in undergraduate level 59.8% (N = 122) of the majority of the participants. In the year 2008 with accounting education in law no.3568 regulations made legal and is arranged the topic of profession, conditions of entry to the profession, internship periods and special circumstances related to the profession. In the year 2008 members of accounting professions divided into two with made of legal regulation No. 5786. With this arrangement Certified General Accountancy profession is integrated with the Certified Public Accountant profession. In order to become Certified Public Accountant some departments or faculties must have a bachelor's degree under certain conditions. In data drawn from table to stems from above mentioned law, 122 people is with at the highest rate (59.8%) were bachelor's degrees. In recent years the increase in post-graduate education to stems due to shortening the internship period of graduate education by one year.

Participating in the research of the participants, it is seemed that 41 people are 20.1% were accounting department, 87 people are 37.3% were business department and 76 people were other departments. Especially, business department attracts attention with 42.6%. It can be said that this rate (42,6%) as the cause of high rise the accounting course content is excessive in the business departments. Part of the participants marking the other option, they stated that they read economics, finance, public administration, econometrics, engineering, foreign trade, computer program, justice, tourism departments. Participating in the research of the participants, to number of working people in the accounting department in their given answers, 1 person is 17.6%, 2 people are 41,2, 3 people are 20.6%, 4 people are 47.5% and over. With 47.5% of this ratio was the highest 4 and the reason the determine for over the person; a lot of work intensities of the members of the accounting profession can be attributed.

From participants participating in the research reached to conclusion that they have the experience of time, 52 people is 25.5% with 1-5 years, 57 people are 27.9% with 6-10 years, 31 people are 15.2% with 11-15 years, 25 people are 12.3% with 16-20, 39 people are 19.1 with 20 and over. 27.9% of the ratios show that most of the professionals are new to the profession in the period of 1-5 years.

Participating in the research of the participants, the income of the 68 people constituting 33.3% is 2000TL and less, the income of the 50 people constituting 24.5% is 2001-3000TL, the income of the 28 people constituting 13.7% is 3001-4000TL, the income of the 23 people constituting 11.3% is 4001-5000TL, the income of the 35 people constituting 17.2% is 5000TL and more. Participating in the research of the participants, it seems that with highest ratio the income of 2000 TL and below constituting 33.3%. Internship term of candidate participants' income is 2000 TL and less can be accepted as normal for can to be member of profession in their field.

Participating in the research of the participants, it is seen that working of 102 (50.0%) people are in the financial consultancy sector more of participants when we consider the industry sector in which the business they are working with suggests. This is followed by 34.3% with 70 people are trade sector and 15.7% with 32 people are others. A Part of the participants marking the other option have stated in their sectors such as public sector, manufacturing, education, banking-finance, telecommunication, food, chemical fertilizer, construction, paper, foreign trade.

Participating in the research from the participants, it was determined constituting 48.0% of 98 participants in district of Onikisubat and constituting 38.7% of 81 participants in district of Dulkadiroglu that it shows activity. As the participants marking the other option 25 people was determined with constituting 12.3%.

Participating in the research of the participants have stated 99 people with 48,5% of them were kept in the accounting service, 105 people with 51,5% of them were kept in the certified public accountant office, when look at to their answers given to the place propositions where their keep of accounting records.

6.3. Frequency Analysis Findings Regarding Perceptions from Accounting Education Given at Universities

In the survey, there are 28 propositions about the regarding expectations from accounting education given at universities and there are seven sub-dimensions in this proposition. Frequency analyses is arrived about aggregated results of these dimensions.

Table 4: Findings Regarding Perceptions from Accounting Education Given at Universities

Propositions	A.O (\bar{X})	SS
1-Given the information about basic accounting concepts are sufficient.	2,96	1,21
2-Given the information about journal entry (receipts) and substance (voucher) records are sufficient.	3,19	1,08
3- Given the informations about identification and classification of trade documents are sufficient.	3,22	1,08
4- The informations are sufficient for must ability to compare and interpretation about to purpose of business and present conditions of the employees of accounting departments.	3,12	1,12
5- Given the informations about uniform accounting plan are sufficient.	3,37	1,11
6-Given the information about end-of-period transactions are sufficient according to uniform accounting system.	3,21	1,20
7- Given the information about able to be depreciation recording and depreciation calculation are sufficient.	3,35	1,14
8- Given the information about impairments and to separation of the impairment provision are sufficient.	3,15	1,18
9- Given the information about can be made of exchange rate transactions are sufficient.	3,09	1,16
10- Given the information about can be made of interest arising from bank transactions, maturity difference, exchange rate differences are sufficient.	3,16	1,11
11- Given the information about Turkish Accounting Standards / Turkish Financial Reporting Standards / Turkish Auditing Standards are sufficient.	2,99	1,15
12- Given the information about can be made of implementation and interpretation of legal regulations, trade, debts, institutions, income, value added tax, etc. are sufficient.	3,12	1,15
13- Given the information about income tax, corporation tax and regulation of value added tax declaration are sufficient.	3,01	1,21
14- Given the information about the tax benefits provided to businesses are sufficient.	3,00	1,21

15- Given the information about can edit e-billing and using e-notebook are sufficient.	2,77	1,28
16-Given the information about can be made of records according to 7/a and 7/b cost accounting options are sufficient in the uniform accounting system.	3,15	1,12
17-Given the information about teaching online accounting programs with computerized accounting courses are sufficient.	3,18	1,21
18-Given the information about the accounting transactions of the capital companies are sufficient.	3,18	1,21
19- Given the information about securities (stocks, bills, bonds) are sufficient.	3,09	1,19
20- Given the information about financial statement types are sufficient.	3,23	1,22
21- Given the information about financial analysis techniques are sufficient.	3,19	1,15
22- Given the information about the preparation of the consolidated financial statements are sufficient.	2,85	1,09
23- Given the information about developments related with financial markets are sufficient.	2,95	1,14
24- Given the information about related statutory legislation with independent auditing are sufficient.	2,88	1,16
25- Given the information about internal control and internal audit are sufficient.	2,84	1,11
26- Given the information about independent external audit are sufficient.	3,00	1,16
27- Given the information about financial audit (tax audit) are sufficient.	2,99	1,21
28- Given the informations about checking and uncovering situations of occurring error trick etc. in the accounting applications are sufficient.	3,13	1,20

There are proposals related to general accounting course perceptions in the first five questions in Table 4. It is seen that the arithmetic average result is $\bar{X} = 2,96$, "The information given about basic accounting concepts is sufficient" from these questions. It is seen that corresponds to the "Undecided" option in the range 2.61-3.40 at the arithmetic average. Fifthly, it is seen that the arithmetic average result of the suggestion "The information given about the uniformity calculation plan is sufficient" is close to the "I agree" option with $\bar{X} = 3.37$. "Undecided" is reached the conclusion that the options namely in the range 2.96-3.37 of the arithmetic averages looking to questions about other general accounting.

There are proposals related to the perception of Inventory Balance Sheet or Period end transactions accounting in 6-10 located five questions in Table 4. Given the information about Period end Transactions according to the Uniform Accounting System are sufficient from these questions when you look at the answers to your suggestion, it is seen that the results of arithmetic average are $\bar{X} = 3.21$. "Undecided" is reached the conclusion that the options namely in the range 3.09-3.37 of in all related propositions with end-of-period accounting. Actually, it is normal to achieve such a result in to related propositions with end-of-period accounting related to "undecided" option to reach with general accounting perceptions. Because these two levels of perception are emerging complementary to each other.

In the Table 4, propositions are located to related with the perceptions of course of Tax Legislation and its applications to range of 11-14 in the four questions, propositions are located to related with the perceptions of Computer Accounting course to range of 15-17 in the three questions, propositions are located to related with the perceptions of Companies Accounting lesson to range of 18-19 in the two questions, propositions are located to related with the perceptions of Financial Statement Analysis to range of 20-24 in the four questions and propositions are located to related with the perceptions of Auditing Principle and Techniques course to range of 24-28 in the five questions. While the arithmetic mean is the highest 3.18, the least proposition is 2.77 when all of these propositions are considered. By coming out of this knowledge to way all them of these propositions to range of 2.61-3.37, namely that the option of "undecided" has reached the conclusion. The necessity of these courses to meet each other in the perceptions of related courses with accounting education is support the result of all questions have appeared in the same interval.

6.4. Frequency Analysis Findings Regarding to the Expectations from Accounting Education Given at Universities

There are 30 propositions related to the expectations from accounting education given at universities in the survey. These propositions are not divided into sub-dimensions.

Table 5: Findings Regarding Expectations from Accounting Education Given at Universities

Propositions	A.O (\bar{X})	SS
1-Accounting professionals should act in accordance with their conscience when they encounter a non-ethical situation related to their profession.	3,50	1,48
2-Accounting professionals must have mathematical transaction skills required by their profession.	4,15	1,06
3-Accounting professionals cannot be successful when do not have motivation for their relation to the profession.	4,14	1,00
4-Taxpayers of accounting professionals should be able to routing to the right business resources and investment.	4,08	0,96
5- Decision-making processes of accounting professionals should be able to routing to correct.	4,10	0,89
6- Accounting professionals should be have the ability to take independent decisions.	3,99	0,98
7- Accounting professionals should be open to innovations.	4,25	0,92
8- Accounting professionals should be follow changes related with legislation on time.	4,31	0,96
9- Accounting professionals should be prone at team work.	4,29	0,89
10-Accounting job is a job to requires at team work although it is seen as a desk job.	4,23	0,96
11-Accounting professionals should have ability to conduct to investment project of their taxpayers.	3,82	1,09
12- Accounting professionals should be able to analysis of risk their taxpayers with in their related projects.	3,97	0,98
13- Accounting professionals should be able to analysis of financial tables of their taxpayers.	4,19	0,86
14-Accounting professionals always should be able to keep warm relationship with their taxpayers.	4,18	0,96
15- If accounting professional have a foreign language, it is more open to innovation and development related to job.	3,75	1,17
16- Accounting professional should be give importance to body language in their interaction with taxpayers.	3,97	0,99
17- Accounting professional should be take education direct to correct use body language.	3,84	1,09
18- Accounting professional should be able to put forth unusual point of view when deciding on a topic.	3,93	1,01
19- Accounting professional should be able obtained to analysing ability together job theory and practice with received accounting education.	4,20	0,93
20- Accounting professionals should provide have social responsibility with given accounting education.	4,20	0,83
21- Given accounting education should be development to written and verbal.	4,06	0,93
22- Given accounting education should ensure that to make with high motivation in their jobs.	4,11	0,93
23- Given accounting education should contribute to the emergence of leadership behaviour.	3,99	0,99
24- Given accounting education should contribute to development of unusual point of view of taxpayers and members of the professions.	3,86	1,04
25- Given accounting education should be develop skills of analytical / critical thinking	4,06	0,97
26- Given accounting education should be give direction to professional career.	4,09	0,94
27- Given accounting education should be provide minimum economic and financial literacy.	4,09	0,93
28- Given accounting education should be develop understanding of continuous learning.	4,22	0,89
29- During the given accounting education should be organize meetings with successful stakeholders such as banker, economist, finance manager etc.	4,12	0,94
30- During the given accounting education should be make promotions about the current and future job opportunities in college-career days.	4,28	0,84

In Table 5, when looking on findings regarding to the expectations from accounting education given at universities, according to given responses of participants to propositions, the highest ratio is $\bar{X} = 4,31$ of arithmetic averages, "Accounting professionals should be follow changes related with legislation on time", the least ratio is $\bar{X} = 3,50$ "Accounting professionals should act in accordance with their conscience when they encounter a non-ethical situation related to their profession " it is seen that of these propositions. In the literature, if arithmetic average is in the range of 4,21-5,00, formed as "I absolutely agree", if arithmetic average is in the range of 3,41-4,20, formed as "I agree". In this situation, it is seen that some of from these propositions are in the range of "I absolutely agree", some of them are in the range of "I agree".

