



MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

MALATYA TURGUT ÖZAL UNIVERSITY
JOURNAL OF BUSINESS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES





Cilt / Volume: 1, Sayı / Issue: 1, Yıl / Year: 2020



**MALATYA TURGUT ÖZAL
ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME VE YÖNETİM
BİLİMLERİ DERGİSİ**



**MALATYA TURGUT ÖZAL
UNIVERSITY
JOURNAL OF BUSINESS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

MALATYA, 2020



Cilt / Volume: 1, Sayı / Issue: 1, Yıl / Year: 2020



Cilt / Volume: 1

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2020

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Malatya Turgut Özal Üniversitesi Adına
Malatya Turgut Özal Üniversitesi Rektörü
Prof. Dr. Aysun BAY KARABULUT

Editörler / Editors

Prof. Dr. Ali KOÇYİĞİT

Editör Yardımcıları / Assistant Editors

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

Dr. Öğr. Üyesi Eda FENDOĞLU

Mizanpaj Editörleri

Dr. Öğr. Üyesi Eda FENDOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

Yazışma Adresi / Mail Address

Prof. Dr. Ali KOÇYİĞİT

Malatya Turgut Özal Üniversitesi Yerleşkesi, İşletme ve Yönetim
Bilimleri Fakültesi 44210 Battalgazi / MALATYA

Tel: +90 422 846 12 55 / 65

Fax: +90 422 846 12 25

E-Posta / E-mail: isletme.akademik@ozal.edu.tr

Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mtuiyb>

Kapak Tasarım / Cover Design

Onur FENDOĞLU

MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

MALATYA TURGUT OZAL UNIVERSITY JOURNAL OF BUSINESS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi, yılda iki kez yayımlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Henüz ilk sayısı yayımlanan Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi ASOS Index tarafından taranmaktadır. İşletme ve yönetime ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen makaleler, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen makaleler, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan makalelerde belirtilen görüşler, yazarlara ait olup dergimizin görüşlerini yansıtmaz. Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisinde yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Malatya Turgut Ozal University Journal of Business and Administrative Sciences is a refereed, scientific and international journal published twice a year. Malatya Turgut Ozal University Journal of Business and Administrative Sciences which first released yet, is scanned by the ASOS Index. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles on business and management, is to contribute to the production and sharing of academic knowledge in these fields. In our journal, articles are published in “Turkish” and “English” languages. Articles sent to be published in the journal should be prepared in accordance with the prescribed rules. Articles submitted for publication in the journal must not have been previously published and sent for publication. The opinions expressed in the articles published in the journal belong to the authors and do not reflect the views of our journal. All publication rights of the articles published in Malatya Turgut Ozal University Journal of Business and Administrative Sciences are reserved and no quotations can be made without specifying the name of our journal.

**MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME VE
YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ**

**MALATYA TURGUT OZAL UNIVERSITY JOURNAL OF
BUSINESS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Ali KOÇYİĞİT	Malatya Turgut Özal Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Ahmet UĞUR	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Tayfur BAYAT	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ	Malatya Turgut Özal Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Eda FENDOĞLU	Malatya Turgut Özal Üniversitesi, TÜRKİYE

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Ali ŞEN	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Farzand Ali JAN	Comsats Üniversitesi, PAKİSTAN
Prof. Dr. Fikret OTLU	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Kubilay ÖZYER	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ	University of Essex, ENGLAND
Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Mehpere TİMOR	İstanbul Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Muhammed Kabir HASSAN	University of New Orleans, USA
Prof. Dr. Norman GRAHAM	Michigan State University, USA
Prof. Dr. Selim KAYHAN	Necmettin Erbakan Üniversitesi, TÜRKİYE
Doç. Dr. Uğur ADIGÜZEL	Necmettin Erbakan Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Ersin IRK	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Hulusi BİNBAŞIOĞLU	Malatya Turgut Özal Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Musa Said DÖVEN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Austin DEJAN	University of Houston, USA

**MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME VE
YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ**

**MALATYA TURGUT ÖZAL UNIVERSITY JOURNAL OF
BUSINESS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Prof. Dr. Adem DURSUN	Atatürk Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Ahmet UĞUR	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Burhanettin ZENGİN	Sakarya Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Fikret OTLU	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK	Kırıkkale Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Selim KAYHAN	Necmettin Erbakan Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Tayfur BAYAT	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Prof. Dr. Yusuf ÇUKACI	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR	Artvin Çoruh Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah TORUN	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Aysen ERCAN İŞTİN	Şırnak Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ERSOY YILDIRIM	Malatya Turgut Özal Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan BARAL	Sakarya Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Hulusi BİNBAŞIOĞLU	Malatya Turgut Özal Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi İsmail KOÇAK	Kırıkkale Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Murat DİLMAÇ	Atatürk Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Musa Said DÖVEN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa DESTE	İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Müslüm POLAT

Bingöl Üniversitesi, TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Nazlı NALCI ARIBAŞ

İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Nurettin KOCA

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Zülküf ÇEVİK

Sakarya Üniversitesi, TÜRKİYE

Dr. Öğr. Gör. Zümrül GÜLTEKİN

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi,
TÜRKİYE

MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

İçindekiler

Sayfa No

FİNANSAL RAPORLAMA ÇERÇEVELERİNDEKİ ÖLÇÜMLEME ESASLARININ KÜLTÜR KODLARI <i>Fırat ALTINKAYNAK</i>	1-22
STOKASTİK MODELLERLE STOK SİMÜLASYONU: BORSA İSTANBUL'DA BİR UYGULAMA <i>Tuba ÖZKAN</i>	23-37
ŞİRKET YÖNETİM KURULLARINDAKİ KADIN ÜYELERİN FİRMA RİSKİNE ETKİSİ: BİST ÖRNEĞİ <i>Mehmet GÖZEL</i>	38-64
ULUSLARARASI HUKUK BAĞLAMINDA FIRAT KALKANI, ZEYTİN DALI VE BARIŞ PINARI HAREKÂTLARI <i>Gül Seda ACET İNCE</i>	65-92
TÜRKİYE'DE İTHALATA BAĞIMLILIĞIN ENDÜSTRİ İÇİ TİCARET İLE AÇIKLANMASI: GİRDİ-ÇIKTI ANALİZİ <i>Büşra GÜNGÖR</i>	93-109
TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN TURİSTİK İSTİHDAMDAKİ YERİ VE ÖNEMİ; İSTANBUL ÖRNEĞİ (2010 YILI) <i>İsmail BİLGİÇLİ</i>	110-128
YÜKSEKÖĞRETİMDE EĞİTİM VE GENÇLERİN OKULLAŞMA, İŞSİZLİK ORANI <i>Sefa SEZER</i>	129-147
İÇ DENETİMİN ETKİNLİĞİNDE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ <i>Salih TUTAR, Fırat ALTINKAYNAK</i>	148-172

**MALATYA TURGUT ÖZAL UNIVERSITY
JOURNAL OF BUSINESS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Contents	Page Number
CULTURE CODES OF MEASUREMENT PRINCIPLES IN FINANCIAL REPORTING FRAMEWORKS <i>Fırat ALTINKAYNAK</i>	1-22
STOCK SIMULATION WITH STOCHASTIC MODELS: AN APPLICATION ON İSTANBUL STOCK EXCHANGE <i>Tuba ÖZKAN</i>	23-37
THE EFFECT OF FEMALE MEMBERS ON FIRM BOARDS ON THE COMPANY RISK: A CASE OF BİST <i>Mehmet GÖZEL</i>	38-64
EUPHRATES SHIELD, OLIVE BRANCH AND PEACE SPRING OPERATIONS IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL LAW <i>Gül Seda ACET İNCE</i>	65-92
EXPLAINING THE DEPENDENCE ON İMPORT WITH İNTRA İNDUSTRY TRADE İN TURKEY: İNPUT-OUTPUT ANALYSIS <i>Büşra GÜNGÖR</i>	93-109
THE ROLE AND İMPORTANCE OF TURKEY EMPLOYMENT AGENCY İN TOURİSTIC EMPLOYMENT; İSTANBUL EXAMPLE (THE YEAR 2010) <i>İsmail BİLGİÇLİ</i>	110-128
EDUCATION İN HİGHER EDUCATION AND OF YOUTH, UNEMPLOYMENT RATE <i>Sefa SEZER</i>	129-147
EFFECT OF LEADERSHIP CHARACTERISTICS ON THE İNTERNAL AUDİTING PERFORMANCE <i>Salih TUTAR, Fırat ALTINKAYNAK</i>	148-172

Gönderilme Tarihi (Received): 19/01/2020, **Düzenlenme Tarihi (Revised):** 15/02/2020,

Kabul Tarihi (Accepted): 23/03/2020, **Araştırma Makalesi (Research Article)**

FINANSAL RAPORLAMA ÇERÇEVELERİNDEKİ ÖLÇÜMLEME ESASLARININ KÜLTÜR KODLARI

Fırat ALTINKAYNAK¹

Özet

İnsanoğlunun düşünce yapısını şekillendirerek sistemlerin nasıl yönetileceğini de belirleyen kültürel yapının; sosyo-ekonomik bir yapı olan muhasebe sistemlerini de birincil derecede etkilediği bilinmektedir. Bu noktadan hareketle doğan çalışmanın amacı; muhasebe sistemlerinin temel yapı taşlarından biri olan ölçümleme esaslarının, kültürel alt yapısını tespit edebilmektir. Bu makale teori bağlamında bir derleme çalışması olup niteliksel içerik analizi tekniği ile yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, Türkiye’deki finansal raporlama çerçevelerinde kullanılan ölçümleme esaslarının kültürel alt yapısı; Gray’ in muhasebe kültür değerleri ve Hofstede’ in örgüt kültürü ile toplumsal kültür metodolojisi kapsamında tablo haline getirilerek ortaya koyulmuştur. Son olarak üç ayrı kültür metodolojisi analizi ile “Uluslararası Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları” kapsamında getirilen ölçümleme esaslarının “Anglo-Sakson” kültürünü; “Tek Düzen Muhasebe Sistemi” kapsamında yer alan değerlendirme esaslarının da Türk toplum ve kurum kültürünü yansıttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ölçümleme Esasları, Kültür Metodolojisi, Kültür Kodları, Anglo-Sakson Kültürü, Türk Kültürü

CULTURE CODES OF MEASUREMENT PRINCIPLES IN FINANCIAL REPORTING FRAMEWORKS

Abstract

It is known that the cultural structure affects the accounting systems primarily which is a socio-economic structure that it also determines how the systems will be managed by shaping the mentality of human beings. The aim of the study which was born from this subject is to determine the cultural infrastructure of valuation principles which is one of the basis case of accounting systems. This article which was carried out with the qualitative content analysis technique is a review study in the context of theory. The cultural infrastructure of the measurement basis which was used in the financial reporting framework in Turkey were put into a table with a methodology belong to

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Konaklama İşletmeciliği Bölümü, firat.altinkaynak@ozal.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-0960-2254

Gray's values of accounting culture and Hofstede's organizational culture and social culture at the end of the study. In addition, it has been determined with three different cultural methodology analysis that the measurement principles within the scope of "International Accounting and Financial Reporting Standards" reflects the culture of "Anglo-Saxon" and the valuation principles within the scope of "Uniform Accounting System" reflects the culture of Turkish society.

Key Words: Measurement Principles, Methodology of Culture, Culture Codes, Culture of Anglo-Saxon, Turkish Culture

Giriş

Günümüzde baş döndürücü bir şekilde hızla dolaşan ve sınır tanımayan sermaye ile birlikte gelen ve tüm dünyada ortak bir dil olması için çalışılan "Uluslararası Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları"; "Değerleme" kuramını hayati önem arz eden bir noktaya taşımaktadır. Teoride "Değer" kavramının birçok farklı tanımı olmasına karşılık; bu kavram; kıymet, önem ölçüsü, paha, karşılık, parasal bedel, fayda gibi kavramlarla karşılık bulmaktadır. Değer kavramının açıklanması ya da net bir temele oturtulması, iktisat biliminin de yıllar boyunca en tartışılabilen sorunlarından birisi olmuştur. Aktif iş hayatında ise şirketlerin borç yapılarını, aktif büyüklüklerini veya piyasa değerlerini, hangi ölçümleme ve değerlendirme esaslarının, nasıl kullanıldığı belirlemektedir. Zira bir duran varlığın veya kısa vadeli mali borcun hangi ölçümleme yöntemiyle değerlendirildiği, ilgili duran varlığa veya borca bir değer biçecektir. Sonuç olarak varlıklara ve yükümlülüklerle biçilen bu değerlerin toplamı da, ilgili şirketin piyasa değerini ortaya çıkaracaktır. Dolayısıyla ülkeden ülkeye farklılık gösteren tüm şirketler için muhasebe ve finansal raporlama çerçevelerinde yer alan değer ve ölçümleme esasları her yönüyle büyük önem arz etmektedir.

Para akışının kaydını yapan ve sosyo-ekonomik yaşamın ana parçalarından biri olan "Muhasebe ve Finansal Raporlama" sistemleri, açık bir sistem olarak, ilgili ülkenin, kurumun veya toplumun kültürel eğilimlerinden yüksek düzeyde etkilenmektedir. Kültür ile muhasebe

arasındaki bu etkileşim ise “Muhasebe Sistemleri” ni zaman içerisinde değişime ve güncellemelere sokabilmektedir. Bu etkileşimden hareketle muhasebe ve finansal raporlama sistemlerinin temel yapı taşlarından olan “Değerleme - Ölçümleme” esaslarının da kültürel bir alt yapısı bulunmaktadır. Çalışmanın doğmasına neden teşkil eden ölçümleme ve değerlendirme esaslarının bu kültürel alt yapısı, çalışma kapsamında Gray’ in muhasebe kültür değerleri ve Geert Hofstede’ in örgüt kültürü ile toplumsal kültür metodolojileri olmak üzere, üç ayrı metodolojik yapı ile incelenmiştir. Niteliksel içerik analizi yöntemi ile yürütülen bu çalışmada, günümüz Türkiye’ sinde yürürlükte olan üç ayrı finansal raporlama çerçevesinde yer alan ölçümleme esaslarının kültürel alt yapısı, gerek muhasebe kültür değerleri gerek toplumsal kültür gerekse örgüt kültürü bağlamında tablo haline getirilerek analiz edilmeye çalışılmıştır.

1. Kültürel Değerler Metodolojisi

Toplumların şekillenmesinde kültürün aktif rolü ve etkisi bilimsel açıdan birçok çalışmayla kanıtlanmıştır. Sosyoloji alanında Hofstede, Gray, Triandis, Trompenaars gibi bilim insanlarının, kültür konusu ile yapılmış birçok çalışması ve sınıflandırması olup, bu bilimsel çalışmalardaki ayrımlar aynı olguyu farklı terimlerle anlatmaktadır. Ayrıca Hofstede’ in gerek örgüt kültür metodolojisi gerekse toplumsal kültür boyutları, iktisat sosyolojisinde diğer tüm kültürel sınıflandırmaların önüne geçmiştir. Hofstede hem örgüt kültürünü hem de toplumsal kültürü 6 ayrı boyutta sınıflandırmaktadır. Hofstede’ in kültür boyutları metodolojisinden hareketle Gray, “Muhasebe Değerleri” adını verdiği, muhasebe kültürünü de 4 boyutta incelemiştir (Karabınar, 2005:18). Bundan dolayı çalışma; iktisadi alanlarda en çok kabul gören, Hofstede’ in gerek örgüt kültür metodolojisi gerek toplumsal kültür sınıflandırması ve gerekse Gray’ in

muhasabe kültür sınıflandırması kapsamında yürütülecektir. İlgili sınıflandırmalar tablo halinde aşağıda sunulmakta ve tanımlanmaktadır:

Tablo 1: Hofstede ve Gray' in Kültürel Değerler Sınıflandırması

HOFSTEDE'İN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	GRAY'İN MUHASEBE KÜLTÜR DEĞERLERİ	HOFSTEDE'İN TOPLUMSAL KÜLTÜR BOYUTLARI
Açık-Kapalı	Tekdüzelik-Esneklik	Bireysellik-Kollektif
Pragmatik-Normatif	Şeffaflık-Gizlilik	Güç Mesafesi Dar-Geniş
Profesyonel-Paroşiyal	Tutuculuk-İyimserlik	Riskten Kaçınan-Kaçınmayan
Süreç-Sonuç Odaklı	Statükoculuk-Uzmanlık	Eriş-Dışıl
İşçi-İş Odaklı	-	Uzun-Kısa Vadeli Oryantasyon
Sıkı-Serbest Denetimli	-	Serbest-Sınırlı Davranışlar

1.1. Hofstede' in Örgüt Kültürü Metodolojisi

Hofstede bir örgütte, sistemde veya kurumda hâkim olan örgüt kültürünü 6 ayrı boyutta açıklamış ve bu boyutların özet tanımları aşağıda verilmiştir:

Açık-Kapalı Sistemler: Bir kurumun çevresi ile arasındaki ilişki yapısını belirleyen bu örgüt kültüründe, sürekli gelişen piyasalardaki değişikliklere çok çabuk ayak uydurulur. Değişen piyasa şartlarına karşı geliştirilen yeni stratejiler veya oluşturulan yeni yönetmelikler ile güncellemeler kurum tarafından hemen kabul görür ve uygulanır. Tam tersine kapalı sistemlere sahip kurum ve örgütlerin dış dünya ile bağı kopuktur. Bu sistemler, değişim karşısında dirençli bir yapı sergilerler (<https://www.hofstedeinsights.com/models/organisationalcult/>). Kapalı bir kültüre sahip yapıların, muhasabe uygulamaları tekdüze ve tutucu bir yapı izlemektedir. Ayrıca kapalı sistem yapılarında, dış çevredeki değişikliklere karşı uyumun çok uzun dönemlere yayılmasından dolayı bu kültürler aynı zamanda riskten kaçınan ve uzun dönem oryantasyona sahip kültürler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Pragmatik – Normatif (İçten-Dıştan Yönelimli) Örgütler: İçten yönelimli normatif örgütlerde, sistemin kendi kuralları çerçevesinde hareket edilmekte ve içyapıya önem verilmektedir. Bu kültürel yapıya sahip sistemler kendi tutumlarının her daim doğru olduğunu düşünür ve sadece kendi düşünceleri ile hareket ederler(www.hofstedeinsights.com). Dolayısıyla içten yönelimli (normatif) sistemler aynı zamanda kapalı bir sistem olarak ortaya çıkmaktadır. Öte yandan dıştan yönelimli pragmatik sistemlerde ise sadece dış çevrenin isteklerine veya müşterilerin ihtiyaçlarına odaklanılmaktadır. Dolayısıyla dıştan yönelimli kurum kültürlerinde sonuçlar veya çıktılar her daim önem arz etmekte olup; kuramsal davranışlardan ziyade pragmatik şekilde hareket etmek daha çok önem arz etmektedir.

Profesyonel – Paroşiyal(Yerel) Örgütler: Sosyal normların, geleneklerin ve göreneklerin hüküm sürdüğü paroşiyal sistemlerde dış çevredeki değişikliklere uyum zaman alır ve bu örgütler, profesyonel örgütlerin aksine yeni güncellemelere, piyasalardaki gelişmelere ve değişimlere kapalıdır. Genellikle aile şirketlerinin hüküm sürdüğü paroşiyal kültürlerde, değişim karşısında direnç, profesyonel kültürlere nazaran çok daha güçlüdür(<https://www.hofstede-insights.com/models/organisational-culture>).

Süreç – Sonuç Odaklı Örgütler: Süreç odaklı kültüre sahip kurumlarda, yapılacak işin hangi süreçlerden geçeceği ve hangi yöntemlerle yapılacağı esastır. Tam tersine, sonuç odaklı kültüre sahip örgütlerde çalışanlar, yapılacak iş büyük riskler içerse dahi sonuca veya hedefe ulaşmak için her şeyi yaparlar(<https://www.hofstede-insights.com>). Süreç odaklı bir kültüre sahip örgütlerin muhasebe uygulamaları esnek, uzman ve şeffaf bir yapı izlemekle beraber bu örgütlerde bireysellik, riskten kaçınmayan ve uzun vadeli oryantasyon kültürü hakimdir.

İş-Çalışan Odaklı Örgütler: Çalışan odaklı örgütlerde, işin kaybedilmesi pahasına olsa bile, çalışanın gözetildiği bir yapı gözlemlenmektedir. Tam aksine iş odaklı kuruluşlarda ise çalışanları kaybetmek pahasına olsa dahi görevi yerine getirmek veya işi başarıyla sonuçlandırmak her şeyden önce gelmektedir(<https://www.hofstede-insights.com>).

Sıkı - Serbest Denetimin Hâkim Olduğu Örgütler: Serbest denetimin ve yumuşak iş disiplininin egemen olduğu bir örgüt kültüründe, akıcı bir içyapı, çok az kontrol ve disiplin vardır. Sıkı denetimin ve katı bir çalışma disiplininin olduğu kurumlarda ise bunun tam tersi bir yapı izlenmektedir(<https://www.hofstede-insights.com>). Sıkı denetimin hakim olduğu örgütlerin muhasebe uygulamaları, tekdüze, tutucu ve statükocu olmakla beraber bu örgütlerde kolektif ve sınırlı davranışsal kültürler hakimdir.

1.2. Gray' in Muhasebe Kültür Değerleri

Gray, Hofstede' in deklare ettiği kültür boyutlarından hareketle muhasebe kültüründeki uygulamaları doğrudan etkileyen ve “Muhasebe Değerleri” olarak adlandırdığı 4 tane kültür boyutu tanımlamıştır. Bu boyutlar aşağıda sıralanmaktadır (Karabınar vd. 2014: 39):

Tekdüzelik – Esneklik: Toplumda uygulanagelen muhasebe uygulamalarının karşılaştırılabilir olması ve karşılaştırılabilirliğin sağlanması bakımından tekdüzelik; bütün işletmelerde benzer ve tutarlı muhasebe uygulamalarının olması gerektiğini belirtirken, esneklik; işletmelerin kendilerine özgü muhasebe uygulamalarını benimsemeleri durumunu ifade etmektedir (Gray, 1988:9). Dolayısıyla tekdüzelik derecesinin yüksek olması durumunda daha düşük derecede profesyonellikten ve daha yüksek derecede kurallara uyma yükümlülüğünden söz edilebilmektedir (Karabınar ve Kışlalıoğlu, 2014: 240). Tek düzeci yaklaşım, tüm şirketlerde tek bir muhasebe politikası ve

uygulamasının gerekliliğine vurgu yaparken, “Esneklik” muhasebe uygulamalarını her şirketin kendine özgü serbestiyle gerçekleştirmesini savunmaktadır. Bu kültürel boyut, sürekli yenilenen muhasebe standartlarının meslek mensupları tarafından kabullenilme derecesini de göstermektedir.

Şeffaflık – Gizlilik: Şeffaflık, işletmelerin mali tablolarında yer alan ve işletme ilgililerini ilgilendiren finansal bilgilerin kamuya açık olmasını ve anlaşılır olmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla muhasebe kültüründeki gizlilik derecesi, finansal tablolarda hangi bilgilerin hangi düzeyde gösterileceğini belirlemektedir. Gizlilik ile bireysel davranışlar arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur. Ayrıca gizliliğin yükseklik derecesi, finansal tablolardaki bilgi düzeyini de o derecede düşürecektir (Karabınar, 2005: 47-49).

Tutuculuk – İyimserlik: Tutucu muhasebe sistemlerinde, riskten kaçınan bir kültür hâkim olup; oluşabilecek risklerle başa çıkabilmek için de, muhasebe uygulamalarında, kural bazlı (normatif), piyasadan etkilenmeyen ve daha ölçülü ölçüm yöntemleri kullanılmaktadır (Gray, 1988:11). İyimser kültürün hüküm sürdüğü muhasebe uygulamalarında ise riskten kaçınmayan ve esnek bir yapı gözlemlenmektedir. Bir ülkede dışa dönüklük ve eş-anlılık ne kadar yüksek ise tutuculuk düzeyi de o kadar yüksek bir seyir izleyecektir (Karabınar, 2005: 47). Ayrıca tutuculuğu yüksek olan muhasebe uygulamalarında, kullanılan ölçümleme yöntemlerine bağımlılık düzeyi daha kuvvetli bir yapı izlemektedir (Choi, 2008:9).

Statükoculuk – Uzmanlık: Statükoculuk, muhasebe uygulamalarının, kurallara, kanunlara ve resmi düzenlemelere uygunluğunu ve bu durumun düzenli olarak denetlenmesi gerektiğini yansıtan muhasebe kültürüdür. Uzmanlık ise profesyonel bir yapı izlemekle beraber bireysellik kültürünün hâkim olduğu bir muhasebe kültürüdür. Bu

muhasabe kültüründe, bireysel yorumların kullanımı önem arz etmektedir. Ayrıca uzman muhasabe kültürünün hâkim olduğu sistemlerde, muhasabe konusunda ihtiyaç duyulan gerekli düzenlemelerin ve yönetmeliklerin, ilgili profesyonel meslek gruplarının kendileri tarafından yapılmasına ilişkin atıfta bulunulur. Zira yüksek profesyonelliğe sahip örgütlerde, “kendi kendine yetme” durumu hâkimdir. Düşük profesyonelliğe sahip kültürlerde ise herhangi bir aksi durum karşısında, resmi kurumlar tarafından müdahale edilme beklentisi vardır. Bir ülkedeki “Profesyonellik” düzeyi, “Bireysellik” ile doğru orantılı bir görünüm arz etmektedir (Karabınar, 2005:45).

1.3. Hofstede’ in Toplumsal Kültür Boyutları

Hofstede, niceliksel yöntemlerden biri olan faktör analizi ile 52 ayrı ülkede gerçekleştirdiği çalışmasında, toplumsal kültürleri 6 ayrı boyutta sınıflandırmıştır (Yeloğlu, 2011:162). Bu metodolojik sınıflandırma aşağıda yer almaktadır:

Bireysellik – Kollektif Kültürler: Bireyselliğin hâkim olduğu toplumlarda kişiler, tüm ilişkilerinde öncelikle kendi çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar. Yapılan çalışmalarda, riskten kaçınan veya gelişmekte olan fakir toplumların daha kollektivist, riskten kaçınmayan ve zengin ulusların ise daha bireysel kültüre sahip oldukları ifade edilebilir (Karabınar, 2005: 48). Ayrıca bireysel kültüre sahip örgütlerin açık bir sistem kültürüne sahip olduğu da bilinmektedir (<https://www.hofstede-insights.com/>).

Güç Mesafesi Dar-Geniş Kültürler: Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ast üst ilişkilerinde, emir komuta zinciri hâkimken, güç mesafesinin dar olduğu toplumlarda hiyerarşik düzen hâkim değildir. Yapılan çalışmalarda, bireysel toplumlarda, güç mesafesinin düşük;

kollektivist toplumlarda ise güç mesafesinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (Karabınar, 2005: 49).

Riskten Kaçınan – Riskten Kaçınmayan Kültürler: Toplumlarda “Katılık” veya “Esneklik” durumunu ifade eden bu boyut, belirsiz ve muğlak durumlarda bireylerin rahatlık derecesini ifade eder. Riskten ve belirsizlikten kaçınan toplumlarda değişimlere karşı tolerans azdır. Riskten kaçınmayan toplumlarda ise bireyler, değişime daha kolay uyum sağlarlar. Bu toplumlar kural ve ilkelerden ziyade daha serbest bir ortam isterler (Karabınar vd., 2014: 39). Riskten ve belirsizlikten kaçınan toplumların muhasebe sistem ve uygulamaları çok daha detaya inecek ve katı kurallar çerçevesinde şekillenecektir. Bu toplumların muhasebe uygulamalarında, farklı muhasebe olayları karşısında kesin ve net kuralların yer alması istenir ve bu kurallar uygulanmaya çalışılır. Riskten kaçınmayan toplumların muhasebe sistemleri ise çok daha esnek ve pragmatik olacaktır.

Eril - Dişil Kültürler: Toplumda yaşayan bireylerin sert veya yumuşak huylu olma derecesini ifade eden bu boyut, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarına direkt etki etmektedir. Erkek egemen toplumlar, kahramanlığa, sonuca ulaşmaya, cesurluğa ve somut başarıya daha çok önem verirken; dişil toplumlarda, sosyal ilişkilere, uysallığa, güçsüzleri korumaya ve yaşam kalitesine öncelik tanınır (Demirci vd., 2014: 38).

Uzun – Kısa Vadeli Oryantasyona Sahip Kültürler: Uzun dönem oryantasyona sahip toplumlarda birikimler, istikrarlı ve düzenli çalışmalar sonucu oluşmakta olup, bu toplumlarda yaşayan bireyler tutumlu davranışlar sergiler ve yatırım yapmaya eğilimlidirler. Bu toplumlar kültürel geleneklerini, çağın gereklerine uydurmaya çalışırlar. Ayrıca bu toplumlarda yaşlı bireylere saygı ön planda tutulur ve ilişkiler bireyler arasında çok önem arz eder. Kısa dönem oryantasyona sahip toplumlar ise bireyleri harcamaya ve hızlı para kazanmaya

yönlendirmektedir. Bu toplumlarda bireylerin arasındaki ilişkiden bir kazanım var ise o ilişki değer arz etmektedir. Bu kültüre sahip toplumlarda kısa süreli kazançlar, ilişkilerden her zaman daha değerli ve önemlidir (www.hofstedeinsights.com).

Serbest – Sınırlı Davranışsal Özellikler Gösteren Kültürler: Serbestliği yüksek toplumlarda bireyler bir eylemde bulunurken, o eylemi ihtiyaçları olduğu için değil, arzu ettikleri için yaparlar. Bu toplumlarda özgür davranış hâkimdir. Bireylerin arzu ve istekleri toplum baskıları tarafından sınırlandırılmaz. Toplum içinde bireyler hayattan nasıl zevk alırlarsa öyle yaşarlar. Sınırlanma oranı yüksek toplumlarda ise bireyler hayatlarını sosyal normlar altında yaşarlar. Bu toplumlarda sosyal normlar, insanların istek ve arzularından önde gelir (www.hofstedeinsights.com).

2. Finansal Raporlama Çerçevesi ile Kültür Etkileşimi

Belirli bir toplumda, belirli bir zamanda yaygın olarak kullanılan, ortak davranışsal özellikleri yansıtan normlar, değerler, inançlar ve gelenekler olarak tanımlanan “Kültür”; insanoğlunun düşünce yapısının şekillenmesinde temel teşkil etmektedir. Zira çoğu ülkede toplumsal kültürlerin yapısı, sistemlerin nasıl yönetilebileceğini de belirlemektedir.

Ticarete sınırların kalktığı küresel iş dünyasında, ticari işlemlerin kaydını ve raporlamasını yapan muhasebe sistemlerinin yapıcıları veya uygulayıcıları, örgütsel bir yapıya sahiptirler. Bu örgüt veya kurumlar, toplumsal kültür yapısından etkilenmekte ve bu kurumların muhasebe uygulamaları da, ilgili örgüt kültürü doğrultusunda hareket kabiliyeti bulmaktadır. Zira birçok ülkede uygulanan muhasebe ve finansal raporlama sistemleri ile politikalarını da 6 faktör şekillendirmektedir. Bu faktörler sırası ile aşağıda verilmektedir (Karabınar, 2005: 78):

- 1- Kültürel Faktörler (Toplumsal ve Örgütsel Kültür),

- 2- Uluslararası Etkiler (Uluslararası Kültür Yapıları, Küreselleşme, Yabancı Sermayeli Şirketlerin Varlığı, vb.)
- 3- Ekonomik Faktörler (Enflasyon, Sermaye Piyasaları, Serbest Ekonomi, Rekabet Düzeyi, vb.)
- 4- Devlet (Kanunlar, Regülasyon, vb.)
- 5- Mesleki Kuruluşlar (TÜRMOB, KGK, vb.)
- 6- İşletme Yapıları (Aile Şirketleri, Holdingler vb.)

Yukarıda sıralanan 6 faktörden, 1., 2. ve 3. faktör , bir ülkedeki muhasebe sistem ve yapısını oluşturan birincil faktör olarak kabul edilmekte, diğer 4., 5. ve 6. faktör ise ikincil faktör olarak kabul görmektedir. Muhasebe ve finansal raporlama çerçevelerini şekillendiren birincil faktörlerin başında ise “Kültürel Faktörler (Toplumsal ve Örgütsel Kültür)” gelmekle beraber ikinci sırada da küreselleşmenin getirdiği uluslararası yapı ve bir ortak kültür faktörü de bulunmaktadır.

Sektörel muhasebe ve finansal raporlama çerçeveleri (Banka, Sigorta vb.) hariç olmak kaydıyla Türkiye’de halihazırda 3 ayrı finansal raporlama çerçevesi uygulanmaktadır. “Tek Düzen Muhasebe Sistemi”, “TMS-TFRS(Türkiye Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları)” ve “BOBİ-FRS’ den (Büyük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standartları) oluşan, bu muhasebe ve finansal raporlama çerçeveleri ile de işletmelerin finansal değerleri ölçümlenmekte ve şirketlere bu doğrultuda değer biçilmektedir. Kültürel eğilimlerden etkilenen muhasebe ve finansal raporlama sistemlerinin içinde barındırdığı, “Ölçümlenme ve Değerleme Esasları” nın da, kültürel faktörlerden etkilenmediğini söylemek yanlış bir tespit olacaktır. Zira literatürde de bu yönde yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır.

Karabınar (2005) yaptığı çalışmasında, sosyal değerler, kültürel faktörler ile muhasebe kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiş ve muhasebe sisteminin muhasebe değerleri doğrultusunda, muhasebe değerlerinin de sosyo- kültürel değerler doğrultusunda doğduğu ve bu ilişki ile şekillendiğini vurgulamıştır.

Çiftçi ve Erserim' in (2008) yaptıkları çalışmada ise muhasebe alt kültüründe görülen farklılıkların, her toplumun kendine has muhasebe uygulamalarını benimsemesine neden olduğu tespit edilmiştir. Bunun bir sonucu olarak da finansal raporlamanın, kültürel farklılıklardan etkilendiği ve böylece birbirleriyle karşılaştırma imkânı bulunmayan birçok finansal rapor türünün ortaya çıktığı vurgulanmıştır.

Can (2010) yaptığı çalışmasında, “Uluslararası muhasebe ve finansal raporlama standartlarının sunduğu yapı, muhasebenin temel kavramlarından uzaklaşmayı teşvik eden bazı yaklaşımlar sunmaktadır.” tespitinde bulunmuştur. Arı ve Yılmaz' ın (2015) yaptığı çalışmada ise, bu duruma, “Uluslararası muhasebe ve finansal raporlama standartları, özellikle muhasebenin ihtiyatlılık kavramından uzaklaşılmasına ve riske açık bir yapının oluşmasına neden olmaktadır.” beyanında bulunulmuştur.

Öztürk (2015) yaptığı çalışmada tarihi ve cari maliyet yöntemlerini Hofstede' in kültürel değerler metodolojisi kapsamında değerlendirmiş ve bu değer kavramlarının, muhasebe kültüründeki yerini tespit etmeye çalışmıştır.

Özellikle iktisadi ve idari bilimler alanında tüm dünyaca kabul görmüş, Hofstede' in 1980 yılında ilk defa ortaya koyarak sürekli geliştirdiği örgütsel kültür modeli, kültürlerin karşılaştırılmasına rehberlik eden en iddialı teorik model olarak da kabul görmektedir (Öncül vd., 2016: 259).

3. Finansal Raporlama Çerçevesinde Yer Alan Ölçümleme Esasları ve Bu Ölçümleme Esaslarının Kültürel Kodları

Literatür taraması ile beraber gerek örgüt kültürü gerek toplumsal kültür gerekse muhasebe alt kültürü bağlamında üç ayrı boyutta metodolojik olarak sınıflandırılarak tanımlanan kültürel boyutların, VUK' ta yer alan değer ve ölçümleme esaslarının kültürel alt yapısına nasıl yansıdığı tablo haline getirilerek aşağıda verilmiştir:

Tablo 2: VUK Kapsamındaki Değer Kavramlarının Kültür Kodları

VUK KAPSAMINDA DEĞER KAVRAMLARI	HOFSTEDE'İN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	GRAY'IN MUHASEBE KÜLTÜR DEĞERLERİ	HOFSTEDE'İN DAVRANIŞSAL KÜLTÜR BOYUTLARI
Maliyet Bedeli	Kapalı Normatif İş Odaklı	Tekdüze Tutucu Statükocu	Riskten Kaçınan Sınırlı Davranış Kollektif Yapı
Borsa Rayıcı	Açık Pragmatik Profesyonel Süreç Odaklı	Esnek Şeffaf Uzman	Riskten Kaçınmayan Eril Kısa Vadeli Oryantasyon
Tasarruf Değeri	Açık Pragmatik Süreç Odaklı Serbest Denetimli	Esnek Uzman	Bireysel Serbest Davranış Eril
Mukayyet Değer	Kapalı Normatif Süreç Odaklı Sıkı Denetimli	Tekdüze Tutucu Statükocu	Kollektif Riskten Kaçınan Uzun Vadeli Oryantasyon Sınırlı Davranış
Emsal Değer	Açık Pragmatik Profesyonel Süreç Odaklı	Esnek Şeffaf Uzman	Kollektif Kısa Vadeli Oryantasyon Serbest Davranış
Nominal (İtibari-İktisap) Değer	Kapalı Normatif Sonuç Odaklı Sıkı Denetimli	Tekdüze Tutucu Statükocu	Riskten Kaçınan Uzun Vadeli Oryantasyon Sınırlı Davranış
Vergi Değeri	Kapalı Normatif Sonuç Odaklı Sıkı Denetimli	Tekdüze Tutucu Statükocu	Kollektif Riskten Kaçınan Uzun Vadeli Oryantasyon Sınırlı Davranış

Maliyet Bedeli: VUK madde 262’ de, bir iktisadi kıymetin iktisap edilmesi veya ilgili iktisadi kıymetin değer artışına uğraması nedeniyle yapılan ödemeler ve bunlara ilişkin yapılan bilumum giderlerin toplamını ifade etmektedir (www.gib.gov.tr/node/81031/pdf). Bu ölçümleme esası, kural gücünün yüksek olduğu normatif ve kapalı bir sistem kültürü ile beraber muhasebe uygulamalarında tekdüze, tutucu ve statükocu bir yapı izlemektedir. Bu değerın kültürel alt yapısına inildiğinde ise riskten kaçınan ve kural bazlı olduğu için hem sınırlı hem de kolektif davranış sergileyen bir kültürel eğilim gösterdiği izlenmektedir.

Borsa Rayici: Hem kambiyo borsasına tabi tüm dövizlerin hem menkul kıymetlerin hem de ticaret borsalarına kayıtlı olan iktisadi varlıkların değerlemesinden önceki son işlem gününde, ilgili borsada ilgili varlıkla yapılan tüm işlemlerin ortalama değerlerini ifade etmektedir (<https://www.gib.gov.tr/taxonomy/term/80453>). Dolayısıyla bu değer, piyasa bazlı bir ölçümleme esası olduğu için dışa yönelimli(pragmatik), süreç odaklı ve açık bir sistem kültürü ile beraber muhasebe uygulamalarında esnek, şeffaf ve uzman bir yapı izlemektedir. Kültürel alt yapı olarak da, riskten kaçınmayan, eril ve kısa dönem oryantasyona sahip tutum sergileyen bir kültürel eğilim gösterdiği söylenebilir.

Tasarruf Değeri: Bir iktisadi kıymetin değerlendirme gününde sahibi için arz ettiği gerçek değerdir. Dolayısıyla söz konusu değer, VUK’ da nadir de olsa yer alan subjektif bir değerlendirme ölçüsüdür. Bu yönüyle “Tasarruf Değeri”, kültürel alt yapısında eril, serbest davranışsal özellikler ve bireysellik eğilimli kültürel izleri taşımaktadır. Muhasebe alt kültürü olarak da esnek bir yapıda olan bu ölçümleme esası, açık, pragmatik ve serbest denetimli bir örgütsel kültür yapısıyla da ortaya çıkmaktadır.

Mukayyet Değer: VUK’ un 265. maddesinde tanımlanan bu değer kavramı, bir iktisadi kıymetin muhasebe kayıtlarında yer alan değeri olarak ifade edilmektedir (<https://www.gib.gov.tr/taxonomy/term/80844>).

Bu noktadan hareketle bu ölçüleme esas; kural gücünün yüksek olduğu normatif ve kapalı bir sistem kültürü ile beraber muhasebe uygulamalarında tekdüze, tutucu ve statükocu bir kültürel yapıya sahiptir. Bu kültürel dokusuyla “Mukayyet Değer”, gerek riskten kaçınan gerekse normatif yapısıyla hem sınırlı hem de kolektif davranış sergileyen bir kültürel eğilim göstermektedir.

İtibari Değer: “Nominal Değer” olarak ta anılan ve VUK 266. maddede açıklanan bu değer kavramı, tüm kıymetli evrakların üzerinde yazılı olan değerdir (<https://www.gib.gov.tr/taxonomy/term/85133>). Nominal değer de tıpkı mukayyet değer gibi evraklar veya belgeler üzerinde yazılı bir değer olduğu için kültürel kodları mukayyet değerden farklı değildir.

Emsal Bedel: VUK’ un 267. maddesinde işlenen bu kavram; gerçek bedeli olmayan veya bilinmeyen veyahut doğru olarak tespit edilemeyen bir malın, değerlendirme gününde satılması halinde, emsaline nazaran haiz olacağı değerdir (<https://www.gib.gov.tr/node/85001>). Bu ölçüleme esası, piyasa bazlı bir değerlendirme yöntemi olduğu için dışa dönük (pragmatik), profesyonel ve açık bir sistem kültürüne sahip yapı ile hareket etmektedir. Riskten kaçınmayan ve kolektif kültürel eğilimle muhasebe alt kültüründe de esnek yapısıyla hareket alanı bulmaktadır.

Vergiye Esas Değer: VUK’un 29. Maddesinde tanımlanarak uygulamaya geçen bu değer kavramı, bina ve arazinin “Emlak Vergisi Kanunu” kapsamında tespit edilen değeridir (<https://www.gib.gov.tr/node/83114>). Kanunlar kapsamında ortaya çıkan bu ölçüleme esasında kültürel alt yapısında, normatif, kapalı ve sıkı denetimli bir koda sahip olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu noktadan hareketle vergiye esas değer; muhasebe uygulamalarında tekdüze, tutucu ve statükocu bir yapıda hareket etmektedir.

Uluslararası finansal raporlama standartları kavramsal çerçevesinde değerlendirme konusu için açılan başlık, “Finansal Tablo Unsurlarının Ölçüm Esasları” şeklinde olmuştur. Yukarıda sıralanan VUK kapsamındaki değerlendirme esaslarına ayrıca TMS-TFRS ve BOBİ-FRS kapsamında değinilmeyecektir. Bu doğrultuda VUK’ tan farklı olarak, TMS-TFRS ve BOBİ-FRS “Kavramsal Çerçeve” lerinde yer alan söz konusu ölçüm esasları ve bu esasların kültürel alt yapısı tablo halinde aşağıda verilmektedir:

Tablo 3: TMS-TFRS ve BOBİ FRS’ de Yer Alan Ölçümleme Esaslarının Kültürel Kodları

TMS-TFRS VE BOBİ FRS KAPSAMINDA ÖLÇÜMLEME ESASLARI	HOFSTEDE’İN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	GRAY’İN MUHASEBE KÜLTÜR DEĞERLERİ	HOFSTEDE’İN DAVRANIŞSAL KÜLTÜR BOYUTLARI
Tarihi Maliyet	Kapalı Normatif İş Odaklı Sıkı Denetimli	Tekdüze Tutucu Statükocu	Riskten Kaçınan Sınırlı Davranış
Kalıntı Değer	Açık Pragmatik Profesyonel Süreç Odaklı	Esnek Uzman	Bireysel Eril Kısa Vadeli Oryantasyon
Gerçeğe Uygun (Cari)Değer	Açık Pragmatik Süreç Odaklı Profesyonel İş Odaklı	Şeffaf Esnek Uzman	Bireysel Serbest Davranış Eril Riskten Kaçınmayan Kısa Vadeli Oryantasyon
İtfa Edilmiş Değer	Kapalı Normatif Profesyonel Süreç Odaklı	Tekdüze Tutucu Statükocu	Kollektif Uzun Vadeli Oryantasyon Sınırlı Davranış
Net Gerçekleşebilir Değer	Açık Pragmatik Profesyonel Süreç Odaklı	Esnek İyimser Uzman	Bireysel Riskten Kaçınmayan Serbest Davranış
Bugüne İndirgenmiş Değer	Açık Pragmatik Süreç Odaklı Profesyonel	Esnek Uzman İyimser	Bireysel Eril Serbest Davranış
Sınıf Değişikliği Tarihindeki Değeri	Açık Pragmatik Süreç Odaklı Profesyonel	Esnek Uzman İyimser	Bireysel Riskten Kaçınmayan Serbest Davranış Eril

Tarihi Maliyet Değeri: “Tarihi Maliyet Değeri” nde varlıklar; işletmeye girdikleri tarihte katlanılmış tüm fiili veya onlara yüklenilmiş olan diğer maliyetler üzerinden ölçülerek raporlanmaktadır (Ergin, 2016:10). Basitçe bu kavram, varlık ya da yükümlülüğün ilk kayda alındığı tarihteki değerini ifade etmektedir (Altınkaynak ve Doğan, 2019: 65). “Tarihi Maliyet Değerinin” en önemli özelliği, edinme tarihinden sonra varlıkların değerlerinde oluşan değişimleri (değer düşüklüğü dışında) göz önüne almamasıdır. Bu ölçümleme esası, normatif kural gücünün yüksek olduğu ve kapalı bir sistem kültürüne sahip olup; muhasebe uygulamalarında ise tekdüze, tutucu ve statükocu bir yapı izlemektedir. Bu değerın kültürel alt yapısı da; riskten kaçınan, sınırlı ve kolektif bir kültürel eğilim sergilemektedir.

