



Rektörün Mesajı / Message from Rector **… 4**

Müdürün Mesajı / Message from The Director **… 7**

Enstitü Yönetimi / Institute Management **… 8**

**İşletme ABD / Business Administration … 10**

Öğretim Kadrosu / Faculty **…11**

Doktora Programı Özetleri / Ph.D. Program Abstracts **… 15**

Yüksek Lisans Programı Özetleri / MBA Program Abstracts **… 33**

**Strateji ABD / Science of Strategy … 64**

Öğretim Kadrosu / Faculty **… 65**

Yüksek Lisans Programı Özetleri / Master of Strategy Science Program Abstracts **… 66**

**İktisat ABD / Economics … 75**

Öğretim Kadrosu / Faculty **… 76**

Yüksek Lisans Programı Özetleri / Master of Economics Program Abstracts **… 78**

Üniversitelerin görevi, Ülkemizin ihtiyacı olan üstün kalitede insan gücü yetiştirmenin yanı sıra, bilimsel çalışma yapmak, araştırma kadroları oluşturmak, bu kadrolara uluslar arası bilgi platformunda seçkin bir yer ve bireyler kazandırmak, bilimsel düşünce ve araştırmalardan elde ettiği ürünleri ülkesinin ve tüm insanlığın yararına sunmak ve toplumsal, kültürel ve ekonomik zenginleşme sürecine katkıda bulunmaktır.

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile üniversitelere getirilen yenilikler çerçevesinde birçok üniversitede lisanüstü öğretim başlamıştır. Bilimsel çalışma ve araştırma kadroları olarak da nitelendirebileceğimiz lisanüstü öğrencilik, yüksek lisans ve doktora programlarını içermekte ve üniversite bünyelerinde kurulan enstitülerce yürütülmektedir. Enstitüler disiplinlerarası iletişimi ve eş güdümü sağlayarak lisanüstü programlar açmak ve araştırmaların yürütülmesini sağlamakla sorumludur. Üniversitelerin akademik seviyeleri Enstitülerin yapmış olduğu bilimsel çalışmalar ile ölçülmektedir.

Sosyal Bilimler alanında yapılan lisansüstü eğitimin amacı, farklı çalışma alanlarında kişisel entellektüel derinliği geliştirmek; bilimsel araştırma

Apart from enhancing high quality human resources, universities aim to conduct scientific researchers, build up research teams, provide these teams with appropriate individuals and a prestigious position within international knowledge platform, present outputs of scientific ideas and researchers for the welfare of their countries, and contribute to enrichment process of social, cultural amd economic life.

Postgraduate education has been launched in many Turkish universities with the innovations introduced in universities by Higher Education Law of 2547. Standing for scientific study and research teams, postgraduate education covers master and doctoral programmes, and is coordinated by institutes founded universities. Institutes are responsible for offering postgraduate programmes and ensure smooth proceeding of researches in an interdisciplinary communication and coordination. By these scientific activities are universities graded scientifically and academicially.

Postgraduate education in social sciences aims to improve personal intellectual background in different fields of study, use scientific

yaparak bilgiye erişimi sağlamak; eğitim, araştırma, endüstri ve yönetimde kariyer için etkin eğitimi verebilmek ve öğrencilerin iletişim ve liderlik gibi yetkilerini geliştirmektir. Bu nedenle, üniversitelerde yüksek öğrenim gören gençlerimizin sahip oldukları mesleklerde ufuklarını genişletmek, yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak ve kendilerinin bilimsel ve teknik alanlarda çok daha üretken olmalarını sağlamak amacı ile seçtikleri programlarda Enstitüler ve ilgili anabilim dalları yönlendirici olmalıdır. Günümüzde özellikle sosyal bilimler alanlarında yaşanan hızlı gelişmelerin sonucu çağdaş teknolojilerin ihtiyaç duyduğu uzmanlık bilgisinin karşılanması, lisansüstü programların, öğrencileri değişik alanlarda, lisanüstü derslerle ve ileri araştırmalarla hazırlanması ile mümkündür. Bu amaçla, üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesinde, ülkemizin bilim ve teknolojik kapasitesinin arttırılmasında, üniversite-kamu-özel sektör işbirliği ile AR-GE çalışmaları yapılarak yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası özellik taşıyan projelerle lisanüstü çalışmalarının sürdürülmesinde ve sorunlara çözüm önerileri sunulup, uygulamaya geçirilmesinin sağlanmasında enstitülerin önemi ortaya çıkmaktadır.