6.5. Examining of Levels of Perceptions from Accounting Education According to Professional Title Variable of Job Market.

According to professional title variable of participants were given descriptive values of the levels of perceptions from accounting education.

Table 6: Values of Levels of Perceptions from Accounting Education According to Professional Title Variable of Job Market.

Scale	Professional Title	N	\bar{X}	SS
Perceptions from Accounting Education	Accounting Professionals	60	3,06	0,79
	Internship Candidate	75	2,94	0,85
	Industrialist/Trader /Employer	69	3,26	0,57

The scores and standard deviations of the job market is respectively 0.96, to 0.94, to 2.94, to 0.85, to 2.26 to 0.57 to get at from scale of accounting education perceptions. It is understood that from these results move, the score of highest is 3,06 in the accounting profession member while the score of at least is 2,94 in the internship period the candidates. As can be understood from Table 6, the score obtained from the scale shows that differences according to the professional title to perceptions from accounting education of job market. One-way analysis of variance (ANOVA) was made and results was given to Table 7 for to determine whether or not this difference is significant.

Table 7: One-Way Variance Analysis (ANOVA) Results Related to Professional Title the Levels of Perceptions from Accounting Education of Job Market

Source of Variance	Sum of Squares	sd	Average of Squares	F	p
Between Groups	3,649	2	1,825	3,216	0,042
Intragroup	114,059	201	,567		
Total	117,708	203			

As can be understand from Table 7, it is seen that differentiated at a meaningful level according to the professional title to the levels of perceptions from accounting education of job market. LSD test of this differentiation was made and the results was given in Table 8 for to understand that is between which group or groups.

Table 8: LSD Test Results Related to Professional Title the Levels of Perceptions from Accounting Education of Job Market

Professional Title		\bar{X}	Difference Between The Averages (I-J)	p
Members of Accounting Profession	Internship Period Candidate	2,94	,12000	,628
	Industrialist/trader/ employer	3,26	-,19679	,303
Internship Period Candidate	Members of Accounting Profession	3.06	-,12000	,628
	Industrialist/trader/ employer	3.26	-,31679*	,033

Industrialist/trader/ employer	Members of Accounting Profession	3.06	,19679	,303
	Internship Period Candidate	2.94	,31679*	,033

*p<0,05

According to LSD analysis results given to in Table 8, the levels of accounting education perceptions of industrialist/trader/employers is higher than from internship period candidates in at meaningful degree. Based on all from these data as, the job market forming of professions is seen that they live differentiation at a meaningful level while evaluate the levels of perceptions from accounting education in given at universities. In this situation, the hypothesis is rejected: " H_0^1 : There is no significant difference between perceptions of the job market from accounting education and professional title".

6.6. Examining the Levels of Expectation from Accounting Education of Job Market According to Professional Title

Descriptive values have been given of participants to the levels of expectation from accounting education according to professional title.

Table 9: Values of Job Market of the Levels of Expectations from Accounting Education According to Professional Title Differentiation

Scale	Professional Title	N	\bar{X}	SS
Expectations from Accounting Professional	Members of Accounting Professional	60	4,21	0,48
	Internship period Candidates	75	4,16	0,62
	Industrialist/ Trader/Employer	69	3,83	0,68

The scores and standard deviations of the job market is respectively 4,21 to 0,48, 4,16 to 0,62, 3,83 to 0,68 to get at from scale of accounting education expectations. It is understood that from these results move, the score of highest is in the members of accounting profession with 4.21 while the score of at least is in industrialist/trader/employer with 3,83. As can be understand from Table 9, it is seen that differentiated at a meaningful level according to the professional title to the levels of expectations from accounting education of job market. One-way analysis of variance (ANOVA) was made and results was given to Table 10 for to determine whether or not this difference is significant.

Table 10: One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Results Related to Professional Title of Job Market of The Levels of Expectations from Accounting Education

Source of Variance	Sum of Squares	SD	Average of Squares	F	p
Intergroup	5,536	2	2,768	7,412	0,001
In group	75,068	201	,373		
Total	80,604	203			

As can be understand from Table 10, it is seen that differentiated at a meaningful level according to the professional title to the levels of expectations from accounting education of job market. LSD test

of this differentiation was made and the results was given in Table 11 for to understand that is between which group or groups.

Table 11: LSD Test Results Related to Professional Title the Levels of Expectations from Accounting Education of Job Market

Professional Title		\bar{X}	Difference Between The Averages (I-J)	p
Members of Accounting professional	Internship period Candidate	4,16	,04789	,893
	Industrialist/trader/ employer	3,83	,37239*	,002
Internship period Candidate	Members of Accounting professional	4,21	-,04789	,893
	Industrialist/trader/ employer	3.83	,32450*	,005
Industrialist/trader/ employer	Members of Accounting professional	4,21	-,37239*	,002
	Internship period Candidate	4,16	-,32450*	,005

*p<0, 05

According to LSD analysis results given to in Table 11, the levels of accounting education expectations of members of accounting professional from industrialist/trader/employers is higher in at meaningful degree. Also, the levels of accounting education expectations of internship period candidates are higher than industrialist/trader/employers in at meaningful degree. In this situation, the hypothesis is rejected: " H_0^2 : There is no significant difference between expectations of the job markets from accounting education and professional title".

6.7. Examining the Levels of Perceptions from Accounting Education of Job Market According to Gender Variable

Descriptive values have been given of participants to the levels of perception from accounting education according to gender variable.

Table 12: Analysis and Independent t-Statistic Results of Job Market of the Levels of Perceptions from Accounting Education According to Gender Variable.

Scale	Gender	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Perceptions from Accounting Education	Man	179	3,12	0,72	202	2,001	,047
	Woman	25	2,80	0.96			

As shown that in table 11,179 male and 25 females have been participated to the research including professional accountant, internship period candidate and industrialist /trader/employer. The scores and standard deviations of the participants is respectively 3, 12 to 0.72, and 2.80 to 0.96 to get at from scale of accounting education perceptions. It is that from these results move, the highest score is male participant while the lowest score is female participants. There have been detected meaningful

difference between groups in made comparisons. $t(202) = 2.001$, $p < 0,05$. In this situation, the hypothesis is rejected: "**H₀³**: There is no significant difference between perceptions of the job market from accounting education and gender".

6.8. Examining the Levels of Expectation from Accounting Education of Job Market According to Gender Variable

Descriptive values have been given of participants to the levels of expectation from accounting education according to gender variable.

Table 13: Analysis and Independent t-Statistic Results of Job Market of the Levels of Expectation from Accounting Education According to Gender Variable

Scale	Gender	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Expectations from Accounting Education	Man	179	4,06	0,64	202	-,144	,886
	Woman	25	4,08	0.53			

The scores and standard deviations of the participants is respectively; 4,064 to 0, 64, 4,084 to 0, 53 to get at from scale of accounting education expectations. It is that from these results move, the highest score is female participants while the lowest score is male participants. There have not been detected meaningful difference between groups in made comparisons. $t(202) = -,144$, $p > 0,05$. In this situation, the hypothesis is not rejected: "**H₀⁴**: There is no meaningful difference between expectations of the job market from accounting education and gender".

6.9. Examining of Job Market of the Levels of Perceptions from Accounting Education According to Variable of Professional Experience.

Descriptive values have been given of participants to the levels of perceptions from accounting education according to professional experience.

Table 14: Values of Job Market of the Levels of Perceptions from Accounting Education According to Variable of Professional Experience

Scale	Experience	N	\bar{X}	SS
Perceptions from Accounting Education	1-5 years	52	2,9753	0,83
	6-10years	57	3,0940	0,69
	11-15years	31	3,1440	0,92
	16-20years	25	2,9671	0,69
	20years and over	39	3,2683	0,66

The scores and standard deviations of the job market is respectively; 2.98 to 0.83, 3.09 to 0.69, 3.144 to 0.92, 2.96 to 0.69, and 3.26 to 0.66 to get at from scale of accounting education perceptions. It is understood that from these results move, the highest score is 3.26 with 20 years and over in the participants with experience while the lowest score is 2, 96 with 16-20 years in the participants with experience.

As can be understand from Table 14, it is shown that differ according to professional experience and duration of experience of job market to get at from scale of accounting education perceptions scores. One-way analysis of variance (ANOVA) was made and results was given to Table 15 for to determine whether or not this difference is significant.

Table 15: One-Way Variance Analysis (ANOVA) Results Related to Professional Experience the Levels of Perceptions from Accounting Education of Job Market

Source of Variance	Sum of Squares	sd	Average of Squares	F	p
Between Groups	2,393	4	,598	1,032	0,392
Intragroup	115,315	199	,579		
Total	117,708	203			

As can be understood from Table 15, there is no meaningful difference of result between professional experience and duration of experience with the levels of perceptions from accounting education of job market ($F=1,032$; $P=0,392>0,05$). In this situation, the hypothesis is rejected: " H_0^5 : There is no meaningful difference between perceptions of the job market from accounting education and professional experience and duration of experience".

6.10. Examining of Job Market of the Levels of Expectation from Accounting Education According to Variable of Professional Experience.

Descriptive values have been given of participants to the levels of expectation from accounting education according to professional experience.