Kalıntı Değer: Kalıntı değer; bir varlığın tahmin edilen faydalı ömrünün sonunda, ilgili varlığın elden çıkarılması ile elde edilmesi beklenen gelirden, elden çıkarmanın tahmini maliyetleri düşülmesi sonucu, ulaşılan tahmini tutar olarak ifade edilmektedir (<https://www.kgk.gov.tr>). Piyasa verilerine göre gelir ve maliyetin tahmin edilmesiyle şekillenen ve kişiden kişiye farklılık gösteren bu tahmin ile ölçümleme esasının kültürel alt yapısı; kısa vadeli oryantasyona sahip ve bireysel özellik göstermektedir. Bireysel kültürel alt yapısıyla “Kalıntı Değer”, muhasebe uygulamalarında da esnek ve uzman bir kültürel tutum sergilemektedir. Bir varlığın faydalı ömrü sonunda piyasa şartlarına ve tahmine göre ortaya çıkan bu değer kavramı, sistemsal açıdan da süreç odaklı, pragmatik ve açık bir sistem olarak hareket kabiliyeti bulmaktadır.

Gerçeğe Uygun Değer: TFRS, gerçeğe uygun değeri, piyasa katılımcıları arasında ölçüm tarihinde olağan bir işlemde, bir varlığın satışından elde edilecek veya bir borcun devrinde ödenecek fiyat olarak tanımlamaktadır (<https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2018Se>

ti/TFRS/TFRS_13_2018.pdf). Gerçeğe uygun değer işletmeye özgü bir ölçüm olmayıp, piyasa bazlı bir ölçümleme esası olduğu için, profesyonel, dışa yönelimli(pragmatik), süreç-iş odaklı ve açık bir sistemdir. “Gerçeğe Uygun Değer” yöntemi, uluslararası muhasebe uygulamalarında kültürel açıdan, esnek, şeffaf ve uzman bir yapı sergilemektedir. Muhasebe açısından bu kültürel alt yapısı ile “Gerçeğe Uygun Değer” yönteminin; riskten kaçınmayan, eril, bireysel ve kısa dönem oryantasyona sahip bir kültürel eğilim gösterdiği de rahatlıkla söylenebilir.

İtfa Edilmiş Değer: Vadesi cari dönem üzerinde olan alacakların ve borçların, dönem sonları itibarıyla olan net değerlerini ifade etmektedir (<https://www.kgk.gov.tr/Portal/bobifrs/pdf>). Bu itfa işlemi, Merkez Bankası reel faiz oranları üzerinden yapıldığı için normatif; belli bir vade süresi ile hesaplandığından süreç odaklı ve tüm işletmeler için eşit uygulandığı için de tekdüze, kolektif ve statükocu bir kültür yapısına sahiptir.

Net Gerçekleşebilir Değer: Net nakit değeri yönteminde varlıklar fırsat maliyetleri ile değerlendirilir. Varlıkların fırsat maliyetleri ise, varlıkların cari piyasa koşullarında kolaylıkla elden çıkartılabilecekleri varsayımı altında, varlıkların satılması halinde, elde edilebilecek yarara eşit olan nakit miktarıdır. Kısaca bir varlığın gerçekleşebilir değeri, ilgili varlığın satılabileceği tutar olup; her hangi bir borcun da gerçekleşebilir değeri borcun ödenebileceği tutardır (Uluslan, 2008:134). Piyasa bazlı fırsat maliyetleri üzerinden yürütülen bu ölçümleme esası da, yine piyasa odaklı hareket eden “Gerçeğe Uygun Değer” ölçümleme esası ile aynı kültürel alt yapıya sahiptir.

Bugüne İndirgenmiş Değer: Bu kavram, bir varlıktan beklenen nakit akımlarının gelecekteki riski yansıtacak bir iskonto oranı ile bugüne indirgenmesi ile bulunan değer olarak adlandırılmaktadır (Altınkaynak ve

Doğan, 2019: 64). Subjektif bir değerlendirme ölçüsü olan “Bugüne İndirgenmiş Değer”, kültürel alt yapısında eril, serbest davranışsal özellikler ve bireysellik eğilimli kültürel izler taşımaktadır. Muhasebe kültürü olarak da uzman, iyimser ve esnek bir yapıda olan bu ölçümleme esası, açık, pragmatik ve serbest denetimli bir örgütsel kültür alt yapısıyla da ortaya çıkmaktadır.

Sınıf Değişikliği Tarihindeki Değer: Duran varlıkların kullanım amaçlarının değiştiği tarihteki, ilgili duran varlığın o tarihteki gerçeğe uygun değeriyle duran varlıklar grubuna aktarılan değeridir. Örneğin yatırım amaçlı satın alınan bir gayrimenkulün faaliyet amaçlı kullanıma başlanması durumundaki, ilgili gayrimenkulün o tarihteki gerçeğe uygun değerini ifade eder (<https://www.kgk.gov.tr/Portal/bobifrs/pdf>). Bu ölçümleme esası, tanımdan da anlaşılacağı üzere, bir “Gerçeğe Uygun Değer” yöntemidir. Dolayısıyla bu ölçümleme esasının kültürel alt yapısının da “Gerçeğe Uygun Değer” ölçümleme esasından farklı olduğu söylenemez.

5. Sonuç ve Öneriler

Kültürel değerlerin metodolojik analizinde, kültürel yapıya daha iyi veya daha kötü ayrımı yapmak doğru bir yaklaşım değildir. Zira her toplumun kendine özgü bir kültürü olduğu kabullenilmeli ve bu kabul doğrultusunda kültürel kodlar tespit edilmeli ve oluşabilecek sorunlara karşı da, bu doğrultuda çözümler aranmalıdır. Öte yandan küreselleşme ile dünya geneline taşınan ve yayılan bir kültürel değerler setinden de söz etmek mümkün olmaktadır. Bu kültürel değerler setinin, hangi özellikleri barındırdığını bilmek için ise küreselleşme olgusunda aktif konumda olan tarafın kültürel değerlerini incelemek gerekmektedir.

Çalışma sonucunda örgüt kültürü açısından, “Tek Düzen Muhasebe Sistemi” kapsamında yer alan değerlendirme esaslarının; kapalı, normatif,

sıkı denetimli ve sonuç odaklı bir kültürün izlerini taşıdığı gözlemlenirken; “Uluslararası Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları” kapsamında getirilen ölçümleme esaslarının ise açık, süreç odaklı, pragmatik ve profesyonel bir kültürel yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yapılan analiz Gray’ in muhasebe kültür değerleri açısından incelendiğinde, “Tek Düzen Muhasebe Sistemi” kapsamında yer alan değerlendirme esasları; tekdüze, tutucu ve statükocu değerlere sahipken; “Uluslararası Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları” kapsamında uygulamaya koyulmaya çalışılan ölçümleme esaslarının ise esnek, uzman ve iyimser bir yapıda olduğu gözlemlenmiştir. Hofstede’ in toplumsal kültürel davranış metodolojisi açısından ise “Uluslararası Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları” kapsamında getirilen ölçümleme esaslarının; bireysel, riskten kaçınmayan ve serbest davranışsal özellikler sergileyen bir kültürün ürünü olduğu gözlemlenirken; “Tek Düzen Muhasebe Sistemi” kapsamında yer alan değer kavramlarının da; kolektif, riskten kaçınan ve sınırlı davranış sergileyen bir kültürel koda sahip olduğu gözlemlenmektedir. Son olarak değer ve ölçümleme esaslarını, örgüt kültürü, toplum kültürü ve muhasebe kültür değerleri bağlamında inceleyen bu çalışma sonucunda; “Uluslararası Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları” kapsamında yer alan ölçümleme esaslarının, “Anglo-Sakson” toplum ve kurum kültürünün izlerini taşıdığı tespit edilmiştir. Zira bu ölçümleme esaslarının, tıpkı Anglo-Sakson toplum kültüründe olduğu gibi, bireysel, riskten kaçınmayan, eril ve serbest davranış sergileyen bir kültürel yapıda olduğu izlenmiştir. Bunun başlıca nedeninin de; bu standartları hazırlayan kurumun örgüt kültüründen kaynaklandığı bilinmektedir. Zira bu standartları tüm dünyaya deklare eden kurum üyelerinin, %70’inin Anglo-Sakson toplum kültüründen geldiği bilinmektedir. Tam tersine uluslararası muhasebe standardizasyonundan önce var olan ve Türkiye’

de halen uygulanagelen “Tek Düzen Muhasebe Sistemi” kapsamında yer alan değerlendirme esaslarının kültürel alt yapısının ise Türk toplum kültürüne dayandığı, çalışmanın bir başka sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Son olarak toplum kültürleri, örgüt kültüründen ayırt edilemez. Çünkü bir toplumun kültürel özellikleri o toplumda yer alan kurum ya da örgütlerin kültürünü belirlemektedir. Toplum kültürü öncülüğünde oluşan örgüt kültürü de, ilgili ülkedeki muhasebe kültür değerlerini şekillendirmektedir.

Türkiye’ de uygulanan üç ayrı finansal raporlama çerçevesinde yer alan “Değer ve Ölçümleme” esaslarının, üç ayrı kültür metodolojisi çerçevesinde, kültür kodlarını tespit etmeye yönelik yapılan ve yazarı tarafından, ilgili bilim alanına katkı sağlayacağı düşünülerek hazırlanan bu multi-disipliner çalışmanın; gelecekte yeni çalışmaları doğuracağı ümit edilmektedir.

Kaynakça

- Altınkaynak F., Doğan Ö. (2019) “Muhasebe Standartlarında Yer Alan Değer Kavramlarının İçerik Analizi ve Uygulamadaki Yeri” Journal of Current Researhes Business and Economics. c:9 s:2
- Arı M., Yılmaz R., (2015), “Avantaj ve Dezavantajları Açısından Gerçeğe Uygun Değer ile Maliyet Değeri Muhasebesinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı. 65, s. 147-159.
- Can, A., V. (2010), “Krizin Muhasebesi ve Muhasebenin Krizi”, Mali Çözüm, Sayı. 7, s. 21-47.
- Choi, F. D. S. ve Meek, G. (2008), International Accounting, New Jersey, Pearson Prentice Hall, 6th ed.
- Çiftçi, Y., Erserim, A. (2008), “Muhasebe Standartlarında Uluslararası Uyumlaştırma Çalışmaları ve Türkiye'deki Durumun İncelenmesi”, Uluslararası Sermaye Hareketleri ve Gelişmekte Olan Piyasalar Sempozyumu, Balıkesir.
- Ergin E., N. (2016), “Vergi Mevzuatı İle TMS/TFRS’ nin Değerleme Ölçüleri Açısından Karşılaştırılması”, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı: 418
- Gray, S. J. 1988. Towards A Theory Of Cultural Influence On The Development Of Accounting Systems Internationally, Abacus.
- Karabınar S., (2005), “Muhasebe İklimi”, Seçkin Yayınları, Ankara

- Karabınar S., Demirci Ş.D. ve Kıymaz M. (2014). “Yakınsamanın Geldiği Nokta: Muhasebe Kültür Bölgelerinde UFRS’lerin Uygulanma Durumu” 2nd International Symposium on Accounting and Finance
- Karabınar, S., V. Kışlalıoğlu. 2014. “Muhasebe Kültürü İle İlgili Seçilmiş Bazı Çalışmaların Ampirik Analizi”, Balıkesir University The Journal Of Social Sciences Institute, 17 (31).
- Öncül S.M., Deniz M., İnce R.A. (2016). Hofstede’in Örgüt Kültürü Modelinin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştirdiği Çevresel Özellikler Kapamında Değerlendirilmesi, Journal Of Academic Approaches, c:7 s:1
- Öztürk, E. (2015). "Muhasebedeki Değerleme Yaklaşımları Üzerine Kültürel Bir Değerlendirme". Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies, Temmuz, Cilt: 1, Sayı: 3, s. 17-33.
- Uluslan H. (2008). “Değerleme Esasları ve Finansal Tabloların Niteliksel Özellikleri Açısından İncelenmesi” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, c:8, s:1
- Yeloğlu O. H. (2011). “Türk Toplumsal Kültürünün Örgüt Yapılarına Olan Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma” ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi c:2 s:4

İnternet Kaynakları

- <https://www.gib.gov.tr/node/81031/pdf>. - Erişim Tarihi:15.12.2019
- <https://www.gib.gov.tr/taxonomy/term/85133> - Erişim Tarihi:25.12.2019
- <https://www.gib.gov.tr/taxonomy/term/80844> - Erişim Tarihi: 01.01.2020
- <https://www.gib.gov.tr/node/85001> - Erişim Tarihi: 03.01.2020
- <https://www.gib.gov.tr/node/83114> - Erişim Tarihi: 03.01.2020
- <https://www.gib.gov.tr/taxonomy/term/80453> - Erişim Tarihi:10.01.2020
- <https://www.gib.gov.tr/node/82393> - Erişim Tarihi:15.01.2020
- <https://www.gib.gov.tr/taxonomy/term/80326?page=49>. - Erişim Tarihi: 15.01.2020
- <https://www.hofstedeinsights.com/models/organisationalculture>
- <https://www.hofstede-insights.com> - Erişim Tarihi: 16.01.2020
- https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/T%C3%BCrkiye%20Muhasebe%20Standartlar%C4%B1/TMSTFRS2018Seti/TFRS/TFRS_13_2018.pdf-Erişim Tarihi:15.01.2020
- <https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/PDF%20linkleri/BOB%C4%B0%20FRS.pdf>-Erişim Tarihi:16.01.2020

*Gönderilme Tarihi (Received): 24/01/2020, Düzenlenme Tarihi (Revised):11/03/2020,
Kabul Tarihi (Accepted): 23/03/2020, Araştırma Makalesi (Research Article)*

STOCK SIMULATION WITH STOCHASTIC MODELS: AN APPLICATION ON ISTANBUL STOCK EXCHANGE

Tuba ÖZKAN²

Abstract

Financial markets are the markets where price changes are experienced depending on the instant changes. That's why, recent studies focus on constant time stochastic models to model stock prices. Geometric Brownian Motion (GBM) is a popular and the most appropriate method to model future prices of stocks, commodity and so on randomly. In this study, usability of GBM model on firms which have operations in main metal industry and Istanbul Stock Exchange. The findings of the study have revealed that GBM is an appropriate model for estimation of stock prices.

Key Words: Geometric Brownian Motion, Stochastic Model, Simulation, Istanbul Stock Exchange, Main Metal Industry

STOKASTİK MODELLERLE STOK SİMÜLASYONU: BORSA İSTANBUL'DA BİR UYGULAMA

Özet

Finansal piyasalar anlık değişimlerin değişimlere bağlı olarak fiyat değişimlerinin yaşandığı piyasalardır. Bu nedenle son yıllarda yapılan çalışmalar, hisse senedi fiyatlarının modellenmesinde sürekli zamanlı stokastik modeller üzerine yoğunlaşmaktadır. Geometrik Brownian Hareket (Geometric Brownian Motion-GBM); hisse senedi, emtia ve benzeri finansal varlıkların fiyatlarının gelecekte alması olası değerlerinin rastsal bir biçimde modellenmesi için kullanılan en uygun ve popüler yöntem olarak kabul edilir. Bu çalışmada, GBM modelinin Borsa İstanbul (BIST)' da işlem gören metal ana sanayi sektöründeki şirketler için kullanılabilirliği değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, GBM modelinin hisse senedi fiyat tahmini için uygun bir model olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Geometrik Brownian Hareketi, Stokastik Model, Simülasyon, BIST, Metal Ana Sanayi.

² Asst. Prof., Atatürk University, Oltu Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Banking and Finance, tuba.ozkan@atauni.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9510-2963

Introduction

Nowadays, effect of globalization and improvements on information technologies make economies dependent on each other. Mobile money presents some opportunities and risks for investors, financial institutions, and firms.

No doubt, financial markets and stock markets which present opportunities are important resources of risk and important examples for an uncertain environment. If an investor bought stock with his/her savings, having knowledge about future price of stock or if someone else who wants to utilize his/her money, having knowledge about reasonable choice are important questions for these people. Bachelier who was looking for the answer of the question thought that Brownian motion of Robert Brown is an appropriate model for stock exchange prices in 1900. Brown examined the pollen particles in the suspension under the microscope, observed that they move in a constant irregular manner and called it “Random Motion. Norbert Wiener was the one who laid the mathematical foundations of the model. Essence of Bachelier’s dissertation is that assumption of price of stocks is formed randomly. Paul Samuelson who had inspired from Bachelier’s dissertation suggested that GBM was more appropriate model for motions of stocks and financial products in 1965. Later, many studies inspired by the suggestion of Paul Samuelson and used it as base. Study of Black and Scholes which is accepted as one of the most significant model for European type pricing method, was considered worthy of Nobel price in the field of economy. The Black-Scholes model is not only the basis for further studies on option pricing, but also forms the basis for valuation in many areas such as company valuation, investment decisions, and the value of stock price.

GBM is used as a model that can give us, investors, annual, monthly, daily, hourly and even minute price distributions in the direction of how prices can follow in today's uncertainty environment. In this respect, the aim of our study is to seek answers to the question of what the price of the stock held by a risk-taking investor will be in a given period of time. In order to answer this question, GBM, which is the most commonly used model to randomly model stock price, is used today (Özkan ve Güngör, 2017:393-394).

In this study, non-sample forecast will be made for one month period using GBM model by using daily closing prices of 14 company shares in the metal main industry sector, one of the sectors with the highest stock performance between the dates of 04.01.2010- 30.11.2018.

1. Geometric Brownian Motion

In the financial market, investors compare financial assets with returns rather than prices. The most commonly used basic assumption about the behavior of these returns is that they have a normal distribution. The logarithmic return of the stock at any time t is considered to have a normal distribution. The fact that the stock price will not be negative requires the use of GBM to model the price movement. Furthermore, a lognormally distributed continuous time stochastic process with independent changes can only be explained by GBM. (Demir, 2015:80).

GBM is one of the most commonly used stochastic processes in the financial and economic literature to model the dynamics of stocks and exchange rates. In the financial literature, important models such as the Black-Scholes Option Pricing Model and the Warrant Value Calculation model introduced by Paul A. Samuelson are behind the GBM process (Topper, 2005). GBM may be called “Exponential Brownian Motion” or “Lognormal Diffusion in some studies (Lyu, 2004: 186). It is more

appropriate to model securities prices using the GBM process, a version of the Brownian movement, rather than the Wiener process. Since GBM requires lognormal distribution of returns, returns are prevented to be negative (Önalın, 2007: 204)

Change of stock prices in constant time can be modelled like that;

$$dS = S[\mu dt + \sigma dz] \quad (1)$$

μ and σ are the annual expected rate of return of stock and the volatility of return. As can be seen from this model, the change in stock price consist of;

- In an infinitely small time period, the expected annual return of the stock and
- In an infinitely small time period, the expected volatility of stock returns consists of the sum of its components (Önalın, 2007:205).

Alike the irregular movement of the Brownian particle in liquid, the prices of financial goods fluctuate randomly with the effect of many economic, political and social factors. As is known, commodity prices are not negative at all and show an exponential growth trend in the long run. This characteristic of price movements can be appropriately modeled by stochastic processes called GBM.

$W = (W(t))_{t \geq 0}$ defined as standard Brownian motion, $X = (X(t); t \geq 0)$, $X(t) = \mu t + \sigma W(t)$ the process which is completed, is called Trendy Brownian Motion with μ trend (intensity) and σ^2 variance parameters. $S = (S(t); t \geq 0)$ The process can be defined as follows.

$$S(t) = S_0 \exp[X(t)] = S_0 \exp[\mu t + \sigma W(t)] \quad (2)$$

S is called GBM. If $W(0) = 0$, $S(0) = S_0$ should be too. It shows the price of stock for time t , for $t_0 < t_1 < \dots < t_n$.

$$\frac{S(t_i)}{S(t_{i-1})} = \exp[\mu(t_i - t_{i-1})] \exp\{\sigma[W(t_i) - W(t_{i-1})]\} \quad (3)$$

Can be written. In this situation,

$$\frac{S(t_1)}{S(t_0)}, \frac{S(t_2)}{S(t_1)}, \dots, \frac{S(t_n)}{S(t_{n-1})} \quad (4)$$

They are independent random variables that show the rate of change of the stock price over time intervals that do not intersect each other. The CPD defining the random behavior of the securities price level $S(t)$ is expressed as follows.

$$dS(t) = \mu S(t) dt + \sigma S(t) dW(t) \quad (5)$$

W shows the standard Brownian movement. d is the continuous time in the equation. Using stochastic analysis, the above equation can be rewritten as follows.

$$d \log S(t) = (\mu - \frac{\sigma^2}{2}) dt + \sigma dW(t) \quad (6)$$

The logarithmic process is called Arithmetic Brownian Motion. Logarithmic increases in commodity prices are normally distributed. t and u take the form in the following figure to indicate any two time moments,

$$\log S(u) - \log S(t) = (\mu - \frac{\sigma^2}{2})(u - t) + \sigma(W(u) - W(t)) \quad (7)$$

$$\sim N((\mu - \frac{\sigma^2}{2})(u - t), \sigma^2(u - t))$$

is taken and the following solution is obtained for GBM (Önalın, 2010:253-255).

$$S(T) = S_0 \exp \left[\left(\mu - \frac{\sigma^2}{2} \right) T + \sigma W(T) \right] \quad (8)$$

If $\{X(t), t \geq 0\}$, $dX = \mu dt + \sigma dZ$ is a Wiener process;

$$\{S(t), t \geq 0\} S(t) = e^{x(t)} \quad (9)$$

Is stated as GBM.

The equation of $F(X) = e^{x(t)}$ is solved on the basis of Ito's formula as follows:

$$df = \frac{\partial f}{\partial t} + \frac{\partial f}{\partial X} dX + \frac{\sigma^2}{2} \frac{\partial^2 f}{\partial X^2} dX^2 \quad (10)$$

Accordingly, when the necessary solutions are made to show the drift parameter in the Brownian motion process and the variance parameter σ^2 , the GBM defined in continuous time appears as follows (London, 2005:789);

$$dS = (1 + \mu S + \frac{1}{2} \sigma^2 S) dt + \sigma S dZ \quad (11)$$

There are many criteria that can be used to measure the accuracy of predicted predictions. Mean Absolute Percentage Error (MAPE) is one of the commonly used error measures in measuring the consistency of the estimation results; calculations for this criterion are made in Microsoft Excel environment and the results are shown in the tables below. In the literature, MAPE statistic has a meaning as a percentage because of its estimation errors as a percentage compared to other methods, which makes it more accepted in practice. Accordingly, the method; et error

value, estimation value, σ_t actual value, N to indicate the number of observations, is defined as follows (Poon, 2005:23);

$$MAPE = \frac{1}{N} \sum_{t=1}^N \frac{|\varepsilon_t|}{\sigma_t} = \frac{1}{N} \sum_{t=1}^N \frac{|\hat{\sigma}_t - \sigma_t|}{\sigma_t} \quad (12)$$

Table 1. Accuracy Criteria Comparison of Prediction Error

MAPE	Prediction Accuracy Statement
< % 10	Very Good
% 10 - % 20	Good Prediction
% 20 - % 50	Acceptable
>% 50	False and incorrect

Source: Abidin and Jaffar (2014:109)

Abidin and Jaffar (2014) found that models with MAPE values below 10% were "very good", models with 10% to 20% were "good", models with 20% to 50% were "acceptable" and 50% the models on the "false and incorrect" classified.

2. Analysis of Data

GBM's formula is created in Excel worksheet and modeled for new prices;

$$S(t) = S_0 \exp \left[\left(\mu - \frac{\sigma^2}{2} \right) t + \sigma W(t) \right] \quad (13)$$

Below is a description of the parameters that make up the formula.

$S(t)$ = Value of stock at time t,

S_0 = Initial value of stock,

exp = Exponential function,

μ = Return rate of stock,

σ = Standard deviation of stock,

Δt = time period,

$W(t) = \varepsilon \cdot \sqrt{dt}$ = Wiener Process,

ε = random number from the standard normal distribution table with a standard deviation of 1 and a mean of 0.

In the simulation of daily share price changes, it is calculated as $\Delta t = 0,0397$ (1/252) and based on the study. 252 as the reason for a year consists of 252 business days.

The random value ε (epsilon) in the formula is generated separately for the indices. In the generation of these numbers, NORMTERS function, which is a random number generation function with normal distribution, is used in Excel. The simulation values for the application of the GBM simulation to the shares are given in Table 3 below.

The daily closing prices of 14 company shares in the metal industry, which is one of the sectors with the highest stock performance between 04.01.2010 and 30.11.2018, were used for the non-sample forecast for the period of one month by using the daily closing prices for the application. The return of daily data was calculated logarithmically. The calculation of logarithmic returns and their preference in this analysis is to avoid the negative effects of extreme values. The companies that have simulated shares are listed in Table 2.

Table 2. Companies are Used in the Study

Code	Company Name
BRSAN	Borusan Mannesmann Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş.
BURCE	Buçelik Bursa Çelik Döküm Sanayi A.Ş.
BURVA	Burçelik Vana Sanayi ve Ticaret A.Ş.
CELHA	Çelik Halat ve Tel Sanayi A.Ş.
CEMTS	Çemtaş Çelik Makine Sanayi ve Ticaret A.Ş.
DMSAS	Demisaş Döküm Emaye Mamülleri Sanayi A.Ş.
DOKTA	Döktaş Dökümcülük Ticaret ve Sanayi A.Ş.
ERBOS	Erbosan Erciyas Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş.
EREGL	Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş.
IZMDC	İzmir Demir Çelik Sanayi A.Ş.
KRDM	Kardemir Karabük Demir Çelik Sanayi ve Ticaret A.Ş.
SARKY	Sarkuysan Eletrolitik Bakır Sanayi ve Ticaret A.Ş.

In order to compare the predictive performances of this model, MAPE statistics were calculated over a 30-day period. These statistical prediction criteria are used to measure the difference between the predicted return and the realized return. These criteria should be as small as possible for the selection of the most successful prediction model. The MAPE statistics calculated for the GBM model are given below.

Table 3: Estimated Results and MAPE Values for Main Metal Industry Companies

BRSAN				BURCE			
Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value	Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value
3.12.2018	7,22	7,23	0,0011	3.12.2018	3,15	3,16	0,0027
4.12.2018	7,06	7,19	0,0182	4.12.2018	3,17	3,14	0,0098
5.12.2018	7,19	7,15	0,0055	5.12.2018	3,16	3,16	0,0005
6.12.2018	7,12	7,15	0,0049	6.12.2018	3,2	3,17	0,0095
7.12.2018	7,19	7,19	0,0004	7.12.2018	3,2	3,17	0,0083
10.12.2018	7,13	7,22	0,0126	10.12.2018	3,14	3,17	0,0081
11.12.2018	7,14	7,22	0,0107	11.12.2018	3,11	3,16	0,0169
12.12.2018	6,92	7,25	0,0482	12.12.2018	3,1	3,15	0,0172
13.12.2018	6,96	7,25	0,0413	13.12.2018	3,12	3,12	0,0008
14.12.2018	6,78	7,3	0,0762	14.12.2018	3,05	3,15	0,0321
17.12.2018	6,74	7,3	0,0831	17.12.2018	3,05	3,13	0,0257
18.12.2018	6,75	7,26	0,0762	18.12.2018	3,05	3,1	0,0153
19.12.2018	6,81	7,26	0,0654	19.12.2018	3,12	3,1	0,008
20.12.2018	6,95	7,2	0,0362	20.12.2018	3,31	3,08	0,0694
21.12.2018	7	7,21	0,0301	21.12.2018	3,22	3,06	0,0486
24.12.2018	7,09	7,17	0,0112	24.12.2018	3,18	3,07	0,034
25.12.2018	7,01	7,14	0,0182	25.12.2018	3,1	3,08	0,0068
26.12.2018	7,05	7,11	0,0081	26.12.2018	3,09	3,07	0,0068
27.12.2018	6,99	7,11	0,0168	27.12.2018	3,07	3,08	0,0028
28.12.2018	6,97	7,13	0,0222	28.12.2018	3,09	3,1	0,003
31.12.2018	7,01	7,13	0,017	31.12.2018	3,21	3,08	0,0394
MAPE (%)		2,87		MAPE (%)		1,74	
BURVA				CELHA			
Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value	Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value
3.12.2018	1,7	1,68	0,0146	3.12.2018	4,93	4,94	0,0016
4.12.2018	1,73	1,67	0,0325	4.12.2018	4,84	4,96	0,0253
5.12.2018	1,71	1,68	0,019	5.12.2018	4,84	4,96	0,0255
6.12.2018	1,67	1,67	0,0022	6.12.2018	4,81	4,95	0,0301
7.12.2018	1,67	1,68	0,0038	7.12.2018	4,77	4,95	0,0378
10.12.2018	1,65	1,67	0,0142	10.12.2018	4,77	4,96	0,0404
11.12.2018	1,66	1,67	0,0074	11.12.2018	4,78	4,91	0,0281
12.12.2018	1,6	1,67	0,0434	12.12.2018	4,62	4,86	0,0528

13.12.2018	1,61	1,67	0,0385	13.12.2018	4,7	4,88	0,0378
14.12.2018	1,55	1,66	0,0682	14.12.2018	4,7	4,89	0,041
17.12.2018	1,57	1,64	0,044	17.12.2018	4,72	4,89	0,0363
18.12.2018	1,58	1,64	0,0383	18.12.2018	4,78	4,86	0,0171
19.12.2018	1,57	1,64	0,0419	19.12.2018	4,8	4,85	0,0109
20.12.2018	1,62	1,63	0,0084	20.12.2018	4,76	4,85	0,0188
21.12.2018	1,59	1,63	0,0256	21.12.2018	4,73	4,87	0,0286
24.12.2018	1,57	1,64	0,0445	24.12.2018	4,73	4,84	0,023
25.12.2018	1,54	1,62	0,0547	25.12.2018	4,62	4,84	0,0467
26.12.2018	1,52	1,62	0,0638	26.12.2018	4,77	4,81	0,0094
27.12.2018	1,5	1,62	0,0786	27.12.2018	4,81	4,76	0,0095
28.12.2018	1,46	1,63	0,1152	28.12.2018	5,28	4,76	0,0983
31.12.2018	1,48	1,63	0,0984	31.12.2018	5,4	4,76	0,1188
MAPE (%)		4,08		MAPE (%)		3,51	

CEMETS				DMSAS			
Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value	Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value
3.12.2018	7,11	6,93	0,0246	3.12.2018	2,69	2,69	0,0004
4.12.2018	6,92	6,92	0,0007	4.12.2018	2,64	2,67	0,0109
5.12.2018	6,9	6,86	0,0064	5.12.2018	2,64	2,65	0,0051
6.12.2018	6,71	6,84	0,0188	6.12.2018	2,61	2,65	0,0169
7.12.2018	6,66	6,75	0,0134	7.12.2018	2,61	2,65	0,0144
10.12.2018	6,56	6,75	0,0283	10.12.2018	2,59	2,63	0,0167
11.12.2018	6,52	6,76	0,0365	11.12.2018	2,52	2,63	0,044
12.12.2018	6,3	6,71	0,0652	12.12.2018	2,36	2,6	0,1026
13.12.2018	6,41	6,7	0,0456	13.12.2018	2,41	2,61	0,0843
14.12.2018	6,26	6,72	0,0735	14.12.2018	2,32	2,6	0,1202
17.12.2018	6,22	6,7	0,0771	17.12.2018	2,28	2,59	0,135
18.12.2018	6,31	6,65	0,0531	18.12.2018	2,33	2,58	0,1069
19.12.2018	6,44	6,69	0,0394	19.12.2018	2,33	2,58	0,1082
20.12.2018	6,35	6,66	0,0481	20.12.2018	2,38	2,6	0,0915
21.12.2018	6,24	6,68	0,071	21.12.2018	2,43	2,61	0,0746
24.12.2018	6,12	6,69	0,0937	24.12.2018	2,43	2,6	0,0702
25.12.2018	6,02	6,7	0,1133	25.12.2018	2,38	2,58	0,0857
26.12.2018	5,9	6,68	0,1323	26.12.2018	2,32	2,59	0,116
27.12.2018	5,83	6,65	0,14	27.12.2018	2,32	2,6	0,1193
28.12.2018	5,8	6,68	0,1521	28.12.2018	2,29	2,57	0,1221
31.12.2018	6,08	6,68	0,0981	31.12.2018	2,3	2,57	0,1165
MAPE (%)		6,34		MAPE (%)		7,44	

DOKTA				ERBOS			
Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value	Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value
3.12.2018	8,8	8,36	0,05	3.12.2018	16,14	16,1	0,0025
4.12.2018	8,52	8,32	0,0231	4.12.2018	15,84	15,98	0,0088
5.12.2018	8,59	8,38	0,0248	5.12.2018	16,02	15,86	0,0102
6.12.2018	8,49	8,35	0,0165	6.12.2018	15,91	15,88	0,0018
7.12.2018	8,48	8,4	0,0091	7.12.2018	15,91	16	0,0053
10.12.2018	8,38	8,34	0,0046	10.12.2018	15,78	15,83	0,0032
11.12.2018	8,06	8,36	0,0368	11.12.2018	15,66	15,9	0,0154

12.12.2018	7,84	8,37	0,0676	12.12.2018	15,27	15,76	0,0321
13.12.2018	8,17	8,39	0,0267	13.12.2018	15,41	15,91	0,0328
14.12.2018	7,8	8,43	0,0814	14.12.2018	15,02	15,96	0,0628
17.12.2018	7,97	8,44	0,0594	17.12.2018	15,11	15,83	0,0474
18.12.2018	8,29	8,5	0,0248	18.12.2018	15,12	15,89	0,0506
19.12.2018	8,5	8,49	0,0011	19.12.2018	15,35	15,84	0,0318
20.12.2018	8,57	8,53	0,0051	20.12.2018	15,45	15,88	0,0275
21.12.2018	8,69	8,5	0,0214	21.12.2018	15,55	15,97	0,0269
24.12.2018	8,68	8,47	0,0248	24.12.2018	15,48	15,9	0,0272
25.12.2018	8,48	8,51	0,0038	25.12.2018	15,24	15,8	0,0365
26.12.2018	8,62	8,55	0,0077	26.12.2018	15,31	15,78	0,0307
27.12.2018	8,29	8,54	0,0305	27.12.2018	15,23	15,77	0,0351
28.12.2018	8,34	8,5	0,0188	28.12.2018	15,12	15,7	0,0384
31.12.2018	8,15	8,52	0,0456	31.12.2018	15,2	15,66	0,0304
MAPE (%)		2,78		MAPE (%)		2,65	

EREGL				IZMDC			
Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value	Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value
3.12.2018	6,87	6,38	0,0709	3.12.2018	1,8	1,79	0,0052
4.12.2018	6,67	6,41	0,0389	4.12.2018	1,78	1,78	0,0025
5.12.2018	6,96	6,39	0,0825	5.12.2018	1,78	1,79	0,0034
6.12.2018	6,59	6,38	0,0314	6.12.2018	1,76	1,77	0,0058
7.12.2018	6,62	6,39	0,034	7.12.2018	1,79	1,77	0,0136
10.12.2018	6,28	6,34	0,0091	10.12.2018	1,77	1,76	0,0047
11.12.2018	6,26	6,34	0,0126	11.12.2018	1,78	1,77	0,0068
12.12.2018	6,22	6,37	0,0245	12.12.2018	1,69	1,76	0,0424
13.12.2018	6,56	6,36	0,0308	13.12.2018	1,67	1,76	0,0523
14.12.2018	6,37	6,31	0,0102	14.12.2018	1,66	1,74	0,0484
17.12.2018	6,35	6,29	0,0094	17.12.2018	1,64	1,73	0,056
18.12.2018	6,32	6,29	0,004	18.12.2018	1,67	1,74	0,04
19.12.2018	6,46	6,28	0,0284	19.12.2018	1,69	1,73	0,023
20.12.2018	6,29	6,28	0,0009	20.12.2018	1,68	1,73	0,0325
21.12.2018	6,27	6,26	0,0014	21.12.2018	1,69	1,72	0,0205
24.12.2018	6,27	6,22	0,0078	24.12.2018	1,69	1,72	0,0199
25.12.2018	6,19	6,2	0,0014	25.12.2018	1,68	1,74	0,0367
26.12.2018	6,14	6,23	0,0144	26.12.2018	1,67	1,74	0,0406
27.12.2018	6,01	6,24	0,0377	27.12.2018	1,67	1,75	0,047
28.12.2018	6,01	6,21	0,0326	28.12.2018	1,65	1,75	0,0622
31.12.2018	6,1	6,2	0,0159	31.12.2018	1,66	1,74	0,0502
MAPE (%)		2,37		MAPE (%)		2,92	

KRDMA				KRDMB			
Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value	Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value
3.12.2018	2,06	2,04	0,0121	3.12.2018	2,05	1,99	0,0268
4.12.2018	1,99	2,04	0,0227	4.12.2018	1,98	1,99	0,0032
5.12.2018	1,99	2,02	0,0171	5.12.2018	2	1,99	0,0063
6.12.2018	1,98	2,02	0,0189	6.12.2018	1,98	2	0,0083
7.12.2018	2	2	0,0012	7.12.2018	1,99	1,99	0,0009
10.12.2018	1,93	1,99	0,0324	10.12.2018	1,94	1,98	0,0216

11.12.2018	1,91	1,98	0,0388	11.12.2018	1,92	1,99	0,034
12.12.2018	1,83	2	0,0911	12.12.2018	1,83	1,97	0,0765
13.12.2018	1,84	2	0,0845	13.12.2018	1,84	1,97	0,0728
14.12.2018	1,78	1,99	0,1155	14.12.2018	1,78	1,97	0,1042
17.12.2018	1,76	1,99	0,1292	17.12.2018	1,75	1,95	0,1148
18.12.2018	1,77	1,96	0,107	18.12.2018	1,77	1,94	0,0962
19.12.2018	1,84	1,96	0,0654	19.12.2018	1,85	1,93	0,0459
20.12.2018	1,83	1,96	0,0733	20.12.2018	1,84	1,94	0,0543
21.12.2018	1,85	1,97	0,0664	21.12.2018	1,85	1,93	0,0426
24.12.2018	1,85	1,96	0,0604	24.12.2018	1,84	1,93	0,0491
25.12.2018	1,83	1,97	0,0755	25.12.2018	1,83	1,93	0,0551
26.12.2018	1,82	1,98	0,0876	26.12.2018	1,82	1,92	0,0565
27.12.2018	1,81	1,97	0,0885	27.12.2018	1,81	1,93	0,066
28.12.2018	1,79	1,97	0,1003	28.12.2018	1,79	1,93	0,0796
31.12.2018	1,82	1,96	0,0776	31.12.2018	1,83	1,94	0,0581
MAPE (%)			6,5	MAPE (%)			5,11
KRDMD				SARKY			
Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value	Date	Real Value	GBM	Absolute Error / Real Value
3.12.2018	2,62	2,53	0,0337	3.12.2018	3,11	3,22	0,0346
4.12.2018	2,44	2,52	0,0341	4.12.2018	3,04	3,2	0,0512
5.12.2018	2,45	2,52	0,0269	5.12.2018	3,04	3,18	0,0476
6.12.2018	2,43	2,52	0,0374	6.12.2018	3	3,17	0,058
7.12.2018	2,42	2,5	0,0338	7.12.2018	2,99	3,18	0,0625
10.12.2018	2,28	2,49	0,0905	10.12.2018	2,98	3,17	0,0639
11.12.2018	2,3	2,5	0,0858	11.12.2018	3,12	3,19	0,0222
12.12.2018	2,19	2,49	0,1361	12.12.2018	3,13	3,18	0,0148
13.12.2018	2,26	2,49	0,1021	13.12.2018	3,14	3,16	0,0056
14.12.2018	2,15	2,49	0,1568	14.12.2018	3,19	3,16	0,0094
17.12.2018	2,13	2,47	0,1579	17.12.2018	3,14	3,14	0,0001
18.12.2018	2,19	2,45	0,1207	18.12.2018	3,15	3,16	0,0031
19.12.2018	2,3	2,46	0,0698	19.12.2018	3,19	3,15	0,0112
20.12.2018	2,29	2,46	0,0736	20.12.2018	3,2	3,17	0,0097
21.12.2018	2,3	2,46	0,0678	21.12.2018	3,17	3,19	0,005
24.12.2018	2,23	2,43	0,0896	24.12.2018	3,2	3,18	0,0067
25.12.2018	2,21	2,42	0,0954	25.12.2018	3,17	3,2	0,0083
26.12.2018	2,19	2,4	0,0942	26.12.2018	3,17	3,21	0,0116
27.12.2018	2,18	2,4	0,0994	27.12.2018	3,14	3,19	0,015
28.12.2018	2,14	2,4	0,1222	28.12.2018	3,12	3,18	0,0207
31.12.2018	2,18	2,4	0,102	31.12.2018	3,14	3,19	0,0155
MAPE (%)			8,71	MAPE (%)			2,27

When the estimates in the above table are examined, it is observed that the estimates presented with the actual data are close to the actual values. It's able to have knowledge about accuracy of predictions according to MAPE criteria. For 14 companies, the MAPE error value

of the GBM model is less than 10% and is reasonable for estimation according to Table 1.

According to all these results; It can be said that the predictions made by the GBM model are consistent and close to realistic. According to the values obtained as a result of the application; It is seen that GBM model has high prediction performance and makes less prediction errors.

3. Conclusion

The securities markets and stock exchanges are seen as an important part of the economy. Because stock markets play an important role in the development of a country's industry and trade and thus affect their economy to a great extent. At the same time, the size and efficiency of stock exchanges provide information to researchers and investors about the state of the economy of the countries. Therefore, it can be said that the main reason why the government, industry and even the central banks of the country closely follow the events in the stock market is this important function of the stock exchanges. They have an important place in stock markets, governments and companies as well as investors.

For the investors, while the stock market is a point of gain, sometimes there is a loss of gains. In order to avoid losing, reducing or increasing their gains, investors try to estimate the stock prices by various methods.

In this respect, the aim of our study; is to seek answers to the question of what will happen in a given period of stock pricing. In order to answer this question, GBM, which is the most widely used model to randomly model financial markets, has been used. The best estimate we can make of the future is that the stochastic process, which is only the latest data, is used to model the price movement of a risky asset.

In the financial market, investors compare financial assets with returns rather than prices. The most commonly used basic assumption about the

behavior of these returns is that they have normal distribution. The logarithmic return of the stock at any time t is considered to have a normal distribution. The fact that the stock price cannot be negative requires the use of GBM to model the price movement. Furthermore, a lognormally distributed continuous time stochastic process with independent changes can only be explained by GBM.

It is possible to model the price of financial assets for the next few years or even a few minutes with GBM. As a result; GBM is one of the most widely used methods for estimating the movement of financial markets in an uncertainty environment. The most important part in the GBM Modeling process is the Wiener Process which is the source of randomness. Here, the random generation of random numbers from the normal distribution table prevents external intervention in the model and the market is thus imitated.

In the application, the daily closing prices of 14 company shares in the main metal industry, which is one of the sectors with the highest stock performance between the dates of 04.01.2010 and 30.11.2018, were used for the non-sample forecast for the period of one month by using the daily closing prices.

The stock price estimations made by the GBM method were compared by comparing the non-sample forecasts made for the one-month period between 03.12.2018-31.12.2018 and the performance was evaluated. In order to compare the predictive performances of this model, MAPE statistics were calculated over a 30-day period. This statistical prediction criterion is used to measure the difference between the predicted return and actual return. This criterion should be as small as possible for the selection of the most successful prediction model.

As a result of the application; It is observed that the estimates presented together with the actual data are close to the actual values. It's able to have knowledge about the accuracy of predictions according to MAPE criteria. For 14 companies, the MAPM error value of the GBM model is less than 10% and is reasonable for estimation according to Table 1. According to all these results; It can be said that the predictions made by the CPD model are consistent and close to realistic.

As a result; GBM is one of the most widely used methods for estimating the movement of financial markets in uncertainty environment, which shows us how prices can move and which limits can be moved with a scientific approach in financial and commercial transactions in an uncertainty environment. It will also be useful to establish and interpret the model for short-term terms.

References

- Abidin, S. and Jaffar, M. (2014). "Forecasting Share Prices of Small Size Companies in Bursa Malaysia Using Geometric Brownian Motion", *Applied Mathematics & Information Sciences*, 8(1), 107-112.
- Demir, S. (2015). *Finansal Stokastik Süreçler*. İzmir: Kitapana Yayınevi
- London, J. (2005). *Modeling Derivatives in C++*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Lyu, Y. D. (2004). *Financial Engineering and Computation: Principles, Mathematics, Algorithms*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Önalın, Ö. (2007). "Finansal Zaman Serileri İçin Ortalamaya Dönme Sıçrama Difüzyon Modeli". *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(1), 201-224.
- Önalın, Ö. (2010). *Stokastik Süreçler*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Özkan, T. ve Güngör, B. (2017). "Geometrik Brownian Hareketi Modeli ile Endeks Dalgalanmalarını Değerlendirme: BIST-30, BIST-100 ve S&P 500 Endeksleri Üzerine Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 31(2), 377-395.
- Poon, H. (2005). *A Practical Guide for Forecasting Financial Market Volatility*, West Sussex: John Wiley and Sons.
- Topper, J. (2005). *Financial Engineering with Finite Elements*. West Sussex: John Wiley and Sons.

Gönderilme Tarihi (Received): 03/01/2020, Düzenlenme Tarihi (Revised):19/03/2020,

Kabul Tarihi (Accepted): 23/03/2020, Araştırma Makalesi (Research Article)

ŞİRKET YÖNETİM KURULLARINDAKİ KADIN ÜYELERİN FİRMA RİSKİNE ETKİSİ: BİST ÖRNEĞİ³

MEHMET GÖZEL⁴

Özet

Bu çalışmanın amacı; Borsa İstanbul'da payları işlem gören firmaların yönetim kurullarında görev yapan kadın üyelerin firma riskine olan etkisini incelemektir. Bu bağlamda; çalışma kapsamında, 2012-2016 dönemleri arasında Borsa İstanbul'da payları işlem gören finansal olmayan şirketler, sistematik risk ölçütü beta ve finansal kaldıraç oranı ile analiz edilmiştir. İncelenen şirketlere ait verileri test edebilmek amacıyla da, havuzlanmış regresyon ve sabit etkiler modelleri kullanılmıştır. Yapılan araştırma ve testler sonucunda, yönetim kurullarında bulunan kadın üyelerin firma riskine etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri, Firma Riski

THE EFFECT OF FEMALE MEMBERS ON FIRM BOARDS ON THE COMPANY RISK: A CASE OF BIST

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between the presence of female board members and firm risk with a sample of non-financial companies quoted on the Borsa Istanbul between the years 2012 and 2016. Firm beta and financial leverage ratios are employed as risk proxies, and pooled regression and fixed effects models are utilized to test the hypotheses. The results of the current study suggest that there is no statistically significant relationship between the presence of female board members and firm risk.