Lisansüstü eğitimin kalitesinin yükseltilmesini sağlamak ve yürüttüğü eğitim programlarıyla uluslar arası düzeyde rekabet edebilir, üstün nitelikli, araştırmacı olmayı hayat felsefesi olarak benimsemiş seçkin bilim insanları ve araştırmacılar yetiştiren bir kurum olan Sosyal Bilimler

researches in providing access to know-how, offer effective education for a job career in education, research, industry and management as well as developing social skills such as leadership and communication. Therefore, institutes and related departments shall guide students about master and doctorate programmes in fulfilling their objectives of broadening vocational horizons, fostering creativity and productivity in scientific and technical fields.

Today, the special know-how required by modern technologies brought along with fast developments especially in the fields of social science can only be accessible by providing students with postgraduate courses and advanced researchers offered by postgraduate programmes. Here stands out the importance of institutes in enriching scientific and technological capacity of Turkey, supporting university-industry cooperation, and postgraduate studies including local, regional, national and international projects of research and developments together with university-public-private sector collaboration, and finally, proposing and applying solutions to problems.

As an institution that raises both the quality of postgraduate education and the population of programme students who are internationally competitive, highly qualified, outstanding and dedicated to be

Enstitümüz, etkin bir lisansüstü eğitim ile Sosyal Bilimler alanında nitelikli araştırmacılar, bilimsel ve teknolojik yetkinliğe sahip bireyler yetiştirilmesine katkıda bulunmak; bilim ve teknoloji alanında uluslar arası gelişmeleri ve toplumsal gereksinimleri izleyerek yeni lisanüstüprogramlarının açılmasını ve ileri araştırma konularını teşvik etmek; lisanüstü eğitimin kalitesinin yükseltilmesini sağlamak ve yürüttüğü eğitim programlarıyla uluslar arası düzeyde rekabet edebilir, üstün nitelikli, araştırmacı olmayı hayat felsefesi olarak benimsemiş seçkin bilim insanları ve araştırmacılar yetiştiren bir kurum olmayı hedeflemektedir.

Bu kitapçığın hazırlanmasında emeği geçen tüm akademik ve idari persolemize ve yaptığı bilimsel çalışmalarla bu kitapçığın oluşmasına imkan kılan tüm araştırmacı ve lisansüstü öğrencilerimize teşekkür eder, çalışmalarında başarılar dilerim.

**Prof. Dr. Haluk GÖRGÜN**

**Rektör**

scientists and researchers, our Graduate School of Social Science ensure its academic programmes to contribute to support qualified researchers and scientifically and technologically proficient individuals in the fields of social science ; to offer new programmes in line with international developments and social requirements in science; and also encourage advanced research areas.

I hereby thank and wish success to all the academic and administrative staff for their efforts in preparation of this leaflet, and all the researchers and postgraduate students whose studies are this leaflet built upon.

Prof. Dr. Haluk GORGUN

Rector

 Yoğun rekabet günümüz dünyasının en ayırt edici özelliklerinden birisi durumundadır. Bu durum geleneksel yaklaşımları kullanarak çözülemeyecek olan bölgesel çatışmalar, ekonomik zorluklar, çevresel problemler ve diğer karmaşık problemlere neden olmaktadır. Böyle bir çevrede her bir öğrencimizin işletme ve yönetim alanında ileri düzeyde bilgi ve araştırma yeteneklerine, geniş bir perspektife ve yenilikçi düşüncelere sahip olması gereklidir. Bizim temel hedefimiz; her bir öğrencinin potansiyelini eğitimle geliştirmektir. Modern dünyanın yüzyüze geldiği bir çok zorluğu, etkili bir şekilde aşacak insan kaynağını yetiştirmek temel amacımız. Mevcut lisansüstü programlarımıza üstün yetenek ve tecrübeye sahip öğretim üyelerimiz yön vermekte olup, öğretim üyelerimiz işletme ve yönetim alanında önemli akademik başarılara da sahiptir.

Prof. Dr. Nihat Kaya

Enstitü Müdürü

Intensive competition is one of the distinguishing characteristics of today's world, and it has led to regional conflicts, economic disparities, environmental problems, and other complex issues that cannot be solved using traditional approaches. In this environment, each student acquires advanced knowledge and research skills in business and management along with the ability to think holistically, informed by a broad perspective and innovative ideas. That is why our motto is "education to develop the potential of each student" and our aim is to thereby cultivate human resources capable of actively addressing the many challenges facing the modern world. In this way, we offer a diverse curriculum that helps students gain the skills they need to achieve their future aspirations in various sectors of society. All faculty members look forward to seeing students challenge themselves intellectually at our graduate school of social sciences. Leading our programs are our excellent faculty members, many of whom play central roles in academic circles in business and management.