Table 16: Values of Job Market of the Levels of Expectation from Accounting Education According to Variable of Professional Experience

Scale	Experience	N	\bar{X}	SS
Expectation from Accounting Education	1-5 years	52	4,0763	0,66
	6-10years	57	3,9795	0,62
	11-15years	31	4,1043	0,73
	16-20years	25	4,0493	0,57
	20years and over	39	4,1641	0,56

The scores and standard deviations of the job market is respectively; to 068, to 3.97, to 0.62, to 4.10, to 0.73, to 4.04 to 0.57, and to 4.16 to 0.56 to get at from scale of accounting education expectations. It is understood that from these results move, the highest score is 4, 16 with 20 years and over in the participants with experience while the lowest score is 3, 97 with 16-20 years in the participants with experience.

As can be understood from Table 16, it is shown that differ according to professional experience and duration of experience of job market to get at from scale of accounting education expectations scores. One-way analysis of variance (ANOVA) was made and results was given to Table 17 for to determine whether or not this difference is significant.

Table 17: One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Results Related to Professional Experience and Duration of Experience of Job Markets of the Levels of Expectations from Accounting Education

Source of Variance	Sum of Squares	sd	Average of Squares	F	p
Between Groups	,859	4	,215	0,536	0,709
Intragroup	79,745	199	,401		
Total	80,604	203			

As can be understood from Table 17, there is no meaningful difference of result between professional experience and duration of experience with the levels of expectations from accounting education of job market ($F=0,536$; $P=0,709>0,05$). In this situation, the hypothesis is rejected: " H_0^6 : There is no meaningful difference between expectations of the job markets from accounting education and professional experience and duration of experience".

6.11. The Correlation Analysis Findings between the Research Variables

The correlation analysis has been made of the job market in order to determine the relationship between expectations variable from accounting education with sub-dimensions of variable of perceptions from accounting education.

Table 18: The Correlation Values Findings between the Research Variables

		1	2	3	4	5	6	7	8
1.General Accounting	Pearson Correlation	1							
	p								
	N	204							
2.Period End Transactions	Pearson Correlation	,628**	1						
	p	,000							
	N	204	204						
3.Tax Legislation and Applications	Pearson Correlation	,568**	,642**	1					
	p	,000	,000						
	N	204	204	204					
4.Computerized Accounting	Pearson Correlation	,546**	,662**	,670**	1				
	p	,000	,000	,000					
	N	204	204	204	204				
5.Companies Accounting	Pearson Correlation	,498**	,633**	,580**	,596**	1			
	p	,000	,000	,000	,000				
	N	204	204	204	204	204			
6.Analysis of Financial Tables	Pearson Correlation	,503**	,673**	,668**	,728**	,712**	1		
	p	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	204	204	204	204	204	204		
7.Auditing	Pearson Correlation	,451**	,575**	,643**	,656**	,635**	,751**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	204	204	204	204	204	204	204	
8.Expectations from Accounting Education	Pearson Correlation	,317**	,215**	,108	,137	,169*	,223**	,171*	1
	p	,000	,002	,125	,051	,016	,001	,014	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204

** $P \leq 0,01$: Correlation is meaningful for level of 0,01.
* $P \leq 0,05$: Correlation is meaningful for level of 0.05.
^ $P < 0.10$
N = 204

Correlation test is a statistical method in order to use calculate of severity and direction of relationship between the two variables (Kalayci, 2006:115). It has been benefited in the research from correlation test for to investigate the aspect of the relationship and whether relation or not between them with the expectations from accounting education and with each other of the seven different variables that make up the subscales of the expectation scale. Correlation coefficients get a value in the correlation table between (r) -1 and +1. When this value approaches to 1, the relationship becomes stronger. Especially, it indicates a very strong relationship between two variables, this is the coefficient of r to be higher than from 0, 70. It shows that, when the value of coefficient is (+), direction of relationship is positive, the value of coefficient is (-), direction of relationship is negative. If Correlation coefficient is zero, there is no relationship between variables to irrespective of sign of the coefficient and if value is lower than from 0, 30 is low relationship, between 0, 30-0, 69 is medium relationship and if the value is more than 0, 70, there is a high level of relationship (Cokluk et. al., 2012: 52). When examining table

18, generally it is seen that, there is a meaningful and positive direction linear relationship between all variables in the research Pearson Correlation =0,628; $p=0,00 < 0,05$.

From the variables in Table 18, when looking at relationship between the level of general accounting perceptions with the level of end-of-period transactions perceptions, Pearson Correlation has been emerged P value (0,00) the confidence interval is (0,63). Since this value is below 0.01, there is a meaningful and positive in direction a medium relationship between general accounting perceptions with period end accounting perceptions. In this situation, it is emerged that there is an unacceptable hypothesis to established hypothesis of H_0^7 .

Based on all from these data as, it can be said that perceptions of all course are related to each other. Especially, in relation the Pearson correlation coefficient between the perceptions of computerized accounting with perceptions of financial statements analysis is (0,73), in relation the Pearson correlation coefficient between perceptions of Companies Accounting with perceptions of Financial Statement Analysis is (0,72), in relation the Pearson correlation coefficient between perceptions of Audit Principles and Techniques with perceptions of Financial Statement Analysis is (0,75), it is mean that from these data, between this perceptions is proved a very high relationship to meaningful and positive direction. In this situation, generated hypotheses are rejected; these are H_0^8 , H_0^9 , H_0^{10} , H_0^{11} .

In Table 18, when looking at the findings of the accounting education expectation given at universities,

- Pearson correlation coefficient is between (0, 32) confidence interval while P value has been come out (0, 00) in relationship between The General Accounting.

- Pearson correlation coefficient is between (0, 22) confidence interval while P value has been come out (0, 00) in relationship between The End-of-Period Accounting.

- Pearson correlation coefficient is between (0, 11) confidence interval while P value has been come out (0, 00) in relationship between The Tax Legislation and Practices.

- Pearson correlation coefficient is between (0, 14) confidence interval while P value has been come out (0, 00) in relationship between The Computerized Accounting.

- Pearson correlation coefficient is between (0, 17) confidence interval while P value has been come out (0, 00) in relationship between The Companies Accounting.

- Pearson correlation coefficient is between (0, 22) confidence interval while P value has been come out (0, 00) in relationship between The Analysis of Financial Statements.

- Pearson correlation coefficient is between (0, 17) confidence interval while P value has been come out (0, 00) in relationship between The Auditing Principles and Techniques.

There is a meaningful relationship between the variables in the above with accounting education expectations in given at universities but it is not said that this level is very high. The hypothesis of generated H_0^{12} is also rejected in the here.

7. CONCLUSION

Especially in the last century, it is seen that experiencing development and change in the accounting area. Transactions of first accounting; just it was from consisted in transactions of job market such as from keeping their own records and without general rule and rules. Accounting, general rules and pedestals has been begun to link within in time.

It is seen that; the accounting education is often as a vocational education. Vocational education is defined to gain as knowledge and skill to individuals is brought of your profession. These knowledge and skills are gained with taking advantage of information technology with teaching of the adequacy about detection, collection, processing and application of this information of useful information to appropriate the decisions of the labour market for teaching the mentioned laws and notices. As a result of all these, the most specific aspect direction of accounting education, it can be concluded that the accounting logic and its applications are based on the rules and bases determined by the law in the given education.

Especially, in this study, it is aimed to investigate the level of meeting expectations of job market to relevant of the university's departments for to be a member of profession in accounting education in the located of specific conditions. In the scope of the research has been dealt with to determine the direction of relationship between variables and to examining differences according to demographic characteristics with to determine expectations and perceptions from accounting education. Findings obtained from the research can be traced as follows;

It has been seen that, the relationship between expectations and perceptions from accounting education given at universities is low on the positive side and the levels of expectation and perception of job market is meeting medium based from findings and general evaluations obtained from without investigating accounting education given at universities. Again, it can be said that the expectations from the accounting education given in universities are high but the sufficiency (perception level) that can meet these expectations is not given exactly. Nevertheless, it should not be overlooked develop and growth of job markets to increase expectation with together of personnel employed, it means this will be forming according to the needs of job market in the proficiency of professional members. These findings present important evidences, it is not exactly the level that meets of expectations of job market of accounting education given at universities. In order to for accounting education in at universities to meet the needs and expectations of the labour market,

- Accounting education course curriculums should be review again and this should provide that for as a whole of theory and practice. It should be ensured that the end of period practice lessons for more understandable of curriculum,

- Firstly, the internship must be made compulsory in the future life of the students; it should be provided applications of operations, and it must be provided to see one-to-one to operations carried out in the accounting,

- In practice, it should be taken idea of job market and it is very important to give basic concepts of accounting, accounting plan and accounting standards at education in universities. In terms of implementation, students should be provided to being taught entered of accounting records with considering the present market conditions and also company integration should be provided between them.

The limitations of this research, one city has been chosen however, the labour market is similar to each other and cannot be separated into different categories. When these limitations go away, it is thought that it will be possible to achieve much different results with a research that will represent the country as a whole. In besides of all this, the fact that the students who are trained away from

practice during the theoretical accounting training is seen as a great deficiency in terms of the job market.

REFERENCES

- Altın, M. (2009). Muhasebe Eğitiminin İşletme Beklentilerini Karşılama Düzeyinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Aydin, D., Timur, N. & Basar, B. (1999). "Muhasebe Eğitiminde Dünya Standartları ve Türkiye'de Muhasebe Eğitiminin Gelişimi için Çözüm Önerileri", Türkiye XVIII. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, Türkiye'de Muhasebe Eğitimi ve Uygulama Arasındaki Sorunlar. Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fethiye-Muğla, pp.43-79.
- Bas, T. (2010). Anket 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, pp.120.
- Boyd, D. T., Boyd, S. C. & Boyd W. L. (2000). "Changes in accounting education: Improving principles content for better understanding", Journal of Education for Business, 76(1):36-42.
- Cheng, K. W. (2007). "The Curriculum Design in Universities from The Perspective of Providers in", Accounting Education. 127(4):581-590.
- Cuganesan, S., Gibson, R. & Petty, R. (1997). "Exploring Accounting Education's Enabling Possibilities; An Analysis of a Management Accounting Text", Accounting, Auditing & Accountability Journal, 10(3):436-445.
- Cokluk, O., Sekercioglu, G. & Büyüköztürk, S. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (2. baskı). Pegem, Ankara.
- Curuk, T. & Dogan, Z. (2002a). "Muhasebe Ders ve İçeriklerinin Verilme Düzeyleri Konusunda İşletmelerin Üniversitelerden Taleplerinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 17(1):107-126.
- Gokcen, G. (1998). "Uygulamacıların Muhasebe Eğitiminden Beklentileri", Muhasebe-Finansman Dergisi, (9):43-50.
- Gunduz, S. & Dizman, S. (2015). "Muhasebe Meslek Mensuplarının İşletmelerin Beklentilerini Karşılama Düzeyi -Erzincan İli Uygulaması", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (3):315-336.
- Hacirustemoglu, R. (2008). "Bilgi Çağında Muhasebe Eğitimi", Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi (MODAV), 10(3):1-6.
- Kalayci, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asıl Yayın Dağıtım, Ankara, pp.240.
- Karaagaçlı, M. (2002). Mesleki Eğitim ve Teknoloji Eğitiminde Özel Öğretim Yöntemleri, Nobel Yayınları, Ankara, pp.156.
- Kaya, U. & Dastan, A. (2004). "Türkiye'de Lisans Düzeyinde Verilen Muhasebe Eğitiminin Öğrenci-Öğretici ve Uygulayıcılar Açısından Değerlendirilmesi", XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu.
- Kelley, M., Davey, H. & Haigh, N. (1999). Contemporary Accounting Education Society, Accounting Education, 8 (4):327.
- Kocuyigit, S. C., Senel, G. & Bostanci, H. (2016). "Sağlık Sektörünün Muhasebe Eğitiminden Beklentileri ve Ankara Kamu Hastaneleri Uygulaması", Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 12(45):537-554.