Key Words: Corporate Governance, Female Board Members, Firm Risk

³ Bu çalışma, Mehmet Gözel'in yüksek lisans tezinden türetilerek hazırlanmıştır.

⁴ Araştırma Görevlisi, Atatürk Üniversitesi Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi, e-mail: mehmet.gozel@atauni.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-0955-3344.

Giriş

Ulusal ve uluslararası alanda, işletmelerin idare edilmesi anlamında, yönetim sistemi olarak kurumsal yönetim kavramı giderek artan bir öneme sahiptir. Bazı ülkeler, bu yönetim anlayışına paralel bir şekilde bir takım yasal düzenlemeler yapmışlardır. Ülkemizde de başta Borsa İstanbul'da işlem gören şirketler olmak üzere son yıllarda kurumsal yönetim kavramına önem verilmiş ve bu anlamda hem akademik hem de şirket yönetmeliğine yönelik düzenleme ve çalışmaların sayısı artmıştır.

Kurumsal yönetim kavramı, tek bir tanımının olmaması ile birlikte bir işletmenin yönetimi, yönetim kurulu, paydaşları ve diğer hak sahipleri arasındaki ilişkileri içermektedir (OECD, 2004: 25-31). Dünya Bankası, kurumsal yönetim kavramını, bir işletmenin sosyal ve ekonomik sermayeyi çekmesine, etkin çalışmasına ve uzun dönemde hissedarlara ve diğer menfaat gruplarına ekonomik katkı sağlamasına imkân tanıyan yasa, yönetmelik, kurallar bütünü olarak tanımlamaktadır (World Bank, 1999: 49-50).

Etkin bir kurumsal yönetim beraberinde şirket için önemli olan bir takım sorumluluklar getirmektedir. Bu sorumlulukları üstlenmek ve şirketin değerini maksimize etmek yönetim kurulunun görevidir. Yönetim kurulunu, kurumsal yönetimin kalbi olarak gören Finkelstein ve Mooney (2003), bu duruma sebep olarak işletmenin geleceği ile kararların bu mercii tarafından alınmasına bağlamıştır. Tariq ve diğerleri (2014) de yönetim kurulunun, kurumsal yönetimin esasını oluşturduğu ve içsel mekanizma olarak kurumsal yönetime sağladığını belirtmiştir.

Yönetim kurulunun firma geleceği ve risk yönetimi ile ilgili alacağı kararlar kurul içerisinde farklı yetenekte ve daha optimal kararlar alacak yöneticilerin olmasına işaret etmektedir. Bu da son yıllarda, çoğunluk erkek yöneticilerden oluşan yönetim kurullarından ziyade kadın

yöneticilerin de içinde bulunduğu yönetim kurullarının sayısının artması ile göze çarpmaktadır. Kadınların yönetim kurullarında bulunmalarına yönelik literatür taraması yapıldığında, çalışmaların kısıtlı olduğu ve farklı sonuçların elde edildiği gözlemlenmektedir. Örneğin, Bernile vd. (2018) çalışmalarında; kadınların bulunduğu yönetim kurullarında daha düşük risk seviyesi gözlemlerken Adams ve Rangunathan (2015) ile Sila vd. (2016) çalışmalarında, kadınların bulunduğu yönetim kurullarında risk seviyesinin değişmediği sonucuna ulaşmışlardır. Matsa ve Miller (2013) ise, Norveç de yapılan çalışmada riskten kaçınmanın kadınların kurumsal karar alma yaklaşımının ayırt edici bir parçası olamayacağını tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak kadınların yönetim kurullarında bulunmalarının riskli kararların alınmasında etkilerinin olduğuna dair farklı görüşlerin olduğu çalışmalar vardır. Bazı çalışmalarda kadınların riskten kaçındığı, bazılarında ise riski tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Fakat bu konu ile ilgili ortak bir fikrin oluştuğunu söyleyemeyiz. Bu bağlamda, yapılan çalışmalara katkı sağlamak ve özellikle ülkemizde kadın yöneticilerin riske yönelik davranışlarının firmalara etkisini tespit etmek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, özellikle halka açık şirketlerin yönetim kurullarındaki cinsiyet farklılıkları göz önünde bulundurularak, kadın yöneticilerin risk üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

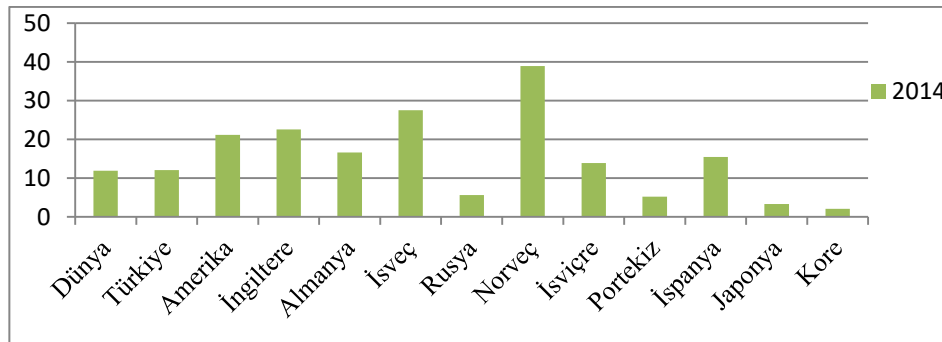
1. Yönetim Kurulunda Kadın

Kadın yöneticilerin yönetim kuruluna katılımı ile ilgili birçok ülkede zorunlu ve gönüllülük esaslı politikalar mevcuttur. Bu politikalar incelendiğinde ilk olarak Norveç'te 2003 yılında kadınların yönetim kurulundaki oranının en az %40 olması Ekonomi Bakanlığı tarafından zorunlu hale getirilmiştir. Aynı şekilde Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde 2016 yılından itibaren kadın yönetici oranının en az %40 oranda olması ile

ilgili yaptırımlar getirilmiştir. Belçika ve İtalya incelendiğinde 2015 yılından itibaren yönetim kurulu üyelerinin en az üçte birinin kadın yönetici olması ile ilgili yükümlülüklerin mevcut olduğu görülmektedir. Son olarak Finlandiya’da en az bir kadın üye, Birleşik Krallık’ta ise %25 kadın üye kotasyonunun olduğu görülmektedir. Gönüllülük esaslı politikalar incelendiğinde; İsveç’te yönetim kurulu üyeleri şirket insiyatifine bırakıldığı göze çarpmaktadır. Son olarak ülkemizde ise, 2012 yılında SPK’nın Resmi Gazete’de yayınlanan “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Benimsenmesine Yönelik Tebliği” nde yönetim kurullarında en az bir tane kadın yöneticinin olması hükmü vardır. Fakat bu zorunlu bir uygulama olmadığından ülkemizde yönetim kurullarında kadın yönetici sayısı istenilen düzeyde değildir (Özdündar, 2017: 40-44).

Yönetim kurulundaki kadın üyelerin oranları incelendiğinde bu oranın 2014 yılında Dünya’da %11,6 olduğu tespit edilmiştir ve birçok ülke ortalamasının %20’nin altında olduğu bulunmuştur (Şahin vd., 2017: 1149). Bu oranın % 20’den yüksek olduğu ülkeler ise sadece 4 ülkedir. Bunlar: Norveç, İngiltere, Finlandiya ve İsveç’tir. Türkiye’de ise bu oran %12 civarındadır (Yased, 2016: 14-16). Bu oranlar Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Bazı ülkelerin 2014 Yılındaki Yönetim Kurulundaki Kadın Üye Oranı



Kaynak: Egonzehnder resmi sitesinden alınan verilerden tarafimca oluşturulmuştur.

Kadın yöneticilerin ülkeler bazlı oranları incelendiğinde, genellikle gelişmiş ülkelerde bu oranların daha yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde ise genellikle kadın istihdamı ve yönetim kurulunda bulunan kadın yönetici oranlarının düşük düzeyde olduğu gözlemlenmektedir (<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>). Geçmiş yıllarla kıyaslama yapıldığında, bu oranlarda iyileşmeler olduğu ve toplumsal bilinç arttığı söylenebilir. Fakat kadınların istihdamı ve iş hayatındaki konumlarının halen yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

2. Risk Kavramı, Risk Yönetimi ve Firmalarda Temel Risk Türleri

Risk ve belirsizlik kavramları organizasyonlar için de önemli faktörlerdir. Özellikle sermaye şirketleri, yatırım kararlarında bu faktörleri kontrol altında tutarak firmanın olası tehdit ve fırsatlarını gözetmelidirler. Çeşitli yöntemler ile kontrol altına alınabilen risk faktörü, özellikle firmanın proje süreçlerinde maliyet ve zamanlama açısından önem arz etmektedir (Chapman ve Ward, 2003: 4-5). Bu bağlamda yöneticiler özellikle stratejik, finansal ve operasyonel kararlarda etkili bir risk yönetimi sergileyerek firmanın çıkarlarını gözetirler (Aven, 2008: 6-7).

Genel olarak, firmaların maruz kaldığı risk türleri incelendiğinde, literatürde; toplam riski çatısı altında sistematik ve sistematik olmayan risklerle mücadele ettiği görülmektedir. Bu risklerin bir kısmı firma tarafından azaltılan veya ortadan kaldırılabilen risklerdir. Sistematik olmayan riskler bu tabire uymaktadırlar. Bu riskler piyasa koşullarından bağımsız, işletmeye özgü ve dolayısıyla müdahale edilebilen risklerdir (Uğurlu vd., 2012: 153). Yönetim süreci, şirket faaliyetleri, sektörün durumu ve şirketlerin yönetmeliklerinden kaynaklanan sorunların sonucunda ortaya çıkan sistematik olmayan riskler, önlem alınmadığında firma açısından büyük tehdit olabilirler (Mlagharni ve Karimnia, 2014: 148).

Sistemik risk ise genellikle, piyasada ekonomik, sosyal ve politik faktörlerden kaynaklı oluşan risk türüdür. Sistemik risk, menkul kıymetler ve diğer tüm finansal varlıkları aynı anda fakat farklı oranlarda etkiler ve bu risk türüne doğrudan müdahale etmek zordur. Genelde portföy ve finansman yöneticileri bu risk türünü portföyde çeşitlilik yaparak azaltmaya çalışırlar. Fakat bu, riski ortadan kaldırmak için yeterli değildir (Tepeli, 2018: 5). Sistemik risk, piyasadaki yatırımcı, kurum ve diğer tüm piyasa katılımcılarını etkilemektedir. Sistemik risk sonucu oluşan başarısızlıklar, bir bireyin ya da firmanın başarısızlığından ziyade finansal sistem içerisindeki potansiyel istikrarsızlıktır. Dolayısıyla sistemik riskler toplumun çoğuna etkileyen risklerdir (Murphy, 2012:1).

3. Hipotez, Yöntem ve Bulgular

Çalışmanın bu kısmı, üç aşamadan oluşmaktadır. İlk olarak hipotezlerin oluşumu, daha sonra araştırmanın yöntemi ve son olarak araştırmadan elde edilen bulgular bu aşamada ele alınmıştır.

3.1. Hipotezler

Kurumsal yönetimin firmalarda uygulanmasında etkin bir role sahip olan yönetim kurullarının yapısı incelendiğinde, yönetim kurullarının karar verme mekanizmaları ve dinamiklerini çeşitli faktörlerin oluşturduğu gözlenmektedir. Bu faktörlerden birisi de yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet çeşitliliğidir. Lückerath-Rovers'e (2013) göre de cinsiyet çeşitliliği firmaların geleceğine yönelik alınan kararlarda önemli bir rolü üstlenmektedir.

Firmalar, piyasaların etkin ve kırılabilir olduğu günümüzde yatırımlar ile ilgili karar vermede risk alma ve risk yönetimini koordineli bir şekilde yürütmelidirler. Bu bağlamda cinsiyet çeşitliliğinin risk ile ilgili kararlarda farklı fikirlerin de göz önünde bulundurulmasına katkı

sağladığı düşünülmektedir. Kadın yöneticilerin risk algıları ve risk alma davranışlarının erkeklere oranla daha farklı olduğu düşüncesi, firmalarda kadın yöneticilerin artışına işaret etmektedir. Lenard ve diğerleri (2014) kadın yönetim kurulu üyelerinin olduğu kurullarda, özellikle finansal konularda kadın yöneticilerin risk almaya daha meyilli olduğunu ve bunun kadınların iletişim becerilerinin erkeklere oranla daha yüksek olmasından kaynaklı olduğunu çalışmalarında belirtmişlerdir. Sila ve diğerleri (2016) ise, kadın yöneticilerin belirsizliklere karşı daha temkinli olduklarını ve risk alma tercihlerinin genellikle kısa dönemli yatırım süreçlerinden oluştuğunu belirtmişlerdir.

Türkiye gibi kırılgan ekonomiler incelendiğinde ise, risk alma konusunda daha ittihatlı olunması gerektiğini söylemek yanlış olmaz. Bu da beraberinde kadın yöneticilerin de yönetim kurullarında risk almada farklı fikirlerin oluşmasına katkı sağlayabileceğine işaret edebilir. Tüm bunlardan yola çıkarak oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₀: Firmaların yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ile firma riski arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Günümüzde, firmaların yönetimi ile ilgili temel sorunlardan bir tanesi hissedarlar ile şirketin yönetimi arasındaki çıkar çatışmaları sonucu ortaya çıkan vekalet sorunudur. Vekalet sorunu, genellikle icracı üye olan CEO ile hissedarlar arasında oluşmaktadır. Yönetim kurullarında genellikle buna çözüm olarak her iki tarafın çıkarlarını gözeten bağımsız yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü, bağımsız yöneticiler, hem şirket yönetimi hem de hissedarlar ile ticari ilişkileri bulunmayan üyelerden oluşurlar. Dolayısıyla, bağımsız bir yönetici, şirket ile ilgili alınan kararların adil olmasını gözeterek görevini yürütür. Harris ve Raviv'in (2006) de dediği gibi, bir şirketin yönetim kurulunda bağımsız yöneticinin varlığı paydaşlar arasındaki çıkar çatışmasını engelleyerek şirketin ve hissedarların değerinin artmasına katkı sağlar. Hermalin ve

Weisbach (2003) ise, bağımsız yöneticilerin firmaların geleceğe yönelik yatırım kararlarında etkin bir role sahip olabileceğinden bahsetmişlerdir. Bağımsız üyelerin bu derece önemli yetkilere sahip olması, onların firmalara ne tür katkılar sağlayacağı veya karar alma esnasında hangi kriterlerin baz alındığı gibi soruları gündeme getirmektedir. Bu durumda bağımsız üyelerin tecrübesi, yaşı ve cinsiyeti gibi kriterlerin onların kararlarına etki edip etmediği merak edilmektedir. Çalışmamızın konusu gereği üyelerin cinsiyeti baz alınacaktır. Bu sorulara cevap bulabilmek için oluşturulan ana hipotez:

H₀₁: *Yönetim kurulundaki bağımsız kadın üyeler ile firma riski arasında anlamlı bir ilişki yoktur.*

Şirketin üst düzey karar organı olan yönetim kurulları, şirketle ilgili karar süreçlerinde komiteler gibi alt disiplinlere ihtiyaç duyarlar. Özellikle yatırımlarla ilgili alınan kararlarda, riskin erken saptanması komitesine önemli sorumluluklar düşmektedir. Bhuiyan vd. (2017) de dediği gibi, riskin erken saptanması komitesinin etkin bir şekilde çalışması, riskin yönetilmesi sürecine katkı sağlayarak firma değerinin de artmasında etkili olabilir. Aynı şekilde, Subramaniam vd. (2009) de çalışmalarında riskin erken saptanması komitesinin firmanın risk almasında önemli bir role sahip olduğundan bahsetmektedir. Kadınların finansal kararlarda erkeklerden farklı davrandığı düşüncesi ile komitelerde kadınların bulunmasının riske etkileri merak edilmektedir. Bu kapsamda oluşturulan alt hipotez şu şekildedir:

H₀₂: *Firmaların riskin erken saptanması komitesinde kadın yönetim kurulu üyesinin bulunması ile firma riski arasında anlamlı bir ilişki yoktur.*

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Yönetim kurullarındaki kadın üyelerin bulunmasının firma riskine etkisinin incelendiği bu çalışmada, 2012-2016 yılları arasında Borsa İstanbul'da işlem gören şirketler üzerinden gözlem yapılmıştır. Her yıl farklı sayıda şirketin olduğu borsada ortalama yıl başına 225 toplamda ise 1127 şirket verisi ile incelemeler yapılmıştır. Çalışmada; şirketler, yöneticiler ve firmaların mali tabloları gibi belli bir zaman içerisinde tekrarlanan değişkenler bulunduğu için panel veri analizi tercih edilmiştir. Çünkü panel veri aynı birimlerin (N sayıda kesit verinin) belli bir dönem içerisinde (t adet yıl, gün, vs.) tekrarlandığı gözlemlerde daha gerçekçi tahminlerin elde edilmesine imkan vermektedir (Verbeek, 2004: 342). Aynı zamanda çalışmada, her şirketin veya yöneticinin verilerine ulaşmak mümkün olmadığı için kayıp verilerden kaynaklı oluşabilecek problemlerin azaltılmasında panel veri analizine ihtiyaç duyulmaktadır (Hsiao, 2003: 5).

Çalışmada kullanılan veri setine uygun olarak, panel veri analizi bünyesinde bulunan “Havuzlanmış Regresyon Modeli ve Sabit Etkiler Modeli” tercih edilmiştir. Havuzlanmış regresyon modeli, değişkenler arasındaki zaman kavramını göz ardı ederek işletmeler üzerinden analiz yapılmasına imkan sağlayan bütünleşik bir regresyon modelidir. Başka bir deyişle, bu modelde, işletmelerin farklı yıllarda faaliyet göstermesine bakılmaksızın veriler havuzlanarak test edilir. Aynı zamanda, bu modelde kullanılan sabit terim, yıllara ve şirketlere göre değişim göstermemekte ve ortak kabul edilmektedir (Güzeldere, 2015: 90).

Çalışmada kullanılan bir diğer model ise sabit etkiler modelidir. Bu model, havuzlanmış regresyon modelinden farklı olarak, işletmeler arasında sabit terimin farklılık gösterdiği durumlarda kullanılır (Pazarlıoğlu ve Gürler, 2007: 37-38). Fakat sabit etkiler modeli de havuzlanmış regresyon modelinde olduğu gibi yıllar arasında farklılık

gösterilmeksizin kullanılan bir model türüdür (Erişmiş, 2013: 109). Son olarak Arıoğlu, (2018a) çalışmasında, şirketlere özgü gözlenemeyen özelliklerden kaynaklı bazı değişkenlerin sonucunun değişebileceği üzerine sabit katsayının her firma için ayrı hesaplanması gerektiğini savunmuştur. Bu yüzden, her iki modelin de bu çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir. İki model arasındaki fark kısaca şu şekilde formüle edilebilir:

$$Y_{i,t}=a+\beta X_{i,t}+\varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$Y_{i,t}=a_i+\beta X_{i,t}+\varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

Yukarıdaki formüllerde “ β ” değişkenler arasındaki ilişkiyi temsil eden katsayıyı, “ Y_{it} ” bağımlı değişkeni, “ X_{it} ” bağımsız değişkeni, “ $\varepsilon_{i,t}$ ” hata terimini, “ a ” sabit terimi, “ i ” her bir gözlemi ve son olarak “ t ” gözlemlerin yapıldığı zamanı temsil etmektedir. Görüldüğü gibi, her iki model arasındaki temel fark, sabit terimin gözlem sayısına göre değişme durumudur. Havuzlanmış regresyon modelini temsilen oluşturulan birinci formülasyonda “ a ” sabit terimi tüm gözlemler için ortak iken, sabit etkiler modelini temsil niteliğinde oluşturulan ikinci formülasyonda ise “ a_i ” sabit terimin her bir gözlem için farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

3.2.1. Örneklem Seçim Kriterleri

Kadın yönetim kurulu üyelerin firma riskine etkisini incelemek üzere yazılan bu çalışmada, 2012-2016 yılları arasında mali sektörde faaliyet göstermeyen BİST şirketleri incelenmiştir. Çalışmada başlangıç yılı olarak 2012 yılı seçilmiştir. 30/12/2011 tarih ve 28158 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Seri: IV No: 56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesi ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ’in yayınlanması ile firmaların kurumsal yönetim verilerini paylaşması zorunlu hale gelmiş ve bu tarihten önceki verilere resmi yollardan

ulaşmanın güçlüğünden dolayı çalışmada, 2012 yılının başlangıç yılı olarak seçilmiştir.

Çalışmada, 2012-2016 yılları arasında toplamda 1127 şirket incelenmiştir. Örneklem seçiminde ise bazı kriterler baz alınmıştır. Örneğin; bankalar, sigorta şirketleri, ve leasing gibi mali sektörde faaliyet gösteren şirketler örnekleme dahil edilmemiştir. Buna sebep olarak Arnoğlu'nun da çalışmasında belirttiği (2018b) gibi, mali yapılı şirketlerin finansal tablolarının ve yönetmeliklerinin farklı düzenlemelere tabi tutulması gösterilmektedir. Aynı zamanda, Fama ve French, (1992) mali sektörde faaliyet gösteren şirketlerin finansal kaldıraç oranlarının diğer sektördeki firmalara oranla daha yüksek olmasının analiz sürecinde sağlıklı sonuçların alınmasına engel olabileceğini çalışmalarında belirtmişlerdir.

3.2.2. Araştırma Verileri

Çalışmada kullanılan şirketlerin kurumsal bilgileri ve şirket yöneticilerine dair veriler elle toplanmıştır. Şirketlerin yıllık finansal raporlarına ilişkin veriler ise Kamu Aydınlatma Platformu'ndan alınmıştır. Şirketlerin menkul kıymetlerine ilişkin veriler ise KAP'ın resmi finansal veri sağlayıcısı olan Finnet Şirketi'nden temin edilmiştir.

Tüm bu verilerden bir havuz oluşturularak, Stata istatistiksel veri paketi aracılığıyla panel veri yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın yöntemi kısmında da bahsedildiği gibi, toplanan veriler, havuzlanmış regresyon ve sabit etkiler modelleri yardımıyla araştırmanın sorularına cevap bulmak üzere işlenmiştir.

3.2.3. Değişkenler

Kadın yönetim kurulu üyelerinin firma riski üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan bu çalışmada kullanılan değişkenler üç grupta incelenmiştir. Bunlar: Risk ölçümüne yönelik kullanılan bağımlı değişkenler olarak beta ve kaldıraç oranı, yönetim kurulu üyelerinin

demografik özelliklerini temsilen kurulan bağımsız değişkenler ve son olarak daha önce yapılan çalışmalarda da bulunan ve firmalara ilişkin çeşitli oran ve değerleri temsil etmek üzere modele koyulan kontrol değişkenlerdir.

3.2.3.1. Bağımlı Değişkenler

Araştırmada firma riskini ölçmek amacıyla kullanılan bağımlı değişkenler, firmaların genellikle sistematik risk unsurunu temsil eden beta ve firmaların fon bulmada kriter olarak belirlediği finansal kaldıraç oranıdır. Beta katsayısı, bir şirketin işlem gördüğü pazar endeksine karşı duyarlılığını temsil eden sistematik risk belirleyicisidir (Skaife vd., 2004: 15-16). Daha geniş bir tanımla, çalışmada kullanılan BİST şirketlerinin son bir yıllık geçmiş günlük hisse getirileri ile BİST 100 pazar endeksinin son bir yıldaki geçmiş günlük getirileri arasındaki ilişkidir (Arioğlu, 2018a: 17). Beta katsayısı, Rosenberg'in (1985) çalışmasında da belirttiği gibi şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$\beta_i = \text{COV}(x_i, x_m) / \sigma^2_m$$

β_i = i hisse senedinin sistematik risk katsayısı

$\text{COV}(x_i, x_m)$ = i hisse senedi ile pazarın (Bist 100) kovaryansı

σ^2_m = pazarın (Bist 100) varyansı

x_i = i hisse senedinin getiri oranı

x_m = pazarın (Bist 100) getiri oranı

σ_m = Pazarın (Bist 100) getirisinin standart sapması

Bir diğer risk ölçme kriteri olan finansal kaldıraç oranı ise, Arioğlu'nun (2018a) çalışmasında belirttiği gibi, bir şirketin finansal fon sağlamada katlandığı riski temsil eder. Faccio ve diğerleri, (2016) kaldıraç oranının firmanın toplam borçlarının toplam varlıklara bölünmesi ile elde

edildiğini çalışmalarında belirtmişlerdir. Kaldıraç oranı şu şekilde formüle edilebilir:

Kaldıraç Oranı: (Toplam Borç/Toplam Varlıklar)

3.2.3.2. Bağımsız Değişkenler

Araştırmanın sorularını cevaplamaya yönelik oluşturulan bağımsız değişkenler şu şekildedir: *Kadın yönetici oranı*, bir şirketin yönetim kurulundaki kadın üye veya üyelerin tüm üyelere oranı şeklinde hesaplanmıştır. *Bağımsız kadın yönetici kukla değişkeni*, bir şirketin bağımsız üyelerinin kadın üye veya üyelere olduğu durumda “1” aksi durumunda “0” değerini alması şeklinde oluşturulmuştur. Son olarak, *Riskin erken saptanması komitesinde kadın yönetici kukla değişkeni* ise, bir şirketin riskin erken saptanması komitesinde kadın üye veya üyelerin varlığı durumunda”1” aksi durumda”0” değerini alan bağımsız kukla değişkendir.

3.2.3.3. Kontrol Değişkenleri

Kontrol değişkenleri, daha önce yapılan çalışmalardan da baz alınarak analizde kullanılan diğer değişkenlerin kontrolünün sağlanması üzerine kullanılan değişkenlerdir. Firma riski ile olan ilişkisi Coles ve diğerlerinin 2006; Sila ve diğerlerinin ise 2016 yılında yaptıkları çalışmalarda kullandıkları *yönetim kurulu üye sayısı*, ilk kontrol değişkendir. Bir diğer kontrol değişken olan *Lnfirma yaşı* ise, Arıoğlu'nun (2018a) çalışmasında kullandığı ve firmaların kuruluş yılı ile gözlemde incelediğimiz faaliyet yılına kadar olan sürecin doğal logaritmasıdır. Son olarak firmaların toplam varlıklarının logaritması olarak ele alınan *Ln Varlıklar* ise firma riski ve performansına yönelik yapılan çalışmaların birçoğunda kullanılan kontrol değişkendir.

3.2.4. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın bu bölümünde; iki bağımlı değişken, dört bağımsız değişken ve üç kontrol değişken havuzlanmış regresyon ve sabit etkiler modeli kapsamında formüle edilmiştir.

Havuzlanmış Regresyon Modeli

$$BETA_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1(KYO)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$BETA_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1(BKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (4)$$

$$BETA_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1(RESKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (5)$$

$$KALD_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1(KYO)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (6)$$

$$KALD_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1(BKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(FY)_{i,t} + \beta_4(LNFY)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (7)$$

$$KALD_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1(RESKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(FY)_{i,t} + \beta_4(LNFY)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (8)$$

Sabit Etkiler Modeli

$$BETA_{i,t} = \alpha_i + \beta_1(KYO)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (9)$$

$$BETA_{i,t} = \alpha_i + \beta_1(BKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (10)$$

$$BETA_{i,t} = \alpha_i + \beta_1(RESKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (11)$$

$$KALD_{i,t} = \alpha_i + \beta_1(KYO)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (12)$$

$$KALD_{i,t} = \alpha_i + \beta_1(BKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (13)$$

$$KALD_{i,t} = \alpha_i + \beta_1(RESKY)_{i,t} + \beta_2(YKÜS)_{i,t} + \beta_3(LNFY)_{i,t} + \beta_4(LNVAR)_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (14)$$

$BETA_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki sistematik riski

$KALD_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki finansal kaldıraç oranı

$KYO_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki yönetim kurulu kadın üye oranı

$YKÜS_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki yönetim kurulu üye sayısı

$LNFY_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki yaşının doğal logaritması

$LNVAR_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki toplam varlıklarının doğal logaritması

$BKY_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki yönetim kurulunda bağımsız kadın üyenin bulunup bulunmama durumu

$RESKY_{i,t}$ = 'i' şirketinin 't' yılındaki riskin erken saptanması komitesinde kadın üyenin bulunup bulunmama durumu

α_0 = ortak sabit sayı (havuzlanmış regresyon modeline özgü)

α_i = "i" şirketine ait sabit sayı (sabit etkiler modeline özgü)

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_5$ = Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi temsil eden katsayı

i = "t" yılı içerisinde yapılan her bir gözlem (1 den n' e kadar)

t = Analize tabi tutulan her bir yıl (2012-2016)

$\epsilon_{i,t}$ = Hata payını temsil etmektedir.

Araştırmanın modelleri panel veri analizinde sınanmak üzere kurulmuştur. Bu aşamada, panel veri analizinin yapılabilmesi için değişkenler arasındaki ilişkinin seviyesini ölçen Pearson Korelasyon Matrisi uygulanmıştır. Korelasyon testi, değişkenler arasında yüksek ilişkinin olduğu durumlarda karşılaşılan "çoklu doğrusal bağlantı" sorununu tespit etmek amacı ile özellikle zaman seri analizlerinin yapıldığı çalışmalarda kullanılmaktadır (Hassan, 2019: 71).

3.3. Bulgular

Kadın yönetim kurulu üyelerinin firma riskine etkisinin incelendiği bu çalışmada, araştırmanın yöntem ve modelleri çerçevesinde izlenen yol sonucu araştırmaya dair elde edilen bulgular bu başlık altında incelenmiştir. İlk olarak, araştırmada kullanılan verilere dair özet ve tanımlayıcı istatistiki değerler Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir. Daha sonra, bu verilerin test edilmeye uygunluğunu ölçmek için Pearson Korelasyon Testi'nin sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Son olarak; kadın üyelerin firma riskine etkisini göstermeye yönelik oluşturulan veri havuzu, panel veri analizi kapsamında, sabit etkiler ve havuzlanmış regresyon analizleri Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de uygulanarak yorumlanmıştır. İlgili tablolar ve onlara ilişkin yorumlar çalışmanın bundan sonraki kısmında alt başlıklar altında sunulmuştur.

3.3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin özet istatistiksel değerler Tablo 1 ve Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde, kadın oranının yıllara göre değiştiği gözlemlenmektedir. Aynı şekilde, firma başına ortalama kadın üyenin de her yıl artış gösterdiği de göze çarpmaktadır. Son olarak, firma başına ortalama 1 kadın üye bile düşmezken, 1127 gözlemden 461 tanesinde kadın üyenin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1: Kadın Yönetim Kurulu Üyelerine İlişkin Özet İstatistikler

Gözlem Yılı	Firma Sayısı	Kadın Üye Oranı (%)	Firma Başına Ortalama Kadın Üye Sayısı	Kadın Üye Bulunmayan Firma Sayısı
2012	213	0,122	0,822	89
2013	220	0,129	0,860	87
2014	237	0,126	0,857	100
2015	232	0,130	0,897	95
2016	225	0,135	0,933	90

Tablo 2’de ise, firmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin gözlem sayıları, aritmetik ortalamaları, standart sapmaları, minimum ve maksimum değerleri verilmiştir. Bu tabloda, gözlem sayılarının farklılığı göze çarpmaktadır. Bu farklılığın oluşma sebepleri arasından en önemlisi BİST’ te işlem gören firmalara ait her bilginin mevcut olmamasıdır.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Özet İstatistikler

Değişkenler	Gözlem Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
BETA	1041	0,662	0,247	-0,943	1,771
KALD	1045	0,494	0,243	0,007	1,707
LnVAR	1045	*19,738	*1,641	*15,856	*24,899
LnFY	1127	*3,456	*0,601	*0,000	*4,654
YKÜS	1127	7,155	1,977	5	15
KYO	1127	0,128	0,139	0	0,600
BKY	1127	0,186	0,389	0	1
RESKY	1127	0,207	0,405	0	1

* doğal logaritmayı ifade etmektedir.

Not: Tabloda bağımlı değişken olarak kullanılan BETA; bir şirketin ilgili faaliyet yılı içerisinde pazara karşı duyarlılığı olan sistematik riski, bir diğer bağımlı değişken olan KALD ise, bir şirketin finansal kaynak bulmada katlandığı borçlanma riskini temsil etmektedir. Bağımsız değişkenlerden olan KYO; bir şirketin yönetim kurulundaki kadın üye oranını, RESKY; riskin erken saptanması komitesinde kadın üye veya üyelerin bulunması durumunda “1” değerini alan kukla değişkeni, BKY ise, bir şirketin yönetim kurulunda bağımsız kadın üye veya üyelerin bulunması durumunda “1” değerini alan kukla değişkeni ifade etmektedir. Çalışmanın kontrol değişkenlerinden LnVAR; firmanın toplam varlıklarının doğal logaritmasını, LnFY; firma yaşının doğal logaritmasını, son olarak YKÜS ise, bir şirketin yönetim kurulu üye sayısını temsil etmektedir.

3.3.2. Pearson Korelasyon Matrisi Sonuçları

Çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiden dolayı oluşabilecek çoklu doğrusal bağlantı sorununu tespit edebilmek amacı ile Tablo 3’te Pearson Korelasyon Matrisi oluşturulmuştur. Yapılan inceleme sonucunda, en yüksek değer olarak; firmanın riskin erken saptanması komitesindeki kadın üyelerin varlığını temsilen kullanılan “RESKY” değişkeni ile firmanın bağımsız kadın üyelerini temsil eden “BKY” değişkeni

arasındaki 0,551 oranı olduğu saptanmıştır. Gujarati'nin de (2003) dediği gibi, iki değişken arasındaki ilişki düzeyi %80'i geçmediği müddetçe, bu değişkenlerin kullanılmalarında istatistiki açıdan sorun bulunmamaktadır. Sonuç olarak, çalışmada kullanılan değişkenlerin panel veri analizine uygun olduğu kararına varılmıştır.

Tablo 3: Pearson Korelasyon Matrisi

	BETA	KALD	KYO	YKÜS	FY	LNVAR	BKY	RESKY
BETA	1							
KALD	0,104	1						
KYO	0,027	-0,091	1					
YKÜS	0,100	0,041	-0,135	1				
LnFY	0,098	-0,007	-0,078	0,159	1			
LnVAR	0,313	0,225	-0,130	0,491	0,274	1		
BKY	0,027	-0,021	0,491	-0,121	0,011	-0,099	1	
RESKY	0,053	-0,052	0,520	-0,172	-0,054	-0,083	*0,551	1

* En yüksek ilişkili değişkenleri ifade etmektedir.

Not: Tabloda bağımlı değişken olarak kullanılan BETA; bir şirketin ilgili faaliyet yılı içerisinde pazara karşı duyarlılığı olan sistematik riski, bir diğer bağımlı değişken olan KALD ise, bir şirketin finansal kaynak bulmada katlandığı borçlanma riskini temsil etmektedir. Bağımsız değişkenlerden olan KYO; bir şirketin yönetim kurulundaki kadın üye oranını, RESKY; riskin erken saptanması komitesinde kadın üye veya üyelerin bulunması durumunda "1" değerini alan kukla değişkeni, BKY ise, bir şirketin yönetim kurulunda bağımsız kadın üye veya üyelerin bulunması durumunda "1" değerini alan kukla değişkeni ifade etmektedir. Çalışmanın kontrol değişkenlerinden LnVAR; firmanın toplam varlıklarının doğal logaritmasını, LnFY; firma yaşının doğal logaritmasını, son olarak YKÜS ise, bir şirketin yönetim kurulu üye sayısını temsil etmektedir.

3.3.3. Panel Veri Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında, araştırma sorularına cevap bulabilmek ve araştırma ile ilgili tespitlerin yapılabilmesi adına panel veri analizi kapsamında, havuzlanmış regresyon ve sabit etkiler modelleri incelenmiştir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular, ilk olarak havuzlanmış regresyon modeli ve daha sonra sabit etkiler modeli yardımıyla, ilgili tablolarla birlikte açıklanmıştır.

Kadın yönetim kurulu üyelerinin firmanın risk ölçütleri olarak belirlediğimiz sistematik risk ve finansal kaldıraç oranı ile olan ilişkileri Tablo 4’te gösterilmiştir. Öncelikle, bahsi geçen tablo incelendiğinde, modellerin anlamlılığını ifade eden F değerleri ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama gücünü ifade eden R^2 literatürde yapılan çalışmalara benzer değerler bulunmuştur. Tablo 4’te, havuzlanmış regresyon modeline ilişkin sütunlar ele alındığında, kadın yönetici oranı ile sistematik risk ölçütü olan beta arasında %5 önem düzeyinde anlamlı pozitif ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Kadın yönetici oranı ile finansal kaldıraç arasındaki ilişki ele alındığında ise, değişkenler arasında %5 önem düzeyinde anlamlı negatif ilişki olduğu görülmektedir. Fakat literatürde kadın yöneticilerin firmanın performans ve risk ölçütlerine olan etkilerine yönelik çalışmalar incelendiğinde, her firmanın kendine özgü gözlenemeyen faktörleri bulunabileceğinden ve havuzlanmış regresyon modelinin bu faktörleri açıklamada yetersiz kalacağı düşüncesi ile sabit etkiler modeli tahmincisinin sonuçlarının baz alındığı görülmektedir (Bkz. Arioğlu, 2018b; Sila ve diğerleri, 2016; Adams ve Ferreira, 2008; Smith ve diğerleri, 2006). Dolayısıyla Tablo 4’te sabit etkiler modeli kapsamında beta ve kaldıraç değişkenlerine ait 0,801 ve 0,190 (p) olasılık değerleri üzerinden anlamsız bir ilişkinin olduğunu kabul etmemiz gerekir. Sabit etkiler modelinin parametrelerinin yukarıda bahsettiğimiz sebeplerden dolayı tutarlı olduğu kabul edildiği için kadın yöneticilerin firmanın riskine etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Kadın üyelerin sistematik risk ve toplam riske olan etkileri ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, Tablo 4’te bulunan sonuçlara paralel olarak, Sila ve diğerleri (2016) ile Adams ve Rangunathan (2015) çalışmalarında, kadın üyelerin firma riskine etkisinin olmadığını ve kadınların risk alma isteklerinin erkek üyelerden farklı olmadığını belirtmişlerdir. Farrel ve Hersch (2005) ile Lenard ve diğerleri (2014) ise, çalışmalarında, kadın

üyelerin firmada görevlendirilmesi durumunda firmanın sistematik riske karşı duyarlılığının azaldığı düşüncesi ile çalışmamıza zıt sonuçlar elde etmişlerdir. Faccio ve diğerleri (2016) de yönetim kurulu üyesi olan kadın CEO'ların olduğu şirketlerde finansal risk ölçütü olan kaldıraç oranlarının daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Sonuç olarak, yönetim kurulunda bulunan kadın üyelerin firmanın sistematik riskine ve finansal kaldıraç oranına etkisi olmadığı gözlemlenmiş ve “ H_0 : Firmaların yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ile firma riski arasında anlamlı bir ilişki yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4: Kadın Üyelerin Riske Etkisi

Bağımlı Değişkenler	Havuzlanmış Regresyon Modeli		Sabit Etkiler Modeli	
	Beta	Kaldıraç	Beta	Kaldıraç
Bağımsız Değişkenler				
KYO	**0,107(1,98) [0,048]	** -0,127(-2,33) [0,020]	0,032(0,25) [0,801]	-0,078(-1,31) [0,190]
YKÜS	**0,009(-2,12) [0,035]	***-0,011(-2,7) [0,008]	-0,015(-1,05) [0,293]	0,002(0,29) [0,772]
LnVAR	***0,052(10,08) [0,000]	***0,041(7,92) [0,000]	***0,108(3,72) [0,000]	***0,105(7,81) [0,000]
LnFY	0,011(0,83) [0,409]	***-0,033(-2,5) [0,000]	***0,746(7,03) [0,000]	0,011(0,25) [0,803]
C	***-0,359(-3,78) [0,000]	-0,104 (-1,10) [0,271]	***-3,95(-8,16) [0,000]	***-1,637(-7,3) [0,000]
N	1127	1127	1127	1127
R²	0,105	0,063	0,14	0,102
F	30,14	18,38	33,19	23,12

* İlgili katsayının %10; ** ilgili katsayının %5; *** ilgili katsayının %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Parantez içerisindeki rakamlar, ilgili katsayının t-istatistik değerini belirtmektedir.

Köşeli parantez içerisindeki rakamlar ise, ilgili katsayının olasılık (p) değerini temsilen kullanılmıştır.

Tabloda bağımlı değişken olarak kullanılan BETA; bir şirketin ilgili faaliyet yılı içerisinde pazara karşı duyarlılığı olan sistematik riski, bir diğer bağımlı değişken olan KALD ise, bir şirketin finansal kaynak

bulmada katlandığı borçlanma riskini temsil etmektedir. Bağımsız değişkenlerden olan KYO; bir şirketin yönetim kurulundaki kadın üye oranını ifade etmektedir. Çalışmanın kontrol değişkenlerinden LnVAR; firmanın toplam varlıklarının doğal logaritmasını, LnFY; firma yaşının doğal logaritmasını, YKÜS ise, bir şirketin yönetim kurulu üye sayısını temsil etmektedir. Tablodaki diğer terimlerden “C” oluşturulan modellere ait sabit terimi, “N” ise, çalışmada incelenen gözlem sayısını belirtmektedir.

Tablo 5 incelenecek olursa, bağımsız kadın üyelerin firmalardaki riske etkisini test etmek üzere oluşturulan değişkenler arasında her iki modelde de farklı oran ve ilişkilerin ortaya çıktığı göze çarpmaktadır. Çalışmanın önceki kısımlarında da bahsedildiği gibi, firmalar ile ilgili gözlenemeyen bazı faktörlerin etkisi bulunabileceğinden sabit etkiler modelindeki parametreler geçerli sayılmıştır. Dolayısıyla bağımsız kadın üyeleri temsil eden “BKY” bağımsız değişkeni ile risk unsurlarını temsilen kullanılan beta ve finansal kaldıraç oranı arasındaki ilişkinin 0,257 ve 0,48 p değerlerinden dolayı anlamsız çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. Sonuç olarak, Tablo 5’ten elde edilen bulgular neticesinde, “**H₀₁**: Yönetim kurulundaki bağımsız kadın üyeler ile firma riski arasında anlamlı bir ilişki yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5: Bağımsız Kadın Üyelerin Riske Etkisi

Bağımlı Değişkenler	Havuzlanmış Regresyon Modeli		Sabit Etkiler Modeli	
	Beta	Kaldıraç	Beta	Kaldıraç
Bağımsız Değişkenler				
BKY	*0,033(1,73) [0,084]	-0,003(-0,15) [0,881]	0,044(1,13) [0,257]	-0,013(-0,71) [0,48]
YKÜS	**0,009(-2,13) [0,034]	** -0,011(-2,45) [0,015]	-0,016(-1,10) [0,272]	0,002(0,29) [0,772]
LnVAR	***0,052(10,04) [0,000]	***0,041(8,05) [0,000]	***0,106(3,67) [0,000]	***0,105(7,75) [0,000]
LnFY	0,009(0,71) [0,476]	** -0,033(-2,48) [0,013]	***0,745(7,03) [0,000]	0,015(0,32) [0,749]
C	***-0,341(-3,41) [0,000]	-0,143(-1,52) [0,129]	***-3,95(-8,09) [0,000]	***-1,634(-7,3) [0,000]
N	1127	1127	1127	1127
R²	0,104	0,062	0,142	0,10
F	29,89	16,94	33,55	2278

* İlgili katsayının %10; ** ilgili katsayının %5; *** ilgili katsayının %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Parantez içerisindeki rakamlar, ilgili katsayının t-istatistik değerini belirtmektedir.

Köşeli parantez içerisindeki rakamlar ise, ilgili katsayının olasılık (p) değerini temsil kullanılmıştır.

Tabloda bağımlı değişken olarak kullanılan BETA; bir şirketin ilgili faaliyet yılı içerisinde pazara karşı duyarlılığı olan sistematik riski, bir diğer bağımlı değişken olan KALD ise, bir şirketin finansal kaynak bulmada katlandığı borçlanma riskini temsil etmektedir. Bağımsız değişkenlerden olan BKY, bir şirketin yönetim kurulunda bağımsız kadın üye veya üyelerin bulunması durumunda “1” değerini alan kukla değişkeni ifade etmektedir. Çalışmanın kontrol değişkenlerinden LnVAR; firmanın toplam varlıklarının doğal logaritmasını, LnFY; firma yaşının doğal logaritmasını, son olarak YKÜS ise, bir şirketin yönetim kurulu üye sayısını temsil etmektedir.

Son olarak Tablo 6 incelendiğinde, riskin erken saptanmasında bulunan kadın üyelerin temsilen kullanılan “RESKY” bağımsız değişkeni ile firmanın risk unsurları olarak kullanılan beta ve kaldıraç oranları arasında sırasıyla 0,569 ve 0,769 olasılık (p) değerlerinden dolayı anlamsız ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Hem sabit etkiler hem de havuzlanmış regresyon modellerinde R^2 ve F değerlerinin literatürdeki diğer çalışmalara yakın çıkması ise, modellerin anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Tablo 6: Risk Komitesinde Bulunan Kadın Üyelerin Riske Etkisi

Bağımlı Değişkenler	Havuzlanmış Regresyon Modeli		Sabit Etkiler Modeli	
	Beta	Kaldıraç	Beta	Kaldıraç
Bağımsız Değişkenler				
RESKY	**0,043(2,33) [0,020]	-0,029(-0,15) [0,122]	0,022(0,57) [0,569]	0,052(0,29) [0,769]
YKÜS	*0,008(-1,87) [0,062]	***-0,012(-2,7) [0,007]	-0,015(-1,07) [0,287]	0,001(0,10) [0,923]
LnVAR	***0,052(9,95) [0,000]	***0,042(8,09) [0,000]	***0,108(3,74) [0,000]	***0,104(7,71) [0,000]
LnFY	0,01(0,75) [0,455]	** -0,032(-2,46) [0,014]	***0,741(6,97) [0,000]	0,015(0,31) [0,76]
C	***-0,342(-3,7) [0,000]	-0,133 (-1,42) [0,156]	***-3,94(-8,1) [0,000]	***-1,617(7,2) [0,000]
N	1127	1127	1127	1127
R²	0,103	0,064	0,141	0,10
F	30,57	17,57	33,27	22,67

* İlgili katsayının %10; ** ilgili katsayının %5; *** ilgili katsayının %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Parantez içerisindeki rakamlar, ilgili katsayının t-istatistik değerini belirtmektedir.