Prof. Dr. Nihat Kaya

Institute Director

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Enstitü Yönetim Kurulu /**  **Institute Management Board** | **Prof.Dr. Nihat KAYA**  **Prof.Dr. Bülent SEZEN**  **Prof.Dr. Oya ERDİL**  **Prof.Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU**  **Doç.Dr. Ebru TÜMER KABADAYI**  **Mikail ONUR** | Müdür  Müdür Yardımcısı  Üye  Üye  Üye  Enstitü Sekreter (Raportör) |
| **Enstitü Kurulu / Institute Board** | **Prof.Dr. Nihat KAYA**  **Prof.Dr. Bülent SEZEN**  Anabilim Dalı Başkanlıkları  **Prof.Dr. Oya ERDİL**  **Prof.Dr. Ali Ekber AKGÜN**  **Prof.Dr. Halit YANIKKAYA**  **Prof.Dr. Nihat KAYA**  **Mikail ONUR** | Müdür  Müdür Yardımcısı  İşletme ABD Başkanı  Strateji Bilimi ABD Başkanı  İktisat ABD Başkanı  Girişimcilik ve Yen. Yön. ABD Başkanı  Enstitü Sekreteri – Raportör |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Müdür / Director** |  | **Prof. Dr.**  **Nihat Kaya**  +90 262 605 14 14  nkaya@gtu.edu.tr |
| **Müdür Yardımcısı / Deputy Manager** |  | **Prof. Dr.**  **Bülent Sezen**  +90 262 605 14 16  bsezengtu.edu.tr |
| **Araştırma Görevlisi / Research Asistant** |  | **Erşan Çiğerim**  +90 262 605 14 26  cigerim@gyte.edu.tr |
| **Enstitü Sekreteri / Institute Secretary** |  | **Mikail ONUR**  +90 262605 12 44 mikailgtu.edu.tr |
| **İdari Personel / Administrative Staff** |  | **Ahmet GÜRSES**  +90 262 605 12 42 agursesgtu.edu.tr |

**İşletme Doktora ve Yüksek Lisans Programı**

İşletme Doktora programımız karmaşık şirket problemlerini yönetmek için öğrencilerimizi ileri düzeyde bilgiyle donatan profesyonel bir akademik derecedir. Doktora programımızda öğrencilerimiz mevcut yeteneklerini geliştirmek için iş dünyasında yüzyüze kalabilecekleri zorlukları aşabilecek teorik temeli ve ileri araştırma yeteneklerini başarılı bir şekilde sunmaktadır. Stratejik planlama, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, finansal yönetim, yenilik ve girişimcilik, araştırma teknikleri ve daha bir çok alana odaklanan doktora programımız üst düzeyde yarar sağlayan bir akademik derece konumundadır. Doktora öğrencilerimiz çoğunlukla iş hayatında bilfiil bulunan ve akademik çevreye iş tecrübelerini taşıyan kişilerden oluşmaktadır. Programlarımız birebir olarak ders hocalarıyla iletişim imkan veren ve aynı zamanda öğrencilerimizinde kendi aralarında sosyal ağ oluşturma fırsatı sunan küçük sınıflarda verilmektedir.

İşletme yüksek lisans programımız günümüzün karmaşık problemlerin üstesinden gelebilmek için gerekli olan bilgi ve yeteneği öğrencilerimize kazandıran bir programımızdır. Vaka analizi yöntemini temel alan programımız, işbirliğine ve katılıma dayalı bir eğitim sunmaktadır. Programımız yönetim, stratejik yönetim, girişimcilik, finansal yönetim, insan kaynakları yönetimi, üretim yönetimi yanında diğer alanlarıda içeren akademik çeşitlilik sunmaktadır. Öğrencilerimiz aktif bir şekilde vaka incelemeleri, liderlik ve takım çalışmaları yapmaktadır. Programımız; başarıya ulaşmak için gerçek dünya uygulamalarıyla akademik ilkeleri birleştiren bir anlayışa sahiptir.

**Ph.D Program and MBA (Master of Business Administration)**

Our Ph.D. program is a professional degree that prepares students with the advanced knowledge necessary to manage complex corporate problems. Students in the Ph.D. program apply theory, advanced research skills, and an understanding of the challenges facing the public and private business sectors to develop their skills. With a focus on strategic planning, organizational behavior, human resource management, financial management, innovation and entrepreneurship, quantitative research, and more the Ph.D. is the ultimate business degree. **Ph.D. students** are often working professionals who have already attained experience and valuable insight in an administrative business career. Gebze Tech's small class size allows specialized, one-on-one attention from professors as well as an opportunity for students to exchange knowledge with fellow colleagues, building a network of business professionals for the future.