- Lin, M., Liu, J. & Xiang, X. (2005). "Knowledge base and skill development in accounting education: Evidence from China", *Journal of Accounting Education*, (23):149-169.
- Ozdemir, S. (2009). *Genel Muhasebe*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, pp.250.
- Sayir, S., Yeginboy, Y. E. & Tektufek, F. (2005). "Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF'de Öğrenci Açısından ve Alt Yapı Bakımından Muhasebe ve Finansman Eğitiminin Etkinliğinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (26):101-108.
- Sengel, S. (2011). "Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (50):167-180.
- Sevilengul, O. (2014). *Genel Muhasebe*, 17. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara, pp.813.
- Unal, O. (2013). "Bankacılık Sektörünün Muhasebe Eğitiminden Beklentileri", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3):210-225.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2012). "Konaklama İşletmelerinin Muhasebe Eğitiminden Beklentileri", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık, 14(2):327-348.
- Wells, P., Gerbic, P., Kranenburg, I. & Bygrave, J. (2009). "Professional Skills and Capabilities of Accounting Graduates: The New Zealand Expectation Gap?", *Accounting Education: An International Journal*, September–December, 18(4–5):403–420.
- Yıldırım, S. (2015). "Genel Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Derse İlişkin Beklentileri ve Başarı Durumlarının Değerlendirilmesi", *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 44(14):1-15
- Yucel, A. T. (2016). *Genel Muhasebe, Maliye Hesap Uzmanları Derneği*, İstanbul, pp.782.
- Zaif, F. & Karapınar, A. (2002). "Muhasebe Eğitiminde Değişim İhtiyacı", *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4(3):111-134.

YAŞ FAKTÖRÜNÜN İZMİR İLİ KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV YAPAN BEŞ KADIN YÖNETİCİNİN İŞLEMCI (TRANSACTIONAL) VE DÖNÜŞÜMCÜ (TRANSFORMATIONAL) LİDERLİK EĞİLİMLERİNDE YARATTIĞI FARKLAR

DIFFERENCES CREATED BY THE AGE FACTOR IN TRANSACTIONAL AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TENDENCIES OF FIVE FEMALE MANAGERS EMPLOYED IN PUBLIC UNIVERSITIES IN IZMIR PROVINCE

Arş. Gör. Onur KAZANCI

ORCID: 0000-0001-6242-2637

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

İİBF, İşletme Bölümü

onur.kazanci@ikc.edu.tr

Öz

Özellikle üniversiteler ve benzeri yüksek eğitim görmüş üyelerin bulunduğu örgütlerde gelenekselleşmiş liderlik anlayışının uygulanmasının potansiyel verimin gerçekleşme olasılığını düşürdüğü söylenebilir. Bununla birlikte üniversitelerde hemen her kademedeki ve pek çok farklı yaş grubunda kadın yöneticinin de söz sahibi olmaya başladıkları da gözlemlenmektedir. Bu çalışmanın amacı da kadın üniversite yöneticilerinin içinde buldukları yaş grubuna istinaden işlemci ve dönüşümcü liderlik tarzından hangisine daha yakın olduklarını tartışarak alan yazına katkı sağlamaktır.

Anahtar Kelime: İşlemci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kadın Yöneticiler, Kadın Liderler, Üniversite Yönetimi.

JEL Kodları: M12, L2.

Abstract

It can be said that practice of traditionalized leadership comprehension reduces likelihood for potential yielding/productivity to be realized especially in universities and similar organizations where of its members are with high education. In addition, female managers of different age groups are observed to have started to have their own voices in universities. The purpose of the present study is to contribute to the related literature by discussing whether such female managers are more inclined to transactional or transformational leadership based on the age groups in which they are included.

Keywords: Transactional Leadership, Transformational Leadership, Female Managers, Female Leaders, University Management.

JEL Codes: M12, L2.

1. GİRİŞ

Çalışanları örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda davranmalarını sağlayabilmek liderlere düşen bir görevdir (Koçel, 2010:570). Bu nedenle sosyal ve yönetsel olarak karmaşık yapılara sahip olan örgütlerde çalışanları kendisiyle birlikte hareket etmeleri için örgütleyen, planlayan, ikna eden ve hareket geçiren liderlere örgütler için her geçen gün daha fazla önem taşımaya ve kendilerine daha çok ihtiyaç duyulmaya başlamıştır (Eren, 2010:436).

Örgüt içinde takipçilerine destek olan, onlarla bilgi paylaşımında bulunan ve iş odaklı liderlerin başarı kültürü oluşturma konusundaki başarısını gösteren çalışmalar mevcuttur (Mamatoğlu, 2014). İhtiyaçlarını gidermek ve amaçlarına ulaşmak için arada yaşamanın ortaya çıkardığı yüksek faydadan yararlanmak isteyen ve bu nedenle gruplar halinde yaşamayı tercih eden insanın oluşturduğu herhangi bir informel toplulukta da liderler bulunmaktadır.

Liderlik ve yöneticilik kavramları işletme yazınında kimi zaman aynı anlamda kullanılmakta ve liderlik kavramı yönetimin bir işlevi olarak görülmektedir. Bu iki kavram arasında net bir ayırım yapmak güç de olsa koşullara göre her ikisinin de bir diğerine baskın olabileceği söylenebilir. Hiyerarşinin çok net ve emir-komuta yapısının katı olduğu kurumlarda yönetici ve lider arasındaki ayırım daha net iken günümüzde örgütlerin katı hiyerarşik yapılardan uzaklaşmasıyla birlikte artık yöneticilerin insan ilişkileri ve yeteneklerini kullanarak çalışanlarını amaçlara ulaşma yolunda etkileme ve yönlendirme yani liderlik davranışlarında bulunma zorunlulukları ortaya çıkmaktadır (Koçel, 2010).

Liderlik üzerine yapılan çalışmalar Endüstri Devrimi ile birlikte kurumların ve işçi sınıfının ortaya çıkması sonucunda örgütler ve onların yönetimi üzerine ortaya atılan düşüncelerden beridir süregelmektedir. İçinde bulunduğu örgütün lideri olabilmesi için grubun içindeki bireylerden daha farklı bu özelliklere sahip olan kişinin grup içinde lider olabileceğini öne süren Liderin Özellikleri Yaklaşımı ile başlayan süreci liderlik davranışlarının takipçiler üzerindeki etkilerinin anlaşılması gerektiğini öne süren ve liderlik kavramına insani ilişkileri de dahil eden Davranışsal Liderlik Yaklaşımı takip etmiştir. Tüm örgütler için geçerli tek bir liderlik türünün bulunamayacağı ve örgütün özelliklerine göre bir liderlik tarzının belirlenmesi gerektiğini öne süren Durumsal Liderlik Yaklaşımı ile modernleşmeye, derinleşmeye ve farklılaşmaya başlayan liderlik araştırmaları liderlik kavramını sadece amaçlara ulaşmaktan öte takipçilerin de gelişimlerini önemseyen Çağdaş Liderlik Yaklaşımları ile güncellenmeye ve gelişmeye devam etmektedir. (Koçel, 2010; Eren, 2010; Eren, 2009).

Örgütlerde lider kavramı bir insanı ifade etmektedir. Kültürel yapısına göre her toplumda farklılık gösterse de lider dendiğinde insanların aklına çoğunlukla erkek bir figür imajı canlandığı söylenebilir. Kadınların lider olup olamayacaklarına dair pek çok tartışma yapılmış ve özellikle erkek egemen toplumlarda bu durum yadırganmış olsa da tarih boyunca politikada, askeri alanda, iş hayatında pek çok çarpıcı kadın lidere rastlanmıştır (Şencan vd., 2015).

Benzer duruma “*erkek normlarına göre oluşturulmuş*” olan üniversite yönetimleri konusunda da rastlanmaktadır (Hacıfazlıoğlu, 2010). Her ne kadar yüksek öğretimde kadın liderlerin artışı yavaş bir şekilde gerçekleşse ve kadın liderler için akademik yönetimlerde görev almaları üst düzey kadın akademisyen eksikliği, kurumlardaki informel kurallar, göz ardı edilmeler gibi engellerle karşılaşılıyor olsa da son yıllarda yapılan çalışmalarda üniversitelerde yöneticilik yapanlar arasında kadınların oranının %26’ya kadar yükseldiği söylenmektedir (Cook, 2012; Lapovsky, 214 ve White, 2013’den akt. Alomair, 2015). Türkiye’de ise akademik kariyere sahip olmak kadınlar için “*daha güvenli*” ve “*uygun*” bir seçim olarak görüldüğünden dolayı Türk kadınları girişimcilik ya da özel sektör yerine akademik kariyer yapmaları için yönlendiriliyor olsalar da kültürel yapının etkisi nedeniyle üniversitelerde kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere oranla daha düşük kaldıkları belirtilmektedir (Ayyıldız Ünnü vd., 2014).

Yeni yüzyılda kadınların artık daha özgür ve daha kendilerine güvenli olmaları kadın lider ve yöneticilerin daha fazla görülmesini sağlamıştır. Kadınlar toplumsal ve kültürel nedenlerden dolayı çalışma hayatı için kamusal örgütleri daha fazla tercih etme eğilimindedirler (Negiz ve Yemen, 2011). Ancak kamu ya da özel sektör fark etmeksizin kadın yönetici sayısının halen daha beklenenden az kaldığı söylenebilir. Kadınlar iş hayatında ayrımcılığa maruz kalmakta ve gelişmiş ülkelerde iş hayatına katılan kadın oranı yükselse bile üst düzey yöneticiliklerde kadınlara rastlama oranı halen daha düşük seyretmektedir (Korkmaz, 2016).