Köşeli parantez içerisindeki rakamlar ise, ilgili katsayının olasılık (p) değerini temsil kullanılmıştır. Tabloda bağımlı değişken olarak kullanılan BETA; bir şirketin ilgili faaliyet yılı içerisinde pazara karşı duyarlılığı olan sistematik riski, bir diğer bağımlı değişken olan KALD ise, bir şirketin finansal kaynak bulmada katlandığı borçlanma riskini temsil etmektedir. Bağımsız değişkenlerden olan BKY, bir şirketin yönetim kurulunda bağımsız kadın üye veya üyelerin bulunması durumunda “1” değerini alan kukla değişkeni ifade etmektedir. Çalışmanın kontrol değişkenlerinden LnVAR; firmanın toplam varlıklarının doğal logaritmasını, LnFY; firma yaşının doğal logaritmasını, son olarak YKÜS ise, bir şirketin yönetim kurulu üye sayısını temsil etmektedir.

Sonuç olarak risk komitesinde bulunan kadın üyelerin firma riskine etkisi olmadığı kanaatine varılmıştır. Dolayısıyla Tablo 6’dan elde edilen değerler neticesinde, “**H₀₂: Risk komitesinde kadın yönetim kurulu üyesinin bulunması ile firma riski arasında anlamlı bir ilişki yoktur.**” hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç

Küreselleşme ve hızla gelişen teknolojinin etkisiyle, özellikle sermaye piyasalarında, en küçük bir bilginin bile piyasaları etkilediği söylenebilir. Bu bağlamda şirketlerin olası risk ve skandallara hazır olmaları gerekmektedir. Geçmişte yaşanan finansal kriz ve skandallara bakıldığında şirketlerin kurumsallaşmada sorun yaşadıkları gözlemlenmiştir. 2000’li yıllara doğru OECD ve Dünya Bankası’nın yayımladığı bildirelerle kurumsallaşmaya geçişler hız kazanmış ve şirketlerin olası krizlere önlemleri artış göstermiştir. Tanımı itibariyle kurumsal yönetim; şirketlerin paydaşları arasında oluşabilecek sorunlara önlem alınabilmesi adına oluşturulan bir kontrol mekanizmasıdır (Blanchard ve Dionne, 2003:s.2). Şirketlerde, bu kontrol mekanizmasının en önemli temsilcileri yönetim kurullarıdır.

Yönetim kurulları, şirketlerin hissedarlarını ve diğer paydaşlarını temsilen (vekâlet ilişkisi) üst düzey yetkiye ve karar verme sorumluluğuna sahip olan disiplinlerdir (Ülgen ve Mirze, 2007: 430-433). Yönetim kurullarının en önemli görevi; firmanın değerini maksimize etmek ve tüm paydaşların çıkarlarının korunmasını sağlamaktır. Dolayısıyla, hissedarların, yatırımcıların, şirketi içi yöneticilerin, müşterilerin ve kamu kurumlarının taleplerine karşılık

verebilmek adına adil ve etkin bir yönetim kuruluna ihtiyaç duyulmaktadır. “Etkin bir yönetim kurulu nasıl olmalı” sorusuna cevap niteliğinde ilgili literatür tarandığında, çalışmalarda; yönetim kurulu üyelerinin sayısı, finansal tecrübeleri, demografik özellikleri gibi faktörlerin baz alındığı görülmüştür (Bkz. Kalsie ve Shrivastav, 2016; Minton vd., 2014; Adnan vd., 2016; Arıoğlu, 2018a; Sila vd., 2016). Bu bağlamda, özellikle kadınların iş dünyasına katılımlarının artmasıyla, yönetim kurullarında da kadın üyelerde artışlar olmuş ve cinsiyet farklılıklarının firmanın risk, performans, kazanç gibi göstergelerine etkisi üzerine çalışmalar da literatürde bulunmaktadır.

Kadınların risk alma ve karar verme mekanizmalarının erkeklerden farklı olduğu düşüncesi ile özellikle finans literatüründe, yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet farklılıklarına dair bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan Huang ve Kisgen (2013) ile Byrnes vd. (1999) incelendiğinde kadınların erkeklere oranla daha az riske meyilli olduğu görülmüştür. Beck vd. (2012) bankalarda çalışan kadınlar üzerine yaptığı çalışmada ise, kadınların kredi verirken daha temkinli davrandıkları tespit edilmiştir. Fehr-Duda vd. (2006) yaptığı çalışma ele alındığında, kadınların finansal konularda erkekler oranla daha ön yargılı olduğu gözlenmiştir. Son olarak; Adams ve Rangunathan (2017) ise, kadın yönetim kurulu üyelerinin çoğunlukta olduğu bankalar ile kadınların olmadığı bankalar arasında riske karşı duyarlılığın farklı olmadığını bulmuşlardır.

Ülkemizde ise, kadın yönetim kurulu üyelerinin cinsiyetlerinin firmanın göstergelerine yönelik yapılan çalışmalar kısıtlı sayıdadır. Bunlardan bazıları, Arıoğlu'nun (2018a ve 2018c) kadın yönetim kurulu üyelerinin performans ve kar yönetimine etkisini incelemek üzere yaptığı çalışmalardır. Fakat kadın yönetim kurulu üyelerin firma riskine etkisini tespit etmek amacıyla yazılan çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışma; “Borsa İstanbul’da işlem gören şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın üyelerin firma riskine etkisini incelemek ve bu

alanda yazılacak diğer çalışmalara örnek teşkil edilmesi” amacıyla yazılmıştır.

Sonuç olarak: gözlemlenen şirketlerde bulunan kadın yönetim kurulu üyelerinin firma riskine etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde; bulduğumuz sonuca paralel olarak, Sila ve diğerleri (2016) ile Adams ve Ragunathan (2017) çalışmalarında, kadın üyelerin firma riskine etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Kaynakça

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.
- Adams, R. B., & Ragunathan, V. (2017). Lehman sisters. *Available at SSRN 3046451*.
- Adnan, M. F., Sabli, N., Rashid, M. Z. A., Hashim, A., Paino, H., & Abdullah, A. (2016). The Impact of Educational Level of Board of Directors on Firms' Performance. In *Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences (RCSTSS 2014)* (pp. 37-48). Springer, Singapore.
- Arioglu, E. (2018a). Do Director Age Diversity and Values Affect Company Performance and Risk?. *Available at SSRN 3295848*.
- Arioglu, E. (2018b). Gender Diversity and Company Performance: The Effects of Director Affiliation.
- Arioglu, E. (2018c). Gender Diversity and Earnings Management: The Effects of Director Characteristics. *Available at SSRN 3291150*.
- Aven, T. (2008). Risk analysis: assessing uncertainties beyond expected values and probabilities.. *Wiley, Chichester*.
- Berger, A.N., Kick, T., Schaeck, K., 2014. Executive board composition and bank risk taking. *Journal of Corporate Finance*. 28, 48–65.
- Bernile, G., Bhagwat, V., & Yonker, S. (2018). Board diversity, firm risk, and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 127(3), 588-612.
- Bhuiyan, M., Uddin, B., Cheema, M. A., & Man, Y. (2017). *Risk committee, corporate risk-taking and firm value*. In *2017 Auckland Finance Meeting*.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 125(3), 367.
- Chapman, C., & Ward, S. (2003). *Project risk management: processes, techniques, and insights*. Wiley.
- Coles, J. L., Daniel, N. D., Naveen, L. (2006). Managerial incentives and risk-taking. *Journal of financial Economics*, 79(2), 431-468.

- Faccio, M., Marchica, M. & Mura, R., 2016. CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193-209.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Agency Problems and Residual Claims. *Journal of Law and Economics*, 26(2), 327-349.
- Farrell, K. A., & Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: the effect of gender. *Journal of Corporate finance*, 11(1-2), 85-106.
- Fehr-Duda, H., De Gennaro, M., & Schubert, R. (2006). Gender, financial risk, and probability weights. *Theory and decision*, 60(2-3), 283-313.
- Finkelstein, S., ve Mooney, A. C., (2003). Not The Usual Suspects: How to Use Board Process to Make Boards Better. *Academy of Management Executive*, 17(2), 101-113.
- Gujarati, Damodar N. (2003). *Basic econometrics*. (International Edition), USA, McGraw Hill
- Harris, M., & Raviv, A. (2006). A theory of board control and size. *The Review of Financial Studies*, 21(4), 1797-1832.
- Hassan, F. (2019). *The Impact of Audit Committees on firm Performance: An Application on BIST Companies*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2003). Boards of directors as an endogenously determined institution: A survey of the economic literature . *FRBNY Economic Policy Review*. 6-26.
- Hsiao, C. (2003). *Analysis of panel data*. UK: Cambridge University Press. Second Edition.
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives?. *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822-839.
- Kalsie, A., & Shrivastav, S. M. (2016). *Analysis of Board Size and Firm Performance: Evidence from NSE Companies Using Panel Data Approach*. *Indian Journal of Corporate Governance*, 9(2), 148-172.
- Lenard, M., Yu, B., Anne York, E., & Wu, S. (2014). Impact of board gender diversity on firm risk. *Managerial Finance*, 40(8), 787-803.
- Levi, M.D., Li, K., Zhang, F., 2013. Director gender and mergers and acquisitions. *Journal of Corporate Finance*. 28, 185-200.
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance*, 17(2), 491-509.
- Matsa, D.A., Miller, A.R., 2013. A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *Am. Econ. J. Appl. Econ.* 5, 136-169.

- Minton, B. A., Taillard, J. P., & Williamson, R. (2014). Financial expertise of the board, risk taking, and performance: Evidence from bank holding companies. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 49(2), 351-380.
- Murphy, E. V. (2012, May). What Is Systemic Risk? Does It Apply to Recent JP Morgan Losses?. Library of Congress, Congressional Research Service. 1-11.
- OECD (2004), Corporate Governance-A Survey Of OECD Countries, OECD yayınları, Paris, 25-31.
- Pazarlıoğlu, M. V., & Gürler, Ö. K. (2007). Telekomünikasyon yatırımları ve ekonomik büyüme: panel veri yaklaşımı. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(508), 35-43.
- Rosenberg, B. (1985). Prediction of Common Stock Betas. *The Journal of Portfolio Management Winter 11* (2), 5-14.
- Rosener, J.: 1990. "Ways women lead", Harvard Business Review, November-December: 119-125.
- Sila, V., Gonzalez, A., & Hagendorff, J. (2016). Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk? *Journal of Corporate Finance*, 36, 26-53.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2006). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(7), 569-593.
- Subramaniam, N., McManus, L., & Zhang, J. (2009). Corporate governance, firm characteristics and risk management committee formation in Australian companies. *Managerial Auditing Journal*, 24(4), 316-339.
- Şahin, K., Eser, B., Kaplan, T., & Özdündar, G. (2018). Yönetim Kurullarında Kadın Yönetici Temsili: Türkiye’de Yönetim Kurulları Yapısının Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(4), 1147-1166.
- Tariq, W., Ali, İ., Ibrahim, M., Asim, M. ve Rehman, N.U., (2014). Theory and Empirical Evidence on Corporate Governance From Banking Sector of Pakistan. *Business and Economic Research ISSN 2162-4860*, 4(1).
- Uğurlu, M., Erdaş, M. L., & Eroğlu, A. (2012). Portföy Yönetiminde SistematiK Olmayan Riski Azaltacak Bir Doğrusal Programlama Model Önerisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 147-174.
- Ülgen, H., Mirze, S. K. (2007). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. (Dördüncü Baskı) İstanbul Arıkan Yayın Evi.
- Verbeek, M. (2004). *A guide to modern econometrics*. John Wiley & Sons. Second edition.
- World Bank (1999). *Ukrainian Corporate Governance Manual*, 49-50.

Gönderilme Tarihi (Received): 29/01/2020, Düzenlenme Tarihi (Revised):16/03/2020,

Kabul Tarihi (Accepted): 23/03/2020, Derleme (Compilation)

ULUSLARARASI HUKUK BAĞLAMINDA FIRAT KALKANI, ZEYTİN DALI VE BARIŞ PINARI HAREKÂTLARI

Gül Seda ACET İNCE⁵

Özet

Türkiye uzun yıllar Batıya dönük dış politika izlemiş, Ortadoğu'yu ise bir tehdit olarak algılamıştır. 2000'li yıllarda değişen dış politika yaklaşımı ile bu algı değişmiştir. Bu dönemden itibaren bir tehdit kaynağı olarak görülen Ortadoğu ülkeleri artık ikili ilişkiler kurulabilecek, işbirliği yapılabilecek ülkeler olmuştur. Bölge ülkeleri ile ortak tarihi geçmiş ve coğrafi yakınlık bir bakıma bunu gerekli kılmıştır. Ortadoğu artık bir tehditten ziyade yeni bir fırsat alanı olmuştur. Bu değişim özellikle Mısır, Suriye, Irak ve İran gibi ülkelerle Türkiye arasında olumlu gelişmelere de zemin hazırlamıştır. Ancak bu olumlu hava Arap Baharının bölge ülkelerini etkisi altına almasıyla son bulmuştur. Arap Baharı ile Ortadoğu yeni ve oldukça sancılı bir döneme girmiştir. Suriye'de ise bu dönem çok daha şiddetli olmuş ve ülkede bir iç savaş başlamıştır. Bu iç savaştan kaynaklı otorite boşluğundan faydalanan IŞİD, PYD/YPG-PKK gibi terör örgütleri Türkiye sınırına yerleşmiş ve hem sınırda hem ülke genelinde kanlı eylemler gerçekleştirmiştir. Bu durum Türkiye'nin yeni bir güvenlik stratejisi ortaya koymasını zorunlu hale getirmiştir. Bu güvenlik stratejisi Türkiye'nin ulusal güvenliğini korumak adına terörle mücadele kapsamında sınır ötesi harekâtları da içeriyordu. Bu çalışmada Türkiye'nin ulusal güvenliğini sağlamak amacıyla Suriye'ye gerçekleştirdiği sınır ötesi askeri operasyonlar, uluslararası hukuk normları üzerinden değerlendirilecektir. Çalışmanın asıl vurgusu ise Fırat Kalkanı Harekâtı, Zeytin Dalı Harekâtı ve Barış Pınarı Harekâtlarının meşru müdafaa hakkı ve Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin ilgili kararları uyarınca gerçekleştirildiği ve bu bakımdan uluslararası hukuka uygun olduğudur.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Hukuk, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi, Sınır Ötesi Askeri Operasyon, IŞİD.

EUPHRATES SHIELD, OLIVE BRANCH AND PEACE SPRING OPERATIONS IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL LAW

Abstract

Turkey has followed west-facing foreign policy for many year sand has perceived the Middle East as a threat. This perception has changed with the foreign policy approach

⁵Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Doğanşehir Vahap Küçük MYO, sedaacet@hotmail.com, seda.acet@ozal.edu.tr. ORCID ID: 0000-0003-3329-7480

that changed in the 2000s. Since this period, Middle Eastern countries, which have been seen as a source of threat, have now been countries where bilateral relations can be established and co-operative. In a way, the common history of the countries of the region and the geographical proximity has made it necessary in a way. The Middle East has now become a new area of opportunity rather than a threat. This change has also paved the way for positive developments between countries such as Egypt, Syria, Iraq and Iran and Turkey. However, this positive weathered with the Arab Spring affecting the countries of the region. With the Arab Spring, the Middle East has entered a new and quite painful period. In Syria, however, this period has been much more violent and a civil war has started in the country. Taking advantage of the authority vacuum caused by this civil war, terrorist organizations such as ISIS, the PYD/YPG-PKK have settled on the border with Turkey and carried out bloody acts both at the border and across the country. This has made it necessary for Turkey to put forward a new security strategy. This security strategy included cross-border operations as part of counter terrorism to protect Turkey's national security. In this study, Turkey's cross-border military operations to Syria in order to ensure its national security will be evaluated based on the norms of international law. The main emphasis of the study is that the Euphrates Shield, Olive Branch and Peace Spring Operations and the peace spring operations were carried out in accordance with the right of self-defense and the relevant resolutions of the United Nations Security Council and in accordance with international law in this respect.

Key Words: International Law, United Nations Security Council, Cross-Border Military Operation, ISIS.

Giriş

Bir ülkenin silahlı kuvvetlerinin, kendini savunmak ve terör unsurlarıyla mücadele etmek adına operasyonlarını komşu bir ülkenin topraklarını da içine alacak şekilde genişletmesi anlamına gelen sınır ötesi askeri operasyon kavramı içeriği ve uygulanışı bakımından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Sınır ötesi askeri operasyon herhangi bir uluslararası metinde yer almamasına rağmen bugüne kadar çeşitli amaçlarla birçok devlet tarafından kullanılmıştır. Bu amaçların en önemlisi ulusal güvenliği sağlamaktır. Bu bağlamda ülkelerin ulusal sınırları dışında başka bir ülke sınırı dahilinde ulusal güvenlik kaygısıyla gerçekleştirilen operasyonlar genel olarak “sınır ötesi askeri operasyon” kapsamında değerlendirilmektedir.

Türkiye, 1983 yılında Irak'ın kuzeyine hudut güvenliğini sağlamak amacıyla ilk defa sınır ötesi askeri operasyon düzenlemiştir (USAK,

2007: 26-27). Bölgede PKK terör örgütünün Türkiye için ulusal güvenlik sorunu teşkil etmesi nedeniyle düzenlenen bu operasyonlar havadan ve karadan yürütülmüştür. Irak sınırının beş kilometrelik ötesini içine alan bu operasyonlarda hedef PKK terör örgütünün kampları olmuştur (Aljazeera.com, 2011). Türkiye bu tarihten itibaren birçok defa sınır ötesi askeri operasyon seçeneğini kullanmak durumunda kalmıştır.

Türkiye, Suriye iç savaşından derinden etkilenmiş ve zarar görmüştür. İlerleyen süreçte Suriye sınırında bulunan illerde ve Türkiye genelinde terör saldırıları düzenlenmiş ve çok sayıda Türk vatandaşı hayatını kaybetmiştir. Bu gelişmeler üzerine Türkiye, hem vatandaşlarının hem de sınırının güvenliğini sağlamak amacıyla Suriye'ye yönelik ilk olarak 2016 yılında Fırat Kalkanı Harekâtı'nı başlatmıştır. Suriye'nin Cerablus ve El-Bab kentlerine gerçekleştirilen ve yaklaşık 200 gün süren operasyon başarılı olmuş ve büyük bir alan terör unsurlarından temizlenmiştir.

Fırat Kalkanı Harekâtı başarılı bir şekilde tamamlanmıştır. Ancak Suriye'de iç savaş sona ermemiş Türkiye'ye karşı tehditler de son bulmamıştır. Bu sefer Fırat Kalkanı Harekâtı ile aynı amaçla Suriye'nin Afrin kentinde 2018 Ocak'ta Zeytin Dalı adında yeni bir harekât başlatılmıştır. Asıl amacı sınırımıza yönelik düzenlenen saldırıları sonlandırmak ve sivillerin güvenliğini korumak olarak açıklanan operasyonlar 18 Mart 2018'de sonlandırılmıştır.

Türkiye'nin sivillere karşı büyük bir hassasiyet ve özveri gerçekleştirdiği iki operasyon büyük ölçüde hedeflerine ulaşmıştır. Büyük bir bölge terörden arındırılmıştır. Ancak Suriye'de ki iç savaş son bulmamış ve Türkiye açısından tehdit artarak devam etmiştir. Bu nedenle Ekim 2019'da Barış Pınarı Harekâtı olarak isimlendirilen üçüncü bir operasyon başlatılmış ancak henüz bir bitiş tarihi ilan edilmemiştir.

Türkiye'nin son dönemde gerçekleştirdiği bu operasyonlar uluslararası kamuoyunda tepki ile karşılanmıştır. Bu tepkiler Türkiye'ye karşı yaptırım uygulama boyutuna ulaşmıştır. Ancak ifade edilmelidir ki uluslararası kamuoyunun gösterdiği bu tepki yersizdir. Buna karşın Türkiye'nin, operasyonlarının uluslararası hukuka uygunluğunu ortaya koyacak birçok tezi vardır. Bu anlamda operasyonların meşruiyetinin ortaya konulması önemlidir; nitekim dış politikada Türkiye'ye karşı bir yaptırım bahanesi ile kullanılmasının önüne geçmek adına bu gereklidir ve bu gerekliliği yerine getirmek bir görevdir.

Bu çalışma, Arap Baharı sonrası Türkiye'nin Suriye'ye gerçekleştirdiği sınır ötesi askeri operasyonların uluslararası hukuka uygunluğunun değerlendirmesini içermektedir. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde sınır ötesi askeri operasyon kavramı ve kavramının hukuki boyutu ele alınacaktır. İkinci bölümde, Türkiye tarafından Suriye'ye gerçekleştirilen sınır ötesi askeri operasyonlar (Fırat Kalkanı, Zeytin Dalı ve Barış Pınarı) ele alınacak ve ayrıntılandırılacaktır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise bu operasyonların BM Şartı ve Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi (BMGK) kararları kapsamında nasıl bir meşruiyet zeminine kavuşturulabileceği uluslararası hukuk normları üzerinden incelenecek ve değerlendirilecektir.

1. Sınır Ötesi Askeri Operasyon Kavramı ve Hukuki Boyutu

Sınır ötesi askeri operasyon, egemen bir devletin silahlı kuvvetlerinin, kendini savunmak ve terör unsurlarıyla mücadele etmek adına operasyonlarını ulusal sınırları dışında gerçekleştirdiği, bunu siyasi otoritenin kararı ve onayı ile uygulamaya koyduğu ve güç kullanımını esas alan askeri bir faaliyet ya da faaliyetler bütündür (unhcr.org). Sınır ötesi askeri operasyonlar sadece karadan, havadan ve denizden olabileceği gibi bunların birkaçını ya da tamamını da içerebilir. Ayrıca operasyonlar süre olarak sınırlı ya da belirsiz bir süre içinde

gerçekleştirilebilir ki burada esas olan operasyonun amacı ve bu amaca ulaşabilme kapasitesidir. Aynı zamanda sınır ötesi operasyonlar kapsadığı alan olarak bir bölgeyi ya da ülkenin tamamını da kapsayabilir (Slim ve Gillard: 2013: 6).

Uluslararası hukukta bir metinde yer almasa da meşru sınırlar çerçevesinde sınır ötesi askeri operasyon icra etmenin diğer bir şekli insani müdahale kapsamında gerçekleştirilen operasyonlardır. Tamamen insani amaçlarla bir devletin başka bir devlet sınırları dahilinde gerçekleştirdiği bu operasyonların asıl hedefi insan hakları ihlallerinin önlenmesidir (Buchsanan, 2003: 130). Bu anlamda insani müdahale amacı ve icrası bakımından sınır ötesi askeri operasyonlardan farklıdır ve tamamen insani amaçlarla insani krizlerin yaşandığı durumlarda gerçekleştirilmektedir. Ancak insani müdahale konusu bu çalışmada ayrıntılandırılmayacak, bunun yanında çalışmanın konusunu oluşturan sınır ötesi askeri operasyon kavramı “sınır ötesi operasyon” olarak kullanılacaktır.

Sınır ötesi operasyonlar muhteviyatı açısından hukuksal olarak ehemmiyet ve ciddi bir hassasiyet gerektirmektedir. Nitekim sınır ötesi operasyonlar devletlerin egemenliği ve kuvvet kullanma yasağı gibi uluslararası hukukun temel ilkelerine aykırılık arz etmektedir. Çünkü sınır ötesi operasyon bir devletin silahlı kuvvetlerini kullanarak başka bir devletin egemenlik sahasına girilmesini ifade eder ve dolayısıyla devletlerin birbirlerine müdahalesi sonucunu doğurmaktadır.

Sınır ötesi operasyon uluslararası hukukta olduğu gibi uluslararası ilişkiler disiplininin de tartışmalı konularının başında gelmektedir (Gillard, 2013: 351). Bunun en önemli nedeni kavramın genel kabul görmüş hukuki bir tanımı olmaması, amaç ve sınırlarının hukuk çerçevesinde çizilememiş olmasıdır (Murphy, 2009). Nitekim uluslararası hukukun temel metinlerinden olan BM Şartında doğrudan

sınır ötesi operasyon kavramı ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Hatta BM Şartında yer alan bazı maddeler ile sınır ötesi operasyon kavramı çok büyük tezatlıklar içermektedir. Bu tezatlıkları ortaya çıkarmak adına BM Şart'ının ilgili maddelerini incelemek gerekmektedir.

BM Şartı 2/4. Maddesinde (treaties.un.org: 2/4) de ifade edilen “Kuvvet Kullanmama ilkesi” devletlerarası uyuşmazlıkların uluslararası güvenliği tehdit ettiği hallerde bu uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözülmesini ve devletlerin kuvvet kullanmaya başvurmaktan kaçınmalarını ifade eder.

Aynı şekilde şartın 33. Maddesi (treaties.un.org: 33) uluslararası güvenliği tehlikeye düşürecek uyuşmazlıkların tarafları olan devletleri, bu uyuşmazlıkların çözümü için kuvvet kullanmaya varmayan tedbirleri (görüşme, soruşturma, arabuluculuk, uzlaşma, hakemlik ve yargısal çözüm yolları) uygulamaya teşvik etmektedir. Yine BM Şartı 2/7. Maddesi (treaties.un.org: 2/7) “Devletlerin iç işlerine karışmama ilkesini yani bir devletin, başka bir devletin toprak bütünlüğüne ve bağımsızlığına karşı herhangi bir müdahaleden kaçınmasını belirtmektedir.

Uluslararası barış ve güvenliği korumak amacıyla oluşturulan ve temel ilkesi kuvvet kullanmama ve iç işlerine karışmama olan BM Şartı'nda yine bu ilkeleri bloke eden istisnalar da yer almaktadır. Bunlar Şart'ın 51. Maddesi (treaties.un.org: 51) uyarınca kuvvet kullanılması ve doğrudan BMGK kararı ile kuvvet kullanma durumudur. BM Şartı 51. Madde meşru müdafaayı ifade etmektedir. Buna göre, BM üyesi bir devlet silahlı bir saldırıya maruz kaldığında kendini koruma hakkına sahiptir. Meşru müdafaayı ifade eden bu hak BMGK konu ile ilgili önlem alana kadar geçerlidir ve bu hakkını kullanan devletler durumu BMGK'ye bildirmekle yükümlüdür (Hufnagel, Harfield ve Bronitt, 2012: 212).

51. Madde kapsamında bugüne kadar birçok defa sınır ötesi operasyon gerçekleştirilmiştir. Ancak, özellikle 11 Eylül saldırılarının ardından meşru müdafaa hakkının devletler tarafından daha esnek yorumlandığını görmekteyiz. Hatta bu dönemde 51. Maddede yer alan “silahlı saldırı şartının” (Hufnagel, Harfield ve Bronitt, 2012: 212) daha geniş yorumlandığını, devlet dışı örgütlerin eylemlerinin de birer silahlı saldırı olarak kabul edildiğini ve bu noktada devletlerin bu örgütlet karşısında da meşru müdafaa haklarını kullanabildiklerini görmekteyiz. Türkiye'nin gerçekleştirdiği Fırat Kalkanı Harekâtı, Zeytin Dalı Harekâtı ve Barış Pınarı Harekâtları da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

2. Fırat Kalkanı Harekâtı

Suriye’de yaklaşık on yıldır devam eden iç savaş birçok insani sorunu da beraberinde getirmiştir. Suriye İnsan Hakları İzleme Örgütü verilerine göre yarım milyondan fazla insanın ölümüne (euronews.com²⁰¹²), savaş öncesi 22 milyon olan toplam nüfusun yaklaşık 8 milyonun yerinden olmasına ve 15 milyona yakın Suriyelinin insani yardıma muhtaç olmasına(bbc.com, 2018 ve cfr.org, 2019) sebep olan bu savaşın etkisi sadece Suriye ile sınırlı kalmamıştır. Suriye’deki bu iç savaş diğer uluslararası aktörlerin dâhil olmasıyla sınırları aşmış ve uluslararasılaşmıştır.

Suriye’deki iç savaş sadece insani değil aynı zamanda güvenlik krizlerine neden olmuştur. Bu krizde Esad rejiminin otoritesinin azalması ile ortaya çıkan idare edilemeyen alanlar ortaya çıkmış ve bu alanlar ilerleyen süreçte terörist grupların yerleşme ve organize olmaları için uygun bir ortam sağlamıştır (Hinnebusch, 2017: 33-34). IŞİD bu örgütlerin en tehlikelisi olarak dünyanın karşısına çıkmış ve kısa sürede küresel ölçekte kanlı terör saldırıları gerçekleştirmiştir (Taylor, 2016: 5). Türkiye’de 2015 yılında Yargıtay tarafından da bir terör örgütü olduğu

kabul edilen (Yargıtay, Esas No: 2015/3515, Karar No: 2015/2323) IŞİD ilerleyen zamanda dünya çapında kanlı terör eylemleri düzenlemiştir.

Suriye’de başlayan ve zamanla şiddetlenen iç savaştan en fazla etkilenen ülke Türkiye olmuştur. Türkiye sınır komşusu olduğu Suriye tarafından birçok saldırıya hedef olmuş ve bu saldırılar zamanla ulusal güvenliği tehdit eder boyuta ulaşmıştır. Bu durum karşısında Türkiye Fırat Kalkanı Harekâtı adında askeri bir operasyon başlatma kararı almıştır (Kardaş, 2014).

Fırat Kalkanı Harekâtı, 24 Ağustos 2016 tarihinde Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), Özgür Suriye Ordusu (ÖSO) ve Suriye’de rejim muhalifi grupların⁶ katılımıyla başlamıştır (Ulutaş ve Duran: 2016, 14). Suriye’nin Halep-Cerablus kentini küresel boyuta ulaşan IŞİD, PYD/YPG-PKK gibi terör unsurlarından temizlenmesi amacıyla başlatılan operasyonlar 29 Mart 2017’de son bulmuştur.

Fırat Kalkanı Harekâtı başladığı andan itibaren uluslararası kamuoyunda tepki almıştır. Uluslararası kamuoyuna göre, Fırat Kalkanı Harekâtı hızlıca, üzerinde düşünülmeden başlatılmış. Ancak bu doğru bir yaklaşım değildir. Çünkü bu harekâtı zorunlu kılan bir takım gelişmeler yaşanmıştır. Sınırdaki bulunan yerleşim yerleri IŞİD tarafından birçok defa bombalanmış hatta saldırılar sadece bu bölge ile sınırlı kalmamıştır. Türkiye’nin birçok ilinde de bombalamalar, canlı bombalar ve doğrudan saldırılar şeklinde terör saldırıları gerçekleştirilmiş -Gaziantep ve Atatürk Hava Alanı saldırıları bunlardan bazıları- ve bu saldırılarda birçok Türk vatandaşı zarar görmüştür.

Fırat Kalkanı Harekâtının nedenini sadece bu terör saldırılarına bağlamak doğru bir yaklaşım değildir. Harekâta zemin hazırlayan en önemli gerekçe Türkiye devletinin varlığına doğrudan kast edilmesidir. Öyle ki

⁶Sultan Murad Tugayı, Şamlılar Cephesi, Feylak eş-Şam, Ceş el-Nasr, Ceş el-Tahrir, Hamza Fırkası, Liva el-Mutasım, Nureddin Zengi Tugayı, 13. Tümen ve Liva Sukur el-Cebel.Acun, 2016.

bu süreçte zaten otuz yılı aşkın bir süredir Türkiye’de varlık gösteren terör örgütü PKK ve bunun Suriye’deki uzantısı olan PYD/YPG unsurları ile beraber hareket etmesi büyük bir tehdit olmuştur. Hatta bunlar bölgede bir terör devleti kurmaya yeltenmiş ve hatta özerk yönetimler-kantonlar-teşkil etmeye başlamışlardır (Leigh, 2014). Bütün bu gelişmeler Türkiye’nin bekası için bölgeye askeri bir operasyon düzenlemesini zorunlu kılmış ve Türkiye varlığını tehdit eden bu gelişmeler karşısında son çare olarak bir askeri harekât seçeneğini uygulamaya geçirmiştir.

Fırat Kalkanı Harekâtı başlar başlamaz gerek siyasiler gerekse de TSK tarafından kamuoyu sürekli bilgilendirilmiştir. Dışişleri Bakanlığı Sözcüsü Tanju Bilgiç: “Fırat Kalkanı Harekâtının amacı bellidir ve bölgedeki terör belasını Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarını rahatsız etmeyecek noktaya geriletilinceye kadar sürecektir” (hürriyet.com, 2016 ve mfa.gov, 2016) diyerek operasyonun amacı net bir şekilde ifade etmiştir. Bu bilgilendirilmelerde harekâtın ilk amacı sınır hattının terör unsurlarından temizlenmesi olarak açıklanmışsa da harekâtın çok daha stratejik amaçlarla gerçekleştirilmiş olduğu da açıktır. Bunlar (Jager, 2016 ve Orhan, 2016: 17-18):

- Türkiye’nin toprak bütünlüğünü ve egemenliğini garanti altına almak,
- Sınır bölgesindeki terör unsurlarını bertaraf etmek ve vatandaşların güvenliğini sağlamak,
- PYD/YPG-PKK’nın Suriye’nin Kuzeyinde bir terör devleti kurmasını engellemek,
- Türkiye’ye yeni sığınmacı gelişimini önlemek ve Türkiye’deki bulunan Suriyelileri bu güvenli bölgelere geri dönüşünü sağlamak.
- Suriye’nin kuzeyinde güvenli bölge oluşturmak (Tharoor, 2016).

Fırat Kalkanı Harekâtı üç aşamada gerçekleştirilmiştir (Taşdemir, Özer, 2017: 57). İlk aşama, sınır hattının başta IŞİD olmak üzere diğer terör unsurlarından temizlenmesi, ikinci aşama, güvenli bölge oluşturulması ve genişletilmesi üçüncü ve son aşama El-Bab ve Cerablus'un IŞİD'den temizlenmesi olmuştur. TSK'nin oldukça sistematik yürüttüğü ve sivilleri koruyarak gerçekleştirdiği bu operasyonlarda yukarıdaki aşamalar başarıyla tamamlanmıştır. Bahsedilen alanlar IŞİD'in elinden kurtarılmış ve Türkiye'deki çok sayıda Suriyelinin geri dönüşü sağlanmıştır (trttürk.com (a), 2019).

Fırat Kalkanı Harekâtı Türkiye açısından birçok olumlu sonuç doğurmuştur. 29 Mart 2017'de yani operasyonların tamamlandığı gün Milli Güvenlik Kurulu (MGK)'da harekâta dair sınır güvenliğinin sağlandığı çok sayıda IŞİD'li teröristin etkisiz hale getirildiği, büyük bir alanın terörden temizlendiği, Suriyelilerin ülkelerine güvenle dönebilecekleri ifade edilmiştir (mgk.gov, 2017). Bu harekât Türkiye'nin uluslararası kamuoyuna da önemli bir mesajı olmuştur. İnanılanın aksine Türkiye'nin Suriye'den herhangi bir toprak elde etme amacının olmadığı ve harekâtın, amaçlarına uygun yürütülüp sonlandırıldığı bunun ispatı olmuştur. Ancak bu harekât Suriye'deki iç savaşın sonunu getirmemiş ve Suriye'nin her yerine sıçrayan çatışmalar bütün şiddetiyle devam etmiştir. Bu da Türkiye'ye yönelik yeni tehditlerin varlığına ve yeni bir harekâtın başlama ihtimaline işaret etmektedir.

3. Zeytin Dalı Harekâtı

Devletlerin asli görevi kendi varlık ve bağımsızlıklarını korumak ve vatandaşlarını her türlü tehlikeden uzak tutmaktır. Bu bağlamda devletler ulusal sınırları dahilindeki güvenlikten sorumludur. Ancak bazı durumlarda ulusal güvenliği korumak için devletlerin bu sorumluluğu sınır ötesini de içerebilmektedir. Türkiye 2013'ten beri sınır ötesinden gelen saldırılara maruz kalmış ulusal güvenliğini korumak adına 2016'da

Fırat Kalkanı Harekâtını gerçekleştirmiştir. Cerablus ve El-Bab'ın terör unsurlarından temizlenmesiyle amacına ulaşan bu harekât büyük ölçüde başarılı olmuştur. Fakat bu harekât Suriye'deki iç savaşı bitirmek ve sınır güvenliğini tamamen sağlamak noktasında yeterli olmamıştır. Bu nedenle 20 Ocak 2018 tarihinde Zeytin Dalı Harekâtı adında yeni bir sınır ötesi harekât başlatılmıştır.

Fırat Kalkanı Harekâtı ile terör unsurlarından temizlenen Cerablus, Azez ve El-Bab'da yaşam normale dönmeye başlamış sınır güvenliği bir nebze de olsa sağlanabilmiştir. Ancak güney sınırımızın en uç noktası olan Afrin'de terör faaliyetleri ciddi boyutlara ulaşmıştır. Hatta bölgede PYD/YPG-PKK bir "Afrin Kantonu" oluşturmayı hedeflemiştir. Ayrıca bura konumu itibariyle örgüt tarafından Akdeniz'e açılan bir kapı olarak görülmüş ve aynı zamanda yeni terörist faaliyetlerin planlanması ve organizesi için bir üs olarak kullanılmıştır (Özçelik ve Acun, 2018: 12) ve bütün bunlar çok ciddi ulusal güvenlik problemi yaratmıştır. Bu nedenle Afrin'de 2012'den beri var olan PYD/YPG-PKK tehdidini ortadan kaldırmak ve bölgeyi güvenli hale getirmek için öncelikle müzakere yöntemine başvurulmuş (Ünal, 2018) ancak Türkiye'nin müzakere çabaları uluslararası toplumda bir karşılık bulmamıştır. Bu sorunların müzakere yoluyla da çözülememiş olması Türkiye'yi son çare olan askeri müdahale kullanmaya mecbur bırakmıştır.

Fırat Kalkanı Harekâtında olduğu gibi Zeytin Dalı Harekâtı öncesinde ve sırasında gerek siyasiler gerekse TSK tarafından kamuoyu sık sık bilgilendirilmiştir. Harekât TSK'nin resmi sitesinde "TSK tarafından sınırlarımızda ve bölgede güvenlik ve istikrarı sağlamak amacıyla, Suriye'nin kuzeybatısında Afrin bölgesinde, PYD/YPG-PKK ve IŞİD'e mensup teröristleri etkisiz hale getirmek, dost ve kardeş bölge halkını bunların baskı ve zulmünden kurtarmak üzere, 20 Ocak 2018 saat

17.00'den itibaren “Zeytin Dalı Harekâtı” başlatılmıştır (tsk.tr, 2018)” açıklamasıyla harekâtın başladığı resmen ilan edilmiştir.

Fırat Kalkanı Harekâtı'nda olduğu gibi Zeytin Dalı Harekâtı'nın da amacı salt sınır güvenliği değildir. Burada konu ülkenin bekasıdır. Çünkü Suriye'nin güneyinde terör örgütleri “Kuzey ve Doğu Suriye Özerk Yönetimi” adında özerk bir yönetim ilan etmiş ve siyasi bir oluşum başlatmıştır (Durgun, 2018). Türkiye dâhil hiçbir ülke bu yapıyı tanımamıştır ancak bu yapı ilerleyen süreçte bölgede bir terör devletinin ilk adımı haline de dönüşebilirdi. Bu noktada Türkiye hem yeniden böyle bir siyasi oluşumu engellemeyi hem de diğer her türlü terör faaliyetlerini sonlandırmayı amaçlamıştır (Karabat, 2014). Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan da her fırsatta “Suriye'nin kuzeyinde bir terör devletinin kurulmasına müsaade etmeyeceğiz (tccb.gov, 2018)” diyerek bu yönetimi reddetmiş yeni operasyonların da haberini vermiştir. Bu bağlamda harekâtın amacı resmi olarak Başbakanlık Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü'nün tarafından şu şekilde açıklanmıştır (cnnturk.com: 2018):

- Terör tehdidinde olan alanın ÖSO güçlerine geçmesini sağlamak,
- Akdeniz'e ulaşmaya çalışan terör örgütlerini engellemek,
- Suriye sınır hattının tamamının güvenliğini sağlamak,
- PYD/YPG-PKK'nın birlikte hareket ederek Türkiye'ye sızmalarını önlemek,
- Fırat Kalkanı Harekâtı ile oluşan ortamın devamını sağlamak,
- Afrin ve Tel Rıfat bölgesinin kontrolünü ele geçirerek Suriyelilerin dönmelerini sağlamak,
- “Terör koridoru” projesini ortadan kaldırmak.

Zeytin Dalı Harekâtı Türkiye'nin gerçekleştirdiğini en kapsamlı harekâtlarından biri kabul edilebilir. Harekât sırasında kullanılan üstün teknoloji operasyonun gidişatını olumlu yönde etkilemiştir. Bu harekâta

milli imkânlarla geliştirilen silahlı/silahsız insansız hava araçlarının (İHA-SİHA)önemli katkı sağladığı da ifade edilmelidir ki (Özçelik ve Acun, 2018: 31) resmi açıklamalarda bunu teyit etmiştir.

Zeytin Dalı Harekâtı Türkiye'nin yıllarca süregelen terörle mücadelesinde önemli bir adımdır. Bu harekâtle Türkiye sivillere ve sivil yerleşim alanlarına zarar vermeden sadece terör unsurlarını hedef almıştır. Ayrıca uluslararası kamuoyundaki görüşün aksine Türkiye Suriye'den herhangi bir toprak elde etme amacıyla olmamıştır ki Cumhurbaşkanı Erdoğan da “Suriye'nin topraklarında bizim gözümüz yok; Suriye'yi bölüp parçalamak isteyenlerin karşısında duruyoruz” (iletisim.gov, 2018) diyerek sık sık bunu dile getirmiştir. Harekât Afrin'in terör unsurlarından temizlenmesinin ardından Çanakkale Şehitlerine ithafen 18 Mart 2018 Çanakkale Şehitlerini Anma gününde son bulmuştur.

Zeytin Dalı Harekâtı birçok yönden Türkiye açısından önemli sonuçlar doğurmuştur. Türkiye'nin yerli ve milli silahları ile gerçekleştirdiği ve terörle mücadele anlamında büyük başarı elde edildiği önemli bir adım olmuştur. Bu, Türkiye'nin bölgede önemli ve etkili bir aktör olduğunu bir kere daha ortaya çıkarmış hem askeri hem de diplomatik önemli bir başarı olarak tarihimizde yerini almıştır.

4. Barış Pınarı Harekâtı

Suriye'deki iç savaş başta Türkiye olmak üzere bölge ülkeleri etkilemeye devam etmektedir. Suriye'de kötüleşen durum Türkiye'yi yeniden harekete geçmeye mecbur bırakmış ve 2019'un son aylarında yeni bir harekât başlatılmıştır.

9 Ekim 2019'da Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan “Türk Silahlı Kuvvetlerimiz Suriye Milli Ordusu'yla birlikte Suriye'nin kuzeyinde PYD/YPG-PKK ve IŞİD terör örgütlerine karşı Barış Pınarı Harekâtı'nı

başlatmıştır. Amacımız güney sınırimızda oluşturulmaya çalışılan terör koridorunu yok etmek ve bölgeye barış ve huzuru getirmektir (aa.com, 2019)." diyerek Suriye'ye yeni bir harekât başlatıldığını açıklamıştır. Aynı şekilde, Milli Savunma Bakanlığı resmi sitesinde de "Fırat Kalkanı Harekâtı ve Zeytin Dalı Harekâtı'nda olduğu gibi, harekâtın planlama ve icrasında sadece teröristler ile bunlara ait barınak, sığınak, mevzii, silah, araç ve gereçler hedef alınmakta, sivil/masum kişilerin ve harekât bölgesindeki tarihi, kültürel, dini yapılar, altyapı tesisleri ile bölgede bulunması muhtemel dost ve müttefik ülke unsurlarının zarar görmeden yürütülecek olan Barış Pınarı Harekâtı başlatılmıştır" (msb.gov, 2019). Açıklamalarıyla başladığı duyurulan harekâtın henüz resmi bir bitiş tarihi ilan edilmemiştir (cnnturk.com, 2019).

Barış Pınarı Harekâtında da diğerlerinde olduğu gibi amaç ve hedefler açıkça ifade edilmiştir. Buna göre, sınırlarımızın güvenliğini sağlamak ve güney sınırimızda terör koridorunu ve bir terör devletinin kurulmasını önlemek, IŞİD ve PYD/YPG-PKK başta olmak üzere ulusal güvenliğimize tehdit oluşturan terör örgütlerini etkisiz hale getirmek, Türkiye'de bulunan Suriyelilerin evlerine ve topraklarına dönüşleri için imkân sağlamak (hürriyet.com, 2019) harekâtın başlıca nedenleri olarak duyurulmuştur. Harekât kapsamında Fırat Nehri'nin doğusundaki Ayn El Arab, TelAbyad ve Rasulayn ilçeleri ile Deyrizor'un kuzey kesimleri yaklaşık 30 kilometrelik alandaki terör unsurları hedef alınmış (sabah.com, 2019) ve imha edilmiştir (erusam.erciyes.edu, 2019). Barış Pınarı Harekâtı ile ilgili gelişmeler başta NATO ve BM olmak üzere uluslararası kamuoyuyla paylaşılmış ve gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Kısa bir süre sonra birçok devlet harekâta ilişkin görüşlerini bildirmiştir. Buna göre, aralarında Fransa, İngiltere, İran ve Almanya'nın da olduğu çok sayıda ülke operasyonu kınamış ve biran önce durdurulması gerektiğini bildirip harekâtı kınarken, Pakistan, Azerbaycan

ve Katar gibi ülkeler ise operasyonu desteklediğini duyurmuştur (stratejikortak.com, 2019). ABD ise harekâta en fazla tepki gösteren ülke olmuş ve harekâtın başlamasından kısa bir süre sonra Türkiye'ye ağır yaptırımlar içeren bir tasarımı temsilciler meclisinde kabul etmiştir (bbc.com (a)).