The Master of Business Administration degree program provides the high-level knowledge and range of skills to meet the challenges of today's complex global business. Rooted in the case method approach, this intensive MBA program offers a uniquely collaborative, hands-on education. The program covers a variety of subjects including management, strategic management, entrepreneurship, financial management, human resource management and operating management. Students actively engage in case study analysis and exercise leadership and teamwork skills. The program combines academic principles with practical, real-world applications to result in a solid business foundation.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Adnan CEYLAN | | |  | **Prof.Dr. Adnan CEYLAN**  B Blok, 213  aceylan@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 06 | |  | | Örgütsel Davranış,  Örgütlerde Davranış Değiştirme,  Örgüt Geliştirme,  Yönetim Psikolojisi,  Liderlik |
|  | | |  |  | |  | |  |
| Oya ERDİL<br /><span style='font-style=bold;'>(Bölüm Başkanı)</span> | | |  | **Prof.Dr. Oya ERDİL**  **Bölüm Başkanı / Head of Department**  B Blok, 202  erdil@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 10 | |  | | Yönetim,  İnsan Kaynakları Yönetimi, Organizasyon,  Uluslararası İşletmecilik,  Değişim Yönetimi,  Örgütsel Davranış |
|  | | |  |  | |  | |  |
|  | | |  | **Prof.Dr. NİHAT KAYA**  B Blok, 205  nkaya@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 14 | |  | | İnsan Kaynakları Yönetimi,  Stratejik Yönetim,  Yönetim ve Organizasyon,  Hizmet yönetimi,  Girişimcilik,  Küçük İşletme Yönetimi |
|  | | |  |  | |  | |  |
| Ramazan KAYNAK | | |  | **Prof.Dr. Ramazan KAYNAK**  B Blok, 207  E-posta: kaynak@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 27 | |  | | Üretim Yönetimi,  Tedarik Zinciri Yönetimi,  Lojistik Yönetimi,  Proje Yönetimi |
| Gökhan ÖZER | | |  | **Prof.Dr. Gökhan ÖZER**  B Blok, 206  gokozerhan@gmail.com  +90 262 605 14 12 | |  | | Maliyet Ölçüm ve Yön. Sistemleri,  Yönetim-Maliyet Muhasebesi,  Finansal Analiz ve Hisse Senedi Değerleme,  Yönetim Kontrol Sistemleri,  Muhasebe Araştırma Yöntemleri, Davranışsal Muhasebe |
|  | | |  |  | |  | |  |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\17095969174.jpg | | |  | **Prof.Dr. Bülent SEZEN**  B Blok, 220  bsezen@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 16 | |  | | Üretim Yönetimi,  Üretimde Eniyileme ve Verimlilik, Tedarik Zinciri Yönetimi,  Veri Zarflama Analizi,  Yalın Üretim, Zaman Serisi Analizleri, Toplam Kalite Yönetimi, 6 Sigma |
|  | | |  |  | |  | |  |
| Hakan KİTAPÇI | | |  | **Doç.Dr. Hakan KİTAPÇI**  B Blok, 207  kitapci@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 15 | |  | | Toplam Kalite Yönetimi,  Hizmette Kalite,  TKY'de Özdeğerleme,  Sağlıkta Toplam Kalite Yönetimi |
|  | | |  |  | |  | |  |
| EBRU TÜMER KABADAYI | | |  | **Doç.Dr. EBRU TÜMER KABADAYI**  B Blok,  tumer@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 17 | |  | | Pazarlama,  Pazarlama Yönetimi,  Tüketici Davranışları,  Stratejik Marka Yönetimi,  Sağlık Kurumlarında Pazarlama Yönetimi |
| Esin SADIKOĞLU |  | **Doç.Dr. Esin SADIKOĞLU**  B Blok, 217  e.sadikoglu@gyte.edu.tr  +90 262 0262 605 14 23 | | |  | | Toplam Kalite Yönetimi ve Diğer Kalite Yaklaşımları,  Tedarik Zinciri Yönetimi,  Kurumsal Kaynak Planlaması | |
|  |  |  | | |  | |  | |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\23183131866.jpg |  | **Yrd.Doç.Dr. Meral ELÇİ**  B Blok, 210  emeral@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 22 | | |  | | Psikoteknik Testler,  Personel Seçme ve Yerleştirme,  İş Yaşamında Etik,  Sağlıkta İş ahlakı,  İnsan Kaynakları Yönetimi,  Örgütsel Davranış | |
|  |  |  | | |  | |  | |
|  |  | **Yrd.Doç.Dr. Ercan ERGÜN**  B Blok,  eergun@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 19 | | |  | | Örgüt Kültürü ve Liderlik,  Örgütsel Değişim,  Müzakere Teknikleri,  Çalışan Örgüt Uyumu,  Performans ve Ücret Sistemi Değerleme, Kültürler arası Yönetim | |
|  |  |  | | |  | |  | |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\10249770336.jpg |  | **Yrd.Doç.Dr. Mehmet Şahin GÖK**  B Blok, 202  sahingok@gtu.edu.tr  +90 262 605 14 38 | | |  | | Hizmet Yönetimi  Üretim Yönetimi  Yönetim Bilgi Sistemleri  Sağlık Kurumları Yönetimi  Veri Zarflama Analizi | |
| Dr. Alev KOÇAK ALAN |  | **Öğr. Gör. Dr. Alev KOÇAK ALAN**  B Blok, 202  akocak@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 26 | | |  | | Pazarlama Yönetimi,  Perakende Yönetimi,  Deneyimsel Pazarlama,  Tüketici Duyguları | |
|  |  |  | | |  | |  | |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\10223513850.JPG |  | **Öğr. Gör. Dr. Şükrü YURTSEVER**  B Blok, 105  syurtsever@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 13 | | |  | | Avrupa Birliği,  Avrupa Entegrasyonu,  Sosyal Sermaye,  Avrupalı Kimliği ve Avrupalılık | |