2. LİDER VE YÖNETİCİ AYRIMI

İşletme yazınının tarihi boyunca liderlik üzerine pek çok akademik çalışma yapılmış ve liderlik kavramını kuramsal bir düzleme oturtabilmek için çok sayıda farklı teori ve paradigma kullanmıştır. Bu her çalışmaların her birinde, kavramın değişik boyut ve yönleri araştırılarak liderliğin farklı bölümleri aydınlatılmaya çalışılmıştır (Karadağ, Başaran ve Korkmaz, 2009). En efektif liderlik tarzını belirleyebilmek için 21. yüzyılda bile hala yeni sorular sorulmaya devam etmektedir.

Gandolfi ve Stone (2017), liderliğin operasyonel olarak tanımlanabilmesi için 5 bileşen içeriyor olması gerektiğini öne sürmüştür. Bunlar; “(i) bir veya daha fazla liderin, (ii) liderin takipçilerinin, (iii) liderin meşruiyeti bulunan bir eyleminin, (iv) bir yol haritasının ve (v) amaç ile hedeflerinin varlığıdır”.

Liderlik tanımı gereği bir kişinin tek başına gerçekleştirebileceği bir eylem olmayıp bir insan grubuyla etkileşime girmeyi gerektirir. Liderlik kavramı sadece lider çerçevesinden incelenemeyecek kadar karmaşık bir kavramdır. Liderliği incelerken mutlaka takipçiler ve bunların ilişkilerinden oluşan boyutların da incelenmesi gereklidir (Graen ve Uhl-Bien, 1995’ten akt. Kesken ve Ayyıldız Ünnü, 2011).

Tarihsel süreç takip edildiğinde tek kişinin ön planda olduğu, tüm övgü ve yergilerin bir kişide toplandığı erkeksi “kahraman” lider anlayışının neredeyse tam zıttı olan paylaşımcı ve işbirlikçi liderlerin daha efektif olduğu bir örgütsel değişim yaşandığı gözlenebilir (Gabriel, 2008:158).

Liderliğin insan yönetme sanatı olduğu düşünüldüğünde müzik, edebiyat ve resim gibi sanatlarda olduğu gibi liderliğin kalitesinin belirlenmesi de bilgi temelinde yükselen, duyarlılık ve anlayışla süslenmiş bir bakış açısıyla yapılmalıdır (March ve Weil, 2005). Bu nedenle liderliğin etkinliği ölçülürken bireysellik ve duygular, bilgi parçalarının içinde yok edilmemelidir.

Liderlik ve yöneticilik arasındaki ayrım Yönetim ve Organizasyon yazınıını hep meşgul etmiştir. Günümüz işletmelerinde yöneticilerin artık lider özellikleri taşımaları bekleniyor olsa da içinde bulunduğumuz yüzyılda bile lider ve yönetici kavramları arasında karakteristik farklılıklar olduğu söylenmektedir (Bkz. Tablo.1):

Tablo 1: 21. Yüzyılda Lider ve Yönetici Özellikleri Arasındaki Bazı Farklılıklar

Yönetici Özellikleri	Lider Özellikleri
<i>İşleri doğru yapar.</i>	<i>Doğru işleri yapar.</i>
<i>Sistem odaklıdır.</i>	<i>Birey odaklıdır.</i>
<i>Var olanı sürdürür.</i>	<i>Var olanı geliştirir.</i>
<i>Kontrol ve denetime dayanır.</i>	<i>Güven yaratır.</i>
<i>Kısa vadeli planlar yapar.</i>	<i>Uzun vadeli bir vizyon yaratır.</i>
<i>Yönetir.</i>	<i>Yenilik yapar.</i>
<i>Statükoyu kabul eder.</i>	<i>Statükoya meydan okur.</i>
<i>Astlarını birer asker gibi görür.</i>	<i>Astlarını sahiplenir.</i>

<i>Bir surettir. Sonuçlarla ilgilenir. “Nasıl” ve “ne zaman” sorularını sorar. Taklit eder.</i>	<i>Orjinaldir. Hep ileriye düşler. “Ne” ve “neden” sorularını sorar. Örnek alınır.</i>
---	--

Kaynak: (Luthans, 2011:415)

Günümüz yöneticilerinden artık lider gibi davranmaları beklenmektedir. Bu durumda yöneticinin hangi liderlik tarzını seçeceği sorusunu akla getirmektedir. Yönetici bu kararı verirken liderlik etmesi beklenen örgütün durumuna göre yani durumsallık yaklaşımı çerçevesinde hareket etmelidir. Liderlikte durumsallık yaklaşımına göre bir liderin etkinliği tek başına bireysel özellikleri ve astları ile ilişkilerinde sergilediği davranışlarına değil liderin bu bireysel özellik ve davranışlarının liderlik ettiği örgütün içinde bulunduğu ortam ve hem örgütle hem de birbirleriyle etkileşim içinde olan yakın ve uzak çevresel koşullar ile uyumlu olup olmadığına bağlıdır (Eren, 2009, s. 506). Yöneticilerin bu konuda ne kadar başarılı olup olmadıklarını tartışmak başka bir araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Ancak günümüzde lider ve yönetici arasındaki çizginin git gide azaldığı düşünülebilir.

3. İŞLEMCI VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK AYRIMI

Dönüşümcü liderlik temelinde örgütsel değişim ile ilgilidir. Dönüşümcü liderlik değişimi ortaya çıkartırken takipçilerinin değerlerini daha yüksek bir amaca ulaşmak amacıyla yönlendirerek var olan statükonun ötesine geçirmeyi amaçlamaktadır (Hughes vd., 2012:577). Dönüşümcü liderler takım üyeleri arasında kişisel ilişkileri geliştirmek suretiyle ekip performansı üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Tabassi vd., 2017). Dönüşümcü liderlikte temel amaç takipçilerin bireysel çıkarları nedeniyle değil lider tarafından değişime ikna edilmeleri suretiyle güdülenmeleridir

Dönüşümcü liderlik, liderin vasıfları (öz-yeterlilik, değerleri, karakter özellikleri, duygusal zekâsı ve bilişsel kapasitesi), bağlamsal faktörler ve liderin meslektaşlarının karakteristikleri (duygusal zekâ ve gelişim düzeyleri) olarak tanımlanabilecek üç adet öncülle doğrudan ilişkili olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Sun vd., 2017).

Dönüşümcü liderler kişisel ve örgütsel etik anlayışını takipçileriyle paylaşmakta ve bu durum da takipçilerin işe yönelik motivasyonlarını artırmaktadır (Tu ve Lu, 2013). Takipçilerine daha geniş bir bakış açısı kazandıran dönüşümcü liderler takipçilerine bir rol modeli olmak suretiyle onlara daha yenilikçi düşünme, daha yüksek hedefler koyma ve proaktif düşünme yetisi kazandırarak örgütsel etkililiğin artmasına olanak sağlarlar (Aryee vd., 2012).

Burns (1978) dönüşümcü ve işlemci liderlik anlayışları arasında önemli bir ayrım ortaya çıkarmış ve işlemci liderliğin hem takipçi hem de liderin çıkarlarını tatmin etmek adına sadece “işlerin yapılmasıyla” ilgilendiğini ancak dönüşümcü liderliğin bu durumu geliştirmek suretiyle takipçilere bir “değişim vizyonu” sunarak hem liderin hem de takipçilerin birlikte ahlaki ve idealleri açısından “yükselmelerini” sağlamayı amaçlamaktadır.

Bass (1985) ise bu işlemci ve dönüşümcü liderlik ayrımını daha net bir şekilde dile getirerek genişletmiş ve her iki liderlik yapısıyla ilişkili davranış yapılarını tanımlamıştır. Bass ve Avolio tarafından geliştirilen ve zaman içinde çeşitli eleştirilere maruz kalmak suretiyle tutarlı bir şekilde 5. versiyonuna gelmiş olan ve “Çok Faktörlü Liderlik Anketi (The Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ)” ile hemen hemen her kıtada, her organizasyonda yapılan araştırmalar sonucunda şu bulgular ortaya çıkmıştır (Burns vd., 2004):

(i) Dönüşümcü liderlik, performans öngörüsü bağlamında işlemci liderliği genişletmiştir.

(ii) Dönüşümcü liderlik her türlü örgütsel düzeyde görülebilmektedir.

- (iii) Kadın liderler erkek liderlere nazaran daha dönüşümcü davranma eğilimindedirler.
- (iv) Dönüşümcü liderlik, takipçilerin daha eleştirel ve bağımsız düşünerek onları birer lidere dönüştürme çabası içindedir.
- (v) Dönüşümcü liderlik, ekstra efor ve performans sergileme, bağlılık, sadakat, güven ve memnuniyet seviyesinde beklentilerin ötesinde sonuçlar üretmiştir.
- (vi) Dönüşümcü liderlik hem takipçi performansı hem de grup/birim performansı üzerinde etkilidir.”

Bass ve Avolio (2000) dönüşümcü liderliğin (i) idealleştirilmiş etki (idealized influence), (ii) ilham verici güdüleme (inspirational motivation), (iii) bireyselleştirilmiş görüş (individualized consideration) ve (iv) entelektüel uyarımdan (intellectual stimulation) oluşan dört tip davranış içerdiğini belirtmektedir. Dönüşümcü lider bu etkileri kullanarak takipçilerinin farkındalıklarını artırmakta, sadece kendilerinin değil örgütün bütünün faydası için çalışmak için onları güdülemekte, onların kişisel gelişimlerine katkı sağlamak ve yenilikçi fikirler üreterek örgütün etkililiğini artırmayı hedeflemektedirler.

İşlemci liderlik ise daha geleneksel ve bürokrasiye dayanan, ödüllendirmeyi güdüleme aracı olarak kullanmak suretiyle liderin takipçileri ile arasındaki ilişkinin birbirlerinden olan çıkarlarına dayandığı bir liderlik türü olarak belirtilmiştir (Tracey ve Hinkin, 1998; Budak, 2003'den akt. Kesken ve Ayyıldız, 2008).