Türkiye hızla harekâta devam ederken (harekâtın başlamasından 100 saat gibi kısa bir süre sonra 109 kilometrekarelik terörden alan temizlenmiş, toplam 525 terörist etkisiz hale getirilmiş), uluslararası kamuoyunda Türkiye aleyhine algı yaratılmaya çalışılıyordu ve sivillere zarar verildiği yönünde doğruyu yansıtmayan görüntüler dünyaya servis ediliyordu. Ancak, oldukça sistemli ve hızlı bir şekilde ilerleyen TSK sivillere zarar vermeden belirtilen bölgeleri büyük ölçüde terör unsurlarından temizlemeyi başarmıştır (stratejikortak.com, 2019).

Türkiye'nin operasyonları sahada başarılı bir şekilde devam ederken diplomatik alanda da önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Türkiye hem ABD hem de Rusya ile Suriye sorununu çözmeye yönelik bir takım görüşmeler yürütmüş ve anlaşmalar imzalanmıştır. Bu bağlamda, 17 Ekimde ABD-Türkiye arasında Suriye'nin kuzeydoğusunda oluşturulmak istenen güvenli bölge konusunda 13 maddelik bir anlaşma imzalanmıştır (bbc.com(b), 2019).

Birçok yönden önemli olan bu anlaşmanın 11. ve 12. Maddelerine ayrıca değinmek gereklidir. Buna göre, anlaşmanın 11. Maddesinde “Türk tarafı Barış Pınarı Harekâtı'na, güvenli bölgeden PYD/YPG'nin 120 saat içinde geri çekilmelerini teminen ara verecektir. Barış Pınarı Harekâtı, bu geri çekilmenin tamamlanmasını müteakip durdurulacaktır.” ifadesi yer almaktadır. Yine aynı anlaşmanın 12. Maddesinde “Barış Pınarı Harekâtı'na ara verildiğinde ABD, 14 Ekimde hayata geçirilen yaptırımlara ilavelerini getirmeme ve Kongre nezdinde uygun şekilde çalışmalar ve istişareler yürüterek Suriye'de barış ve güvenliği tesis

etmek üzere çabalayacaktır.” denilmektedir. İki ülkenin anlaşması kapsamında 120 saatin ardından çekilme gerçekleşirse, harekât durdurulacak ve ABD’nin uygulamaya koyduğu ve koyacağı bütün yaptırımlar sonlandırılacaktır. Ancak 120 saatin ardından bölgede tamamen bir çekilme olmamış hatta bugün bile bahsedilen bölgeden Türk askerlerinin şehit haberleri gelmeye devam etmektedir.

Türkiye’nin Suriye krizine yönelik diplomatik çabaları ABD ile sınırlı kalmamış ilerleyen süreçte Rusya ile de bir anlaşma imzalanmıştır. Cumhurbaşkanı Erdoğan ile Putin’in Soçi Zirvesi sonrası imzaladığı anlaşmaya göre (Köker, 2019): İki ülkenin Tel-Abyad ve Resul-Ayn’ı içine alan 32 kilometreli alanda Barış Pınarı Harekâtı devam edecek ve var olan statüko muhafaza edilecektir. Aynı zamanda ifade edilen alanlarda Türk-Rus ortak devriyeleri karara bağlanmış ve terör unsurları ile birlikte mücadele tedbirleri görüşülmüştür. İki ülke Suriye’de siyasi ve kalıcı bir çözümü de görüşmüş ve anayasa yapımında eşgüdümlü çalışacaklarını belirtmiştir. Ancak ABD hem de Rusya ile yapılan anlaşma koşulları tam olarak sağlanamadığı da resmi makamlarca ifade edilmiştir. Şu an TSK güçleri hem mayın temizleme faaliyeti hem de bölgede yaşamın eski haline dönmesi için çalışmalarına devam etmektedir.

Barış Pınarı Harekâtı ile Türkiye başarılı operasyonlarına bir yenisini daha eklemiştir. Kısa sürede Fırat’ın doğusu olarak ifade edilen alanlardaki terör unsurları büyük ölçüde temizlenmiş ve burada bir terör devleti kurma projesi çökmüştür. Bu harekâtının diğer bir önemi ise Türkiye’nin hem sahada hem de diplomatik anlamda gösterdiği başarıdır. Barış Pınarı Harekâtı başladıktan sonra bir hafta arayla hem ABD ile hem de Rusya ile bir anlaşma imzalanması da bunun göstergesi olmuştur. Türkiye, Suriye’deki sorunun çözülmesi adına diplomasiyi de hiçbir zaman ihmal etmemiştir.

5. Fırat Kalkanı, Zeytin Dalı ve Barış Pınarı Harekâtlarının Uluslararası Hukuk Kapsamında Değerlendirmesi

BM sistemi meşru müdafaa hakkı ve BMGK kararları istisna olmak kaydıyla kuvvet kullanmayı yasaklamaktadır (Greenwood, 2002: 301-302). Bu başlık altında kuvvet kullanma yasağının istisnaları bağlamında Türkiye'nin Suriye'ye gerçekleştirdiği sınır ötesi harekâtların meşruluğu ve uluslararası hukuka uygunluğu değerlendirilecektir.

Kuvvet kullanma yasağının birinci istisnası 51. Maddeye göre (treaties.un.org: 51), bir eylemin meşru müdafaa kapsamında değerlendirilebilmesi için bir takım şartlar gereklidir (O'Connell, 2015: 45). Bu şartlardan öncelikli olanlar silahlı bir saldırının mevcudiyeti ve gerçekleştirilen eylemin kısa sürede BMGK'ye bildirilmesidir. 51. Maddenin geçerlilik kazanması için gerekli olan diğer belirleyici şartlar (Aral, 1999: 26-30) ise, eylemin gerekliliği, aciliyeti ve orantılılığıdır.

Türkiye'nin ilk olarak 2016'da Suriye'ye gerçekleştirdiği operasyonlar uluslararası toplumda birçok tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Ancak bu tartışmalar oldukça yersiz ve haksızdır. Çünkü bu tartışmalar karşısında Türkiye'nin tezleri oldukça güçlüdür. Öyle ki 51. Maddenin "silahlı saldırı" şartı (Gonzalez, 2015: 133-134) Türkiye'nin 2010'dan itibaren çok defa maruz kaldığı bir durumdur.

Türkiye yaklaşık on yıldır birçok defa saldırıya uğramış ve çok sayıda vatandaşını kaybetmiştir. Ancak burada belirtilmelidir ki bu saldırılar doğrudan Suriye'nin resmi hükümetinden olmamıştır. Bu durum geleneksel görüşü savunanlara göre silahlı saldırı şartının gerçekleşmesini engellemektedir. Çünkü geleneksel görüşe göre devlet dışı aktörlerin gerçekleştirdiği eylemler silahlı saldırı olarak değerlendirilmemektedir (Akutay ve Ateş, 2013: 140). Ancak değişen

konjöktör, terör örgütlerinin etkisinin artmasına ve saldırı-savaş kavramlarının da değişmesine neden olmuştur (Schmitt, 2013: 747).

11 Eylül saldırıları sonrası BMGK’de alınan 1368 (S/RES/1368) ve 1373 (S/RES/1373) sayılı kararlarda silahlı saldırı durumu oldukça geniş yorumlanmış ve devlet dışı aktörlerin eylemleri de silahlı saldırı kapsamında değerlendirilmeye başlamıştır. Özellikle o dönemde ABD’nin işine oldukça yarayan bu gelişme diğer devletler için de terörle mücadeleyi kolaylaştırıcı bir adım olmuştur. Bu bağlamda Türkiye’nin Suriye’de başta IŞİD olmak üzere diğer terör örgütlerinden birçok defa doğrudan terör eylemlerine⁷ maruz kalması ve bu nedenle harekete geçmesi bu kapsamda değerlendirilmelidir. Başka bir deyişle burada Türkiye’nin en doğal hakkı olan meşru müdafaa hakkını kullanması tartışmasız bir gerekliliktir.

51.Maddenin hayata geçirilmesinin bir diğer şartı da BMGK’ye bildirimdir ki Türkiye en başından meşru müdafaa hakkını kullandığını başta BM olmak üzere NATO ve uluslararası toplum ile paylaşmış (bbc.com(c), 2019)ve gerekeni yapmıştır. Suriye operasyonlarını gereklilik ve aciliyet şartı bağlamında da değerlendirmek gerekirse, Türkiye’nin yaşadığı terör saldırıları ve bu saldırılardan gördüğü zararlar gereklilik ve aciliyet şartı ile yakından ilgilidir. Başka bir deyişle bu harekâtlar gereklilik ve aciliyet şartını sağlamaktadır.

Bununla beraber Türkiye’nin orantılılık şartı çerçevesinde de hareket ettiğini ifade etmek yanlış olmaz. Türkiye operasyonları boyunca sivillere, sivil yerleşim alanlarına karşı azami önem göstermiştir(trturk.com (b), 2019).Nitekim Türkiye’nin Suriye’de bulunmasının tek amacı bölgeden terörü temizlemektir. Uluslararası

⁷ 6 Ocak 2015 Sultanahmet’te bombalı saldırı, 18 Mayıs 2015 Adana ve Mersin’de Halkların Demokratik Partisi (HDP)’ne yapılan bombalı saldırı, 20 Temmuz 2015 Suruç saldırısı, 10 Ekim 2015 Ankara Patlaması, 19 Mart 2016 Taksim saldırısı, 1 Mayıs 2016 Gaziantep Şehitkamil ilçesi saldırısı, 28 Haziran 2016 Atatürk Havalimanı saldırısı, 20 Ağustos 2016 Gaziantep Şahinbey ilçesindeki bir düğündeki saldırı ve 1 Ocak 2016 Ortaköy Reina’daki silahlı saldırı. (Erkmen, 2016).

kamuoyundaki görüşün aksine TSK'nın Suriye topraklarında bulunması, orantılılık ilkesinin ihlali değildir. TSK'nın terörden temizlediği bölgeleri ele geçirmek gibi bir amacı da yoktur. Türkiye'nin hala bu bölgelerde bulunmasının nedeni ise bölgenin terörden tamamen temizlenmesi ve Suriyelilerin tekrar yurtlarına dönüp hayatlarını idame ettirmeleri için gerekli şartları sağlamaktır.

BM Şartında ifade edilen kuvvet kullanmama ilkesinin bir diğer istisnası ise BMGK kararıdır. Bu bağlamda Türkiye'nin harekâtlarının ilgili BMGK kararları kapsamında değerlendirilmesi çalışma açısından önemlidir. Bu noktada aynı zamanda terörle mücadele noktasında evrensel araçlar olan 1368 (2001), 1373 (2001), 1624 (2005), 2170 (2014), 2178 (2014) ve 2249 (2015) sayılı BMGK kararları incelenecektir. 11 Eylül saldırıları sonrasında BMGK'de alınan 1368(S/RES/1368) ve 1373 (S/RES/1373) sayılı kararlar teröre karşı devletlere bireysel ve müşterek meşru müdafaa hakkını tanımıştır. Ayrıca bu kararlarda silahlı saldırı daha geniş kapsamlı ifade edilmiş ve bu da terörle mücadelede devletlerin işini kolaylaştırmıştır. 2005 tarihli 1624 (S/RES/1624), sayılı kararda da devletlere sınırları dahilinde ve dışındaki terör eylemlerini önleme yetkisi tanınmış ve terör unsurlarına cezai yaptırım gerekli görülmüştür. Ayrıca kararda devletlerin terör eylemlerine karşı “gerekli ve uygun önlemleri alması” çağrısında bulunulmuştur (yargıkararları.net, 2018).

2014 tarihli 2170 (S/RES/2170) sayılı kararlara bakacak olursak, bu kararın en önemli özelliği IŞİD ve El-Nusrayı doğrudan bir terör örgütü olarak işaret etmesi ve isim vermesidir. Kararda bu örgütlerin küresel ölçekte tehlikeli eylemlerde buldukları ve ciddi insan hakları ihlallerine sebep oldukları ifade edilmiştir. Bu anlamda 2170 sayılı karar hem doğrudan isim vermesi hem de bu örgütlerle mücadele konusunda devletlere önemli bir yol gösterici olmuştur.

2014 tarihli 2178 (S/RES/2178) sayılı kararda da diğerlerinde olduğu gibi terörizm ve terörle mücadele ile ilgilidir. Bu kararda ilk defa “yabancı terörist savaşçı (foreign terrorist fighters)” kavramı kullanılmış ve hukuki boyut kazanmıştır. Kararda bunlara yönelik alınması gereken tedbirler ifade edilmiş ve devletlere terörle mücadele konusunda görev ve sorumluluklar yüklenmiş ve işbirliğine teşvik edilmiştir. Ayrıca kararda yine yabancı terörist savaşçı olarak adlandırılan IŞİD ve El-Nusra gibi örgütlere yönelik yaptırımlar da yer almıştır.

2015’te Paris’te yaşanan IŞİD saldırılarının akabinde alınan 2249 (S/RES/2249) sayılı karar IŞİD ile mücadele de diğer önemli bir adım olmuştur. Kararda terör örgütleri (IŞİD, El-Nusra) ve bunlarla bağlantılı kişi ve gruplar uluslararası barış ve güvenliğe karşı bir tehdit olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca kararda zikredilen bu terör örgütlerinin her türlü faaliyetlerine karşı devletlere gerekli bütün tedbirleri alma çağrısında bulunulmuştur.

BMGK kapsamında alınan bu kararlar diğer devletlere olduğu gibi Türkiye’ye de terörle mücadele için askeri kuvvet kullanma yetkisi/izni vermektedir. Bu kararlarda IŞİD’in doğrudan bir terör örgütü olarak belirtilmesi Türkiye’nin IŞİD ile mücadelesinde önemli bir gerekçe olmuştur. Bu anlamda Türkiye’nin operasyonlarında bu kararlara atıf yapılmıştır.

Suriye operasyonları ülkemizin başta meşru müdafaa olmak üzere uluslararası hukuktan kaynaklanan hakları ve BMGK’nin terörle mücadeleye yönelik kararları doğrultusunda Suriye’nin toprak bütünlüğüne saygılı bir şekilde icra edilmiş ve edilmektedir. Türkiye uluslararası hukuktan kaynaklanan haklarını kullanırken sivillere karşı da büyük bir hassasiyet göstermiştir. Asıl amacın bölgeyi terör unsurlarından temizlemek ve Suriyelilerin yurtlarına geri sağlamak olduğunu gözler önüne sermiştir.

6. Sonuç

Suriye’de başlayan ve gittikçe şiddetlenen iç savaş belirli bölgelerde otorite boşluğu oluşturmuş ve bu alanlar terör örgütlerinin etkisi altına girmiştir. Özellikle bu bölgeler IŞİD, PYD/YPG-PKK terör örgütlerinin eylemlerini planlayıp uygulamaları için uygun zemin olmuştur. Türkiye ise bu örgütlerin ve eylemlerinin birinci derecede muhatabı olmuş ağır kayıplar vermiştir. Türkiye sınırındaki bu terör tehdidi egemenliği ihlal edici boyuta ulaşmış ve müdahale zorunluluğu doğmuştur. Bu bağlamda Türkiye ulusal güvenlik ve egemenliğini korumak üzere bugüne kadar bölgeye üç sınır ötesi harekât düzenlemiştir.

Türkiye’nin 2016’dan beri Suriye’ye gerçekleştirdiği harekâtlar gerek bölgesel gerek küresel güçlerin tartışma konusu haline gelmiş ve uluslararası kamuoyunda tepki ile karşılanmıştır. Bunların uluslararası hukuka uygun olmadığı, Türkiye’nin işgalci olduğu, sivillerin göz ardı edildiği yönünde doğruyu yansıtmayan ifadelerle harekâtlar engellenmeye çalışılmıştır. Hatta ABD ambargo tehdidinde dahi bulunmuştur. Bu noktada bütün bu eleştirilerin ve tepkilerin yersiz olduğunu ortaya koymak adına Türkiye’nin hukuksal dayanaklarını belirtmek gerekmektedir.

Türkiye Suriye’deki gelişmeler karşısında hem iç hukuktan hem de uluslararası hukuktan kaynaklanan haklarını kullanarak hareket etmiş ve hukuk dışı bir uygulamada bulunmamıştır. Bu bağlamda Türkiye, gerçekleştirdiği harekâtları iç hukuk bağlamında TBMM kararlarına dayandırmış (TBMM: 3/827-2016) ve bu harekâtların meşru temellerini oluşturmuştur.

Harekâtların iç hukukun yanı sıra uluslararası hukuka uygunluğu da bu çalışmanın temel iddiasıdır ve bu bakımdan daha ayrıntılı incelenmelidir. Bilindiği üzere uluslararası hukuka göre kuvvet kullanmak BM Anlaşması başta olmak üzere yasaklanmıştır. Buna rağmen bazı istisnai

durumlarda bu yasak ortadan kalkabilmektedir. Bu istisnalar ise sadece meşru müdafaa hakkı ve BMGK kararlarıdır.

Türkiye, Suriye tarafından gelen saldırılar karşısında ilk olarak yoğun diplomasi kullanmış ancak bir sonuç alamamış ve son çare olarak kuvvet kullanma seçeneğini hayata geçirmiştir. Türkiye bu noktada kuvvet kullanma yasağını ihlal ettiğine yönelik eleştiriler karşısında BM Anlaşması 51. Maddede düzenlenen meşru müdafaa hakkını kullandığını resmi makamlarca duyurmuştur. Bu maddeye göre, “Birleşmiş Milletler üyelerinden birinin silahlı bir saldırıya hedef olması halinde, Güvenlik Konseyi uluslararası barış ve güvenliğin korunması için gerekli önlemleri alıncaya dek, bu ,yenin doğal olan bireysel ya da ortak meşru savunma hakkına hanel getirmez. Üyelerin bu meşru savunma hakkını kullanırken aldıkları önlemler hemen Güvenlik Konseyine bildirilir ve Konseyin işbu Antlaşma gereğince uluslararası barış ve güvenliğin korunması ya da yeniden kurulması için gerekli göreceği biçimde her an hareket etme yetki ve görevini hiçbir biçimde etkilemez.” Bu bağlamda Türkiye BM Anlaşması 51. Maddede yer alan meşru müdafaa hakkını kullanmış olup bir devlet olmanın gereklerini yerine getirmiştir. Çünkü bir devletin asli görevleri sınırlarını ve vatandaşlarını korumaktır, bu açıdan meşru müdafaa Türkiye'nin en doğal hakkıdır ve uluslararası hukuka da aykırılık teşkil etmemektedir.

Türkiye'nin bu harekâtları ayrıca meşru müdafaa ilkesinin gereklilik, orantılılık ve aciliyet şartlarına da uymaktadır. Öyle ki harekâtlar öncesinde Suriye tarafından sınırlarımıza saldırılar ve bunlara bağlı can kayıpları artmıştır. Bu gelişmeler operasyonların gerekliliğini ve aciliyetini gözler önüne sermiştir. Bununla beraber harekâtlar sırasında sadece terör örgütlerini bertaraf edecek oranda güç kullanılmış ve sivillerin herhangi bir zarara uğramamaları için gereken önlemler alınmıştır ve meşru müdafaaın orantılılık şartına da uyulmuştur. Bu

durum, resmi olarak ta TSK tarafından “Türkiye’ye yönelik silahlı saldırılar karşısında Türkiye’de en doğal hakkı olan meşru müdafaa hakkını kullanarak harekete geçmiştir. Haklarımızı dünyaya duyurmak ve bunları garanti altına almak için bu gayreti göstermek zorundayız. Harekâtın planlama ve icrasında sadece teröristler ve bunlara ait barınak, sığınak, mevzii, silah, araç ve gereçler hedef alınmakta olup, sivil/masum kişilerin ve çevrenin zarar görmemesi için her türlü dikkat ve hassasiyet gösterilmektedir (tsk.tr, 2018)” şeklinde ifade edilmiştir. Bütün bunlar dikkate alındığında Türkiye’nin Suriye’ye gerçekleştirdiği sınır ötesi harekâtların meşru müdafaa ilkesine ve dolayısıyla uluslararası hukuka uygunluğuna dair bir beis bulunmamaktadır.

Türkiye’nin Suriye’ye yönelik sınır ötesi harekâtlarının uluslararası hukuka uygunluğu ortaya koymak adına BMGK’nın ilgili kararlarının da incelenmesi elzemdir. Bu bağlamda BMGK’de terörle mücadele kapsamında alınan 1368 (2001), 1373 (2001), 1624 (2005), 2170 (2014), 2178 (2014) ve 2249 (2015) sayılı kararlar ele alınmalıdır. Bu kararların ortak noktaları terörle mücadelede devletlere “gereken her türlü önlemin alınması” konusunda yetki vermesidir. Ayrıca bu kararlar terör örgütlerini doğrudan isim vererek işaret etmiş ve bu örgütlerle mücadele noktasında devletlere kolaylık sağlamıştır. Bu kararları dayanak noktası olarak kabul eden Türkiye IŞİD ile mücadelede başarılı olmuş ve uluslararası kamuoyu karşısında harekâtlarını meşrulaştırmıştır. 2016 yılından itibaren Suriye’ye gerçekleştirdiği bu operasyonlarla dünyaya çok önemli mesajlar verilmiştir. Bu anlamda Türkiye, sınırında bir terör koridorunun oluşmasına asla izin vermeyeceğini, egemenlik ve bağımsızlığını ne pahasına olursa olsun koruyacağını ve terörle mücadeleden asla vazgeçmeyeceğini bütün dünyaya bir defa daha ispatlamıştır. Aynı zamanda hem diplomaside hem de saha da önemli ve vazgeçilemez bir aktör olduğunu gözler önüne sermiştir.

Kaynakça

- Akutay, S. S. ve Ateş D. (2013). Türkiye'nin Sınır Ötesi Operasyonlarının Hukuki Çerçevesi. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 17(3), 109-146
- Aral, B. (1999), Uluslararası Hukukta Meşru Müdafaa Hakkı, Siyasal Kitabevi. Ankara
- Gillard, E.C. (2013). The Law Regulating Cross-Border Relief Operations. International Review of the Red Cross, 95 (890), 351–382.
- Gonzalez, O. (2015). The Pen and the Sword: Legal Justifications for the United States Engagement Against the Islamic State of Iraq and Syria (ISIS). Fordham International Law Journal. 39(1), 131-178
- Greenwood, C. (2002). International Law and the War Against Terrorism. International Affairs. 78(2). 301-317
- Hinnebusch, R. (2017) Authoritarian Resilience and the Arab Uprising: Syria in Comparative Perspective, Ortadoğu Etütleri, 7(1).
- Holzgrefe, J.L ve Keohane, Robert O. (2003). Reforming the International Law of Humanitarian Intervention, Buchanan, A. Humanitarian Intervention: Ethical, Legal, and Political Dilemmas. Cambridge University Press. New York
- Hufnagel, S. Harfield, C. ve Bronitt, S. (2012). Cross-Border Law Enforcement – Regional Law Enforcement Cooperation – European, Australian and Asia-Pacific Perspectives- Routledge. London
- Murphy, S. D. (2009). The International Legality of U.S. Military Cross-Border Operations From Afghanistan Into Pakistan. The George Washington University Law School Public Law and Legal Theory Working Paper. No. 451.
- O'Connell, M. E. (2012). American Exceptionalism and the International Law Of Self-Defense. Denver Journal of International Law And Policy, 31(1). s. 42-57
- Orhan, O. (2016). Fırat Kalkanı: Hedefler, Fırsatlar ve Riskler. Ortadoğu Araştırmaları Merkezi ORSAM.8(77).
- Schmitt, M. N. (2013). The Syrian Intervention: Assessing the Possible International Law Justifications. International Law Studies. No. 89. S. 744-756
- Şen, A. (2015). Suriye Askeri Muhalefeti Raporu Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi. ORSAM. Rapor No: 202
- Taşdemir, F. ve Özer, A. (2017). Kuvvet Kullanma Hukuku Açısından Fırat Kalkanı Operasyonu. Akademik Hassasiyetler, 4(7). s. 53-70.
- Taylor, A. J. (2016). Thoughts on the Nature and Consequences of Ungoverned Spaces. SAIS Review of International Affairs, 36 (1), 5-15.
- Yargıtay 16. Ceza Dairesi, Esas No: 2015/3515, Karar No: 2015/2323

İnternet Kaynakları

- <https://www.aa.com.tr/tr/baris-pinari-harekati/baris-pinari-harekati-basladi/1607139>,
Erişim Tarihi: 10.12.2019
- <https://erusam.erciyes.edu.tr/sayfa/2218/baris-pinari-harekati-basladi.html>, Erişim
Tarihi: 18.12.2019
- <https://treaties.un.org/doc/publication/ctc/uncharter.pdf>, Erişim Tarihi: 10.12.2020
- <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-43414137>, Erişim Tarihi: 15.16.2019
- <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-49991916>. (2019 c) Erişim Tarihi:
03.01.2020
- <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-50076380>. (2019 b) Erişim Tarihi:
30.12.2019
- <https://www.cfr.org/interactive/global-conflict-tracker/conflict/civil-war-syria>. 2019,
Erişim Tarihi: 15.12.2019
- <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/cumhurbaskani-erdogan-suriyenin-topraklarinda-bizim-gozumuz-yok-suriyeyi-bolup-parcalamak-isteyenlerin-karsisinda-duruyoruz>, (2019). Erişim Tarihi: 13.12.2019
- <https://www.msb.gov.tr/SlaytHaber/9102019-02880>, Erişim Tarihi: 18.12.2019
- Köker, İ. (2019). <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-42323920>. (2019). Erişim Tarihi: 10.12.2019
- <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/baris-pinari-harekati-nedir-neden-baris-pinari-adi-verildi-41348561>. (2019). Erişim Tarihi: 20.12.2019
- <https://www.cnnturk.com/turkiye/basbakanlik-acikladi-iste-zeytin-dali-harekatinin-12-nedeni?page=1>, (2018). Erişim Tarihi: 13.12.2019.
- <https://www.cnnturk.com/turkiye/msbden-baris-pinari-harekati-aciklamasi>, (2019).
Erişim Tarihi: 24.12.2019
- <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/111067/-suriye-nin-kuzeyinde-bir-teror-devletinin-kurulmasina-musaade-etmeyecegiz>- Erişim Tarihi: 13.12.2019
- https://www.trtturk.com.tr/haber/avrupa/hedefte-sadece-teror-orgutleri-var_7884,
(2019). Erişim Tarihi: 10.01.20
- Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi 2005 Tarihli 1624 Sayılı Karar (S/RES/1624),
<http://unscr.com/en/resolutions/doc/1624>
- Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi 2001 Tarihli 1368 Sayılı Karar (S/RES/1368),
[https://undocs.org/S/RES/1368\(2001\)](https://undocs.org/S/RES/1368(2001))
- Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi 2001 Tarihli 1373 Sayılı Karar (S/RES/1373),

[https://undocs.org/S/RES/1373\(2001\)](https://undocs.org/S/RES/1373(2001))

Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi 2014 Tarihli 2170 Sayılı Karar, (S/Res/2170),
[https://www.undocs.org/S/RES/2170%20\(2014\)](https://www.undocs.org/S/RES/2170%20(2014))

Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi 2014 Tarihli 2178 Sayılı Karar, (S/Res/2178),
[https://www.undocs.org/S/RES/2178%20\(2014\)](https://www.undocs.org/S/RES/2178%20(2014))

Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi 2015 Tarihli 2249 Sayılı Karar
(S/RES/2249), <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2249>

<https://www.trthaber.com/haber/dunya/suriyeliler-el-baba-donmeye-basladi-300958.html>, Erişim Tarihi: 11.12.2019

<http://www.aljazeera.com.tr/haber/tsknin-sinir-otesi-operasyonlari>, Erişim Tarihi:
1.12.2019

http://www.mfa.gov.tr/sc-31_-30-agustos-2016_-disisleri-bakanligi-sozcusu-tanju-bilgic_in-abd-savunma-bakani_-savunma-bakanligi-sozcusu_-beyaz-saray-s.tr.mfa

<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50230139,2019> . (2019 a) Erişim Tarihi:
21.01.2019

<https://www.unhcr.org/tr/en/cross-border-operation>, Erişim Tarihi: 15.12.2019

<https://www.yargikararlari.net/konu/teror-ve-uluslararası-hukukta-tahrik.13/>, (2018).
Erişim Tarihi: 06.01.2020

Acun, C. (2016). “5 Soru: Fırat Kalkanı Operasyonu”. Siyasi, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, SETAV, <https://www.setav.org/5-soru-firat-kalkani-operasyonu/>, Erişim Tarihi: 09.12.2019

Durgun, H. (2018). <https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201809071035088936-dsm-suriye-kuzey-ozerk-yonetim/>, Erişim Tarihi: 13.12.2019

Erkmen, S. (2016). IŞİD Türkiye’de Neyi Hedefliyor? <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/isid-turkiyede-neyi-hedefliyor>. Erişim Tarihi: 20.12.19

Hugo, S. ve Gillard, E.C. (2013). Ethical and Legal Perspectives on Cross-Border Humanitarian operation Humanitarian Practice Network. <https://odihpn.org/magazine/ethical-and-legal-perspectives-on-cross-border-humanitarian-operations/>. Erişim Tarihi: 10.12.2019

Jager, J. (2016), Turkey’s Operation Euphrates Shield: An Exemplar of Joint Combined Arms Maneuver. Small Wars. <https://smallwarsjournal.com/jrnl/art/turkey%E2%80%99s-operation-euphrates-shield-an-exemplar-of-joint-combined-arms-maneuver>. Erişim Tarihi: 10.12.2019

Karabat, A. (2014). 'IŞİD Devlet Olmak İstiyor', <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera->

ozel/isid-devlet-olmak-istiyor, Erişim Tarihi: 17.12.2019

Kardaş, Ş. (2014). Ankara'nın IŞİD Planının Merkezi Suriye.
<http://www.aljazeera.com.tr/gorus/ankaranin-isid-planinin-merkezi-suriye>.
(Erişim Tarihi: 15.12.2019)

Leigh, K. (2014). How the Kurdish PYD Operates Itsown Autonomous Government.
Human Rights Watch.
<https://www.newsdeeply.com/syria/articles/2014/02/18/how-the-kurdish-pyd-operates-its-own-autonomous-government>. Erişim Tarihi: 01.12.2019

Özçelik, N. ve Acun, C. (2018). Terörle Mücadelede Yeni Safha Zeytin Dalı Harekatı,
SETA, Rapor No:105,
https://setav.org/assets/uploads/2018/04/Rapor_TEM.pdf, Erişim Tarihi:
13.12.2019.

https://www.academia.edu/22070016/SUR%C4%B0YE_ASKER%C4%B0_MUHALE_FET%C4%B0_ORTADO%C4%9EU_STRATEJ%C4%B0K_ARA%C5%9ET_IRMALAR_MERKEZ%C4%B0_CENTER_FOR_MIDDLE_EASTERN_STRATEGIC_STUDIES. Erişim Tarihi: 5.12. 2019

Tharoor, I. (2016). Turkey's Syria offensive is as much about the Kurds as ISIS. The
Washington Post.
<https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2016/08/24/turkeys-syria-offensive-is-as-much-about-the-kurds-as-isis/>. Erişim Tarihi: 11.12.19

Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi,
https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/td_v2_istatistik.tutanak_hazirla?v_meclis=&v_donem=&v_yasama_yili=&v_cilt=&v_birlesim=&v_sayfa=&v_anabasilik=YETK%DD%20%DDSTEMLER%DD&v_altbaslik=YURT%20DI%DEINA%20ASKER%20G%D6NDER%DDLME%DD&v_mv=&v_sb=&v_ozet=&v_kelime=&v_bastarih=&v_bittarih=, Erişim Tarihi: 06.03.2020

Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu. USAK. Kuzey Irak Operasyonu Raporu,
(2007). <https://docplayer.biz.tr/7519847-U-s-a-k-kuzey-irak-operasyonu-raporu.html>. Erişim Tarihi: 11.12.2019

Ulutaş U. ve Duran, B. (2016). Türkiye'nin DEAŞ'la Mücadelesinin Kritik Dönemeci:
Fırat Kalkanı Harekâtı, SETA, Türk Dış Politikası Yıllığı,
<http://setav.org/assets/uploads/2017/08/TDP2016IlkMakale.pdf>. Erişim Tarihi:
13.12.2019

Ünal, S. (2018). “Afrin için ‘diplomatik harekât”
<https://www.sabah.com.tr/dunya/2018/01/21/afrin-icin-diplomatik-harekt>,
Erişim Tarihi: 17.12.2019.

<https://www.mgk.gov.tr/index.php/29-mart-2017-tarihli-toplantı>, (2017). Erişim Tarihi:
16.12.2019

<https://tr.euronews.com/2018/03/12/-suriye-de-2011-den-bu-yana-olenlerin-say-s-yar-m-milyonu-gecti->. (2018). Erişim Tarihi: 20.10.2019

<https://www.sabah.com.tr/gundem/2019/10/10/baris-pinari-harekati-nedir-operasyon-basladi-cumhurbaskani-erdogan-baris-pinari-aciklamasi?paging=4>, (2019).
Erişim Tarihi: 18.12.2019

<https://www.stratejikortak.com/2019/12/baris-pinari-harekati-haritasi.html>. (2019).
Erişim Tarihi: 15.12.2019

<https://www.tsk.tr/Home/Detay/500>, Erişim Tarihi: 13.12.2019

Gönderilme Tarihi (Received): 03/03/2020, Düzenlenme Tarihi (Revised):13/03/2020,

Kabul Tarihi (Accepted): 25/03/2020, Araştırma Makalesi (Research Article)

TÜRKİYE’DE İTHALATA BAĞIMLILIĞIN ENDÜSTRİ İÇİ TİCARET İLE AÇIKLANMASI: GİRDİ-ÇIKTI ANALİZİ

Büşra GÜNGÖR⁸

Özet

Türkiye’de artan ihracat rakamlarına rağmen dışa bağımlılık sorunu ciddiyetini korumaktadır. Özellikle katma değer oluşturan sektörlerde yaşanan yüksek oranlı ithal girdi kullanımı, ekonomide cari işlemler açığı başta olmak üzere önemli sorunlara neden olmuştur. Çalışmada, ülkedeki mevcut dışa bağımlılık sorununun endüstri içi ticarete konu olan sektörler ile açıklanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle TÜİK veritabanı yardımıyla Grubel-Lloyd endeksi kullanılarak sektörlerin EİT düzeyleri hesaplanmış ve en yüksek paya sahip 7 temel sektör belirlenmiştir. Bu sektörler: Tarım-avcılık ve ilgili hizmetler, kauçuk ve plastik ürünler, ana metaller, fabrikasyon metal ürünler (makine ve ekipmanlar hariç), başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanlar, motorlu kara taşıtları (römork ve yarı römork), mobilya ve diğer mamul eşyalardır. Belirlenen sektörlerin dışa bağımlılık durumunu göstermek üzere 2012 yılı TÜİK kaynaklı girdi çıktı akım tablosu kullanılarak Leontief girdi çıktı analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, endüstri içi ticaret düzeyi yüksek olan imalat sanayi sektörlerinin önemli oranda ithal girdi kullanımı ile üretimlerini gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Diğerlerinden farklı olarak ana metal sanayi sektörünün ileri bağlantı etkisinin de yüksek olması ise diğer sektörlerde girdi kullanımı sağladığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Endüstri-içi ticaret, ithal girdi kullanımı, girdi çıktı analizi, Leontief ters matrisi.

EXPLAINING THE DEPENDENCE ON IMPORT WITH INTRA INDUSTRY TRADE IN TURKEY: INPUT-OUTPUT ANALYSIS

Abstract

Despite the increasing export volume in Turkey, foreign dependency problem remains serious. High use of imported inputs, especially in sectors that create added value, caused important problems primarily the current account deficit in the economy. In this study, it is aimed to explain the current foreign dependency problem in Turkey with the sectors that are subject to intra-industry trade. In this direction, firstly, with the help of Turkstat data-base, the intra-industry trade levels of sectors were calculated by using the Grubel-Lloyd index and 7 main sectors with the highest share were determined. These

⁸ Yüksek Lisans Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, busra.brgnr66gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-5981-5242

sectors are: Agriculture-hunting and related services, rubber and plastic products, base metals, fabricated metal products (except machines and equipment), machines and equipments not classified somewhere else, motor land vehicles (trailers and semi-trailers), furniture and other manufactured goods. Leontief input-output analysis was performed by using the input-output flow table of Turkstat in 2012 in order to show the foreign dependency status of determined sectors. As a result of the analysis, it is determined that the manufacturing industry sectors with high levels of intra-industry trade realize their production with the use of a considerably amount of imported inputs. Unlike the others, the forward link effect of the base metal industry sector show that it provides input use to other sectors.

Key Words: Intra-industry trade, using imported input, input-output analysis, invert matrix of Leontief.

Giriş

Türkiye'nin ihracat rakamları yıllara göre artış gösterse de katma değeri yüksek sektörlerde üretimin ithal girdiyle yapılma oranı hâlâ önemini korumaktadır. Dolayısıyla ihracatın ithalatı karşılama oranı düşük kalmakta ve ödemeler bilançosunun cari işlemler hesabı açık vermektedir. Ülkedeki dış ticaret rakamlarına bakıldığında, 2018 yılı ihracatı 167 milyar dolar iken; ithalatı 223 milyar dolar olarak gerçekleşmiş, dolayısıyla cari işlemler hesabı 27 milyar dolar açık vermiştir (TÜİK). İthalata bağımlı bu üretim yapısı endüstriyel üretimde katma değerinin düşük kalmasına neden olmuştur. Çalışmada, ekonomideki dışa bağımlılık sorununa farklı bir açıdan bakılmıştır; katma değeri yüksek imalat sanayi sektörlerinde yoğunlaşan ithal girdi kullanıma bağlı olarak, endüstri içi ticaret oranı yüksek sektörler incelenmiştir. Dolayısıyla çalışmada iki farklı konu analiz edilmiştir; ilk olarak sektörlerin endüstri içi ticaret düzeyi hesaplanmış ve yüksek oranlı sektörler belirlenmiştir, ikinci olarak da belirlenen sektörlerin girdi çıktı analizi yapılmış ve dışa bağımlılık durumu tespit edilmiştir.

Bir ekonominin ithal girdi yoğunluğunu açıklamada dış ticaret açığı yetersiz kaldığından, bu durumu detaylı açıklayacak girdi çıktı tabloları ve buna bağlı olarak girdi çıktı analizi geliştirilmiştir. İlk olarak Leontief

tarafından geliştirilen girdi çıktı analizi (input-output analysis), sektörler arasındaki bağımlılığı ve sektörlerin üretimde kullandığı ithal girdi yoğunluğunu açıklamak için kullanılan yaygın bir yöntemdir. Çalışmada belirlenen sektörlerin dışa bağımlılık oranları bu analiz yardımıyla açıklanacaktır. TÜİK tarafından yayınlanan girdi çıktı akım tablosu en son 2012 yılına ait olduğundan Türkiye'nin bu süreçteki dış ticaret verilerine yer verilmiş ve hesaplar yine bu dönem üzerinden yapılmıştır.

Söz konusu analizde çalışmaya dâhil edilen sektörlerin temel ölçütü ise endüstri içi ticaret oranlarının yüksek olmasıdır. Modern dış ticaret teorileri ile geliştirilen endüstri içi ticaret yöntemi, aynı endüstriye ait mal gruplarının eş zamanlı olarak ihraç ve ithal edilmesidir. Bir başka deyişle endüstri içi ticarete önemli olan ihracat ve ithalat rakamlarının birbirine yakınlığıdır.

Türkiye'de endüstri içi ticarete konu olan sektörlerde ithalatın ara malı olma niteliği ağır basarken, ihracata konu malların ise yerli katma değeri düşük mallar olduğu görülmekte; bu ise son tahlilde dış ticaret açığı ve dışa bağımlılık sorununu beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı, ülkedeki ithalata bağımlılık sorununu endüstri içi ticareti yüksek sektörler ile açıklamaktır. EİT'nin hesaplanmasında ise en yaygın yöntemlerden biri olan Grubel-Lloyd endeksi kullanılmıştır. TÜİK kaynaklı 2012 yılı ISIC Rev.3 sınıflandırması dâhilindeki sektörlerin dış ticaret verileri yardımıyla hesaplanan endüstri içi ticaret oranları sonucunda 7 temel sektör belirlenmiş ve bu sektörlerin girdi çıktı analizi ile dışa bağımlılık durumu açıklanmıştır.

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ilk olarak literatürde bulunan ilgili çalışmalardan bahsedilecek, devamında analizde kullanılan data ve yöntemlere değinilecektir. Daha sonra sektörel bazda endüstri içi ticaret hesaplamaları ve girdi çıktı analiz hesaplamalarına yer verilecektir.

Çalışmanın son bölümünde ise analiz sonuçları teorik çerçevede değerlendirilecektir.

1. Literatürdeki İlgili Çalışmalar

Uluslararası ticarete büyük yere sahip olan endüstri içi ticaret konusu çok sayıda araştırmaya konu edilmiştir. Koçyiğit ve Şen (2007), Türkiye'nin ticaret ortaklarından olan AB ülkeleri ile yaptığı endüstri içi ticaretin kapsamını araştırmışlardır. Analizde Grubel-Lloyd endeksi ile 1992-2005 dönemi dış ticaret verileri kullanılmıştır. SITC Rev.3 sınıflandırmasına göre fasıllar baz alınarak Türkiye ile söz konusu ülkeler arasındaki endüstri içi ticaretin düzeyi belirlenmiştir. Çalışmanın amacı, AB ülkeleri ile gerçekleşen endüstri içi ticaretin ülke ekonomisinde nasıl sonuçlar doğurduğunu göstermektir. Analiz sonuçları, Türkiye'de gerçekleşen endüstri içi ticaretin özellikle 1996 Gümrük Birliği antlaşmasının yürürlüğe girmesinden sonra giderek artan bir şekilde yapıldığını göstermektedir. Artan endüstri içi ticaret, Türkiye'nin konu edilen sektörlerdeki üretim teknikleri ile AB ülkelerinin üretim tekniklerini birbirine yaklaştırmaktadır.

EİT düzeyinin yalnızca imalat sanayi sektöründe yüksek olduğu söylenemez; söz konusu ticaretin tarım ürünlerinde de yüksek oranda gerçekleştiği görülmektedir. Şahin (2015) çalışmasında, Türkiye'nin G8 ülkeleri ile endüstri içi ticaretinin düzeyini incelemiştir. 1996-2014 dönemini kapsayan çalışmada Grubel-Lloyd endeksi kullanılmıştır. Tarım ve imalat sanayi olmak üzere iki temel sektörün EİT düzeyleri SITC Rev.3 gruplandırmasına göre hesaplanmıştır. Çalışmanın sonucunda, hem tarım ürünleri hem de imalat sanayi ürünlerinde yüksek oranlı endüstri içi ticaretin söz konusu olduğu görülmüştür.

Tarım sektörünü konu alan bir diğer çalışma ise Mangır ve Fidan'a (2017) aittir. Çalışmada, endüstri içi ticaret şeklinin tarım sektöründe

hangi düzeyde gerçekleştiği araştırılmıştır. Bunun için Grubel-Lloyd endeksi kullanılarak Türkiye'nin 1996-2016 yıllarındaki dış ticaret yapısı incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda gıda maddelerinin EİT payları yüksek çıkarken; tarımsal hammaddelerin EİT payları düşük çıkmıştır.

Öte yandan, Türkiye'de yaşanan belirli sektörlerdeki dışa bağımlılık sorunu da birçok çalışmaya konu olmuştur. Türkiye'nin 2002 yılı dışa bağımlılık durumunu sektörler üzerinde inceleyen Ersungur, Ekinci ve Takım (2011), bir girdi-çıktı analizi yapmıştır. Analizde TÜİK G-Ç akım tablosundan yararlanılmıştır. Amaç, sektörlerin ileriye ve geriye bağlantı etkilerini incelemek ve dolayısıyla ülkenin dışa bağımlılık durumunu açıklamaktır. Analiz sonucunda en yüksek ileri bağlantı etkisinin “kimyasal madde ve ürünlerin imalatı”, “ana metal sanayi” ve “başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat” sektörü olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan en yüksek geri bağlantı etkisinin ise “ham petrol ve doğalgaz çıkarımı ve ilgili hizmetler”, “büro, muhasebe ve bilgi işlem makineleri imalatı” ve “ormancılık, tomrukçuluk ve ilgili hizmet faaliyetleri” sektörünün olduğu sonucuna varılmıştır.

Ülke ekonomisine büyük katkı sağlayan ileri bağlantı etkisi yüksek sektörlerin yapısı da araştırmalarda önem verilen konular arasındadır. İleri bağlantı etkisi yüksek mal ve hizmet gruplarının en önemli özelliği, farklı alanlarda girdi olarak kullanılabilir olmasıdır ki bu özellik ekonomide dışa bağımlılığı azaltıcı etkiye sahiptir. Kundak ve Aktop (2018), Türkiye'nin hava taşımacılığı hizmetleri sektörünü araştırmış, 2002 ve 2012 yıllarını kapsayan bir girdi çıktı analizi yapmışlardır. Yapılan analiz, hava yolu taşımacılığının ekonomide dinamik bir güce sahip olduğunu, girdi olarak kullanıldığı diğer sektörleri önemli ölçüde etkilediğini ve ayrıca ülkede geniş bir istihdam potansiyeli oluşturduğunu göstermiştir.