|  |  |  | | |  | |  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **JENERİK STRATEJİLER, YENİLİKÇİLİK ÇABALARI, ÇİFT YETENEKLİLİK VE FİRMA PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLER** | | **Thesis Title**  **RELATIONSHIPS AMONG GENERIC STRATEGIES, INNOVATION EFFORTS, AMBIDEXTERITY AND FIRM PERFORMANCE** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | İnanç TAHRALI |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Lütfihak ALPKAN |
| **ÖZET**  Bu tezin temel amacı, jenerik stratejiler, hibrit strateji, yenilikçilik çabaları, çevresel faktörler ve firma performansı kavramlarının aralarındaki ilişkileri detaylı bir şekilde incelemektir. Çalışmada jenerik stratejiler, düşük maliyet ve farklılaştırma stratejileri olarak ele alınırken, hibrit strateji bu iki jenerik stratejinin eş zamanlı yürütülmesi anlamına gelmektedir. Yenilikçilik çabaları başlığı altında keşifsel yenilikçilik çabaları, fayda çıkartma yenilikçilik çabaları ve çift yetenekli yenilikçilik çabalarına odaklanılmıştır. Pazar dinamizmi ve fiyat rekabeti kavramları ise çevresel faktörler olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında iki temel soruya cevap aranmaktadır. İlk soru "çift yetenekli yenilikçilik çabalarının öncülleri nelerdir?" dir. Mevcut literatürde çift yetenekli yenilikçilik çabalarının önemi ve gerekliliği tartışılmış olmakla birlikte, dinamiklerinin halen detaylandırılmaya ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçtan yola çıkılarak çevresel faktörler, jenerik stratejiler ve hibrit stratejinin yenilikçilik çabaları üzerine olan etkileri incelenmiştir. İstanbul sınırlarındaki 431 firmanın üst düzey yöneticilerinden toplanan verilere dayanarak yapılan detaylı analizler sonucunda 4 önemli bulgu elde edilmiştir: (1) Pazar dinamizmi hem keşifsel hem de fayda çıkartıcı yenilikçilik çabalarını fiyat rekabetinden fazla etkiler; (2) Farklılaştırma stratejisinin keşifsel yenilikçilik çabalarına olan etkisi düşük maliyet stratejisinin etkisinden fazladır; (3) Düşük maliyet, fayda çıkartıcı yenilikçilik çabalarını farklılaştırma stratejisinden daha fazla etkiler; (4) Hibrit strateji, çift yetenekli yenilikçilik çabalarını hem keşifsel hem de fayda çıkartıcı yenilikçilik çabalarından fazla artırır. Çalışmada üzerinde durulan ikinci araştırma sorusu "çevresel faktörler, yenilikçilik çabaları ve firma performansı arasındaki ilişkileri nasıl etkiler?" dir. Biliyoruz ki; firmaların yaşanan yoğun rekabet ile başa çıkıp ayakta kalabilmeleri için içinde bulundukları ortam koşulları doğrultusunda en uygun yenilikçilik çabalarını seçip yürütmeleri önemlidir. Pazar dinamizmi ve fiyat rekabeti bu kararı etkileme potansiyeline sahip iki kriterdir. Dolayısıyla bu iki parametre, yenilikçilik çabaları ve firma performansı arasındaki ilişkiyi etkileyen moderatör etkenler olarak belirlenmiştir. İlk olarak pazar dinamizminin yenilikçilik çabaları ve pazar performansı ilişkisine etkileri, sonrasında da fiyat rekabetinin yenilikçilik çabaları ve finansal performans arasındaki ilişkileri nasıl etkilediği incelenmiştir. Deneysel verilerle yapılan analizler sonucunda bu ilişkiler ile ilgili bilgi birikimimiz şu şekilde zenginleştirilmiştir: (1) Dinamizmin düşük olduğu pazarlarda, iyi bir pazar performansı elde etmek için en iyi alternatif, fayda çıkartıcı yenilikçilik çabalarının yürütülmesi iken dinamizmin yüksek olduğu pazarlarda çift yetenekli yenilikçilik çabaları en uygun seçimdir; (2) Küçük ve orta ölçekli şirketlerde iyi bir finansal performans elde etmek için en iyi alternatif, keşifsel yenilikçilik üzerine odaklanmak iken, büyük şirketlerde fayda çıkartıcı yenilikçilik çabaları daha etkilidir. | | **ABSTRACT**  The main objective of this thesis is to examine the relationships among generic strategies, combination strategy, innovation efforts, environmental conditions and firm performance in detail. As generic strategies, we deal with low cost and differentiation strategies. Combination strategy is approached as implementing two generic strategies together. Innovation efforts are handled as exploitative, exploratory and ambidextrous innovation efforts. While environmental conditions cover market dynamism and price competition, firm performance is measured with market performance and financial performance. We concentrate on two research questions. The first question is "what are the antecedents of ambidextrous innovation efforts?". Although the vital importance of implementing ambidextrous innovation is discussed in recent literature, the dynamics of it still need to be studied more deeply. Thus, the effects of environmental conditions, generic strategies and combination strategy on exploratory, exploitative