Kesken ve Ayyıldız Ünnü (2011:104) İşlemci ve Dönüşümcü Liderlik arasındaki farkları şu şekilde belirtmişlerdir:

Tablo 2: İşlemci ve Dönüşümcü Liderlik Arasındaki Farklar

İşlemci Liderlik	Dönüşümcü Liderlik
<i>“Kısa vadeli sonuçları elde etmek için amaç ve hedefler belirler. Sorun çözücüdür Mevcut durumu sürdürür ve iyileştirir. Planlar, örgütler ve denetler. Gücü mevki ve yetkisinden alır. Geleneklere bağlı kalır. Çalışanların çabaları karşılığında onlara ödüller verir. İşleri doğru yapar. Ekonomik ödüller ile izleyicilerini güdüler.”</i>	<i>“Uzun vadeli bir vizyona sahiptir Sorun çözmek için insanları güçlendirir. Mevcut durumu değiştirir. İnsanları geliştirir, koçluk yapar. Gücü etkileyici ilişkilerinden alır. Değişim ajanıdır-Kültürü değiştirir. İzleyicilerine misyon ve iddialı bir vizyon sunar: Ödül “bunun bir parçası olmak”tır. Doğru işleri yapar. Ödül daima daha fazlasıdır: İzleyicilerin üst düzey gereksinimlerine hitaben ödüller sunar.”</i>

4. ARAŞTIRMANIN AMACI, YÖNTEMİ VE KISITLARI

Bu araştırma İzmir ilinde bulunan kamu üniversitelerinde yönetim kademelerinde görev yapmış kadın yöneticilerin işlemci ve dönüşümsel liderlik tarzlarından hangisini benimsediğini ve bu durumun farklı yaşlardaki kadın yöneticilerde farklılık gösterip göstermediğini sorgulamaktadır. Farklı yaş gruplarına dahil olan, kamu üniversitelerinde halen yöneticilik görevi üstlenen ya da yöneticilik görevini en fazla 1 yıl önce bırakmış beş (5) kadın akademisyen ile yüz yüze gerçekleştirilen yapılandırılmış görüşmelerden elde edilecek veriler betimsel bir analiz şeklinde okuyucuya sunulacaktır. Katılımcıların isimleri, akademik unvanları, görev aldıkları üniversiteler ve fakülteler, medeni durumları, ikamet adresleri gibi bilgiler belirtilmeyecektir.

“*Kamu üniversitesinde yöneticilik görevi*” bu çalışma özelinde rektörlük, dekanlık, bölüm başkanlığı ve anabilim dalı başkanlığı görevlerini kapsamaktadır. Katılımcılar FL1, FL2, FL3, FL4 ve FL5 rumuzlarla isimlendirilmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren kadın üniversite yöneticilerinin yaşları ve akademisyen olarak çalışma süreleri (öğretim elemanı ve öğretim üyesi olarak toplam) aşağıdaki gibidir:

Tablo 3: Katılımcıların Yaşları

Katılımcı	FL1	FL2	FL3	FL4	FL5
Yaş	28	34	41	55	62
Akademik Çalışma Süresi (Yıl)	6	4	16	28	33

Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılacaktır. Her bir soru Kesken ve Ayyıldız Ünnü (2011:104) tarafından hazırlanan İşlemci ve Dönüşümcü Liderlik Arasındaki Farklar tablosunda bulunan bir özelliğe karşılık gelmektedir. Sorular 1 psikiyatrist, 1 sosyolog, 1 hukukçu ve 1 yönetim bilimciden oluşan bir heyetin onayı alınmak suretiyle hazırlanmıştır. Katılımcıların liderlik tarzları ile ilgili kendi algılarını ölçmek amacıyla katılımcılara 10 tane açık uçlu soru katılımcılara ayrı ayrı yüz yüze yapılan görüşmeler aracılığıyla sorulmuştur. Her soru karşılığında katılımcılardan kısa ve net cevaplar vermelerinin yanı sıra yine kısaca verdikleri cevabın nedenlerini açıklamaları istenmiştir. Cevaplar çalışmanın bulgular kısmında sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın sadece 5 katılımcı ile İzmir ilinde bulunan Kamu Üniversiteleri kapsamında yapılmış olması bir sınırlılık olarak görülmektedir. Ancak araştırma elde edilen bulguları okuyucunun bilgisine sunarak onların da yorumlamasına imkân sağlama amacı güttüğü için bu kısıt göz ardı edilmiştir.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde katılımcılara sorulan sorular karşılığında her soruya katılımcıların her verdiği cevaplar bir tablo halinde sunulacaktır.

Tablo 4: Görüşme Formu Soruları ve Katılımcıların Cevapları

Soru	Cevaplar	Liderlik Davranışı		
		İşlemci	Dönüşümcü	Diğer
1) Kısa vadeli sonuçlar elde etmek mi yoksa uzun vadede etkin bir ortamın yaratılması mı sizin için daha önemlidir?	<p>FL1; <i>işlerin kendiliğinden yürüyebildiği bir ortam yaratma fikrini benimsemiştir. Böylece üstündeki iş yükünün daha az olacağını ve kendi çalışmalarına odaklanabileceğini de düşünmektedir.</i></p> <p>FL2; <i>uzun vadede etkin bir ortam yaratmayı seçmiştir. Bir neden belirtmemiştir.</i></p>	<p>FL3</p> <p>FL4</p>	<p>FL1</p> <p>FL2</p>	<p>FL5</p>

	<p>FL3; <i>beklentiye göre değişeceğini, eğer acilen yapılması gereken bir iş varsa onun yapılması gerektiğini söylemiştir. Aksi takdirde işler üst üste biriktiğinde iyice başa çıkılmaz olacağını düşünmektedir.</i></p> <p>FL4; <i>akademisyenlerin bile ilgisiz olduğunu, hele idari personele laf anlatmanın çok zor olduğunu söylemiştir. İşlerin yapılması önceliğidir.</i></p> <p>FL5; <i>çözüm odaklı bir ortam oluşturma fikrini mantıklı bulsa da bunu yapabilecek kadar yöneticilik yapmanın pek mümkün olmadığını söyleyerek kısa vadede işlerin yapılmasının daha mantıklı olduğunu öne sürmüştür. Ancak uzun süre çalışma imkânı bulunması durumunda etkin bir ortam yaratma çabasını göstereceğini söylemiştir.</i></p>			
<p>2) Çalışanlarınızın karşılaştığı sorunları çözmek mi yoksa sorunları onların çözmesi için onları bilgilendirmek mi sizin için daha kabul edilebilirdir?</p>	<p>FL1; <i>çalışanları bilgilendirmeyi seçmiştir. Böylece her sorunla kendisinin ilgilenmek zorunda kalmayacağını düşünmektedir.</i></p> <p>FL2; <i>çalışanların kendi sorunlarını çözmeleri konusunda onları bilgilendirmeyi. Bu sayede ilerde de daha az sorun çıkacağını düşünmektedir.</i></p> <p>FL3; <i>sorun çözmenin önemli olduğunu ve bilgilendirmenin çok fazla zaman alacağını düşünmektedir.</i></p> <p>FL4; <i>işlerin yürümesi ve sorun yaşamamak adına işleri olabildiğince kendisi yapmayı tercih etmektedir.</i></p> <p>FL5; <i>sorunları çözmenin önemli olduğunu ve çalışanlara çok fazla güvenilmemesi gerektiğini söylemiştir. Astlarına güvenmesi</i></p>	<p>FL3</p> <p>FL4</p> <p>FL5</p>	<p>FL1</p> <p>FL2</p>	

	<i>nedeniyle sorunlar yaşadığını belirtmiştir.</i>			
3) Çalışanların size güven ve bağlılık besleyerek çalışmalarını yoksa sizden bir ödül (para, makam, övgü vb.) beklentisi içinde çalışmalarını sizin için daha önemlidir?	<p>FL1; <i>hem çalışanların kendisine hem de kendisinin çalışanlarına güvenmesini istemektedir.</i></p> <p>FL2; <i>çalışanların kendisine olan saygılarından dolayı çalışmalarını makul bulmuştur.</i></p> <p>FL3; <i>kimsenin bir başkasına saygı ve sevgisi nedeniyle iş yapmayacağını, herkesin mutlaka bir çıkar peşinde olduğunu düşünmektedir.</i></p> <p>FL4; <i>kimseye güvenilmemesi gerektiğini ve sıkı bir kontrolün şart olduğunu söylemiştir.</i></p> <p>FL5; <i>akademik hayatta herkesin birbirinden bir beklentisi olduğunu düşünmekte ve bu ortamın güven ya da bağlılık ile çalışmaya uygun olmadığını söylemiştir.</i></p>	FL3 FL4 FL5	FL1 FL2	
4) Mevcut yapının sürmesi ya da sizin sıfırdan kuracağınız bir yapının oluşması sizin için daha uygun bir bakış açısıdır?	<p>FL1; <i>kendi kuracağı yapıyı tercih edeceğini belirtmiştir.</i></p> <p>FL2; <i>kendi getireceği sisteme daha çok güveneceğini düşünmektedir.</i></p> <p>FL3; <i>sıfırdan bir sistem kurmak yerine var olan sistemle kendi çalışma şeklini bir arada götürmenin daha doğru olduğunu düşünmektedir.</i></p> <p>FL4; <i>eğer çalışanların büyük çoğunluğunu değiştiremiyorsa var olan sistemi sürdürmeyi daha mantıklı bulduğunu söylemektedir.</i></p> <p>FL5; <i>yeni kurulan bir üniversitede ya da fakültede sıfırdan bir sistem kurmanın daha kolay olduğunu ancak köklü bir üniversitede mevcut yapının sürdürülmesinin daha makul olacağını düşünmektedir. Buna gerekçe</i></p>	FL3 FL4 FL5	FL1 FL2	

	<i>olarak üniversitelerde pek çok farklı birimin bir arada çalışmak zorunda olduğunu öne sürmüştür.</i>			
5) Yönetimin fonksiyonlarının planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol olduğu bağlamında bu süreçlerin sizin kontrolünüz altında olmasını mı yoksa çalışanların bu süreçleri kendilerinin kazanmalarını sağlamak mı istersiniz?	<p>FL1; <i>çalışanlarla birlikte kuracağı bir sistem istemektedir.</i></p> <p>FL2; <i>kendi kurduğu sistemin yöneticinin kendisi olmak istediğini ancak çalışanların da buna yardımcı olması gerektiğini düşünmektedir.</i></p> <p>FL3; <i>kimsenin kendi kendisini yönetemeyeceğini düşünmektedir.</i></p> <p>FL4; <i>çalışanların başıboş bırakılmaları ve sürekli denetim altında tutulmaları gerektiğini düşünmektedir.</i></p> <p>FL5; <i>kurulu bir düzende çalışan hangisiyse onun uygulanması gerektiğini düşünmektedir.</i></p>	<p>FL3</p> <p>FL4</p> <p>FL5</p>	<p>FL1</p> <p>FL2</p>	
6) Çalışanlarınızdan bir ya da birkaçının aldığınız bir karara şiddetle karşı çıkması durumunda ilk tepkiniz ne olur?	<p>FL1; <i>onlarla teker teker konuşacağını söylemiştir. Onları ikna edebileceğine inanmaktadır.</i></p> <p>FL2; <i>kendisine karşı çıkanlarla bir toplantı yaparak onların düşüncelerini duymanın mantıklı olacağını düşünmektedir.</i></p> <p>FL3; <i>kendi işine kimseyi karıştırmayacağını söylemiştir.</i></p> <p>FL4; <i>yetkinin ve sorumluluğunun kendisinde olduğunu hatırlatacağını belirtmiştir. Ancak kendi başına kaldığında kararını tekrar düşünebileceğini söylemiştir.</i></p> <p>FL5; <i>kararından eminse karşı çıkanları dinlemeyeceğini ancak çalışanların bu konuda kendisinden daha tecrübeli ve bilgili olduğunu düşünürse onların fikrini de alabileceğini belirtmiştir.</i></p>	<p>FL3</p>	<p>FL1</p> <p>FL2</p>	<p>FL4</p> <p>FL5</p>