Hem ileri bağlantı etkisi hem de geri bağlantı etkisi yüksek olan sektörler “kilit sektör” diye tanımlanmaktadır. Literatürde, ülkedeki kilit sektörün hangi sektörler olduğunu bulmayı amaçlayan çalışmalardan biri Yılcı'nın (2008) çalışmasıdır. Söz konusu amaç doğrultusunda girdi çıktı analizi yapılmış ve analizde 1998 yılı TÜİK kaynaklı girdi çıktı tablosundan yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda ülkedeki kilit sektörlerin; tarım, ticaret, ulaşım-haberleşme ve kişisel hizmet sektörleri olduğu tespit edilmiştir.

Dış ticarete büyük yere sahip olan ve ülkelerin gelişiminde önemli rol oynayan imalat sanayi sektörü, Türkiye’de gelişmiş ülkelere göre geride kalmaktadır. Akbulut (2019) çalışmasında, Türkiye’nin 2015 yılı girdi çıktı tablosu yardımı ile imalat sanayi alt sektörlerini inceleyerek ekonomideki etkilerini araştırmıştır. Analizin sonuçları, ISIC Rev.4 sınıflandırmasına göre alınan imalat sanayi alt sektörlerin sermaye gelirleri üzerinde büyük etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

2. Data ve Yöntem

2.1. Endüstri İçi Ticaret ve Hesaplama Yöntemi

Endüstri içi ticaret, Hecksher-Ohlin teorisinin yetersiz kaldığı şartlara karşılık ortaya çıkmış, günümüzde yaygın bir dış ticaret şekli haline gelmiştir. Bir ülkenin bol miktarda sahip olduğu üretim faktörünün yoğun olarak kullanıldığı mal grubunda uzmanlaşacağı ilkesine dayanan Hecksher-Ohlin teorisi, ölçek ekonomisi ve ürün farklılaştırması faktörlerini açıklayamamıştır (Yüksel ve Sarıdoğan, 2011: 200-201). Buna karşılık ürün farklılaştırması ve ölçek ekonomisi faktörlerini içeren endüstri içi dış ticaret teorisi geliştirilmiştir.

Genel bir tanımla bahsedilirse endüstri içi ticaret, bir ülkede aynı endüstriye ait mal gruplarının hem ithal edilip hem ihraç edilmesi anlamına gelmektedir (Grubel ve Lloyd, 1975: 21). Ülkede üretilebilen

ürünlerin aynı zamanda ihraç edilmesindeki temel neden, ürün farklılaştırmasıdır. Tüketici tercihlerindeki farklılıklardan oluşan ürün farklılıkları, benzer talep yapısına sahip ülkelerin karşılıklı olarak alışveriş yapmasına yol açmıştır.

Ülkeler bir malı ithal ederken aynı zamanda o ürünün üretim tekniklerini de ithal ettiğinden, aynı mal grubunu rakip piyasalar ile karşılaştırıp farklılaştırarak üretmekte ve rekabet etmektedirler. Dolayısıyla karşılıklı EİT’de bulunan ülkelerin üretim teknikleri de birbirlerine yaklaşmaktadır (Koçyiğit ve Şen, 2007: 70). Çalışmada Türkiye’nin daha fazla endüstri içi ticarete konu olan sektörlerini belirlemek ve dışa bağımlılık sorununu açıklamak amaçlanmıştır.

Analizin ilk aşamasında mevcut sektörlerin endüstri içi ticaret paylarının hesaplanması gerekir, bu noktada TÜİK’in 2012 yılı sektörel bazlı dış ticaret verilerinden yararlanılmıştır. ISIC Rev.3 sınıflandırmasına göre alınan sektörlerin 2012 yılı ihracat ve ithalat değerleri incelenmiştir. EİT oranı hesaplanırken yaygın olarak kullanılan Grubel-Lloyd endeksinden yararlanılmıştır.

G-L endeksine göre EİT oranı:

$$EİT_i = \frac{(X_i + M_i) - |X_i - M_i|}{X_i + M_i}$$

X_i : i sektörünün ihracatı

M_i : i sektörünün ithalatı

$EİT_i$: i sektörüne ait endüstri içi ticaret (Grubel ve Lloyd, 1975: 21).

Oran 0 ile 1 arasında gerçekleşmektedir ($0 < EİT_i < 1$). EİT’nin 0 çıkması durumu, o ülkenin söz konusu mal grubunu sadece ithal ettiği ya da sadece ihraç ettiği anlamına gelmektedir ki böyle bir durumda endüstri içi ticaret gerçekleşmemiş olur. EİT’nin 1 çıkması durumu, o mal

grubunun ne kadar ithal edildiyse o kadar ihraç edildiği anlamına gelmektedir. İhracatın ithalata eşitliği ise gerçek hayatta pek mümkün olmamaktadır. Eğer; oran 0'a yaklaşırsa ($EİT < 0,5$) düşük; 1'e yaklaşırsa ($EİT > 0,5$) yüksek olarak nitelendirilir (Mangır ve Fidan, 2017: 48).

Çalışmada, girdi çıktı analizi ile uyumlu hale getirilen 64 temel sektörün TÜİK veritabanı yardımıyla ihracat ve ithalat rakamlarına bakılarak EİT düzeyleri karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda en yüksek paya sahip 7 temel sektör belirlenip girdi çıktı analizine konu edilmiştir. Bu sektörler: Tarım-avcılık ve ilgili hizmetler, kauçuk ve plastik ürünler, ana metaller, fabrikasyon metal ürünler (makine ve ekipmanlar hariç), başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanlar, motorlu kara taşıtları (römork ve yarı römork) ve mobilya ve diğer mamul eşyalardır. Tablo1'de analize dâhil edilen sektörlerin numara bilgileri sunulmuştur.

Tablo 1: Yüksek EİT Oranına Sahip Sektörlerin Sınıflandırması

ISIC Rev.3	No (G-Ç Tablosu)	Sektörler
A01	1	Tarım-avcılık ürünleri ve ilgili hizmetler
D25	13	Kauçuk ve plastik ürünler
D27	15	Ana metaller
D28	16	Fabrikasyon metal ürünler (makine ve ekipmanlar hariç)
D29	19	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanlar
D34	20	Motorlu kara taşıtları treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römorklar)
D36	22	Mobilya ve diğer mamul eşyalar

Kaynak: TÜİK.

2.2. Girdi-Çıktı Analizi

Ekonomide sektörler arasındaki bağlantıyı açıklayan en uygun yöntemlerden biri girdi çıktı analizidir. Girdi çıktı analizi ilk defa W. Leontief tarafından “*Quantitative Input-Output Relations in the*

Economic System of the United States”(1936) adlı çalışmasında ortaya atılmıştır (Kundak ve Aktop, 2018: 87). Satır ve sütundan oluşan girdi çıktı tablosunda satırlar (i), sektörlerin ürettikleri çıktı düzeyini gösterirken; sütunlar (j), sektörlerin ilgili mal grubunu üretmek için kullandıkları girdileri göstermektedir.

Ekonomik yapıyı üretim altında tablolaştırılan bu yöntem, sektörlerin ithal girdi yoğunluğunu, diğer bir deyişle dışa bağımlılığını ölçmede yardımcı olmaktadır. Ayrıca katma değeri yüksek üretimin ülke içinde hangi kaynaklarla sağlandığı da yine bu analiz yardımı ile çıkarılabilmektedir. Tablodaki verilerden hareketle bir girdi katsayı matrisi oluşturulmaktadır. A matrisi diye adlandırılan bu matris, yerli ve ithal girdi katsayılarından oluşmaktadır ($A = A_m + A_d$). Burada A_m ithal girdi katsayı matrisini ifade ederken; A_d yerli girdi katsayı matrisini ifade etmektedir. $(I - A_d)^{-1}$ formülü, Leontief tipi ters matristir ve yerli girdi katsayı matrisinin birim matrisinden farkı alındıktan sonra tersi alınarak bulunmaktadır (Kundak ve Aktop, 2018: 87).

$$R = A_m \times (I - A_d)^{-1} \quad (1)$$

Yerli katsayı matrisine ithal girdi katsayı matrisi eklenerek $n \times n$ boyutunda bir R matrisi elde edilir. Elde edilen R matrisinin her bir sütun ve satır toplamları alınarak sektörlerin geri bağlantı (TGB) ve ileri bağlantı etkisi (TİB) belirlenmektedir.

$$TGB = \sum_{j=1}^n r_{ij} \quad (j: 1,2,3,\dots,n) \quad (2)$$

i : Leontief ters matrisinin satır elemanları

j : Leontief ters matrisinin sütun elemanları

n : sektör sayısı

Formül (1)'de elde edilen R matrisinin her bir sütun toplamı, üretimi konu olan sektörün bir birimlik çıktısına karşılık talep ettiği ithal girdi miktarını göstermektedir. Diğer bir deyişle sektörlerin ithal girdi yoğunluğu geri bağlantı etkisi ile hesaplanmaktadır. Ayrıca, geri bağlantı etkisi yüksek sektörler dışa bağımlılığı artırmaktadır ve bu sektörler ekonomiyi uyarıcı özelliğe sahiptir (Ersungur vd., 2011:3).

$$T_iB = \sum_{i=1}^n r_{ij} \quad (i: 1,2,3, \dots, n) \quad (3)$$

Leontief ters matrisinin satır toplamları, bir sektörün çıktısının diğer sektörlerle sağladığı girdi miktarını ifade etmektedir. İleri bağlantı etkisi yüksek sektörler ise ekonomide dışa bağımlılığı azaltmaktadır (Ersungur vd., 2011:4). Öte yandan “kilit sektör” diye adlandırılan, hem ileri bağlantı etkisi hem de geri bağlantı etkisi yüksek sektörler, ekonomideki gelişmeyi hızlandırdığından yatırım önceliğine sahiptir (Yılancı, 2008: 77).

3. Türkiye'nin 2012 Yılı Dış Ticareti ve EİT Hesaplaması

G-Ç tablosu 2012 yılını kapsadığından, çalışmada Türkiye'nin bu dönemdeki dış ticaret yapısı dikkate alınmıştır. Fakat sektörlerin ihracat ve ithalat içindeki payları, günümüz oranları ile karşılaştırıldığında büyük bir farkın olmadığı görülmüştür. Tablo2'de yer alan dış ticaret verilerine göre 84 milyar dolarlık dış ticaret açığının GSYH içerisindeki payı, %9 gibi önemli bir düzeyde gerçekleşmiştir. Dönemin ihracatı, 152 milyar dolar iken; ithalatı, 236 milyar dolar düzeyinde gerçekleşmiş, cari işlemler hesabı ise yaklaşık 48 milyar dolar açık vermiştir.

Tablo 2: Türkiye’de 2012 Yılı Temel Dış Ticaret Göstergeleri

Göstergeler	2012 Yılı Değeri
Mal ihracatı (milyar \$)	152.461.737
Mal ithalatı (milyar \$)	236.545.141
Dış ticaret hacmi (milyar \$)	389.006.887
Dış ticaret hacmi / GSYH (%)	44,66
Dış ticaret dengesi (milyar \$)	-84.083.404
Dış ticaret dengesi / GSYH (%)	-9,65
İhracatın ithalatı karşılama oranı (%)	64,5
Cari işlemler hesabı dengesi (milyar \$)	-47.963,00
Cari işlemler dengesi / GSYH (%)	-5,51

Kaynak: TÜİK.

2012 yılında gerçekleşen ihracat, ithalatın %64,5’ini karşılamıştır. Cari işlemler dengesinin GSYH içindeki payı ise % 5,51’dir (TÜİK). Analiz sonucunda belirlenen sektörlerin EİT payları Tablo3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Türkiye’nin Sektörel Bazda Endüstri-İç Ticareti

Sektör No (G-Ç Tablo)	Sektörler	Toplam İhracat İçindeki Payı %	Toplam İthalat İçindeki Payı %	EİT oranı
1	Tarım-Avcılık ve İlgili Hizmetler	3,38	3,06	0,8325
13	Kauçuk ve plastik ürünler	4,22	1,89	0,8213
15	Ana metaller	19,09	11,21	0,9535
16	Fabrikasyon metal ürünler, makine ve ekipmanlar hariç	4,32	1,67	0,7498
19	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanlar	7,77	8,74	0,7287
20	Motorlu kara taşıtları, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork)	10,65	7,11	0,9829
22	Mobilya ve diğer mamul eşyalar	3,24	1,40	0,8034

Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

EİT düzeylerine göre en yüksek sektörlerin (tarım ve avcılık sektörü hariç) imalat sanayi grubuna ait olduğu görülmektedir. İhracat ve ithalat düzeyi birbirine daha fazla yakın olan bu yedi sektörün dışa bağımlılık oranları bir diğer analizde test edilmiştir. Toplam ihracat ve ithalatta en yüksek paya sahip sektör ana metal sanayidir, toplam ihracatın %19,09'unu; toplam ithalatın ise %11,21'ini oluşturmuştur. En yüksek endüstri içi ticaret oranına sahip sektör ise 0,9829 seviyesindeki motorlu kara taşıtları sektörü olmuştur. İkinci en yüksek EİT oranı 0,9505 ile ana metal sanayi sektörüne aittir.

Diğer sektörlerden farklı olarak imalat sanayinin dışında bir sektör olan tarım-avcılık sektörünün EİT oranı 0,8325'tir. Bu durum, tarımda endüstriyel üretimin giderek geliştiğini göstermektedir. Toplam ihracatın % 4'ünü oluşturan kauçuk ve plastik ürünlerin 0,8213; mobilya ve diğer mamul eşyaların 0,8034; başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanların 0,7287 ve fabrikasyon metal ürünlerin ise 0,7498 düzeyinde bir EİT oranına sahip olduğu hesaplanmıştır (TÜİK). Katma değer bakımından ekonomiye önemli katkı sağlayan bu sektörlerin ihracat ve ithalatındaki yakınlık durumunun bağımlılık ilişkisi, EİT oranı ile açıklanamadığından bir sonraki bölümde analiz edilmiştir.

4. Endüstri İçi Ticareti Yüksek Sektörlerin Girdi-Çıktı Analizi

EİT hesaplamaları sonucunda belirlenen 7 temel sektörün G-Ç analizi sonuçları alınmıştır. Analize tabloda yer alan bütün sektörler (64) dâhil edilmiş olup birbirleriyle bağlantı ilişkileri açıklanmıştır. Daha önce de bahsedildiği gibi geri bağlantı etkisi yüksek sektörler, diğer sektörlerden girdi talebinde bulunduğu için ekonomideki dışa bağımlılık durumunu giderek artırmaktadır. Buna karşılık, ileri bağlantı etkisi yüksek sektörler diğer sektörlerle girdi arzında bulunduğu için, ekonomideki dışa bağımlılığı azaltmaktadır. 2012 yılı ithal G-Ç tablosu kullanılarak bir ithal girdi katsayı matrisi elde edilip, Leontief ters matrisine eklenerek bir

R matrisi oluşturulmuştur. R matrisinin her bir satır ve sütun toplamları alınarak sektörlerin bağlantı etkileri hesaplanmıştır. Tablo4’de seçili sektörlerin analiz sonucunda bulunan toplam ileri bağlantı etkisi (TİB) ile toplam geri bağlantı etkisi (TGB) gösterilmiştir.

Tablo 4: Yedi Temel Sektörün G-Ç Analizi

Sektör No	TGB	TİB
1	0,1016	0,1479
13	0,4102	0,1754
15	0,4487	0,8697
16	0,2877	0,1428
19	0,3383	0,3521
20	0,4410	0,2901
22	0,2451	0,0784

Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Analiz sonucunda, endüstri içi ticareti yüksek sektörlerin dışa bağımlılık durumu yani geri bağlantı etkileri yüksek çıkmıştır. Bir birimlik üretim için diğer sektörlerden talep edilen girdi oranı, en fazla ana metal sanayi (0,4487) grubuna aittir. İkinci en yüksek geri bağlantı etkisine sahip sektör, motorlu kara taşıtları, römork ve yarı römorktur. İmalat sanayi grubuna ait olan bu sektörde TGB 0,4410 düzeyindedir, bu durum motorlu kara taşıtları sektörünün ithalatını daha çok üretimde kullanılan ara malların oluşturduğunu göstermektedir. Kauçuk ve plastik ürünlerinin üretiminde talep edilen ithal girdi oranı 0,4102; başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanların 0,3383; fabrikasyon metal ürünlerin (makine ve ekipmanlar hariç) 0,2877 ve mobilya ve diğer mamul eşyaların ise 0,2451’dir (TÜİK). Geri bağlantı etkisi yüksek olan bu sektörler, ekonomiyi uyarmakta ve dolayısıyla canlandırmaktadır (Ersungur vd., 2011: 5). Endüstri içi ticaret oranı yüksek olan bu alanlarda geri bağlantı etkisinin daha yüksek olması, ithalatta daha çok girdi talebinin karşılandığı anlamına gelmektedir. İmalat sanayinin dışında yüksek EİT oranına sahip olan tarım-avcılık ve ilgili hizmetler

sektörü, üretiminde en az ithal girdi (0,1016) kullanan sektör durumundadır. Dolayısıyla tarım sektörünün dışa bağımlılık durumu diğer yüksek EİT’li sektörlerle oranla daha azdır.

Ekonomide dışa bağımlılığı azaltan, diğer bir deyişle ürettikleri mal gruplarını diğer sektörlerle girdi olarak sunabilen sektörler, ileri bağlantı etkisi yüksek olanlardır (Ersungur vd., 2011:3). Tablo 4 sonuçlarına göre en fazla TİB, 0,8697 oranı ile ana metal sanayiye aittir. Yüksek katma değer oluşturan bu sektörün ileri bağlantı etkisinin de yüksek olması, ekonomide dışa bağımlılığı azaltıcı etkiye sahiptir. Bunun yanında en yüksek geri bağlantı etkisine sahip olan ana metal sektörünün üretiminde, önemli oranda ithal girdilerin kullanıldığı da göz ardı edilmemelidir. İkinci en yüksek ileri bağlantı etkisine sahip sektör ise 0,3521 düzeyindeki başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanlardır. Yüksek geri bağlantı etkisine sahip motorlu kara taşıtları sektörünün ileri bağlantı etkisi 0,2901 ile daha düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir. Kauçuk ve plastik ürünleri 0,1754; tarım ve avcılık 0,1479; fabrikasyon metal ürünleri 0,1428 oranında ileri bağlantı etkisine sahiptir. Seçilen sektörler içerisinde en düşük ileri bağlantı etkisinin ise 0,0784 oranı ile mobilya ve diğer mamul eşyalar sektöründe gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Girdi çıktı tablosunda yer alan 64 sektör içerisinde yüksek EİT kriterine sahip olmayıp, tüm sektörler içerisinde en yüksek TGB’ye sahip olan sektör 0,705 ile “Kok ve Rafine Petrol Ürünleri”dir. İkinci en yüksek sektör ise 0,462 ile “Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme”dir. Öte yandan tüm sektörler içerisinde ileri bağlantı etkisi en yüksek sektör, 2,742 düzeyindeki “Madencilik ve Taşocakçılığı” sektörüdür. İkinci en yüksek ileri bağlantıya sahip sektörün ise 1,747 oranı ile “Kimyasallar ve Kimyasal Ürünler” olduğu tespit edilmiştir. Fakat çalışmaya bu sektörler dâhil edilmemiştir. Çalışmaya dâhil edilen 7 sektörün genel olarak dışa

bağımlılık durumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sektörlerin çoğunluğu imalat sanayiye ait olduğundan, ekonomideki katma değeri yüksek üretimin ithal girdi ile yapıldığı, aynı zamanda ihracatın ithalatı karşılayacak katma değeri oluşturmadığı görülmektedir.

5. Sonuç

Türkiye 1980’li yıllardan sonra ticarete dışa açılma kararı alarak dış dünyadaki yerini almıştır. Gelişmiş ekonomilerle ticaret ortaklığında bulunan ekonomide, zamanla üretim tekniklerindeki geri kalınmış sanayileşmeden dolayı dış ticaret açığı ve cari açık sorunu oluşmuştur. Günümüze gelindiğinde cari açık önemli oranda düşmüş olsa da belirli sektörlerin dışa bağımlılık gerçeği değişmemiştir.

Çalışmada dışa bağımlılık sorununa farklı bir açıdan bakılmıştır. Son zamanlarda ticaretin en çok tercih edilen şekli olan endüstri içi ticaret, ülkeler arasındaki bağımlılık ilişkisine yeni bir yön getirmiştir. Aynı endüstriye ait malların dış ticarete konu edilmesiyle ülkeler, ürün farklılaştırma yoluna giderek kalitesi yüksek üretim gerçekleştirmiş ve aynı zamanda maliyet avantajına sahip olduğu ürünleri üreterek ölçek ekonomisi şartını sağlama imkânına kavuşmuştur. Bu ticaret şeklinin ekonomiye sağladığı avantajlardan bir diğeri ise dış ticaret yoluyla üretim tekniklerinin de aktarılıyor olmasıdır. Bu durum gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkeler ile yaptığı ticarete; üretim tekniklerinin ve dolayısıyla endüstriyel üretimin ilerlemesine yol açmıştır.

Türkiye’de önemli oranda tercih edilen endüstri içi ticaret şekli özellikle imalat sanayi mallarında yoğunlaşmaktadır. Aynı zamanda dışa bağımlılık sorununun da bu sektörler üzerinde yoğunlaşmasından dolayı endüstri içi ticaretin ithalata bağımlılık durumu araştırılmak istenmiştir.

Çalışmanın sonucunda en yüksek EİT oranına sahip sektörün motorlu kara taşıtları, römork ve yarı römorklu mallar olduğu tespit edilmiştir. İkinci olarak en yüksek EİT oranı ana metal sanayiye aittir.

Sektörel bazda dışa bağımlılık durumunu açıklayacak en uygun yöntemin girdi çıktı analizi olduğu düşüncesiyle çalışmada bu yöntem kullanılmıştır. 2012 yılı girdi çıktı tablosundan yararlanılarak oluşturulan Leontief ters matrisi ile ülkedeki sektörlerin ileri ve geri bağlantı etkileri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, yüksek EİT oranına sahip aynı zamanda çoğunluğu sermaye yoğun sektör olan bu endüstrilerdeki üretimin önemli bir bölümünün ithal girdiyle yapıldığı tespit edilmiştir. Seçili endüstrilere göre en yüksek ileri bağlantı etkisine sahip sektör ana metallerdir; diğer bir deyişle ana metal sektörünün ürettiği bir birimlik çıktının diğer sektörlerde girdi olarak kullanılma oranı 0,86'dır.

Geri bağlantı etkilerine bakıldığında, en yüksek geri bağlantı etkisine sahip (0,44) sektörün de yine ana metal sanayi sektörü olduğu görülmektedir. Bu demek oluyor ki, toplam ihracatta büyük paya sahip olan ana metaller sektörü, ihracatın önemli bir kısmını ithalat ile karşılamaktadır. Toplam ihracatın %10'unu oluşturan motorlu kara taşıtları endüstrisi, yüksek ihracat değerine rağmen üretimin %44,1'ini ithal girdi ile gerçekleştirmiştir. Bu sektörde TİB'nin nispeten daha düşük olmasının nedeni ise ülkenin henüz katma değer oluşturan üretim teknolojisine sahip olmamasıdır.

Seçilen sektörlerden imalat endüstrisinde yer almayan tarım ve avcılık sektörünün EİT oranı yüksek çıkmıştır, bu durum tarım üretiminde endüstrileşmenin yaşandığını göstermektedir. Ürün farklılaştırma yolu ile elde edilen katma değer özelliğinin tarım sektöründe de görüldüğü söylenebilir.

Sonuç olarak Türkiye'nin endüstri içi ticareti incelendiğinde, aynı endüstriye ait ithalatın daha çok üretimde kullanılacak girdi malı olduğu; ihracatın ise ithalatı karşılayamayacak katma değere sahip olduğu görülmektedir. Ekonomide uyarıcı etkiye sahip olan bu sektörlerle verilen önemin, dışa bağımlılık sorununa çözüm olarak daha çok artırılması gerekmektedir.

Kaynakça

- Akbulut, H. (2019). Türkiye'de İmalat Sektörünün Ekonomik Etkileri: Girdi-Çıktı Modeli Analizi. *Sosyoekonomi*, 27(42), 241-253.
- Dinler, Z. (2014). *İktisada Giriş*. Ekin Yayınevi. Bursa.
- Ersungur, Ş., M., Ekinci, E. D. ve Takım, A. (2011). Türkiye Ekonomisinde İthalata Bağımlılıktaki Değişme: Girdi-Çıktı Yaklaşımıyla Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı, 1-11.
- Grubel, H. ve Lloyd, P. J. (1975). *Intra-Industry Trade The Theory and Measurement of International Trade in Differentiated Products*. London: The Macmillan Press.
- Koçyiğit, A. ve Şen, A. (2007). The Extent of Intra-Industry Trade Between Turkey and The European Union: The Impact of Customs Union. *Journal of Economic and Social Research*, 9(2), 61-84.
- Kundak, S. ve Aktop, V. S. (2018). Türkiye Ekonomisinde Hava Yolu Taşımacılığının Girdi-Çıktı Analizi ile Değerlendirilmesi. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(10), 82-93.
- Mangır, F. ve Fidan, A. (2017). Grubel-Lloyd Endeksi İle Endüstri İçi Ticaret Analizi: Tarım Sektörü Türkiye Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(33), 45-51.
- Şahin, D. (2015). Türkiye'nin ve G8 Ülkelerinin Endüstri İçi Ticaretinin Statik Analizi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(3), 98-107.
- Takım, A. (2015). *Uluslararası Ticarete Giriş*. Ekin Yayınevi. Bursa.
- TÜİK.
- Yılcı, V. (2008). Türkiye Ekonomisi İçin Kilit Sektörün Belirlenmesi- Girdi Çıktı Analizi Yaklaşımı. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 75-86.
- Yüksel, E. ve Sarıdoğan, E. (2011). Uluslararası Ticaret Teorileri ve R. Krugman'ın Katkıları. *Dergipark*, 9(35), 199-206.

Gönderilme Tarihi (Received): 27/01/2020, **Düzenlenme Tarihi (Revised):**16/03/2020,

Kabul Tarihi (Accepted): 23/03/2020, **Araştırma Makalesi (Research Article)**

THE ROLE AND IMPORTANCE OF TURKEY EMPLOYMENT AGENCY IN TOURISTIC EMPLOYMENT; İSTANBUL EXAMPLE⁹ (THE YEAR 2010)

İsmail BİLGİÇLİ¹⁰

Abstract

The purpose of this research is to determine from which sources and how employee requirement that appears on various levels in tourism managements is provided, which procedure is applied and what type of an employee selection process is followed during the stage of employee selection and to try to reveal the differences by evaluating whether this process has been carried out effectively on the basis of the researched managements. A huge amount of surveys have been conducted to evaluate tourism businesses in terms of improvement in receiving support from the employment agency and strengthening of cooperation with the sector after the examination on employee requirement and procurement. During the questionnaire study, 276 pieces of questionnaires were distributed in total and 191 pieces of them were answered while there was no feed back relating with remaining 85 pieces of questionnaires. Consequently, the necessity of the employment agency's ability to have an active role in issues about employment creation, provision and increment has emerged. The necessity of encouragement about research and development activities for human resources studies has emerged along with the importance of the fact that tourism managements must avoid finding, selecting and placing employees in the area they deem appropriate and focus on the Professional units of the business akin to the employment agency.

Key Words: Employment, Turkey Employment Agency, Touristic Managements, İstanbul

TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN TURİSTİK İSTİHDAMDAKİ YERİ VE ÖNEMİ; İSTANBUL ÖRNEĞİ (2010 YILI)

Özet

Araştırmanın amacı, turizm işletmelerinde çeşitli düzeylerde ortaya çıkan personel gereksiniminin hangi kaynaklardan, ne şekilde sağlandığını belirlemek, personel seçme

⁹This article was created by using the report "The Role and Importance of Turkey Employment Agency in Touristic Employment; İstanbul Example (the Year 2010)" which was presented in (İKSAD 2019) 3rd International Social Sciences Congress. (Produced from the Unpublished Master's Thesis of the author)

¹⁰Asst. Prof., Sakarya University of Applied Sciences, bilgicli@sakarya.edu.tr, ORCID ID:0000-0003-1697-0032X

aşamasında hangi yöntemlerin uygulandığını ve ne tür bir personel seçme sürecinin izlendiğini saptamak ve araştırma yapılan işletmeler bazında bu sürecin etkin bir şekilde yerine getirilip getirilmediğini değerlendirerek farklılıkları ortaya koymaya çalışmaktır. Bu çalışmada personel ihtiyacının planlanması ve tedariki ele alınıp incelendikten sonra turizm işletmelerinin iş kurumundan destek almada iyileştirme ve sektörle işbirliğinin güçlendirilmesi açısından değerlendirmek için anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasında toplam 276 adet anket dağıtılmış olup bunlardan 191 tanesi cevaplanmış, geri kalan 85 adet anketin geri dönüşü sağlanamamıştır. Sonuç olarak İş kurumunun istihdam yaratıcı, istihdam sağlayıcı ve artırıcı konularda, aktif rol alabilmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Turizm işletmelerinin personel seçiminde iş kurumu gibi işin profesyonel birimlerine ilgi göstermek yerine kendilerince uygun buldukları alandan personel bulma, seçme ve yerleştirme uygulamalarından kaçınmaları ve insan kaynakları çalışmalarına yönelik araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Türkiye İş Kurumu, Turistik İşletmeler, İstanbul

Introduction

1. Turkey Employment Agency

Whilst aiming to maintain and disseminate employment and prevent unemployment, Turkey Employment Agency was established as the organization relevant to the Ministry of Labour, Social Services and Family by law no.4906 which was enacted after its publishment in Official Gazette of Turkey with the publication date 25.06.2019 and no.25159. The abbreviation of the establishment is İŞ-KUR. In order to monitor the developments related to employment, which is one of the most important problems of the business world, a strong institution to operate in this field was needed, and with the Decree-Law no. 617 published on October 4, 2000, Turkey Business Association) was founded.

1.1. Establishment Purpose and Development of Turkey Employment Agency

The establishment progressed rather fast through the years as required by the task assigned to it and has completed the procedure of managing a branch in every province until the year 1966. Besides, it has also

opened some offices in some districts that are important in terms of industry and labor. As the employment agency was operating under the Ministry of Labor, it had gone through a radical evolution again in 1978. Within the evolution, 5 departments and 23 branch offices were established as an addition to the existing units within the head office. Furthermore, regional directorates have been established in Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakir, Erzurum, Istanbul, Izmir, Konya, Malatya, Sakarya, Samsun, and Trabzon (in 12 provincial centers) to provide more rapid and effective services (Kolu, 2006: 12).

1.2. Duties and Powers of Turkey Employment Agency

The duties and powers that Turkey Employment Agency is obligated to recognize within the limits specified by Law are listed below:

- To establish the employment policies of Turkey, to follow developments on employment and engaging in activities for the prevention of unemployment with unemployment insurance.
- To compile, analyze, interpret and publish the data formed in the national labor market, to determine the labor supply and demand ratios regarding the labor market and to perform labor force necessity analyzes.
- To provide consultancy services by analyzing the jobs and occupations in the labor market, to organize vocational seminars for increasing employment and training seminars for labor force training and adaptation programs.
- To fulfill the duties related to private employment offices given to the institution by law. To act as an intermediary in the provision of the labor force, which is legally obliged to be employed, in the sectors where the employment of employees is difficult. To make required studies and arrangements related to conducting regular

studies in the fields of job and employee search. To contribute to the realization of employment contracts by mediating the employment of foreign workers.

- In case of market conditions' formation, to participate in tenders on issues concerning the field of activity of the management, to take part when necessary in order to provide consultancy and education at the level of relevant managements and organizations at both national and international level.
- To take the decisions which are a result of examining the labor force, employment and working environments of the world labor market as well as the markets formed in nearby geographies and to implement these decisions according to the agreement of the country.

2. Conceptual Employment

The succinct definition of employment as an economic concept is the case where the production factors employ or are employed in order to generate income. There is a similar association between the total amount of goods and services produced by a country, in other words, the national income and the number of production factors that a country is expected to employ. According to classical and neoclassical economists, there is an automatic mechanism in the economy. This mechanism will balance the economy at a level where all production factors are used (Boz, 2006: 33).

2.1. Types of Employment

When the concept of employment is examined, the types of employment identified in general terms are encountered. Scientifically accepted employment types in the economy are as follows;

2.1.1. Full Employment

If all production factors work and participate in production in an economy, it is described as an economy that is in full employment or has reached full employment. In an economy where full employment is reached, all laborers who wish to work under current working conditions and current wage level find jobs moreover the country's existing capital goods stock and nature factor are fully involved in the production (Altay ve Kurtaslan, 2008: 117).

2.1.2. Underemployment

An economy where only some of the existing production factors are involved in the production is an economy that is going through underemployment. In underemployment, some of the production factors are involved in the production. The minority of employees are unable to find jobs despite wanting to work at the current working conditions and current wage level, and some capital goods and natural factors are idle. As a natural consequence of this, the amount of goods and services produced in the economy is less than the possible amount. If these idle factors are also included in the production, the number of goods and services produced in the economy, in other words, real national income, will increase (Karalar, 2003: 127).

2.1.3. Overemployment

In an economy where all the factors of production are working but the amount of goods and services produced does not meet the total demand, over-employment is mentioned. In the case of over employment, entrepreneurs will produce more goods and services by working over shifts to meet the current demand and eventually they will demand more production factors. However, there is no possibility to increase production factors unlimitedly. The factor demand that cannot be solved

from within the country will be met by the labor and capital factors to be provided from foreign countries. Inflationary pressures are likely to emerge in such an economy. The total demand exceeding the total supply (ie the total amount of goods and services produced), will raise prices. The resulting inflation is demand inflation (Karalar, 2003: 128).

3. The Concept of Employee in Tourism, Importance of Human Factor in Terms of Service Delivery

Although the economic purpose pursued in education is an indispensable element, the idea of maximizing profits after a certain point conflicts with the idea of respect for the human element. In other words, education is no longer a factor that only increases production, it is now a tool that serves individuals working in the management. In this case, the social and humanitarian aim is gaining strength against economic considerations in order to achieve the real purpose expected from education and to establish balance in the management (Uğur, 2000: 71).

4. Human Resources Management in Tourism Managements

Businesses are set up for an indefinite period, and this makes the life of the companies independent of the owner and / or their owners, thereby prolonging the duration of the business (Doğan ve Altinkaynak, 2019: 1889). As is known, tourism managements produce services of economic value. In order for production to take place, production factors must come together. Production factors are entrepreneurs, capital, natural resources, technology, and labor. As its name suggests, the main subject of human resources management (HRM) is labor, which is one of the production factors, in other words, human. In tourism campaigns, the employees of the companies are directly interested in tourists. However, companies in other sectors don't highlight employees as much as tourism (Riley, 2002: 12).

5. Purpose and Importance of the Research

The purpose of this research is to determine from which sources and how employee requirement that appears on various levels in tourism managements is provided, which procedure is applied and what type of an employee selection process is followed during the stage of employee selection and to try to reveal the differences by evaluating whether this process has been carried out effectively on the basis of the researched managements. The results of the study on the supply of employee requirement by reaching a significant portion of the tourism managements operating in Istanbul province will contribute to the literature. Therefore, the reason for the importance of this study is the fact that it provides various up-to-date information. In this study, after planning and supplying the employee requirement and examining it, a survey was conducted to evaluate the tourism managements in terms of strengthening in receiving support from the employment agency.

The fact that the human element in tourism managements is felt more intensely than many managements has led to the idea of the process of finding and selecting employees under human resources being searched on these managements. It was concluded that it would be appropriate to apply it to five and four-star hotels and group A travel agencies in Istanbul due to the quality of the service provided, the fact that some of the managements are chain hotels and located in different cities of the country and the standards are high. A total of 133 hotel businesses and 143 A group travel agencies with tourism management certificate affiliated to the Ministry of Culture and Tourism were included in the scope of this research and 77 of these A group travel agencies and 112 hotel businesses were able to return.

6. Research Method

When determining the method of this study, as the main factor it was thought on the interpretation of data being obtained from questionnaires. It was calculated for the work to be based on three sections and in the first section, it was focused on literature scanning and general issues relating with Turkish labor institution. In the second part, general information about the concept of employment is given by using the literature review method. In the third and last section, the simple random sampling method was selected and the data obtained were analyzed and associated with the tables.

At the stage of forming questionnaire form, no previous study sample was used and the scale of the study was originally produced by the researcher. The survey form consists of four parts. In the research, 5-point Likert scale was applied. In the third section of questionnaire the participants have answered the questions by giving replies as: 1=“I don’t agree at all”, 2=“I partially agree”, 3= “I am not sure”, 4=“I partially agree”, 5=“I completely agree”. In the second section of questionnaire participants have answered the questions by giving replies as: 1=“It is not necessary at all”, 2=“It is not necessary”, 3=“It is sometimes necessary”, 4=“It is quite necessary”, 5=“It is very necessary”.

In addition to single scales, open-ended questions were asked in the questionnaire to measure likert scale and participants' thoughts. As it is aimed in the study to make comparisons and generalizations among enterprises, questions have been prepared in five categories by paying attention that there is balance between positive and negative categories.

Data belonging to enterprises taken within the scope of application have been obtained by the answers given by responsible managers of enterprises. In order to meet this purpose the application has been

applied at 133 pieces of hotel enterprises and 143 pieces of A group travel agencies being present in the city of Istanbul and having tourism operation certificate from Ministry of Tourism. Questionnaires were applied to all of these enterprises and there was feed back from 77 pieces of A group travel agencies and 112 pieces of hotel enterprises.

In the first part of the questionnaire, questions such as those relating with demographic and general characteristics of the respondents were age, gender, education level, marital status, duration of employment in the business and their role of the enterprise were directed to participants answering the questionnaire. The survey method has been applied in the form of ensuring that the relevant managers fill in the questionnaire by visiting a large part of the tourism establishments personally and sending e-mails to some businesses. The findings obtained from the research were evaluated and interpreted using frequency distribution and percentage method. The data obtained were classified and analyzed in computer environment. SPSS statistics program was used in the analysis. The data entered into the computer by coding has been transformed into tables by making necessary analyzes.

In the survey, there were open areas where the managers who fill out the form could express their opinions as well as multiple choice questions. The findings of the research are interpreted and the findings of the application are presented in the conclusion section. In addition to the survey study, face-to-face interviews were held with the officials in the district directorates affiliated to the Istanbul Provincial Directorate, and the research method was applied.

The universe of the research consisted of 107 4-star hotels, 81 five-star hotels and 2724 A, B, C group travel agencies operating in Istanbul. Considering the factors such as the width of the universe, transportation problems of Istanbul province, high cost elements and time constraints,

In the study, it was deemed appropriate to evaluate the data obtained from a certain number of businesses in the universe. The reason for choosing four and five-star hotels is because these businesses are more established and more professionally managed and have completed their organizations in terms of personnel. In addition, the most important reason for choosing four and five star hotels is that these businesses have a human resources department. Reason for choosing A group travel agencies is because B and C group agencies mainly adopt family company type of managements and they employ less educated and less number of personnel. Not all of the A group travel agencies could be reached due to problems such as time and costs and the opinion that data relating with 77 pieces of travel agencies being evaluated would provide adequate reflection for conclusion has been leading factor in the study.

A total of 133 hotel businesses and 143 A group travel agencies, which have a tourism business certificate affiliated to the Ministry of Culture and Tourism, were included in the scope of this research and among these, feed back was obtained from 77 pieces of A group travel agencies and 112 pieces of hotel enterprises.

7. Research Findings and Evaluation

According to the information about the Istanbul province, in the long term of 2006 / 2007 / 2008, it is known that in a big city such as Istanbul, there is a job shortage of only 5164 people to the employment agency in touristic managements. In the same period, the total amount of applications made by tourism graduates from various stages of tourism education to tourism managements was 283, while only 19 of these applications were employed.

Table 1: Application to Touristic Managements in Istanbul (2006/2007/2008)

	Application	Recruitment
Tourism Anatolian Vocational High School (Girls' Technical)	59	3
Tourism and Hotel Management	9	1
Tourism and Hotel Management Vocational School	119	8
Tourism and Hotel Management Vocational School	48	2
Tourism and Hotel Management Vocational School	24	4
Tourism and Hotel Management Vocational School	24	1
Total	283	19

Source: www.işkur.gov.tr

Table 2: Demographic Features

Gender	n	%	Education Level	n	%
Male	115	60.2	Primary Education	0	0
Female	76	39.8	Secondary Education	26	13.6
Total	191	100.0	Associate Degree	54	28.3
Age	n	%	Degree	96	50.3
18-24	23	12.0	Master Degree	15	7.9
25-30	75	39.3	Total	191	100.0
31-45	68	35.6	Experience Status	n	%
36-40	7	3.7	1 to 5 years	58	30.4
41 and above	18	9.4	6 to 10 years	60	31.4
Total	191	100.0	11 to 15 years	42	22.0
Duty Status	n	%	16 to 20 years	14	7.3
Travel Consultant	3	1.6	21 and above	17	8.9
Agency Manager	23	12.0	Total	191	100.0
General Manager	20	10.5	Marital Status	n	%
Sales Manager	56	29.3	Married	99	51.8
HR Manager	89	46.6	Single	92	48.2
Total	191	100.0	Total	191	100.0

8. Findings Related to Determining Employee Requirement

Before starting the employee selection in tourism managements, the characteristics of the employee to be recruited and the works being carried out in the tourism management must be defined, job analysis must be performed in order to provide this standard information and it must be determined which qualifications for which job must be owned. In the context of this information, the table formed as a result of the survey conducted with the managers in tourism managements is given below.

Table 3: Evaluation Criteria of Managers' Employee Selection

Employee Selection Criteria	N	Average	Standart Lapse	Absolutely Not	Not Required%	Occasionally Required%	Quite Necessary%	Necessary %
Verbal Communication	191	4,7696	0,42217	-	-	-	23	77
Written Communication	191	3,9529	0,87832	-	6.8	20.4	43.5	29.3
Leadership Skills	191	3,8848	0,81262	-	1.6	34.6	37.7	26.2
Managerial Skills	191	3,8953	0,80755	-	2.1	31.9	40.3	25.7
Adaptation	191	4,6335	0,49389	-	-	-	35.6	64.4
Self-reliance	191	4,5812	0,57350	-	1.0	1.0	36.6	61.3
Teamwork	191	4,5602	0,68463	-	2.1	4.7	28.3	64.9
Researching Skills	191	3,9476	0,87502	-	6.3	22.0	42.4	29.3
Creativity	191	3,9476	0,91040	-	4.2	31.4	29.8	34.6
Critical Thinking	191	3,6073	1,04516	3.1	8.4	37.2	27.7	23.9
Decision Making	191	4,2199	0,81681	-	-	20.9	34.6	44.5
Reconciliation Skills	191	4,2723	0,80080	2.1	1.6	4.7	50.3	41.4
Implementation Skills	191	4,4136	0,76201	2.1	-	2.6	44.0	51.3
Computer Skills	191	4,1728	0,91565	-	6.3	14.1	35.1	44.5
Problem-solving Skills	191	4,3717	0,72768	-	-	13.6	35.1	51.3
Marketing Skills	191	4,1309	0,86975	-	4.2	19.4	35.6	40.8
Ability to Manage Events	191	3,9738	0,88517	1.0	3.7	23.0	41.4	30.9
Organizing Skills	191	3,7435	0,87187	1.0	6.3	28.8	45.0	18.8
Industry Knowledge	191	4,2618	0,76403	-	1.0	16.2	38.2	44.5
Professionalism	191	4,1728	0,94395	1.6	5.8	10.5	38.2	44.0
Paying Attention Details	191	4,0995	0,81146	-	2.6	20.4	41.4	35.6
Academic Degree	191	3,5288	1,00418	5.8	6.3	31.4	42.4	14.1
Business Ethics	191	4,2565	0,69747	-	12.0	11.5	49.2	38.7
Managing Guest Relationships	191	4,3979	0,70993	-	3.1	3.7	43.5	49.7
Foreign Language Knowledge	191	4,3351	0,78992	-	-	18.8	28.3	52.9
Ability to Cope	191	4,3665	0,61706	-	-	7.3	48.7	44.0
Decision Making Skills	191	4,1990	0,82219	-	2.6	17.8	36.6	42.9
Public Relations	191	4,4346	0,60233	-	-	4.7	46.6	48.7
Employee Relations	191	4,4764	0,64744	-	1.0	5.2	38.7	55.0
Body Language	191	4,2775	0,82172	-	3.7	12.6	36.1	47.6

According to the results of the survey, the majority of the managers expect (99%) self-confidence, (97%) teamwork, (92%) research skills, (71%) creativity, (63%) critical thinking, (50% decision making, 78% reconciliation, 91% implementation skills, 95% computer skills, 80% problem-solving skills, 85% marketing skills (75%), ability to manage events, (72%), organizing skills, (63%), industry knowledge (82%) professionalism, (83%), attention to detail, (75%), academic degree (55%), business ethics (89%), guest relationship management (92%), foreign language skills (80%), coping with difficulties (92%), decision-making (%) 88%, Public Relations (94%), Employee Relations (93%) body language (83%) with the job criteria, as well as the best from their employees.

9. Findings Related to Obtaining and Selecting Employees

The managers of tourism enterprises (97%) suggest that employees must receive regular in-service training. The managers of tourism managements (98%) tend to prefer those who receive tourism education according to the position needed during the employee selection of tourism managements.