and ambidextrous innovation efforts are examined depending on the data collected from top managers of 431 firms in Istanbul. With detailed analyses, we achieve four important results: (1) Market dynamism affects both exploratory and exploitative innovation efforts more than price competition does; (2) The effect of differentiation strategy on exploratory innovation is more influential than that of low cost strategy; (3) Low cost strategy influences exploitative innovation efforts more than differentiation strategy does; (4) Combination strategy increases ambidextrous innovation efforts more than either differentiation or low cost strategies do. Our second research question is "how do the environmental conditions and firm size affect the relationship between innovation efforts and firm performance?". We know that deciding on the most suitable innovation effort (exploratory, exploitative or ambidextrous) is crucial for companies in order to cope with intense competition. Market dynamism and firm size are two important parameters that may affect this decision. Thus, in order to answer this question, we examine the moderator role of these parameters: firstly market dynamism as a moderator in innovation effort-market performance relationship, and secondly firm size as a moderator in innovation effort-financial performance relationship. Empirical findings enrich our detailed knowledge about these moderator effects as follows: (1) In low dynamic markets, the most fruitful choice is exploitative innovation for better market performance, while in high dynamic markets, ambidexterity is the best solution. (2) In SMEs, investing in exploration is the right option for better financial performance, while in large firms exploitative innovation is more powerful. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Yenilikçilik Çabaları, Çift Yeteneklilik, Jenerik Stratejiler/Innovation Efforts, Ambidexterity, Generic Strategies** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385874** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TEZ BAŞLIĞI**  **KRİZ HAZIRLIK YETENEĞİNDE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN ROLÜ VE FİRMA PERFORMANSINA ETKİLERİ** | | **Thesis Title**  **THE ROLE OF ORGANIZATIONAL LEARNING IN CRISIS PREPAREDNESS CAPABILITY AND ITS EFFECTS ON FIRM PERFORMANCE** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Mahmut YAVUZ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Cemal ZEHİR |
| **ÖZET**  Türkiye geçmiş yıllarda ülke ekonomisine ağır darbeler vuran büyük ekonomik krizler yaşamıştır. Dolayısıyla kriz yönetimi, uzun yıllar Türkiye gündeminde ana konu olarak önemli bir yer tutmuştur. Etkin kriz yönetim aracı olarak örgütlerde öğrenme kavramı da kriz yönetim kavramının yanında odaklanılan başka bir konu olmuştur. Krizlerin ortaya çıkmasının kaçınılmaz olması, bazı noktalarda kriz yönetiminin bir parçası olan krize hazırlık sürecinin herhangi bir örgütün varlığı için hayati bir öneme sahip olduğunu göstermiştir. Bu yüzden krizlere hazırlık, potansiyel krizlerle etkin bir mücadele yolu arayan örgütler için gittikçe önem kazanan bir konu olmuştur. Bu noktadan hareketle krizlerde işletmeleri ayakta tutan davranış ve yeteneklerin araştırıldığı bu çalışma, kriz hazırlık yeteneğinin, örgütsel öğrenme yeteneği, öğrenme odaklılık ve kriz deneyimlerden öğrenme ile yenilik performansı ve örgütsel performans ile olan ilişkisini ortaya koyma amacını gütmektedir. Anket yönteminin kullanıldığı araştırma, Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli 114 firmanın 400 yöneticisi üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen anket verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 15.00 İstatistik Paket Programı kullanılmıştır. Bazı ordinal (eğitim durumu gibi) ve tüm nominal ölçeklerin kullanıldığı sorularda (cinsiyet gibi demografik özelliklerin tanımlanmasında tanımlayıcı analiz yöntemi kullanılırken; Likert tipi ordinal ölçeklerin kullanıldığı sorularda faktör analizine başvurulmuştur. Faktörlerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki birebir ilişki korelasyon analiziyle ortaya konurken; araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler kriz dönemlerinde örgütsel öğrenme yeteneği, öğrenme odaklılık ve kriz deneyimlerden öğrenmenin kriz hazırlık yeteneği vasıtasıyla yenilik performansını ve örgütsel performansı artırdığı yönündeki tezlerimizi doğrulamıştır. | | **ABSTRACT**  Turkey has experienced a series of crises in the past years, which induced remarkable damage in country economy. Thus crisis management has been the main topic in Turkish agenda so many years. Besides crisis management, learning in organizations also has been focused as an affective crisis management mean. Crisis preparedness process which is a part