<p>7) Kurumunuzdaki gelenekler sizin için ne kadar önemlidir? Bunlarda değişiklik yapmayı düşünür müsünüz?</p>	<p>FL1; <i>geleneklerin önemli olduğunu ancak yeniliklere de uyum sağlamak gerektiğini söylemiştir.</i></p> <p>FL2; <i>çok fazla önemsemediğini söylemiştir. Kendisine uygun bir yapı kurmak istemektedir.</i></p> <p>FL3; <i>kendisi çok geleneksel düşünen bir insan olmasa da aldığı görevlerde bunun önemli olduğunu gördüğünü belirtmiştir.</i></p> <p>FL4; <i>işi yapacak kişiye göre geleneksel ya da kendine göre davranabileceğini söylemiştir.</i></p> <p>FL5; <i>geleneklere sıkı sıkıya bağlı insanlar çalışıyorsa bu geleneklere zarar vermeyecek şekilde kendi çalışma tarzına da uygun bir orta yol bulmaya çalışacağını söylemiştir.</i></p>	<p>FL3</p> <p>FL4</p>	<p>FL1</p> <p>FL2</p>	<p>FL5</p>
<p>8) Çalışanlarınızın çabaları karşılığında onları ödüllendirmek mi yoksa ödüle gerek kalmayacak bir vizyon sunabilmek mi sizin tarzınız olabilir?</p>	<p>FL1; <i>ödüllendirmenin etkisini yadsımamakta ancak birlikte aynı hedef doğrultusunda çalışmanın daha önemli olacağını düşünmektedir.</i></p> <p>FL2; <i>vizyon sunmanın kendisine daha uygun olduğunu düşünmektedir.</i></p> <p>FL3; <i>ödüllendirmeyi uygun bulmaktadır.</i></p> <p>FL4; <i>ödüllendirmenin çoğunlukla işe yarayacağını düşünmektedir.</i></p> <p>FL5; <i>çalıştığı ortamlarda hem maddi hem de manevi ödüllendirmenin işe yaradığı koşullarla karşılaştığını belirtmiştir.</i></p>	<p>FL3</p> <p>FL4</p>	<p>FL1</p> <p>FL2</p>	<p>FL5</p>
<p>9) İşleri doğru yapmak mı, doğru işleri yapmak mı önemlidir?</p>	<p>FL1; <i>doğru işi yapmayı önemli bulmuştur.</i></p>	<p>FL3</p> <p>FL4</p>	<p>FL1</p> <p>FL2</p>	<p>FL5</p>

	<p>FL2; <i>doğru işi doğru şekilde yapmanın önemli olduğunu söylemiştir.</i></p> <p>FL3; <i>işin yapılmasının birincil öncelik olduğunu düşünmektedir.</i></p> <p>FL4; <i>önce işleri bitirmenin daha sonra doğru işleri düşünmenin gerektiğini belirtmiştir.</i></p> <p>FL5; <i>işin ne olduğuna göre fikrini değiştirebileceğini söylemiştir. Eğer acil bir iş ise öncelikle işi doğru şekilde bitirmeye önem verdiğini belirtmiştir.</i></p>			
10) Çalışanlarınızı çabaları karşılığında ödüllendirirken maddi ödüller (para, makam vb.) vermek ile her çalışanın özelliğine göre ödül kriteri belirlemek arasında tercihiniz hangisi olurdu?	<p>FL1; <i>hem maddi ödül vermeyi hem de manevi ödüllendirmeyi uygun bulmuştur.</i></p> <p>FL2; <i>kişiye göre ödül belirleme fikrini makul bulmuştur.</i></p> <p>FL3; <i>işini doğru yapanın ödüllendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.</i></p> <p>FL4; <i>özel bir ödüllendirmeye gerek olmadığını düşünmektedir.</i></p> <p>FL5; <i>insanların ödüllendirildiklerin daha fazla bağlılık gösterdiklerini düşünmektedir.</i></p>	FL3 FL4 FL5	FL1	FL2

Yukarıdaki tablonun ilk sütununda katılımcılara sorulan sorulara, ikinci sütunun da ise her katılımcının o soruya verdiği cevap işlenmiştir. En solda kalan sütunlarda ise verdiği cevaba istinaden hangi katılımcının hangi liderlik davranışına daha yakın bir anlayış içinde olduğu yorumlanmıştır. Bu sondaki üç sütun içinde bulunan “Diğer” sütunu ise katılımcının işlemci ve dönüşümcü liderlik tarzlarını durumsal olarak kullandığını belirtmektedir.

Bu bulgular ışığında FL1 ve FL2 kodlu katılımcıların dönüşümcü liderlik tarzını benimsedikleri en azından bu yönde bir eğilimleri olduğu söylenebilir. FL3, FL4 ve FL5 kodlu katılımcılar ise verdikleri cevaplar neticesinde işlemci liderlik anlayışına daha yakın olarak değerlendirilmiştirler. Ancak FL5 kodlu katılımcının çalıştığı kuruma göre dönüşümcü liderlik anlayışına eğilim göstermesinin mümkün olduğu düşünülmektedir.

Bu veriler ve bağlamında kısa süreli akademik hayatı olan, genç üniversite yöneticisi kadınların dönüşümcü liderlik anlayışına eğilim gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Yaş ve akademik tecrübe arttıkça üniversite yöneticisi kadınların işlemci liderlik davranışı sergilemeye

doğru kaydıkları düşünülebilir. Bunun sebepleri arasında geçmiş tecrübeler, beklentiler ve kültürel farklılıklar olabileceği gibi kişisel özelliklerin farklılığı da bulunabilir.

6. SONUÇ

Bu çalışmada üniversite yöneticisi olan kadınların yaşlarındaki değişimin işlemci ve dönüşümcü liderlik davranışlarına bakışlarındaki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bulguları Türkiye’de kamu üniversitelerinde görev alan kadın yöneticilerin yaşlarındaki artışın dönüşümcü liderlik davranışı yerine işlemci liderlik davranışı sergilemeye eğilim gösterebileceklerine dair sonuçlar olduğunu söylemektedir. Bunun nedenlerinin araştırılması için gelecek çalışmaların katkısı oldukça önemlidir.

Kadın liderlerin “*daha girişken ve inandırıcı olduğu, sonuca ulaşmak için daha güçlü güdüleri olduğu, risk almaya erkeklerden daha hazır oldukları, iş birliği ve fikir birliğine dayalı karar verme konusunda daha açık, daha hoşgörülü olmaya, insani ilişkiler kurmaya ve karşılıklarının duygusal yönlerini analiz etmeye daha yatkın*” oldukları öne sürülmektedir (Nikolovski ve Markovska, 2017). Ancak değişen çevre koşulları ve yaştaki artış kişinin davranışlarını değiştirebilmektedir.

Kadın liderler açıklık, incelik, destekleyicilik, girişkenlik, duygusallık ve aksettiricilik gibi sözel yeterlilik açısından erkeklere nazaran daha yeterli oldukları görülmüştür (De Vries vd., 2009’dan akt. Özel, 2014). Kadınların yöneticilik yaptığı kurumlarda erkeklerin yöneticilik yaptığı kurumlara nazaran daha “*insan ve kişilerarası ilişki odaklı*” liderlik davranışları sergilendiği söylenmektedir (Onay ve Heptazeler, 2015).

Bu bağlamda kadın liderlerin dönüşümcü liderlik davranışı sergilemeye erkeklerden daha elverişli olduğu söylenebilir. Ancak her toplumun ve kurumun kültürel yapısı farklı durumlarda farklı liderlik tarzlarına ihtiyaç duyulmasına neden olabilir.

Bu çalışmada İzmir ilinde bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan 5 kadın yönetici ile yapılan görüşmeler ışığında, 35 yaşın altında bulunan FL1 ve FL2 rumuzlu katılımcılar verdikleri cevaplar onların dönüşümcü liderliğe yatkın olduklarını düşündürmekteyken FL3 ve FL4 rumuzlu olan ve 40 yaşının üstünde bulunan katılımcıların ise işlemci liderlik davranışıyla uyumlu cevaplar verdikleri gözlemlenmiştir. Diğer taraftan 60 yaşının üstündeki FL5 rumuzlu katılımcı ise kimi cevaplarında durumsal bir yaklaşım sergilemiş olsa da ağırlıklı olarak sorulara işlemci liderlik davranışına uygun cevaplar verdiği tespit edilmiştir.

Bu bağlamda, elde edilen verilerin sonucunda kadın yöneticilerin yaşları arttıkça daha fazla işlemci liderlik türüne yöneldiklerine dair bir yargıya varılmıştır. Ancak çalışmada yaş faktörü dışında diğer olası değişkenlerin analiz dışında bırakıldığı unutulmamalıdır.