Table 4: Evaluation Issues Regarding Managers' Employee Selection

General issues related to employee recruitment	N	Average	Standard Lapse	I strongly disagree%	I partially disagree%	I am not certain%	I partially agree%	I strongly agree%
Employees to work in the tourism industry must receive tourism training.	191	4,523	0,7314 2	-	4.2	1.6	31.9	62.3
Tourism education in schools is not sufficient in terms of practice.	191	4,062	0,7922 2	1.6	.5	17.3	51.3	29.3
Managements must provide regular in-service training to their staff.	191	4,685	0,5579 7	-	1.0	1.6	25.1	72.3
Managements must choose training areas in employee selection.	191	4,518	0,5510 1	-	-	2.6	42.9	54.5
Internship training must be given to students in tourism today.	191	4,785	0,4483 8	-	-	.5	19.9	79.6
Knowledge of foreign languages is required for employment in tourism.	191	4,544	0,7587 1	-	4.2	3.7	25.7	66.5
The quality of employees is important in tourists' preference.	191	4,528	0,7239 9	-	3.7	2.6	30.9	62.8
The source from which the employees are provided is important in employee selection.	191	4,047	0,9363 3	4.2	1.6	11.5	50.8	31.9
Only İŞ-KUR must be preferred in terms of employee selection	191	2,513	1,3012	30.9	19.4	25.7	15.7	8.4
The employment agency is not a sufficient resource in the selection of personnel.	191	4,361	0,7611 4	.5	.5	12.6	35.1	51.3

Table 5: Types and Number of Managements Participated in the Survey

Management Type	n	%
Travel Agency	80	41.9
4-Star Hotel	76	39.8
5-Star Hotel	35	18.3
Total	191	100.0

Table 6: Status Assessment of Managements and Recruitment Methods

Management Type	n	%
International chain	51	26.7
National chain	33	17.3
Individual management	107	56.0
Total	191	100.0
Recruitment Method	n	%
References	107	56.0
Newspapers	20	10.5
Television	-	-
Internet	60	31.4
Employment Agency	4	2.1
Total	191	100.0

Table 7: Table of Relationship Between Employee Recruitment Method and Management Type

Management Type	Employee Recruitment Method				Reference s
	Reference s	Newspapers	Internet	Employment Agency	
Travel Agency	41	12	26	1	80
4-star hotel	48	6	19	3	76
5-star hotel	18	2	15	0	35
Total	107	20	60	4	191

Table 8: Chi-square Test Result Table Between Recruitment Method and Management Type

	X ²	Significance Level
Pearson Chi-Square	8,689(a)	0,192
Likelihood Ratio	9,128	0,167
Linear-by-	0,073	0,788
N of Valid Cases (Total)	191	

When the tables showing the results of the chi-square test in SPSS program are examined and the chi-square evaluation criterion is considered, no significant difference is seen between the management types and hiring methods since the significance level is greater than 0.05. In other words, there is no difference between management type and hiring methods.

10. Conclusions and Recommendations

It is proven that tourism managements apply the method of finding, selecting and placing personnel from the area they deem appropriate rather than resorting to an important resource such as an employment agency. According to the data obtained from the research, it has been detected that the human resources department does not receive the attention it deserves in many tourism managements. Many businesses have the name of the Human Resources department however it is perceived as absent when it comes to effective use of this department. This task is carried out by the boss and the managers close to the rank of the boss. Labor supply requires professionalism. The human resources department, in terms of efficiency, fulfills the task of providing the most appropriate and healthy employees based on the interests of the business and market conditions.

It has been observed instead of attaching importance to R&D studies for the development of human resources, some tourism managements only try to carry out labor force education by arranging courses in a hurry when needed. It is generally seen that large capacity tourism managements attach more importance to labor supply and labor training.

If İşkur does its job properly by providing the appropriate employee-based on the qualifications needed by the managements within the economy and educating the untrained labor force to present to different

sectors, labor costs of the managements will also decrease. Thus, more efficient use of country and business resources will be possible.

Active recruitment policies must be followed to meet the labor force needs of employers, and job development activities must be carried out especially for job seekers with high-quality criteria. Suggestions;

- It must be ensured that the employment agency has a legal and technical infrastructure in order to carry out adequate studies in our country.
- Active employment policies should be followed for the labor force needs of employers.
- Turkey Employment Agency's cooperation with central governments, local governments, and tourism sector must be increased.
- Importance must be attached to manpower planning and vocational training programs must be emphasized.
- It must be ensured that Turkey Employment Agency may take an active role in issues such as employment creation, provision, and increment.
- In order for tourism managements to be more successful, to provide a competitive advantage and to achieve their goals, it must become a necessity for them to use human resources effectively and efficiently.
- Human resources department is an important department in tourism managements. This department must not be entrusted to a non-expert.

- Criteria for personnel selection must be strictly and fully implemented. Recruitment needs to be meticulously done.
- Tourism managements must avoid finding, selecting and placing employees in the area they deem appropriate and focus on the professional units of the business akin to the employment agency.
- Efforts must be made to increase educational investments.
- Research and development activities for human resources must be encouraged.
- In recent years, important studies have been carried out by İşkur.
- Considering that many of the proposals for 2010 have been carried out today, it is possible to conduct new researches today and compare them with the data of the previous period.

References

- Altay B ve Kurtaslan T, (2008), Genel Ekonomi, Lisans Yayıncılık, İstanbul
- Boz, C, (2006), Dünya’da Turizm endüstrisinde İstihdam ve çalışma Şartları, Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Doğan, Ö, ve Altınkaynak, F. (2019), Turizm Şirketlerinde Hizmet Üretim Maliyetlerini Raporlama Sorunları, BMIJ, (2019), 7(4): 1888-1904 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1253>
- Karalar R ve Özalp İ, Maviş F, Geylan R, Tenekcioğlu B, Şahin M, Çömlekçi F, Aydın N, (2003) Genel İşletme, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Kolu N, (2006), Otel işletmelerinde insan kaynakları seçim yöntemleri personel bulma ve seçme süreci (Örnek bir uygulama), Yrd. Doç. Dr. Gazi UÇKUN, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Riley, M, Ladkin A, Szivas E, (2002) Aspects of Tourism Tourism Employment Analysis and Planning Great Britain by the Cromwell press
- Uğur A, (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitapevi, Adapazarı
- <http://www.sabah.com.tr/E.t,03/03/2010>

- <http://www.tuik.com.tr/E.t,03/03/2010>
- <http://www.die.gov.tr/E.t,03/03/2010>
- <http://www.iskur.gov.tr/E.t,03/03/2010>
- <http://www.ibb.gov.tr/tr-TR E.t,03/03/2010>
- <http://www.istanbul.gov.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.calisma.gov.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.tursab.org.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.turofed.org.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.turob.com/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.kultur.gov.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.uludag.edu.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.sakarya.edu.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.erciyes.edu.tr/default.html E.t,03/03/2010>
- <http://www.istanbulotelleri.net/4-yildizli-istanbul-otelleri.html E.t,03/03/2010>
- <http://www.istanbulotelleri.net/5-yildizli-istanbul-otelleri.html>
- <http://www.sevgiozel.com/seyahat-acentalari/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.sciencedirect.com/science E.t,03/03/2010>
- <http://www.iskur.gov.tr/ E.t,03/03/2010>
- <http://www.hukuki.net/kanun/,03/03/2010>

Gönderilme Tarihi (Received): 15/01/2020, Düzenlenme Tarihi (Revised): 18/03/2020

Kabul Tarihi (Accepted): 23/03/2020, Araştırma Makalesi (Research Article)

YÜKSEKÖĞRETİMDE EĞİTİM VE GENÇLERİN OKULLAŞMA, İŞSİZLİK ORANI

Sefa SEZER¹¹

Özet

Çalışmamızın konusu ‘gençlik ve üniversite’ teması ile belirlenmiştir. Bu çalışmamızın amacı, Türk eğitim sistemindeki yükseköğretim eğitim problemini öğrenciler ve diğer birimler açısından ortadan kaldırmak ve okullaşma sorunu hakkında detaylı araştırmalarda bulunmaktır. Bununla birlikte yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personellerden yükseköğretim kurumlarında yaşanan sorunlar ve gençlerin okullaşma problemi ile ilgili kazanımlar, sorunlar ve çözüm önerileri ortaya koymaktır. Çalışmamızın literatür hatlarında ise Türk eğitimi yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin üniversiteye yeni başladıkları zaman ilerde nasıl bir birey ve akademik alanda çalışma hayatı boyunca bir yere varıp varmayacağını sağlıklı düşünmemesinin sebepleri ile ilgili hazırlanan anket soruları ve üniversitelerde akademik personel, öğrencilere yönelik açık uçlu sorular ile detaylı kazanımlarda bulunmak, yeni bir esasa göre şekillenmesine katkı sağlayarak önemini ortaya koymaktır. Türkiye’de üniversitede okuyan gençlerin ne tür sorunlar ve üniversitenin problemlerinden dolayı sosyalleşememesinin sebepleri incelenecektir. Üniversitede okuyan genç nüfusun üniversitesi bittikten sonra kendi okuduğu branş ile ilgili iş bulma olasılığının olmadığı ve ne sebep ile farklı alanlarda üniversiteli olmanın avantajlarını arayış içinde olmaları araştırma yöntem ve teknik araçları ile gençlerin mezun olduktan sonra farklı meslek gruplarında çalışmalarının önüne nasıl geçilmesi ile ilgili önerilerde bulunulacaktır. İşsiz üniversite mezunlarının önüne nasıl geçilmesi, üniversitelerde tüm programlara kontenjan, başarı kriterleri yaygınlaşması, üniversite denkliği kabul edilen tüm programların devam edilip edilmemesi ile ilgili öneri ve açıklamalar yapılacaktır. Çalışmamızın sonucunda yükseköğretim kurumlarında tüm şartlar göz önünde tutularak bu gençlerin hayalleri, umutları için 1.derecede milli bir eğitim ve üniversite politikası geliştirilmesi ile ilgili kesin ve net bilgilere ulaşmaktır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Yüksek Öğretim Kurumları, Üniversite, Gençlik ve Sosyalleşme, Yüksek Öğretim Programları ve Öğrenci, Yönetim, Okullaşma Oranı, Gençlik ve İşgücü, Üniversite ve Gençlik

¹¹MEB Öğretmen /Yüksek Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi – Siirt Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Bölgesel Kalkınma İktisadi, sefazezer44@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-1394-1830

EDUCATION IN HIGHER EDUCATION AND OF YOUTH, UNEMPLOYMENT RATE

Abstract

The subject of our study was determined with the theme of “youth and university.” The purpose of this study is to eliminate the problem of higher education in the Turkish education system for students and other units and to conduct detailed research on the problem of schooling. In addition, among the academic staff working in higher education institutions, the aim is to reveal the problems, problems and solution suggestions about the problems experienced in higher education institutions and the schooling problem of young people. In the literature lines of our study, to make detailed acquisitions with the open questions about students and academic staff in universities and open-ended questions about the students in the Turkish education system higher education institutions about the reasons why they do not think about whether they will arrive somewhere in their academic life when they have just started university. is to reveal its importance by contributing to its shaping on a new basis. Students have what kind of problems and reason for the lack of socialization because of the university's problems in Turkey will be examined at the university. After the university, the young population studying at the university is not likely to find a job related to the branch they studied and for what reason they are seeking the advantages of being a university student in different fields, and research methods and technical tools, and how to prevent young people from working in different professions after graduation. Suggestions and explanations will be made on how to prevent unemployed university graduates, quotas for all programs at universities, the spread of success criteria, and whether or not all programs accepted for university equivalence should be continued. As a result of our study, it is to reach precise and clear information about developing a national education and university policy in the first degree for the dreams and hopes of these young people by considering all the conditions in higher education institutions.

Key Words: Education Management, Higher Education Institutions, University, Youth and Socialization, Higher Education Programs and Student, Management, Schooling Rate.

Giriş

Eğitim, insana dönük bir hizmet olmuş okullar da eğitim hizmetini bir faaliyet haline getiren yapıttır. Eğitim ve okul yönetimi de uygulamalı ve disiplinler arası insani bir çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır. Yükseköğretim, ülkelerin kalkınmışlık düzeylerinin temel belirleyici haline gelmiş, bu niteliği de herkes tarafından kabul edilmiş bir sistemdir. Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler, üniversitelerin geleceğe yön vereceğine inanmaktadırlar. Modern çağımızın en önemli belirleyici etmenleri olan teknoloji ve bilim toplumu seviyesine ulaşmamız, akılcı,

etkili, verimli bir şekilde insan gücü kaynaklarımızı kullanmamız, maddi kaynaklarımızı güçlü ekonomik şekilde değerlendirmemiz ve sosyal olarak kökleşmemizde en büyük görev yükseköğretim kurumlarına düşmektedir. Yükseköğretim kurumları, gençlik ve üniversite başlığı altında yaşanan problemleri göz önünde bulundurarak artan rekabetçi bir yapı karşısında var olan öğrencileri ve gençleri kendi bünye sistemlerinde tutmak, yeni öğrenci kazanmak amacıyla öğrenci birikimi üzerinde değişkenleri hakkında bilgi sahibi olmak, öğrencilerin öğrenimine devam ederken gelişim, mesleki yetenek ve sadakat düzeyini belirli aralıklarla takip etmek, öğrenimi sırasında istihdam için ‘iş klüpleri’ gibi birimler açmak ve öğrencinin mezuniyet sonrası aldığı unvan ile gençlerin iş piyasasına atılım gücünü arttırmak ve mesleki bölümü ile alakalı iş istihdamı yaratmak yükseköğretim kurumlarının gençler üzerinde temel görevi olması gerekmektedir (Aktaş, 2017).

Üniversite öğrencileri arasında öğrenim sırası ve mezuniyet sonrası iş bulma sürecine ilişkin beklentiler farklılaşmakta, bu durum da gençlerin mesleki gelişim sürecini etkilemektedir. Kariyer hedefleri arasında yeni iş hayatına atılacak gençler için uzun vadeli gelişimi, ekonomi ve sosyal yönden önemli bir yer tutmaktadır. Böylece, üniversiteli gençlerimizin öğrenim sırası ve mezuniyet sonrası iş bulma sürecinin sağlıklı, verimli ve kendi branşında güçlü adımlar atmasını sağlayacak etmenler ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu makale çalışmamız, üniversite öğrencilerinin farklı gelişen sosyal ve demografik koşulları da farklı şekilde gelişmesinin de dahil edilerek mesleki iş gücü ihtiyacının sağlanması, gençlerin bölgesel kalkınma politikası içerisinde, bölgesel eğitim farklılığı gözetilmeden iş istihdamının yaratılması ve gençlerin eğitimi vizyon odaklı tüm yönlerinin değerlendirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

1. Literatür

Yükseköğretim kurumu, üniversite kademelerini “önlisans, lisans, yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlilik” gibi eğitim birimleri olarak isimlendirilen bir kurum faaliyetidir. 2019 yılında yapılan araştırmadan çıkan sonuç verilerine göre Yükseköğretimde kayıtlı üniversite öğrenci sayısı oranı yaklaşık 7.740.502’dir (YÖK, 2019).

Üniversite döneminde gençler için, farklı sosyal ortam ve konular ön plana çıktığı için öğrencilerin ilk dönemlerde bu tür farklı durumlar ilgi odağı olmaktadır. Bu süreç uyum süreci olarak adlandırılır. Gençler üniversite ilk dönemlerinde uyum ve alışma sürecini tamamladıktan sonra öğrenim sırasında ve mezuniyet sonrası yapacaklarını sorgulamaktadırlar. Öğrenim sırasında mezuniyet temel nokta olup, mezuniyet sonrası en büyük amaç iş bulabilmektir (Dursun ve Aytaç, 2012: 376).

Genel olarak Türkiye’de devam eden, en büyük sorun haline gelen ‘gençlik ve işsizlik olgusu’ herkes tarafından problem olarak bilinen bir tablo olarak görülmektedir (Berry, 2011).

Türkiye’de işgücü ile ilgili yapılan çalışmalarda ‘Genç İşsizlik’ ön plandadır. Yükseköğretime devam eden öğrenci kendi alanında bireysel ilerleyeceğini, uzlaşacağını, bölümü ve departmanında kariyer olarak devam edeceğini ve tamamladığı öğrenim programı ile girişimcilikte bulunmak istemektedir. Fakat süreçte yaşanan işsizlik problemi, istihdam gelişimi açısından büyük bir problem oluşturmaktadır. İşsizlik seviyesinde, 2017 demografik özellikleri ve işgücü istihdam problemleri verilerine baktığımızda ‘Genç nüfus’ ön plana çıkmaktadır. Böylece üniversite mezunu gençler kendi bölümünde iş bulma arayışından vazgeçerek, farklı alanlarda çalışmaya başlamaktadırlar. Çalışanın mezuniyet durumu ve çalıştığı departman–iş uyumu problemi

artmaktadır. Böylece bölgesel kalkınma yönünden ve iş gücü piyasasında nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanamamakta, mesleki eğitim bünyesinde eğitim ve ekonomi istihdam dengesi yaratılamamaktadır (Berry, 2011).

2017 yılında TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yapılan araştırmaya göre; 2016 yılında genel işsizlik oranı % 10,9'dur. Genel oran karşısında % 19,6 oran ise genç işsizlik oranını ifade etmektedir. 2017 yılında ise genel işsizlik oranı % 13 seviyesine yükselmiştir. Bu oran karşısında yaşları 18 – 24 aralığında değişen genç işsizlik oranı ise % 24,5 seviyesine ulaşmıştır. Vizyon açısından bu oranlar, gençlerimizin öğrenim gördüğü ve mezun olduğu alanı ile kendini geliştiremeyeceğini, kariyer basamaklarında ilerleyemeyeceğini ve iş bulma ümidinin yıkılacağını göstermektedir (TÜİK, 2017).

Gençlik ve işsizlik konu başlığı altında yapılan araştırmalar incelendiğinde, ulusal ve uluslararası beklentisi içerisinde gençlerin iş arama eylemlerinin arttığı gözlenmektedir. Üniversite mezun öğrencilerin iş bulacakları süre ile ilişkili durum bağlamında araştırmaların sınırlı sayıda olduğu anlaşılmaktadır. Uluslararası çalışmalar kapsamında sınırlı da olsa işsizlik konusu üzerine araştırmalar yapılmıştır (Dursun ve Aytaç, 2012:376).

Üniversite son sınıfta okuyan gençlerin işgücü ve işgücü istihdam piyasası ile ilgili beklentiler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede, üniversite son sınıfta okuyan gençlerin iş bulma ümidi, iş önceliği umutsuzluk ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki ile ilgili analizler gerçekleştirilerek, bu değişkenler kapsamında cinsiyetler açısından kaygı ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki anlamlı farklılıklar ortaya konmuştur (Dursun ve Aytaç, 2012:380).

Ensari Hoşcan ve Deniz Levent'in yapmış olduğu çalışmalarında ise, üniversite gençlerinin iş beklentilerine değinilmiştir. Yapılan

araştırmalarda, üniversite son sınıfta farklı bölüm okuyan 428 gencin beklentilerinin neler olduğu, beklentilerin öğrencilerin niteliklerine göre değişip değişmediği çeşitli araştırma ve geliştirme yöntemleri ile ele alınmıştır. Araştırmada yer alan 428 öğrencinin yarısından fazla kendi öğrenim gördükleri bölümde iş bulamayacaklarına inanmışlardır. Ayrıca bu araştırmada farklı bir sorun da elde edilmiştir. Bu sorun ise; daha fazla para kazanma gerekçesi ile öğrencilerin kendi öğretim alanı dışında çalışmak istemesidir. Bu şekilde yapılan çalışma ile öğrencilerin mezun oldukları ve öğrenime devam ettikleri alan ile iş bulma beklentileri arasında da anlamlı ve fark edilebilecek bir sorun tespit edilmiştir (Dedekoç, 2014).

Son araştırmamıza yapılan bir çalışma ile sonlandırarak, 100 işletme öğrencileri ile yaptıkları maaş ve iş bulma beklentileri ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre öğrencilerin maaş beklentilerinin işverenin maaş teklifinin üzerinde olduğu, maaş beklentisi ile öğrencilerin not ortalaması arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Ritchie ve diğerleri, 2017).

Çalışmalardan yola çıkıp sonuç olarak; gençlerin öğrenim sırası ve mezuniyet sonrası iş bulma sürecine ilişkin beklentileri ve istihdam problemleri esas alınmıştır. Bu şekilde üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının iş bulmayı düşündükleri sürecin uzunluğu sebebiyle değişimin belirlenmesi uygulama periyotları ile analiz edilmeye çalışılmıştır.

1. 1. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi, yükseköğretimde eğitimin işgücü politikasının gelişimine katkısının ve gençlik olarak nitelikli işgücü yapısının oluşturulup oluşturulmaması ile ilgili maddelere yer verilmiştir. Problem maddelerinin ana teması olarak, Yükseköğretimde gençlerin tercih ettiği

bölgelerde okuması, alanında nitelikli bir eleman olarak yetişmesi ve işin gerektirdiği niteliklere sahip olarak işgücü alanında yaşadığı sorunlar ele alınmıştır.

Bu çalışma ile üniversite öğrencilerinin öğrenim dönemi ve mezuniyet sonrasında iş bulabilme, kendi alanlarında ilerleme ve nitelikli işgücü yetiştirme beklentilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

1. 2. Araştırmanın Amacı

Türk Eğitim Sistemindeki Yüksek Öğretimde Okullaşma Oranlarının Açığa Çıkarılması, Gençlerin Okul Dönemi ve Mezuniyet Sonrası Yaşanılan İşsizlik, Meslek Arayış Sorunlarının Çözülmesi.

Yükseköğretim kurumlarında gençlerin mevcut problemlerinden ekonomik, eğitim – öğretim, sosyo – kültürel, psikolojik ve öğretim sorunları içerisinde yer alan meslek kaygısı konularını ele alarak eğitimde yapının sağlanmasına katkı sağlamaktır.

Üniversite öğrencilerinin mezuniyet dönemi sonrası iş bulma beklentilerini ve işgücü istihdam problemleri ile ilgili bakış açıları hakkında detaylı bilgiler elde etmektir.

1. 3. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın önemi olarak, Bu sorunların nedeninin tespit edilerek çözülmesinin eğitim ve öğretim ortamının kalitesini arttıracak ve eğitim-öğretim ortamında bulunan öğrenci ve gençlerin motivasyonlarının artacağı düşünülmektedir.

1. 4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi olarak, “Gençlik ve Üniversite” temasından yola çıkarak, yükseköğretimde okul oranları hakkında bilgiler edinilmiş ve gençlerin iş bulma, işsizlik verileri hakkında kapsamlı araştırma yapılmıştır.

1. 4. 1. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, üniversite öğrencileri, mezunları ve akademik personellere yönelik bir çalışmadır. Bu çalışmada sadece makale başlığımız adı altında belirtilen kişilere yönelik görüş anketi verileri kullanılmıştır. Ayrıca çalışmamızda literatür taramasında elde edilen bilgilere de yer verilmiştir.

1. 4. 2. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan kişiler, örnekleme yeterince temsil etmektedir. Araştırmaya katılan kişiler, anketleri ilgi ve samimiyet ile cevaplamışlardır.

2. Bulgular ve Yorum

Aşağıda “Gençlik ve Üniversite” başlığı altında ‘Yüksek Öğretimin Eğitim Sorunu ve Gençlerin Okullaşma, İşsizlik Oranı’ konusu ile üniversite mezunu genç işsizlere ait veriler tablo ve şekil olarak verilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya dair problemler dikkate alınarak elde edilen bulgular, SPSS 18 programı ile hesaplanmış ve tablolara dönüştürülmüştür. Tablolara dönüştürülen veriler ile birlikte yorumlar yer almaktadır.

3. Tablolar ve Şekiller

Tablo 1. Üniversitelerde 'Kampüste İş Var' Gibi Birimlerde Yapılan Etkinlikler İle Öğrenciler Girişimcilik, Meslek Hayatı Ve Nitelikli İş Gücü Boyutu İle Değerlendirilmelidir Analizi Sonuçları

Geçerli Geçersiz	Madde	Frekans	Yüzdelik
	Çok Katılıyorum	250	90,4
	Katılıyorum	38	13,2
	Katılmıyorum	3	1,8
Geçerli	Hiç Katılmıyorum	5	1,9
	Kararsızım	4	1,1
	Toplam	300	100,0

Tablo 1’de 250 kişi Çok Katılıyorum; 38 kişi Katılıyorum; 5 kişi Hiç Katılmıyorum; 3 kişi Katılmıyorum; 4 kişi Kararsızım şeklinde görüş belirtmiştir. “Üniversitelerde ‘kampüste iş ar’ gibi birimlerde yapılan etkinlikler ile öğrenciler girişimcilik, meslek hayatı ve nitelikli iş gücü boyutu ile değerlendirilmelidir” anket maddesine “Çok Katılıyorum” ve “Katılıyorum” cevaplarını veren öğrenci ve mezun kişilerin okullarında böyle bir birim çalışmasının yer almadığını anket esnasında ve yüz yüze görüşmede belirtmişlerdir.

Tablo 2. Üniversitelerde Fakülte Bünyesinde Yer Alan Sınıfların Mümkün Olduğunca Aza İndirilmeli, Danışman - Öğrenci İletişimi Arttırılmalıdır Analizi Sonuçları

Geçerli Geçersiz	Madde	Frekans	Yüzelik
	Çok Katılıyorum	140	48,9
	Katılıyorum	105	26,9
	Katılmıyorum	60	17,4
Geçerli	Hiç Katılmıyorum	10	2,3
	Kararsızım	15	4,6
	Toplam	300	100,0

Tablo 2’de 140 kişi Çok Katılıyorum; 105 kişi Katılıyorum; 10 kişi Hiç Katılmıyorum; 60 kişi Katılmıyorum; 15 kişi Kararsızım şeklinde görüş belirtmiştir. “Üniversitelerde Fakülte Bünyesinde Yer Alan Sınıfların Mümkün Olduğunca Aza İndirilmeli, Danışman – Öğrenci İletişimi Arttırılmalıdır” anket maddesine “Çok Katılıyorum” ve “Katılıyorum” cevaplarını veren öğrenci ve mezun kişilerin ofis saatlerinin güncellenmesi ve sınıf sayısının mümkün olduğunca bölüm olarak azalmasını istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3. Konsolide Devlet Bütçesinden Ayrılan Pay Üniversite Eğitimi İçin Yeterli Düzeydedir Analizi Sonuçları

Geçerli Geçersiz	Madde	Frekans	Yüzelik
	Çok Katılıyorum	200	66,3
	Katılıyorum	90	23,1
	Hiç Katılmıyorum	2	6,6
Geçerli	Katılmıyorum	4	2,6
	Kararsızım	4	1,4
	Toplam	300	100

Tablo 3’de 200 kişi “Çok Katılıyorum”, 90 kişi “Katılıyorum” 2 kişi “Hiç Katılmıyorum”, 4 kişi “Katılmıyorum” 4 kişi “Kararsızım” şeklinde görüş belirtmiştir. “Konsolide devlet bütçesinden ayrılan pay üniversite eğitimi için yeterli düzeydedir” anket maddesine “Çok Katılıyorum” ve “Katılıyorum” cevaplarını veren öğrenci ve mezun kişilerin devlet bütçesinin bölge üniversiteleri açısından verimli kullanılmasının kalkınmaya faydası olacağını belirtmişlerdir.

Tablo 4. Türkiye Genelinde Üniversitede Okuyan Öğrenciler Okuduğu Bölüm Konusunda İş Bulma, İş Gücü Politikası Hakkında Bilgilere Sahiptirler Analizi Sonuçları

Geçerli Geçersiz	Madde	Frekans	Yüzdeler
	Çok Katılıyorum	200	62,9
	Katılıyorum	55	24,3
	Hiç Katılmıyorum	34	9,7
Geçerli	Katılmıyorum	5	,9
	Kararsızım	6	2,3
	Toplam	300	100

Tablo 4’de 200 kişi Çok Katılıyorum; 55 kişi Katılıyorum; 34 kişi Hiç Katılmıyorum; 5 kişi Katılmıyorum; 6 kişi Kararsızım şeklinde görüş belirtmiştir. “Türkiye genelinde üniversite okuyan öğrenciler okuduğu bölüm konusunda iş bulma, iş gücü politikası hakkında bilgilere sahiptirler” anket maddesine “Çok Katılıyorum” ve “Katılıyorum” cevaplarını veren öğrenci ve mezun kişilerin prosedür olarak istihdam ve meslek işgücü bilgisine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 5. Üniversite Öğrencilerinin Mezun Olduktan Sonra İş Bulma Sürecine Yönelik Beklenti Sonuçları

Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Yönelik Beklentiler	Frekans Değeri (f)	Yüzde Oranı (%)
Bir işe sahibim.	52	11,0
0-6 ay arası bir işte çalışıyorum.	214	45,9
6-12 ay arası bir işte çalışıyorum.	141	30,6
12 ay – 4 yıl arası bir işte çalışıyorum.	41	8,7
4 yıl ve üzeri bir işte çalışıyorum.	5	1,1
İş bulabileceğime inanmıyorum.	26	4,8
Toplam	479	100

Yukarıda verilen Tablo 5 incelendiği zaman 2018 – 2019 Eğitim – Öğretim yılında yapılan çalışmaya 479 katılımcı gençlik anket çalışmasında; 214 kişi 0-6 ay arası bir işte çalışıyorum, 52 katılımcı ise zaten bir işe sahip olduklarını belirterek anketi cevaplandırmışlardır. 4 yılın üzerinde bir işte çalıştıklarını ve mezun sayısı 5 kişi, iş bulabileceğine inmayan gençlik sayısı 26 kişi olarak cevaplandırmıştır. “Üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulma sürecine beklenti sonuçları” anket maddesi frekans değeri ve yüzdelik oran birimi olarak incelediği zaman diğer cevaplara göre 0-6 ay içerisinde iş bulabileceğinin, 6-12 ay içerisinde iş bulabileceğinin ve bir işe sahip olduğunun cevapları fazla verilmiştir.

Tablo 6. Önlisans Düzeyi Erkek Öğrencilerinin Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Dönük Beklenti Sonuçları

Eğitim Türü	Cinsiyet	Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Yönelik Beklentiler	Frekans Değeri (f)	Yüzde Oranı (%)
ÖNLİSANS Düzeyi	ERKEK	Bir işe sahibim	19	20,2
		0-6 ay içerisinde iş bulabilirim	39	43,8
		6-12 ay içerisinde iş bulabilirim.	20	22,5
		12 ay – 4 yıl arası bir işte çalışıyorum.	3	4,5
		4 yıl sonra iş bulabilirim.	1	0
		İş bulabileceğimi sanmıyorum.	7	9
		Toplam	89	100

Yukarıdaki Tablo 6 incelendiği zaman mezun olmadan ön lisans eğitimi alan erkek öğrencilerin yaklaşık % 20,2'sinin aktif çalıştıklarının bilgisi yer almaktadır. Mezun olmadan çalışan ve lisans eğitimi alan erkek öğrencilerde ise yaklaşık bu oran % 4,5'dir. “Önlisans düzeyi erkek öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulmaya dönük beklenti sonuçları” anket maddesi frekans değeri ve yüzdelik oran birimi olarak incelediği zaman diğer cevaplara göre 0-6 ay içerisinde iş bulabileceğinin, 6-12 ay içerisinde iş bulabileceğinin ve bir işe sahip olduğunun cevapları fazla verilmiştir.

Tablo 7. Önlisans Düzeyi Kız Öğrencilerinin Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Dönük Beklenti Sonuçları

Eğitim Türü	Cinsiyet	Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Yönelik Beklentiler	Frekans Değeri (f)	Yüzde Oranı (%)
ÖNLİSANS Düzeyi	KADIN	Bir işe sahibim	19	13,1
		0-6 ay içerisinde iş bulabilirim	39	46,7
		6-12 ay içerisinde iş bulabilirim.	20	30,7
		12 ay – 4 yıl arası bir işte çalışıyorum.	3	5,1
		4 yıl sonra iş bulabilirim.	1	1,5
		İş bulabileceğimi sanmıyorum.	7	2,9
		Toplam	89	100

Aynı veriler kadın öğrenciler için anket verileri değerlendirildiğinde; 472 kişiden 137 kadın önlisans kadın öğrencilerinden frekans değeri 18 ve % 13,1 oranında olan işte çalıştığını belirterek anketi cevaplandırmışlardır. “Önlisans düzeyi kız öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulmaya dönük beklenti sonuçları” anket maddesi frekans değeri ve yüzdelik oran birimi olarak incelediği zaman diğer cevaplara göre göre 0-6 ay içerisinde iş bulabileceğinin, 6-12 ay içerisinde iş bulabileceğinin ve bir işe sahip olduğunun cevapları fazla verilmiştir.

Tablo 8. Lisans Düzeyi Erkek Öğrencilerinin Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Dönük Beklenti Sonuçları

Eğitim Türü	Cinsiyet	Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Yönelik Beklentiler	Frekans Değeri (f)	Yüzde Oranı (%)
LİSANS Düzeyi	ERKEK	Bir işe sahibim	13	7,5
		0-6 ay içerisinde iş bulabilirim	84	48,3
		6-12 ay içerisinde iş bulabilirim.	47	27
		12 ay – 4 yıl arası bir işte çalışıyorum.	21	12,1
		4 yıl sonra iş bulabilirim.	2	1,1
		İş bulabileceğimi sanmıyorum.	7	4
		Toplam	174	100

Yukarıdaki Tablo 8’de “Lisans düzeyi erkek öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulmaya dönük beklenti sonuçları” anket maddesinin verileri yer almaktadır. Lisans düzeyi erkek öğrencilerin iş bulma süreci olarak 0-6 ay içerisinde iş bulabilirim, 6-12 ay içerisinde iş bulabilirim ve 12 ay – 4 yıl arası bir işte çalışıyorum cevaplarını çoğunlukla vermişlerdir.

Tablo 9. Lisans Düzeyi Kız Öğrencilerinin Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Dönük Beklenti Sonuçları

Eğitim Türü	Cinsiyet	Mezun Olduktan Sonra İş Bulmaya Yönelik Beklentiler	Frekans Değeri (f)	Yüzde Oranı (%)
LİSANS Düzeyi	KADIN	Bir işe sahibim.	2	2,8
		0-6 ay içerisinde iş bulabilirim.	25	34,7
		6-12 ay içerisinde iş bulabilirim.	31	43,1
		12 ay – 4 yıl arası bir işte çalışıyorum.	9	12,5
		4 yıl sonra iş bulabilirim.	1	1,4
		İş bulabileceğimi sanmıyorum.	4	5,5
		Toplam	72	100

Yukarıdaki Tablo 9’da “Lisans düzeyi kız öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulmaya dönük beklenti sonuçları” anket maddesinin verileri yer almaktadır. Lisans düzeyi erkek öğrencilerin iş bulma süreci olarak 0-6 ay içerisinde iş bulabilirim, 6-12 ay içerisinde iş bulabilirim ve 12 ay – 4 yıl arası bir işte çalışıyorum cevaplarını çoğunlukla vermişlerdir.

Tablo 10. Üniversite Gençlerin Psikoloji Yönünde İşsizlik Kaygılarının Farklılaşması üzerine Frekans Değeri ve Yüzde Oranları

Değişkenler	Frekans Değeri (f)	Yüzde Oranı (%)
İstihdam Problemi ve Makineleşme sebebinden İşgücü İhtiyacının Azalması	2,178	% 1,55
Sosyal Etki ve Baskının Yarattığı Süreç	3,584	% 0,29
Özgüven Eksikliği Süreci	1,055	% 3,46
Nitel Olarak Bilgi ve Yeteneğin Zayıf Olması Süreci	8,726	% 0,01
Psikolojik Dayanıklılık Süreci	1,293	% 2,76

Yukarıdaki Tablo 10’da üniversiteli gençlerin işsizlik üzerinde, istihdam daralması ve işgücü ihtiyacındaki azalmanın etkisi olduğu, çevre ve sosyal baskı olduğu, kişisel karamsarlık ve özgüven eksikliğinin, niteliksel bilgi, beceri eksiliği olduğu ve psikolojik dayanıklılığın etkisi olduğu gibi cevaplar verilmiştir. En çok vurgulanan cevaplar ise çevre ve sosyal baskı, niteliksel bilgi ve beceri eksikliğidir.

Tablo 11. Üniversitede Okuyan ve Mezun Olan Gençlerin İş Deneyimine Göre Kaygı Duyguları Anket Test Sonuçları

Değişkenler	İş Deneyimi	Test Yüzde Oranı P. (%)
Durum Olarak Devam Eden Kaygı Duygusu	Var	% 0,018
Sürekli Devam Eden Kaygı Duygusu	Var	% 0,002
Umutsuz Olarak İfade Edilen Duygu	Var	% 0,045

Yukarıdaki Tablo 11’e bakıldığı zaman iş deneyimine göre öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı puanları istatistiksel olarak verilmiştir. Öğrencilerin iş

bulması konusunda kendilerine olan güveni arttırdığı ve mezun olması ile iş bulma açısından kaygı ve umutsuzlukların azaldığı söylenmektedir.

4. Sonuç

Ülkemizde ortaöğretim kurumlarında ve üniversitede öğrenimine devam eden, mezun olan ve işsiz genç nüfusun mesleki eğitimini tamamladıktan sonra kendi okuduğu branş ile ilgili iş bulma olasılığının olmadığı ve ne sebep ile farklı alanlarda üniversiteli olmanın avantajlarını arayış içinde olmaları incelenmiştir. Gençlerin ve gençlerimiz yanında, alanı dışında işgücüne devam eden ve işsizlerimiz için mezun olduktan sonra farklı meslek gruplarında çalışmalarının önüne nasıl geçilmesi ile ilgili önerilerde bulunulmuştur. Bölgesel farklılık ve çeşitlilik gözetilmeden, işsiz üniversite mezunlarının ve işsiz nüfusun önüne nasıl geçilmesi, üniversitelerde ve ortaöğretim kurumlarında tüm programlara kontenjan, başarı kriterlerinin yaygınlaşması, üniversite denkliği kabul edilen tüm programların devam edilip edilmemesi ile ilgili ülkemiz için nasıl bir getiri ve pozitif bir amaç sağlanacağı düşünülmektedir.

Üniversitelerde öğrenimine devam eden ve mezun olan gençlerimizin önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde ki alanlarında kendi daha çok geliştireceği ve ulaşabileceği bir işgücü potansiyelinin oluşturulması gerekmektedir. İş arama süreci, iş kaygısı düşüncesini yaşatmamak çerçevesinde devam etmeli ve üniversitelerin sivil toplum kuruluşları, öğrenci topluluklarının önerilerini de dikkate alarak kariyer bakımından çeşitli etkinlik, fuar ve staj faaliyetleri düzenlemelidir.

Ülkemiz için gençlerin ve gençlerimiz yanında, alanı dışında işgücüne devam eden ve işsizlerimiz için mezun olduktan sonra farklı meslek gruplarında çalışmalarının önüne nasıl geçilmesi ile ilgili projeler, iş imkânları, iş meslek kolu eğitimleri ve girişimcilik faaliyetlerinin artırılması gerekmektedir. Bölgesel farklılık ve çeşitlilik gözetilmeden,

işsiz üniversite mezunlarının ve işsiz nüfusun önüne nasıl geçilmesi, üniversitelerde ve ortaöğretim kurumlarında tüm programlara kontenjan, başarı kriterlerinin yaygınlaşması iş piyasası ve sosyal kalkınma yönünden önemli bir adımdır.

Kaynakça

- Aktaş, M. T. (2017). Küresel Ekonomik Kriz Sonrasında İşgücü Piyasasının Beceri Uyuşmazlığı Bakımından Değerlendirilmesi: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2017 / 2: 617 – 644
- Apaydın, F. (2018). Türkiye’de işsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırılmalı Analizi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2018/1, Sayı : 30 p.159-200.
- Aslan, B. (2015). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. *Genç İşsizliğe Yönelik Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk*. (s. 71-86, Cilt:6, Sayı:2, Temmuz). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Dedekoç, Ş., Can, S. ve Sapcı, Y. (2014). Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulmaya İlişkin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 200-221, 2014
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri ile Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 1: 373 – 388
- Ritchie, C. M., Wates, K., Edgington K. (2017). Lisans Öğrencisinin Maaş ve İş Beklentileri: Ne Düşüneceklerini ve Nereye Gideceklerini Biliyorlar mı? <http://webapps.roanoke.edu/businessweb/SEINFORMS%202012%20%20Proceedings/proc/p12050100>. Erişim Tarihi: 08.11.2019
- Taşgın, Ö., Bozgeyikli, H., ve Boğazlıyan, E. (2017). Emek ve Toplum. Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları İle Psikolojik Dayanırlılıkları Arasındaki İlişki HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi Cilt:6 Yıl:6 Sayı:15 (2017 / 2)
- TÜİK (2017). Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2013-2075, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi. 15.03.2019
- YÖK (2017a). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi – Öğrenci İstatistikleri, <https://istatik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi. 17.03.2019.
- YÖK (2017b). Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği, https://istatik.yok.gov.tr/web/guest/icerik/journal_content/56_INSTANCE_rE_HF8BIsfYRx/10279/17960, Erişim Tarihi. 17.03.2019.
- Yumurtacı, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Sürecine İlişkin Beklentileri Bağlamında Emeklilik Öngörülerinin Belirlenmesi. Bir Alan Araştırması. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi 2018, Cilt:7 Sayı: 1

Gönderilme Tarihi (Received): 08/01/2020, **Düzenlenme Tarihi (Revised):**19/03/2020,

Kabul Tarihi (Accepted): 23/03/2020, **Araştırma Makalesi (Research Article)**

İÇ DENETİMİN ETKİNLİĞİNDE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ

Salih TUTAR¹²

Fırat ALTINKAYNAK¹³

Özet

İç denetim sistemi, bağımsız denetim faaliyetlerinde, kontrol riskinin içinde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla şirketin iç denetim sistemine güvenen denetçi, kendi kontrolünde ve inisiyatifinde olan bulgu riskini tayin ederken, daha esnek davranabilmekte ve daha az örneklem ile denetim faaliyetini sürdürebilmektedir. Bu noktadan hareketle doğan araştırmanın amacı; muhasebe denetiminde önemli bir rol oynayan iç denetçilerin performansları ile kurumdaki liderlik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Nicel araştırma yöntemi ile kurgulanan bu çalışmada, veri toplama aracı olarak da anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iç denetçilerin performansları ile liderlik özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ortaya çıksa dahi bu ilişkinin gücünün zayıf olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İç Denetim, Liderlik, İş Performansı, Denetim, Denetim Riski.

EFFECT OF LEADERSHIP CHARACTERISTICS ON THE INTERNAL AUDITING PERFORMANCE

Abstract

The internal audit system is considered within the control risk in independent audit activities. Therefore, the auditor, who trusts the company's internal audit system, can act more flexibly and carry out audit activities with fewer samples while determining the risk of finding that is under his control and initiative. The aim of this research, which is based on this point; to reveal the relationship between the performance of internal auditors that play an important role in accounting audit and leadership characteristics in the organization. In this study, which was designed with the quantitative research method, the questionnaire technique was used as a data collection tool. As a result of the research, it was observed that the strength of this relationship was weak even if a statistically significant correlation was found between the performance of internal auditors and leadership characteristics.

Key Words: Internal Audit, Leadership, Business Performance, Audit, Audit Risk.

¹² Öğr. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Hendek Meslek Yüksekokulu ORCID ID: 0000-0002-1248-6234

¹³ Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Konaklama İşletmeciliği Bölümü, firat.altinkaynak@ozal.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-0960-2254

Giriş

Küresel çaplı etkiye sahip ekonomik durum ve vakaların incelenmesi, işletmelerin finansal performanslarının iyi analiz edilmesi ve ekonomik aktörler çevresinde yaşanan gelişmelerin doğru bir şekilde takip edilmesi, işletme alanındaki araştırmalara olumlu katkı sağlamaktadır. Muhasebe ve denetim tarihinde önemli yer edinmiş “Enron” skandalı gibi büyük çaplı ve geneli etkileyen skandallar muhasebe alanında denetime ve şeffaflığa verilen önemi arttırmıştır. İşletmeler tarafından sunulan finansal bilgilerin şeffaf olmaması ve denetim faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülememesinin doğurduğu sonuçlar, finansal bilgi kullanıcılarının güvenini sarsmaktadır. Yaşanan benzer skandallar ve güvensizliklerle birlikte güvenin yeniden kazanılması için uluslararası meslek kuruluşları birçok araştırma ve çalışma yürütmektedir.

Muhasebe denetiminde önemli bir yere sahip olan iç denetim/kontrol sistemi de önem kazanan konular arasında yerini bulmuştur. 2016 yılında Uluslararası İç Denetim Enstitüsü tarafından “Mesleki Uygulama Çerçevesi Kapsamında Uluslararası İç Denetim Standartları (Standartlar)” yayınlanmıştır. Bu standartlar, küresel çapta mesleki uygulama çerçevesini oluşturmak, iç denetim hizmetlerini teşvik etmek, iç denetim performansını değerlendirebilmek, denetimin verimliliğini arttırmak, kurumsal süreç ve faaliyetleri geliştirebilmek gibi amaçlar doğrultusunda yayınlanmıştır.

Literatür incelendiğinde Türedi ve Alıcı (2014), iç kontrol sisteminin finansal raporlardaki hilelerin tespit edilmesinde ve önlenmesindeki rolünü ortaya koymuşlardır. Yıldız ve Başkan (2014), muhasebe hilelerinin önlenmesinde kullanılan araçlardan iç denetim, iç kontrol ve bağımsız denetimin en etkili üç araç arasında olduğunu belirtmiştir. Doğan ve Çıtak (2017), Borsa İstanbul’da faaliyet gösteren kurumlarda çalışan iç denetçilerin sorumluluklarının belirlenmesine yönelik bir

çalışma gerçekleştirmiştir. Uçma (2011) ise çalışmasında, iç denetçilerin sorumluluklarından hareketle denetim mekanizmasının önemini ortaya koymaya çalışmıştır.

Bu çalışmanın amacı, iç denetçilerin performansları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. İç denetçilerin performansları üzerine çok fazla çalışma olmaması ve iç denetimden elde edilecek performans ve verimliliğin artırılmasında liderlik özelliklerinin etkisinin ve öneminin ortaya konulması önemlidir. Bu doğrultuda; farklı sektörlerde çalışan 207 adet iç denetçiye anket uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Sonuç olarak liderlik özellikleri ile iç denetçilerin iş performansları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Liderlik

Lider kelimesi Türk Dil Kurumu sözlüğünde “önder, şef”; “Bir partinin veya bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse”; “Bir yarışmada başta bulunan takım veya yarışmacı” şeklinde üç farklı tanım yapılmıştır (Türk Dil Kurumu[tdk.gov.tr], 2020). Bu çalışmada üzerinde durulacak tanım ise kuruluşun en üst düzey yönetimiyle görevli kimse anlamındaki liderlik kavramından hareket edilecektir.