Üniversitelerde yöneticilik yapılabilmesi için kişinin öğretim üyesi olması gerektiği, öğretim üyesi olabilmek için kişinin doktora eğitimini bitirmiş olması gerektiği düşünüldüğünde bu seviyedeki kadınların belirli bir eğitim seviyesinin üstünde olduklarını söylemek mümkündür. Kişisel farklılıkları bir kenara bırakırsak farklı kültürel yapıların içinden çıkmış olsalar bile üniversitelerde yöneticilik yapan kadınların birbirlerine yakın yönetim ve liderlik anlayışlarına sahip olduklarını düşünmek çok da yanlış olmayabilir. Bunun yanı sıra katılımcılar İzmir’deki kamu üniversitelerinde yöneticilik yapmaktadırlar. Türkiye’nin üç büyük şehrindeki üniversitelerin önemli bir kısmı köklü üniversitelerdir. Bu üniversitelerde yönetici kademesine gelebilmek için sadece doktora eğitimini bitirmiş olmak yeterli olmayabilir. Özellikle üst düzey üniversite yöneticiliği için profesör ve doçent kadrosunda bulunmak gerekebilir. T.C. Devlet Personel Başkanlığının Temmuz 2017 verilerine göre¹

¹ <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler>

Türkiye’de aktif olarak çalışan 18 bin 844 profesörden sadece 5 bin 881 tanesi kadın iken yine aktif olarak çalışan 12 bin 199 doçentten sadece 4 bin 521 tanesi kadındır. Yardımcı doçent kadrolarında ise bu sayı birbirine daha yakındır. Aktif olarak çalışan 27 bin 747 yardımcı doçentin 11 bin 295 tanesi kadındır. Üniversitelerde yöneticilik yapabilecek asgari şartı sağlayan 58 bin 790 öğretim üyesinden sadece 21 bin 697 tanesi yani %36’sı kadındır. Kamu üniversitelerinin üst düzey yönetimlerinde kadınlara pek fazla yer verilmediği de (Cevher, 2014) göz önüne alındığında bu çalışmanın katılımcı sayısının genelleme için yeterli görülmesi de bir fikir sahibi vermek için faydalı olacağı düşünülebilir.

KAYNAKLAR

- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behaviour, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance*, 25, pp.1–25.
- Alomair, M. O. (2015). Female Leadership Capacity and Effectiveness: A Critical Analysis of the Literature on Higher Education in Saudi Arabia. *International Journal of Higher Education*, 4(4):81-93.
- Avcı, A. (2015). Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *FSM Scholarly Studies Journal Of Humanities & Social Sciences / FSM İlimi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (5):85-108. DOI:10.16947/fsmiad.50142
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000). *MLQ: Multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden. California.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York, NY: Free Press.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper & Row. New York.
- Burns, J. M., Goethals, G. R. & Sorenson, G. J. (2004). *Encyclopaedia of Leadership*. Sage Publications. London.
- Cevher, E. (2014). Üniversite Yönetimlerinde Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Araştırılması. *Trakya University, Economics & Administrative Sciences Faculty E-Journal*, 3(2):108-130.
- Gabriel, Y. (2008). *Organizing Words: A Critical Thesaurus for Social and Organization Studies*. Oxford: OUP Oxford.
- Gobaw, M. K. (2017). Women's Role and Their Styles of Leadership. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 9(3):28-34.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Hacıfazlıoğlu, Ö. T. (2010). Yükseköğretimde lider olarak göreve uyum sağlama süreci: Türkiye ve Amerika'dan kadın liderlerin deneyimleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(4):2221.
- Hughes, R. L.; Ginnet, R. C. ve Curphy, G. J. (2012). *Leadership. Enhancing Lessons of Experience 7th Edition*. McFraw-Hill Irwin. New York.

- Karadağ, E., Başaran, A. & Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(21):32-45.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler. Ege Akademik Bakış, 8 (2):729 – 754.
- Kesken, J. ve Ayyıldız Ünnü, N. A: (2011): Öteki Liderlik. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Koçel, T (2010). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu. (Turkish). Alternative Politics / Alternatif Politika, 95.
- March, J. G. & Weil, T. (2005). On Leadership. Blackwell Publishing. USA.
- Negiz, N. T., & Yemen, A. T. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (24):195.
- Nikolovski, L., & Markovska, M. (2017). The Impact of Female Leaders on Management and Implementation of Organizational Goals and Objectives. Journal of Sustainable Development (1857-8519), 7(17):105-118.
- Onay, M. ve Heptazeler, O. (2015). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6 (2), 73-85. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/oybd/issue/16344/171161>.
- Özel, N. (2014). Kadın ve Erkek Liderlerin Sözel İletişim Yeterlikleri ve Bunun Çalışanların İş Tutumları Üzerine Etkileri. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Suk Bong, C., Kihwan, K., ve Seung-Wan, K. (2017). Effects of Transformational and Shared Leadership Styles on Employees' Perception of Team Effectiveness. Social Behavior & Personality: An International Journal, 45(3):377-386.
- Sun, J., Chen, X., & Zhang, S. (2017). A Review of Research Evidence on the Antecedents of Transformational Leadership. Education Sciences, 7.
- Şencan, A. M., İbicioğlu, P., & Karabekir, Y. (2015). Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi: Türkiye'deki Kadın Rektörler Üzerine Bir İçerik Analizi. Hücrel Sinir Bilimleri ve Oksidatif Stres Derneği.
- Tabassi, A. A., Roufehaei, K. M., Abu Bakar, A. H., & Yusof, N. (2017). Linking Team Condition and Team Performance: A Transformational Leadership Approach. Project Management Journal, 48(2):22-38.
- Tu, Y., & Lu, X. (2013). How ethical leadership influences employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. Journal of Business Ethics, 116, pp.441–455.
- Ünnü Ayyıldız, N. T., Baybars, M. T., & Kesken, J. T. (2014). Türkiye'de kadınların Üniversiteler bağlamında yetki ve karar verme mekanizmalarına katılımı. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (42), pp.121.

İKTİSADİ İDARİ VE SİYASASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ YAZIM KURALLARI

İKTİSAD'a gönderilecek makalelerde, yazarların aşağıda belirtilen ilke ve kurallara uymaları gerekmektedir.

Belirtilen ilke ve kurallara uygun olarak hazırlanmayan makaleler değerlendirme sürecine **alınmayabilir** ya da bu sürecin herhangi bir aşamasında **değerlendirme dışında bırakılabilir**.

Örnek Word Şablonu için [tıklayınız](#). Bu word şablonu derginin tam formatıdır. Makalenizi bu formata getirdikten sonra sisteme yükleyiniz.

Not:

- Eğer makaleyi ilk kez dergiye yükleyecekseniz kör hakemlik uygulanacağı için yazar ve kurum bilgileri kısmını boş bırakarak sisteme yüklemeniz gerekmektedir.

Yazım Kuralları

1. Makaleler "Office Word" programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır.
2. Makalelerin uzunluğu dergi formatında olup, 25 sayfayı geçmemelidir.
3. Sayfa düzeni; Sol: 2 cm, Sağ: 2 cm, Üst: 2 cm ve Alt: 2 cm olmalıdır.
4. Makaleler 12 punto ve "Times New Roman" karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
5. Paragraflarda başlangıç girintisi (ilk satır – 1 cm) olmalıdır, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
6. Makalenin ilk sayfasında 14 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 11 punto olarak 200 kelimeyi geçmeyecek Türkçe ve İngilizce özet ile en az 3 - en fazla ise 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır.
7. Anahtar kelimelerin altına 2 ya da 3 adet [JEL kodu](#) eklenmelidir.
8. Yazarın unvanı ile ad ve soyadı 12 punto olarak makale başlığının sağ altında belirtilmelidir. Yazar ad soyadının altında ise 10 punto olarak yazarın görev yeri ve e-mail adresi gösterilmelidir.
9. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar 12 punto kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir. Başlıklarından önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır.
10. Makale içindeki tüm tablo, şekil ve grafikler metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde, sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo, şekil veya grafiğe bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil veya grafiğin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş

harfleri büyük olacak şekilde ve 12 punto olarak yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafik içindeki metin 9-11 punto aralığında olmalıdır. Tablo, şekil veya grafikler kolaylıkla okunacak biçimde olmalı ve yukarıda verilen sayfa yapısına (sayfa marjlarını aşmayacak şekilde) uygun olmalıdır. Örnek: **Tablo 3: İhracat Verileri**

11. Atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 10 punto olarak ifade edilmelidir. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır. Örnek;

- *Tek yazarlı yayınlarda atıf:* (Paksoy, 2011:70).
- *İki yazarlı yayınlarda atıf:* (Paksoy ve Gökçe, 2012:22).
- *Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:* (Paksoy vd., 2014:35).
- *Birden fazla kaynağa atıf:* (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36)
- *Kaynağın tamamı için atıf:* (Drucker, 1995)
- *Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:* (TÜİK, 2012:45).

12. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır. Örnek;

- *Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:* (Gökçe, 2012)
- *Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:* (Rekabet Kurumu, 2008).

13. Bir yazarın aynı yıl içinde yayımlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir. Örnek;

- Paksoy (2013a), Paksoy (2013b).

14. Makalede kullanılan her türlü kaynak, kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en yeni tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça girintisi (Asılı – 1 cm) olarak ayarlanmalıdır. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

- Kitaplar

EROL, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
ACAR, D. ve TETİK, N. (2008). Genel Muhasebe, Detay Yayıncılık, Ankara.

DEMİR, Y., ÖZDEMİR, O. ve EREN, İ. (2008). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Finansal Yönetim Uygulamaları, Asil Yayın, Ankara.

- Çeviri Kitaplar

DRUCKER, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev.) ÇORAKÇI, B., İnkilap Kitabevi, İstanbul.

- Editörlü Kitaplar

OKÇU, M., AKTEL, M. ve KERMAN, U. (2007). “İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve 'Avrupalılaştırma’”, (Ed.) YILMAZ, A. ve BOZKURT, Y., Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Yazar Adı Olmayan Kitaplar

DPT (2003). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2003), Yayın No: DPT 2671, Ankara.

- Dergiler

YAVUZ, A., ALBENİ, M. ve KAYA, D.G. (2009). “Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4): 65-90.

- Gazeteler

GÖKÇE, D. (1997). “Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu”, Milliyet, 15 Mart.

- Tezler

ÖZKUL, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi KOBİ'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- İnternet Bazlı Kaynaklar

(i)Eğer kaynağın yazarı belirli ise süreli yayımlardakine benzer şekilde kaynakçada verilmelidir. Ancak, kaynağın yer aldığı internet adresi de tüm uzantılarıyla verilmelidir. Eğer internette indirilen kaynaklar için tarih verilmemişse, ilgili dosyaya erişim tarihi hem kaynakçada hem de metin içinde kullanılmalıdır. Örnek;

ENER, N. (2002). “Yeni Yükselen Pazarlar (Emerging Markets) İçin Pazarlama Stratejileri”, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/11/02-neriman/02-neriman.htm>, (10.05.2005).

(ii) Eğer kaynak bir yazara ait değil de bir kurum veya kuruluşa ait web sayfasından alınmış ise, kaynakçada kurumun adı, yazının başlığı (varsa) ve tüm uzantılarıyla internet adresi verilmelidir. **rnek;**

REKABET KURUMU (2010). "Rekabet Hukukunun Esasları",
<http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (17.03.2010).

15. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda, bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.