Literatürde özellikle 1950’lerden sonra liderlik kavramı üzerine çok fazla araştırma bulunmasına rağmen liderlik kavramı ve tanımı üzerine henüz bir uzlaşma sağlanmış değildir (Şentürk ve Sağnak, 2010: 123). Werner (1993) göre liderlik, belli süre ve koşullar altında, kişilerin kendi talepleri doğrultusunda çalışmalarını sağlayarak kurum/kuruluşun hedeflerine ulaşmak amacıyla yol gösteren, bilgi ve tecrübelerini aktarabilen ve örgütsel tatmini sağlayan etkileme süreci olarak açıklamıştır. Burns kişilerin politik, ekonomik ve sosyal güç ve değerleri kullanarak belirli

bir hedefe ulaşmak amacıyla etkisi altında bulunan kişileri harekete geçirmeye etkili bir şekilde ikna etmek olarak tanımlamıştır (Burns, 1978: 425). En genel tanımıyla liderlik; kişilerin, grubun veya grupların belirli bir hedefe ulaşmak için etkileme sürecidir (Northouse, 2016: 6).

1.1.1. Yöneticilik ve Liderlik

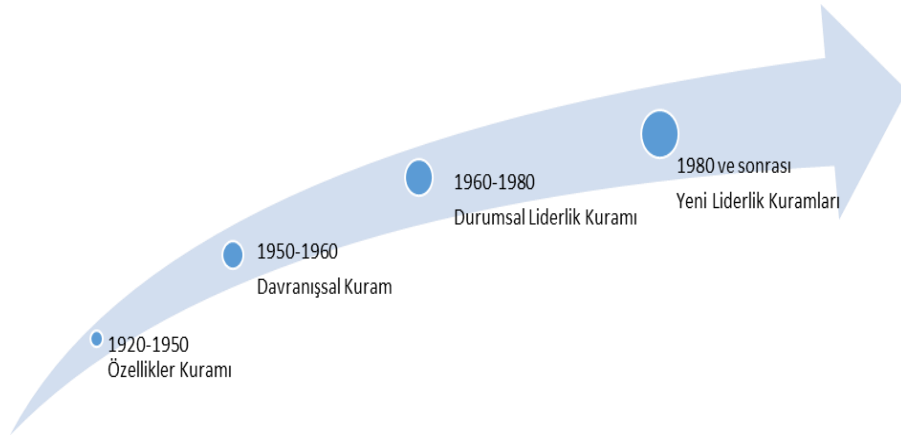
Yöneticilerin başarısı başkalarını etkileme düzeyi ile ölçülmektedir. Etkileme düzeyi de yönettiği birimin hedeflerine yönlendirme becerisiyle ilişkili olduğu süreci önem arz etmektedir. Bu sebeple yöneticilerin yetki ve görevlerini yerine getirmesinin yanı sıra liderlik özelliklerini de sergilemesi ve sahip olması gerekmektedir. Belirli sürede ve belirli şartlarda hedefe ulaşmak amacıyla kişileri etkileme ve yönlendirme sanatı olarak da tanımlanan liderlik süreci, yönetsel görevler arasındadır. Her yönetici lider değildir ancak yöneticilerin liderlik beceriler ile etkinlik sağlayabileceği düşüncesiyle her yöneticinin lider olması gerektiğini savunanlarda vardır (Şimşek, 2002: 14-15).

Yöneticilik ve liderlik kavramları her ne kadar eş anlamlı gibi gözükseler de esasında çok ayrı kavramlardır. Yöneticilerin hedeflere karşı tutumları daha bireysel ve çekimserken, liderler daha dinamik ve yaratıcıdır. Yöneticiler iş süreçlerinin nasıl gerçekleştirildiğini odaklanırken, lider süreçlerden ziyade işlerin sonuçlarına odaklanmaktadır (Genç, 2012: 20). Yöneticiler otorite ile süreçleri kontrol etmeye çalışırken, liderler daha çok inanç ile süreçleri takip eder. Yöneticinin yetki kaynağı mevzuat iken liderin kaynağı çalışanlar ile arasındaki iletişim gücüdür. Lider yenilikleri ve değişimleri kovalarken yönetici var olan idare etmekle görevlidir. Lider doğru işi yapmaya çalışırken yönetici ise işi doğru yapmaya çalışmaktadır (İlgar, 2005: 62-63). Sonuç olarak, yöneticilik ve liderliğin farklı şeyler olduğu literatürde kabul edilmektedir. Esasında liderliğin bir pozisyon olmaktan ziyade bir süreç olduğunu savunan birçok kaynakta mevcuttur (Fındıkçı, 1999: 45).

1.1.2. Liderlik Kuramları

Liderlik literatüründe 20. Yüzyıldan itibaren çalışmalar gerçekleştirilmiş ve kişisel özellikler, davranışsal yaklaşım, durumsallık yaklaşımı ve yeni liderlik yaklaşımı olarak dört farklı kuram geliştirilmiştir. Aşağıdaki şekilde dönemlere göre geliştirilen kuramlar gösterilmiştir:

Şekil 1: Liderlik kuramlarının tarihsel gelişimi



Özellikler Kuramı: Liderlikle ilgili literatürde ortaya atılan ilk kuram olan özellikler kuramı liderliği genel olarak tanımlayarak, liderin kişisel özelliklerinin onu diğer liderlerden üstün kıldığı varsayımına dayanır (Fındıkcı, 2009: 61; Önen ve Kanayran, 2015: 48). Kuram, liderlerin fiziksel, beşeri ve diğer kişisel özelliklerine odaklanır (Bolat vd., 2008: 172). Kurama göre liderlik doğuştan gelen bir özelliktir ve bu özellikler/yetenekler aracılığıyla diğerleriyle arasında farklılık yaratır (Koçel, 2003: 588).

Davranışsal Kuram: 20. Yüzyılın ortalarında literatürde kendine yer bulan Davranışsal Kuram, liderlikle ilgili davranışların liderliğin etkin ve verimli olmasını belirleyen temel unsur olduğunu belirtmektedir. Davranışsal kuramın geliştirilmesinde pratik ve teorik araştırmalar önemli role sahiptir. Literatürde gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda çok fazla liderlikle ilgili davranış biçimi ortaya çıkmış ve her bir davranış

biçimi incelenmiştir (Çetin ve Beceren, 2007:126-127). Liderlik davranış biçimleri olarak yetki devretme, liderlik uygulamaları ve iletişim stili örnek davranış biçimleri olarak verilebilir.

Durumsal Liderlik Kuramı: Davranışsal kuramdan geliştirilen durumsal liderlik kuramı tek veya birkaç doğru davranış olmadığını, değişken çevreyle paralel olarak her koşul ve şart karşısında liderin farklı pozisyonlar alabileceğini ve farklı davranışlar sergilemesi gerektiğini belirtmektedir. Kurama göre her olaya özgü farklı bir yaklaşım sergilemek gerekmektedir (Koçel, 2001:74). Durumsallık kuramı diğer kuramları ortadan kaldırmaktan ziyade eksik yönlerini geliştirmeye ve tamamlamaya çalışan bir kuramdır.

Yeni Liderlik Kuramları: 1980’li yıllardan sonra globalleşme, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ile birlikte temel örgütsel fonksiyonlar olan planlama, organizasyon, yönetim ve denetimin yanı sıra verimlilik, Pazar payı artırma, maliyet optimizasyonu ve kar maksimizasyonu, ürün ve faaliyet çeşitlendirme gibi stratejik hedefler belirleme de ve belirlenen bu hedeflere ulaşmada etkin liderlere ihtiyaç artmıştır. Günümüzde liderlik paylaşılan, stratejik, küresel, sosyal, karmaşık ve dinamik bir kavram haline almıştır (Avolio vd., 2011: 421). Sonuç olarak 1980’li yıllardan itibaren her işe, kişiye ve duruma göre uygun liderlik yapısı vurgulanmaya başlamıştır (Özden, 2008: 23). Bu bakış açısıyla geliştirilen liderlik kuramları vizyoner liderlik, dönüşümcü liderlik, kültürel liderlik ve etik liderlik yeni liderlik kuramları olarak adlandırılmıştır.

- *Vizyoner Liderlik:* İnsanları veya çalışanları bir hedef doğrultusunda yönlendirme ve etkileme sürecinde vizyon yaratarak hareket etme becerisine vizyoner liderlik adı verilmektedir. Vizyoner liderler; çevresel değişimleri ve olayları doğru bir şekilde analiz eder ve gelecekte oluşabilecek durumlara karşı farklı bakış açıları geliştirebilirler. Vizyoner

liderler, sadece kendi vizyonuna inanan ve bunu iyi bir şekilde başaran lider değil, çalıştığı kurumu da bu doğrultuda yönlendirebilen liderlerdir (Kalyoncu, 2008).

- *Dönüşümcü Liderlik*: 1978 yılında McGregor Burns tarafından ortaya atılan dönüşümcü liderlik, karşılıklı iletişim ve işbirliği kavramları üzerine yoğunlaşmaktadır (Celep, 2004: 23). Dönüşümcü liderlik, bireylerin veya çalışanların yöneticileri takip etmekten ziyade, kişisel görev ve sorumlulukları doğrultusunda bir lidere dönüşmeleri gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Burns'e göre liderler kurumlardaki insan kaynakları stratejilerindeki değişimlerden en üst düzeyde yararlanmaya ve kurumsal gelişime katkı sağlamaya yönlendirmeye çalışmalıdır (Aydın, 2002: 127).

- *Kültürel Liderlik*: Kültürel liderlik ise lider davranışlarının üretim veya iletişim odaklı bir davranış olmaktan ziyade örgüt kültürüne yönelik bir davranış olduğunu belirtmektedir. Kültürel liderliğin liderlik literatürüne kazandırdığı en önemli konu, liderliğin etkinliğini belirleyen en önemli unsurun örgüt kültürü olduğunu belirtmesidir. Lider kurum içinde örgütsel kültür algısı oluşturabildiği durumda etkili olacağını belirtmektedir. Lider sadece örgüt kültürü yaratmakla değil yarattığı bu örgüt kültürünü de etkin ve verimli bir şekilde yönetmesi de gerekmektedir (Çelik, 2007).

- *Etik Liderlik*: Etik lider; örgütsel ekosistem içindeki tüm bireylerin duygu ve düşüncelerine önem veren lider olarak tanımlanmaktadır. Bir liderin etik liderlik özelliklerine göre davranması örgüt içindeki çalışanların da etik kurallar çerçevesinde hareket etmesini sağlayacaktır. Bu süreç sonunda örgüt içinde etik kodlar oluşarak, örgüt yapısını etkileyerek örgüt içinde güven ortamının kurulmasında önemli rol oynayacaktır (Yeşiltaş ve Tuna, 2013: 200).Sınırlanma oranı yüksek

toplumlarda ise bireyler hayatlarını sosyal normlar altında yaşarlar. Bu toplumlarda sosyal normlar, insanların istek ve arzularından önde gelir.

2. İç Denetim

İç denetim bir firmadaki ya da kuruluştaki yöneticilerin ve çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirirken etkinliği ve verimliliği arttırmak amacıyla yapılan denetim türüdür. Üst yönetimin veya yönetim kurulunun belirlediği politika ve standartlar doğrultusunda kurum fonksiyonlarının eksikliklerini ölçmek ve değerlendirmek amacıyla yürütülmektedir (Doyrangöl, 2002: 48). Bu denetim faaliyetinden sorumlu kişilere iç denetçi denilmektedir. Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü iç denetim kavramını; bir firmanın faaliyetlerini geliştirmek ve firmaya değer katmak amacıyla bağımsız ve tarafsız bir biçimde gerçekleştirilen danışmanlık faaliyeti şeklinde tanımlamaktadır (Türkiye İç Denetim Enstitüsü, 2005: 5). Risk yönetimi, kalite kontrol, satış ve pazarlama, dağıtım ve muhasebe uygulamaları gibi örgütsel fonksiyonların alt birimlerini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla sistemli ve disiplinli bir şekilde çalışarak firmaların hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaktadır.

2.1. İç Denetimin Kapsamı ve Amacı

İç denetim örgüt fonksiyonlarının yönetim süreçleri hariç diğer tüm faaliyetlerini, süreçleri ve işlemlerini kapsamaktadır. İç denetim mekanizmasını kurmak ve uygulatmak yönetimin sorumluluğu altında gerçekleşmektedir. Firmaların tüm departmanlarının işlem ve faaliyetlerini, yönetim tarafından oluşturulan prosedürler ve mesleki etik kurallar çerçevesinde sistematik, sürekli ve disiplinli bir şekilde denetim standartlarına uygun olarak denetleme sürecinden iç denetim mekanizması sorumludur. İç denetim sonucunda hazırlanan rapor; örgütsel verimlilik ve etkinlik düzeyi, mali ve operasyonel verilere

güvenilirlik seviyesi, yasal düzenlemelere ve sözleşmelere uygunluk ve varlıkların korunmasını kapsamaktadır (Başpınar, 2006: 24).

Türkiye’de Bakanlar Kurulu tarafından 2006 yılında çıkarılan 10654 sayılı Kararı’na İç denetçilerin çalışma usul ve esasları hakkında yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğe göre iç denetimin amacı “risk yönetimi, yönetim ve kontrol süreçlerinin geliştirilmesinde yöneticilere destek vermek için bağımsız ve tarafsız bir danışmanlık hizmeti sağlamaktadır” şeklinde belirtilmiştir (Gürkan, 2006: 39).

Bu çerçevede iç denetimin amaçlarını; firmanın fiziki aktif varlıkları ile muhasebe kayıtları arasındaki tutarlılığı sağlamak, firma faaliyetlerinin sonuçları ile firma politikaları arasındaki uygunluğu kontrol etmek, firma faaliyetlerinin etkinliğini ölçmek, muhasebe süreçlerinin genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uygunluğunu kontrol etmek, firma faaliyetleri esnasında gerçekleştirilen yolsuzlukları önlemek veya ortaya çıkarmak, faaliyetlerin yasalara uygunluğu kontrol etmek, merkez ve şubeler arasındaki iletişimi ve çalışanlar ile yönetim arasındaki iletişimi kontrol etmek ve geliştirmek gibi çoğaltmak mümkündür (Bülbül, 2008: 11).

2.2. İç Denetim Türleri

İç denetim türlerini finansal tabloların denetimi, uygunluk denetimi, performans denetimi, bilgi teknolojileri ve süreç denetimi olmak üzere dört başlık altında sınıflandırabiliriz (Başpınar, 2006: 26):

- Finansal Tabloların Denetimi: Firmaların faaliyet sonuçlarının sayısal olarak gösterildiği ve firmanın iç ve dış çevresinin yararlandığı finansal tabloların gerçeğe uygun bilgiler içermesi gerekmektedir. Ayrıca tabloların anlaşılabilir ve standartlar, genel kabul muhasebe ilkeleri ve ilgili mevzuat çerçevesinde hazırlanması gerekmektedir (Yörüker, 2004: 3). Bozkurt (1999), iç denetim türlerinden biri olan finansal tabloların

denetiminin temel amacının firmaların finansal tabla yararlanıcıların firma tarafından hazırlanan finansal tablolara duydukları güveni arttırmak ve finansal tablolardaki yanlışlıkların yayınlanmadan önce tespit edilerek düzeltilmesini sağlamak olarak belirtmiştir.

- Uygunluk Denetimi: Uygunluk denetimi firmanın yasal düzenlemelere ve üst yönetim veya yönetim kurulu tarafından hazırlanan standart ve prosedürlere uygun hareket edip etmediği hakkında yöneticilere bilgi vermek amacıyla hareket eder. Uygunluk denetimi firmanın kendi içinde oluşturduğu iç denetim ekibiyle gerçekleştirilebileceği gibi SPK, Meslek Odaları gibi firma dışı birimler tarafından da gerçekleştirilebilir. Firma faaliyetlerinin olması gerektiği gibi gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği değerlendirmek iç denetim ana görevleri arasındadır ve uygunluk denetimi türü kapsamına girmektedir (Yılancı, 2015: 177).

- Performans Denetimi: Firma kapsamında gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin, ilk aşamasından son aşamasına kadarki süreçlerde tahmin edilen durum ile gerçekleşen durum arasındaki farklılıkların ortaya konulmasını kapsamaktadır. Tahmin edilen durum ile gerçekleşen durum arasındaki farklılıktan yola çıkarak firma performansını, etkinliğini ve verimliliğini analiz ederek yorumlanmasını sağlamaktadır (Başpınar, 2006: 26). Performans denetimi sonucunda elde edilen uygunsuzluklar veya performans değerlendirmeleri yöneticilerin geleceğe yönelik kararlar vermesinde yardımcı olacak niteliğe sahiptir (Bozkurt, 2010: 29).

- Bilgi Teknolojileri ve Süreç Denetimi: Firma içinde kullanılan bilgi teknoloji sistemlerinin güvenilirliğinin araştırılmasına ilişkin denetleme türüdür. Bilgi sisteminde depolanan verilerin doğruluğunun ve yeterliliğinin incelenmesini kapsamaktadır. Bu denetim sonucunda firma tarafından oluşturulan ve depolanan verilerin güvenliği arttırılacak,

verilerin kötüye kullanılmasının önüne geçilecek ve verilerin zarar görmesine engel olunacaktır (Uzunay, 2018: 50).

2.3. İç Denetçi

Firma içindeki denetim faaliyetlerini gerçekleştiren, mesleki bilgi ve tecrübenin yanı sıra mesleki etik kurallarına uygun hareket eden, bağımsız ve eğitilmiş, stratejik düşünme becerisine sahip uzman kişilere iç denetçi denilmektedir. İç denetçinin görevi finansal yönetim ve kontrol süreçlerinin denetimlerini gerçekleştirerek yöneticilere firma faaliyetlerinin iyileştirilmesine yönelik tavsiyelerde bulunmaktadır. İç denetçinin bir diğer görevi ise denetim sonuçları doğrultusunda uygunsuz olarak nitelendirilebileceği durumlar karşısında soruşturma açmak ve yönetime bilgi vermektir (İSMMMO, 2013).

İç denetçinin nitelikleri bağımsızlık, mesleki bilgi ve tecrübe, ahlaki ve kişisel nitelikler olarak üçe ayrılabilir. Bağımsızlık niteliği, iç denetimin yapısı ve amacı gereği denetçinin firma hakkında taraflı davranmayarak kamu yararını gözetmesi anlamına gelmektedir. İç denetçilerin faaliyetlerini gerçekleştirirken hiçbir baskı ve tesir altında olmaması durumuna denetçinin bağımsızlığı denilmektedir. Denetçinin bağımsız olması denetimin uygun şartlarda, adil ve tarafsız karar vermesini sağlayacaktır (Akgün, 1999: 123). Mesleki bilgi ve tecrübe niteliği ise, denetçinin denetim faaliyetini gerçekleştirebilmesi için temel, mesleki bilgi ve beceriye sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu nedenle denetçiler, mesleki dikkat ve özen göstermeli, hata, kusur ve menfaat ilişkisi olasılıklarına karşı temkinli olmalıdır (Sawyer ve Dittnhof, 1996: 44). Mesleki yeterlilik ise denetçinin karşılaştığı vakalar karşısında yoğun bir teknik araştırmaya veya teknik desteğe ihtiyaç duymadan, kendi mevcut bilgileri uygulama becerisidir (Ünlü, 2005: 18). Denetçinin mesleki bilgi ve tecrübesinin yanı sıra dürüstlük, bilgi saklama, nezaket,

iş ahlakı, sabır, iletişim, ikna kabiliyeti ve kararlılık gibi ahlaki ve kişisel niteliklere de sahip olması gerekmektedir (Gürbüz, 1995: 54-55).

2.4. Muhasebe Denetiminde İç Denetimin Yeri Ve Önemi

Muhasebe denetimi, bir kurumun finansal tablolarının genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine, standartlara ve yasal mevzuata uygunluğu tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Erol, 2008: 232). Muhasebe denetimi ile kurumlar tarafından oluşturulan finansal tabloların bu tablolardan yararlanan açısından güvenilirliğinin raporlanması sağlanmaktadır. Muhasebe denetiminin esas çıkış noktası kamuyu aydınlatma ve bilgilendirmektir. Muhasebe denetimi sadece bir çalışmayı veya işlemi değil birbiriyle ilişkili işlemler zincirini içermektedir. Bağımsız denetçi muhasebe kayıt ve belgelerini genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri, standartlar ve yasal mevzuat çerçevesinde inceleyerek kanıt toplar ve elde ettiği sonuçları rapor haline getirir. Denetim sonucunda ortaya çıkarılan rapor kurum içindeki ve kurum dışındaki kullanıcılara doğru ve güvenilir bilgi sunmaktadır.

İç denetim ise, kurum yöneticileri veya yönetim kurulu tarafından oluşturulan prosedürler çerçevesinde faaliyetlerin verimliliğini ve etkinliğini ölçmek amacıyla uygulanan tüm önlem ve teknikleri kapsamaktadır (Koroğlu ve Uçma, 2006: 1).

Muhasebe denetiminde denetim riski, denetlenen finansal tablolar hakkında denetçinin yanlış görüş verme olasılığıdır. Denetim riskinin bileşenleri ise doğal (yapısal) risk, kontrol riski ve bulgu riskinden oluşmaktadır. Doğal risk ile kastedilen iç kontrolü oluşturan yasal düzenlemelerin olmadığı varsayımında hesapların kendi yapısına özgü içinde barındırdığı risk düzeyidir. Bulgu riski, denetçinin denetim prosedürleri ile finansal tablolardaki önemli yanlışlıkları tespit edememe olasılığıdır. Denetçinin kontrolünde olan tek denetim risk bileşeni bulgu

riskidir. Kontrol riski ise denetlenen kurumun iç kontrol sisteminin etkinlik düzeyinden yola çıkarak hesaplanan hata olma olasılığıdır.

Muhasebe denetim faaliyetlerin içeriği ve kapsamı belirlenirken ilk dikkat edilen konulardan biri ilgili kurumun iç kontrol/denetim sistemidir. İç kontrol/denetim sisteminin yeterli kalite ve disiplinde olması denetim riski unsurlarından kontrol riskini düşürecek ve denetçinin daha az örneklem üzerinde çalışmasına olanak sağlayacaktır. Sonuç olarak iç kontrol/denetim sistemi ile muhasebe denetimi arasında ters yönlü yakın bir ilişki vardır (Köroğlu ve Uçma, 2006:1). Dolayısıyla muhasebe denetiminin planlama sürecinde denetim faaliyetlerin nasıl olacağı ve ne kadar süreceği iç kontrol/denetim sisteminin yapısının belirleyici özelliği bulunmaktadır.

3. Yöntem

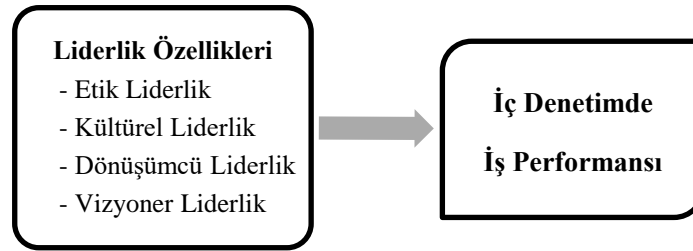
Araştırmanın modeli (Şekil 2) bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye dayanmakta olup araştırma kapsamında doğrudan ilişkili olduğu düşünülen liderlik özellikleri bağımsız değişken, iç denetim performansı bağımlı değişkendir. Çalışmanın temel varsayımı ise liderlik özelliklerinin iç denetim performansı üzerinde etkili olduğu yönündedir. Çalışma kapsamında geliştirilen diğer hipotezler ise şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ H1: Katılımcıların demografik özelliklerindeki farklılıklar iş performansı açısından farklılığa neden olmaktadır.
- ✓ H2: Katılımcıların demografik özelliklerindeki farklılıklar algılanan liderlik özelliği açısından farklılığa neden olmaktadır.
- ✓ H3: İş performansı ile algılanan liderlik özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır.
- ✓ H4: İş performansı ile katılımcıların demografik özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır.

- ✓ H5: İş performansını algılanan liderlik özelliği istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkilemektedir.
- ✓ H6: İş performansını katılımcıların demografik özellikleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkilemektedir.

Araştırmada nicel araştırma yöntemi seçilmiş olup, veri toplama aracı olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Araştırmanın evreni, özel sektörde farklı firmalarda çalışan 204 adet iç denetçiden oluşmaktadır. Anketlerden elde edilen veriler, SPSS programında fark testleri (t testi/ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri ile gerçekleştirilmiştir.

Şekil 2: Çalışmanın Modeli



Araştırma sürecinde, liderlik özelliklerini belirlemek amacıyla Bayrak (2001) tarafından geliştirilen 4 boyutlu ve 34 maddelik Liderlik ölçeği kullanılmıştır. İç denetim performansını ölçmek amacıyla Demirok (2018)'un yüksek lisans tezinde geliştirdiği 9 maddelik İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca ankette bu iki ölçeğin yanı sıra katılımcılar hakkında demografik bilgilerin elde edildiği ve analiz sürecine dahil edildiği bir kısımda mevcuttur.

Ölçeklerin değerlendirilmesinde “Tamamen Katılmıyorum” ile “Tamamen Katılıyorum” şeklinde 5’li “Likert” ölçeğinden yararlanılmıştır. Anket Çalışma sonucunda elde edilen verilerden hareketle iş performansı ölçeğinin ve liderlik ölçeğinin güvenilirlik sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

ÖLÇEK	GÜVENİLİRLİK KATSAYISI
	(Cronbach's Alpha)
İş Performansı Ölçeği	0,77
Liderlik Ölçeği	0,92

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin güvenilirlik katsayısı ise 0,91 olduğu yapılan güvenilirlik analizi sonucunda gözlemlenmiştir.

Özdamar (2004:124)' a göre, güvenilirlik değeri (α);

- $0,00 \leq \alpha < 0,4$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,4 \leq \alpha < 0,6$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,6 \leq \alpha < 0,8$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,8 \leq \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu doğrultuda yapılan çalışmanın güvenilirlik katsayısı 0,91 çıkması analizlerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. İş performansı ölçeğinin oldukça güvenilir, liderlik ölçeğinin ise yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin yüksek derecede güvenilir çıkması bu verilerden hareketle elde edilen analiz sonuçlarının da güvenilir olduğu söylenebilir.

Değişkenlere uygulanması gereken analizleri belirlemek amacıyla değerlerin parametrik ya da non-parametrik olduğunu belirlemek için normallik testi uygulanmıştır. Parametrik test varsayımları, normal dağılımlı olması, denek sayısının 30'dan fazla olması ve verilerin nicel (Likert) olmasıdır. Tabachnick ve Fidell'e göre Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağılımlı olduğunu kabul etmek için yeterlidir (Tabachnick ve Fidell, 2013:47). İş Performansı Ölçeği ve Liderlik Ölçeği normallik testine tabi tutulduğunda aşağıdaki tabloda gösterilen sonuçlar elde edilmiştir:

Tablo 2: Ölçek ve Değerler Tablosu

ÖLÇEK	DEĞERLER
İŞ Performansı Ölçeği	Skewness -0,834
	Kurtosis 0,436
Liderlik Ölçeği	Skewness -0,525
	Kurtosis -0,387

Yapılan normallik testi sonucunda analize tabi tutulan üç ölçekte Skewness ve Kurtosis değerleri sonucunda verilerin normal dağılımlı olduğu kabul edilmiş ve analiz sürecinde parametrik testler uygulanmıştır. Ayrıca denek sayısı 30'dan fazla olup, veriler nicel (Likert) özelliindedir. Bu sonuçlar doğrultusunda parametrik test varsayımları sağlandığından dolayı analiz sürecinde parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

4. Bulgular

Çalışma grubunda iç denetçi olarak tanımlanan bu kişiler, firmalardaki örgüt fonksiyonlarının etkin bir şekilde yürütülmesinin kontrol edilmesinde ve raporlanmasında görevli kişilerdir. Çalışmaya katılanlarla ilgili demografik özellikler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 3: Demografik Değişkenler Tablosu

Değişken	Değişken	Adet	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	86	41,5
	Erkek	121	58,5
Yaş	21 ve altı	8	3,9
	22-26	78	37,9
	27-31	74	35,9
	32-36	34	16,5
	37-41	5	2,4
	42 ve üzeri	8	3,4
Medeni Durum	Bekar	91	44
	Evli	116	56
Aylık Gelir	2500 ve altı	10	4,8
	2501-3500	25	12,1
	3501-4500	81	39,1
	4501-5500	68	23,9
Çalışma Süresi	5500 ve üzeri	23	11,1
	1-5 yıl	153	73,9
	6-10 yıl	47	22,7
	11 yıl ve üzeri	7	3,4

Çalışmaya katılan 207 kişinin, 86'sı (%41,5) kadın, 121'i (%58,5) ise erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 22-31 yaş aralığında iken, %56'sı evlidir. Anketin giriş kısmından elde edilen verilerden en ilginç veya en çok yığılmanın söz konusu olduğu kısım çalışma süresine verilen cevaplardır. Anket sonucu elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre katılımcıların %73,9'u 1-5 yıl arasında iç denetim görevinde bulunmaktadır. 11 yıl ve üzerinde firma içinde iç denetim görevinde bulunan kişiler ise %3,4'tür. Bu sonuçlardan hareketle özel sektörde iç denetimden sorumlu kişiler görevlerini çoğunlukla başka departmanlara geçiş amacıyla kullandığı düşünülebilir.

Çalışma kapsamında belirlenen H1 demografik özelliklerin ile liderlik özellikleri açısından farklılığa neden olup olmadığını ve H2 hipotezi olan demografik özelliklerin iş performansında farklılığa neden olup olmadığını görmek amacıyla çift seçenekli sorular için bağımsız örneklem t-testi, çok seçenekli sorulara ise ANOVA testi uygulanmış ve analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4: Demografik Bilgiler ile Değişkenler Arasındaki Fark Testi

ÖLÇEK	Sig. Değeri				
	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Aylık Gelir	Çalışma Süresi
İş performansı	0,174	0,338	0,91	0,351	0,123
Etik Liderlik	0,945	0,037	0,649	0,884	0,034
Vizyoner Liderlik	0,437	0,150	0,119	0,716	0,024
Dönüşümcü Liderlik	0,376	0,079	0,935	0,123	0,304
Kültürel Liderlik	0,437	0,503	0,144	0,568	0,159

Yapılan fark testi sonuçlarında sig. değerlerine (p) bakıldığında iş performansı açısından farklı gruplar arasında fark olmadığı karşımıza çıkmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç iç denetçiler olarak seçtiğimiz örneklemdaki kişilerin iş performansı hakkında benzer düşünce tarzına sahip olduğu olabilir. Liderlik türleri açısından gruplar arası farklılığa

ANOVA analizi ile bakıldığında “Etik Liderlik” ve “Dönüşümcü Liderlik” arasında katılımcıların yaş grupları açısından anlamlılık değeri 0,05’ten küçük olduğundan dolayı istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Benzer şekilde çalışma süresine göre liderlik türlerine yaklaşımda farklılık olup olmadığına bakıldığında çalışma süresi ile “Etik Liderlik” ve “Vizyoner Liderlik” arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir.

İki rastsal değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmaktadır. Farklı durumlar için farklı korelasyon katsayıları geliştirilmesine rağmen bu katsayılardan en çok bilineni ve sosyal bilimler alanında en sık kullanılanı Pearson korelasyon katsayısıdır. Pearson korelasyon katsayısı iki rastsal değişkenin kovaryanslarının yine bu iki rastsal değişkenin standart sapmalarının çarpımlarına bölünmesiyle elde edilir. Bu katsayı, (-1) ile (+1) arasında bir değer almaktadır. Katsayının pozitif olması değişkenler arasında direkt yönlü doğrusal ilişkiyi temsil etmekte, katsayının negatif olması ise ters yönlü bir doğrusal ilişkiyi temsil etmektedir (Altındağ 2011: 106). Zira katsayının mutlak değeri 1’e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artar. İslamoğlu ve Alnıaçık’a göre (2014: 347) korelasyon katsayısının 0.8’den büyük olması değişken arasında güçlü bir korelasyonun var olduğunu gösterir.

Bu katsayısının (0) değerini alması ise araştırmaya dahil edilen değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Araştırmada iş performansı ile liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ve ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla metrik değişkenler (liderlik özellikleri) için Pearson korelasyon analizi kategorik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) için çift serili korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tabloda verilmiştir:

Tablo 5: İş Denetçilerin İş Performansı ile Bağımsız Değişkenler Arası İlişki Testi

		Etik Liderlik	Kültürel Liderlik	Dönüşümcü Liderlik	Vizyoner Liderlik	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Gelir	Çalışma Süresi
İş Per.	Pearson Cor.	0,197**	0,215**	0,275**	0,166*	0,40	0,21	0,95	0,16*	0,56
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002	0,000	0,016	0,570	0,76	0,172	0,21	0,425

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

H3 hipotezi olan “İş performansı ile liderlik özellikleri arasındaki ilişki vardır” ve H4 hipotezi olan “iş performansı ile demografik özellikler arasındaki ilişki vardır” hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve Tablo 5’te analiz sonuçları gösterilmiştir.

Yukarıdaki tabloya iş performansı ile liderlik türlerinin her biri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı ilişki vizyoner liderlik ile iş performansı arasında %5’lik anlamlılık düzeyinde iken diğer liderlik türleri arasında %1’lik anlamlılık düzeyinde ilişki vardır. Korelasyon düzeyleri bakımından Dönüşümcü Liderliğin en yüksek ($r=0,275$; $p<0,001$), Vizyoner Liderliğin ise en düşük ($r=0,166$; $p<0,05$) düzeyde iş performansı ile ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer liderlik türleri ile iş performansı arasında korelasyon yukarıda verilen iki düzey arasında gerçekleşmiştir. Ancak korelasyon katsayılarına bakıldığında tüm değerler 0,3’ten küçük olduğundan dolayı korelasyon anlamlı bile olsa zayıf bir korelasyon olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda H3 hipotezimiz kabul edilmekle birlikte H4 hipotezi katılımcıların gelir seviyesi ile iş performansı arasında ilişki vardır şeklinde daha özelleştirilirse kabul edilebilir hale gelecektir.

İş performansının bağımlı değişken olduğu, liderlik türlerinin ve demografik özelliklerin ise bağımsız değişken olduğu bir modelde bağımsız değişkenlerin iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmek ve

H5 ve H6 hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 6. Regresyon Analiz Tablosu

Değişkenler	Katsayılar	t İstatistik Değeri	Olasılık Değer
Sabit	2,549	7,203	0,000*
Etik Liderlik	0,70	1,014	0,312
Kültürel Liderlik	-0,66	-0,906	0,366
Dönüşümcü Liderlik	0,195	2,206	0,025
Vizyoner Liderlik	0,13	0,151	0,880
Cinsiyet	0,18	0,218	0,828
Medeni Durum	0,133	1,603	0,111
Yaş	0,10	0,240	0,810
Gelir	0,92	2,133	0,034
Çalışma Süresi	0,52	0,709	0,479
F	2,909		0,003*
R ²	0,118		

* 0,05 önem düzeyinde anlamlı

Durbin-Watson Değeri: 1,694942

Bağımlı değişken: İç denetçilerin iş performansı

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda tablo yorumlanırken, öncelikle R^2 değeri oluşturulan modelin problemi açıklama gücünü vermektedir. Bu değer gerçekleştirilen analiz sonucunda 0,118 (%12) gibi düşük çıkmıştır. Bunun nedeni modelimizde iş performansını açıklarken sadece liderlik türleri ve demografik özellikleri modele dâhil etmemizdir. Gerçek hayatta iş performansını etkileyen diğer bağımsız değişkenlerde modele dâhil edilerek R^2 değeri arttırılabilir ancak çalışmanın amacı iş performansından ziyade iç denetimdeki liderlik türlerinin etkisi olduğundan dolayı böyle bir çabaya girilmemiştir. Durbin-Watson değeri ise 1,695 elde edilmiştir ve modelde otokorelasyon sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Modelin açıklama

gücü düşük olsa da oluşturulan modelin F istatistiğine bakıldığında oluşturulan modelin anlamlılık değeri ($p=0,003$) 0,05'ten küçük olduğundan dolayı anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak yer alan etik liderlik, kültürel liderlik ve vizyoner liderlik türleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Dönüşümcü liderlik ise iş performansını pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde etkilemektedir ($\beta=0,195$; $p<0,05$). Modelde yer alan demografik özelliklerin etkisine bakıldığında ise cinsiyet, yaş medeni durum ve çalışma süresinin etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Gelir seviyesi ise iş performansını pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı biçimde etkilemektedir ($\beta=0,92$; $p<0,05$).

5. Sonuç ve Öneriler

Her geçen yıl iç denetim olgusu, hem kamu hem de özel kuruluşlarda vazgeçilmez bir kontrol mekanizması haline gelmektedir. Bu bağlamda iç denetimin odaklandığı üç alandan biri, “Etkinlik” olmasına rağmen; iç denetim işlevinin kendisinin etkin bir şekilde yapıp yapılmadığı genellikle net ortaya koyulamamaktadır. Bu nokta, iç denetçinin karakteristik özelliklerinin, iç denetim etkinliği üzerindeki subjektif etkisinden kaynaklanmaktadır. Zira şirketlerin muhasebe denetimlerini yapan bağımsız denetçilerde, şirketlerin iç denetim sistemlerine güvendikleri takdirde, veri toplama ve denetim sürecinde subjektif bir yanılığa düşebilmektedirler. Bu durum denetçilerin kişilik özelliklerinin başında gelen liderlik özelliklerini, denetimin etkinliğinde ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlamda yürütülen araştırma sonucunda; kurum içindeki algılanan liderlik özellikleri ile iç denetçilerin performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu anlamlı ilişkinin de zayıf bir yapı izlediği gözlemlenmektedir.

Yeni liderlik kuramları, günümüz şartlarına daha uygun, katılımcı, ılımlı, kişi ve ilişki odaklı bir liderlik yapısı geliştirdiğinden dolayı, her bir

kuramın iş performansına olumlu etkisi bulunduğu, önceki çalışmalarda (Korkmaz, 2005; Tutar, 2008; Akman vd., 2015; Aktuna ve Kılıçlar, 2019) görülmesine karşın bu çalışmada sadece dönüşümcü liderliğin iş performansı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zaten çalışma sonucunda, iç denetçilerin demografik özellikleri ile liderlik algıları arasında da, anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Zira iç denetçiler, uluslararası denetim standartları ile beraber, denetim faaliyetlerinde, mesleki etik değerler ve yasal düzenlemeler çerçevesinde hareket etmek zorunda kaldıklarından, denetçilerin dış faktörlerden etkilenme düzeylerinin daha az olması, beklenen bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın kısıtlılıkları ise verilerin belli zaman aralıklarında toplanmamış olması sebebiyle ortaya çıkan bulgulardan, kesin bir neden-sonuç ilişkisi kurmaktan ziyade olası durumlar üzerinden sonuçlara ulaşılmış olmasıdır. Ayrıca veri toplama sürecinde zamansal kısıtlılıkların var olmasından ve örneklerin sadece liderlik özellikleri açısından ele alınmasından dolayı araştırma sonuçları iç denetim performansını etkileyecek diğer kavram ve durumları kapsamamaktadır.

Literatüre katkı yapacağı düşünülerek hazırlanan bu çalışmanın bir diğer sonucu da, denetçilerin elde ettiği gelirler ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğunun ortaya çıkmış olmasıdır. Bu sonuç, önceki araştırmaların sonuçlarını doğrulamıştır ($r=0,16$; $p<0,05$).

İç denetim etkinliğinin analizinde bundan sonra yapılacak çalışmalarda, liderlik özelliklerinden ziyade, örgüt kültürü ve duygusal zekâ gibi bağımsız değişkenlerle farklı modeller kurulabilir. İç denetçilerin iş performanslarını etkileyen unsurların dâhil edilmesiyle de, modelin açıklama gücü arttırılabilecektir.

Kaynakça

Akgün, A. İ. (1999). İşletmelerde İç Denetim Uygulaması, Vergi Dünyası Dergisi, 212, 110-130.

- Akman vd. (2015). Liderlik ile Personel Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Şirket İncelemesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:14 Sayı:52, 130-145.
- Aktuna, H.C. & Kılıçlar, A. (2019). Yöneticilerin Liderlik Tarzları ile İşgörenlerin Performansı Arasındaki İlişki. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 2/2, 299-322.
- Aydın, İ. P. (2002). Yönetimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik. Pegem Yayıncılık. Ankara.
- Başpınar, A. (2006). Kamuda İç Denetim ve Merkezi Uyumlaştırma Fonksiyonu. Maliye Dergisi, 151 (1), 23-42.
- Bayrak, N. (2001). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat O. İ. ve Erdem, B. (2008), Yönetim ve Organizasyon, Detay Yayınları, Ankara.
- Bozkurt, C. (2010). Risk, Kurumsal Risk Yönetimi ve İç denetim. Denetim Dergisi, 1 (4), 17-30.
- Bozkurt, N. (1999). Muhasebe Denetimi. Alfa Yayınları. İstanbul.
- Bruce J Avolio, Weichun Zhu, Ronald E Riggio, , John J Sosik (2011), The Effect Of Leadership On Follower Moral Identity: Does Transformational/Transactional Style Make A Difference?, Journal of Leadership & Organizational Studies, Sage Publications.
- Burns, J.M., (1978) Leadership, NY, Harper & Row, Publishers.
- Bülbül, S. (2008). 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Kapsamında Belediyelerde İç Denetim Sisteminin Kurulması, Kütahya: Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C. (2004). Dönüşümsel Liderlik. Anı Yayınları. İstanbul.
- Çelik, V. (2007). Eğitimsel Liderlik. (4. b.). Pegem A Yayıncılık. Ankara.
- Çetin, N. G., ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (5), 110-132.
- Demirok, A. (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır'da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, Z. Ve Çıtak F. (2017), Hileli Finansal Raporlamada İç Denetçilerin Sorumluluğunun Tespitine İlişkin Bir Araştırma, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 2, ss. 49-62.
- Doyrangöl, N. C. (2002). Sermaye Piyasası Aracı Kurumlarında Etkili Bir İç Kontrol Sistemi ve Denetim Fonksiyonu. Lebib Yalkın Matbaası. İstanbul.

- Erol, M. (2008). İşletmelerde Yaşanan Yolsuzluklara (Hata ve Hileler) Karşı Denetimden Beklentiler, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.1, 229-237.
- Fındıkçı, İ. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi (2. b.). Alfa Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Fındıkçı, İ. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. b.). Alfa Yayınları. İstanbul.
- Genç, N. (2012). Yönetim ve Organizasyon. Seçkin Yayınevi. Ankara.
- Gürbüz, H. (1995). Muhasebe Denetimi. (4.baskı), Bilim Teknik Yayınevi. İstanbul.
- Gürkan, N. Z. (2006). İç Denetimin Faaliyet Alanı. Mali Yönetim ve Denetim Dergisi, 1 (39).
- İlgar, L. (2005). Eğitim Yönetimi-Okul Yönetimi-Sınıf Yönetimi. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- İSMMMO. (2013). Kobilerde İç Denetim İçin Pratik Bilgiler. Mali Çözüm Dergisi, 1-41.
- Kalyoncu, K. (2008). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olma Yeterlilikleri. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2003), İşletme Yöneticiliği, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Koçel, T. (2001), İşletme Yöneticiliği: Yönetim, Organizasyon ve Davranış. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43, 401-422.
- Köroğlu, Ç. ve Uçma, T. (2006). İşletmelerdeki İç Kontrol Sisteminin Etkinliği ve Dış Denetimdeki Önemi, Mevzuat Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 103.
- Northouse, P. G. (2016), Leadership: Theory and Practice, SAGE Publications.
- Önen, M. S., ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kurumsal Bir Değerlendirme. Birey ve Toplum Dergisi, 5 (10), 43-63.
- Özdamar, K., (2004), Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1, (5. Baskı), Kaan Kitabevi. Ankara.
- Özden, Y. (2008). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler. Pegem Yayınları. Ankara.
- Sawyer, B. L., ve Dittenhofer, M. A., (1996). Sawyers Internal Auditing The Practice of Modern Internal Auditing. (Fourth Edition), Florida: Revised and Enlarged, The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs.

- Şentürk, C., ve Sağnak, M. (2010). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 10 (1).
- Şimşek, H. (2002). Liderlik. Eğitim Kurumları Yönetici Adaylarının Eğitim Yönetimi Ders Kitabı. Milli Eğitim Bakanlığı. Ankara.
- Tabachnick ve Fidell, (2013), Using Multivariate Statistics (sixth ed.), Pearson. Boston.
- Tuna, M., ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 25 (1), 105-117.
- Tutar, B. (2008). Liderlik Tarzının İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Türedi, H. ve Alıcı, Ü. G. (2014), Mali Raporlama Hilelerinin Tespit ve Önlenmesinde İç Kontrol Yapısının Önemi, Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 6 Sayı: 11, ss. 110-933.
- Türk Dil Kurumu (TDK), 19 Mart 2020 tarihinde <http://tdk.gov.tr> adresinden erişildi.
- Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE). (2005). Uluslararası İç Denetim Standartları Mesleki Uygulama Çerçevesi, Türkiye İç Denetim Enstitüsü Yayınları No:3. İstanbul.
- Uçma, T. (2011), Hileli Finansal Raporlamada İç Denetçi ve Denetim Komitesi Sorumluluğunun Belirlenmesi: Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Ankara Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası Yayınları, Cilt: 4, Sayı: 1, ss. 1-32.
- Uzunay, S. (2018). Kurumsal Yönetim Uygulamalarında İç Denetimin Önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlü N. B., (2005). İç Denetçilerde Bulunması Gereken Nitelikler, İç Denetim Dergisi, 18-21.
- Werner, İ. (1993). Liderlik ve Yönetim. Rota Yayınları. İstanbul.
- Yılandı, M. (2015). İç Denetim ve İç Kontrol Değerleme Rehberi, Detay Yayıncılık. Ankara.
- Yıldız, E. ve Başkan, D. (2014), Muhasebe Hilelerini Önlenmesinde Kullanılan Araçlar: BİST Şirketleri Üzerine Bir Araştırma, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Nisan, Sayı; 62, ss.139-159.
- Yörüker, S. (2004). İngiltere Sayıştay Finansal Denetim Alan El kitabı Modülü- İç Kontroller.