of crisis management is vital for any organization's existence because the emergence of crises is inevitable. Therefore the crisis preparedness has been a topic of increasing importance for organizations seeking an effective way to fight against potential crises. In this context, this research aim to investigate the relationship among the crisis preparedness capability, organizational learning capability, learning orientation, learning from crisis experince and organizational performance, innovation performance. This survey is conducted on 400 managers of 114 firms operating in the Marmara region. SPSS 15.0 statistics package program was used to analyze the data obtained from 400 questionnaires. Factor analysis, and reliability analysis have been executed to reveal the reliability of scale, and correlation and regression analyses have been executed to reveal the relationship among the crisis preparedness capability, organizational learning capability, learning orientation, learning from crisis experince and organizational performance, innovation performance. The results of this study confirmed our thesis that in times of crises organizational learning capability, learning orientation, and learning from crisis experience increases organizational performance and innovation performance by crisis preparedness capability. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | |  |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385875** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TEZ BAŞLIĞI**  **İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARINA YÖNELİK ÇALIŞAN ALGILARININ, İŞ TATMİNİNE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ: KAMU KESİMİNDE BİR ARAŞTIRMA** | | **Thesis Title**  **THE EFFECTS OF PERSONNEL PERCEPTIONS ABOUT HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH IN PUBLIC SECTOR** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Özgür Can KAYGISIZ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI |
| **ÖZET**  Bir kurumun çalışanları, o kurumun çeşitli insan kaynakları yönetimi uygulamalarına tabi olurlar. Bu uygulamaların kurumun kendisine ve çalışanlarına etkileri pek çok araştırmaya konu olmuştur. Türkiye'de 1983-2008 yılları arasındaki 25 yıllık dönemde insan kaynakları yönetimi konusunda 1953 (%88,1) adedi yüksek lisans 263 (%11,9) adedi doktora olmak üzere toplam 2216 adet lisansüstü araştırma tezi hazırlanmıştır. Ancak bunlardan yalnızca 39 (%1,8) adedinin belediyeler alanına yönelik olduğu tespit edilmiştir (Benligiray, 2009). İnsan kaynakları uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına, dolayısıyla çalışanların ve kurumun performansına etkisi konusu daha çok özel sektörde incelenmiş bir konudur. Bu çalışmayla "bir kamu kurumundaki (Gebze Belediyesi) insan kaynakları uygulamalarına yönelik çalışan algılarının, iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkileri" araştırılmıştır. Tarama ve çoklu regresyon modeliyle yapılan araştırmada 395 adet anketten elde edilen veriler ışığında 10 farklı insan kaynakları yönetimi uygulamasının iş tatminine ve örgütsel bağlılığın 3 farklı boyutuna (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) etkilerine bakılmıştır. Bağımsız grup t-testi ve varyans analizi neticesinde çalışanların; 1. Statüleri bakımından devam bağlılığı düzeyleri arasında, 2. Cinsiyetleri bakımından duygusal bağlılık düzeyleri arasında, 3. Eğitim durumları bakımından ise gerek iş tatmini düzeyleri gerekse duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Çoklu regresyon analizi neticesinde ise iş tatmininin; İKY uygulamalarına yönelik algılar ile örgütsel bağlılık arasında KISMİ ve TAM ara değişken etkisi olduğu tespit edilmiştir. | | **ABSTRACT**  Employees face to various human resources management practices of their companies. The effects of these practices to the companies and their employees has become the subject of a lot of research. During the 25 years period between 1983 and 2008, totally 2216 (1953 master, 263 ph.d.) post graduate thesis had been prepared in Turkey (Benligiray, 2009). "The Effects of Personnel Perceptions About The Human Resources Management (HRM) Practices on Job Satisfaction and Organizational Commitment" is a subject studied especially in private sector. That's why I've carried out my research in public sector, in Gebze Municipality. The effects of personnel perceptions about 10 different human resources management practices on job satisfaction and 3 dimensions of organizational commitment (affective, continuance and normative) in light of the data from 395 respondents is analyzed in this research. As a result of independent group t-test and ANOVA it's found that there are some significant differences between the employees'; 1. Continuance commitment stage according to their job status, 2. Affective commitment stage according to their gender, 3. Job satisfaction and affective, continuance and normative commitment stages according to their education level. At the end of the multiple regression analysis, it's also found that job satisfaction is a/an; PARTLY and ABSOLUTE interim variable in the relationship between personnel perceptions about the HRM practices and organizational commitment levels. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **İKY uygulamaları, iş tatmini, örgütsel bağlılık/HRM practices, job satisfaction, organizational commitment** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385873** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TEZ BAŞLIĞI**  **SANAL TAKIMLARIN YÖNETİMİ, LİDERLİK VE TAKIM ETKINLİĞİ İLİŞKİSİ** | | **Thesis Title**  **MANAGEMENT OF VIRTUAL TEAMS, LEADERSHIP AND TEAM EFFECTIVENESS** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Talip PINAR |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Cemal ZEHİR |
| **ÖZET**  Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve şiddetli rekabetle karakterize edilen günümüz iş dünyasında üyelerinin birden fazla fiziksel lokasyon da yer aldığı, bilgisayar-odaklı iletişimin yoğun kullanıldığı bireysel çaba ve girdilerin teknoloji aracılığı ile paylaşıldığı çalışma grupları olarak tanımlanan sanal takımların gitgide artan bir oranda kullanmakta oldukları dikkatleri çekmektedir. Akademik camia ve iş dünyasından atan bu ilginin varlığına rağmen, sanal takımların etkinliği ve başarısına dair açıklanmayı bekleyen pek çok konu mevcuttur. Bu çalışmada liderlik davranışı, sanallık derecesi, takım iletişimi, takım iklimi, takım öğrenmesi ve takım performansı arasındaki ilişkiler sanal takımlar bağlamında teorik ve ampirik olarak incelenmektedir. 558 adet sanal takım üyesi üzerinde PLS 3.0 Graph istatistiksel analiz programı ile gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesi sonucunda bulgular; a) görev odaklı liderliğin takım iletişimi ve takım ikliminin katılımcılık boyutu, b) ilişki odaklı liderliği takım iletişimi ve takım ikliminin yenilik desteği boyutu, c) değişim odaklı liderlik ile takım ikliminin görev odaklılık ve yenilik desteği arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin varlığına dair kanıt sağlamakta; d) Takım iletişiminin takım öğrenmesi ve takım etkinliği üzerinde, e) takım ikliminin vizyon, görev odaklılık ve yenilik desteği boyutlarının takım öğrenmesi üzerinde ve takım ikliminin sadece yenilik desteği boyutunun takım etkinliği üzerinde, ve f) takım öğrenmesinin özellikle iç öğrenme boyutunun ile takım etkinliği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak bu araştırma kapsamında takımın sanallık derecesinin liderlik davranışları ile takım iletişimi ve takım iklimi arasındaki moderatör rolü de incelenmiştir. Sonuçlar sanallık derecesinin moderatör etkisine dair de destek sağlayarak bize yeni ufuklar açmaktadır. | | **ABSTRACT**  In today's business environments, characterized by globalization, technological progress and intense competition, the virtual teams—as the work groups with members at different locations, using computer based communication and sharing inputs and other individual efforts through technology—are increasingly becoming prevalent. Even if there is an incrasing attention towards the concept and usage of virtual firms from academic and business environments; a gap in the literatüre concerning the performance and success of virtual teams stil exists. Based on structural equation modelling on 558 virtual team members through PLS 3.0 Graph statistical progamme, we found that: a) task oriented leadership is positively associated with the team communication and participation dimension of team climate, b) relationship based leadership is positively associated with the team communication and innovation support dimension of team climate, c)change oriented leadership is positively assoiated with task orientation and inovation support dimension of team climate, d) team communication has positive efects on team learning and team effectiveness e)the vision, task orientation and innovations support dimensions of team climate have positive effects on team learning while just the vision dimension has a positive effect on tem effectiveness, and finally f)the internal learning dimension of team learning has a positive effect on team effectivenes. In addition, we also explored the moderator role of virtuality level on the relationhip between leadership behaviors, team communication and team climate. The findings provide new insights thruogh supporting moderator effects of virtuality level. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Sanal Takımlar, Sanal Takımlarda Liderlik, Sanal Takımlarda İletişim, Sanal Takımlarda İklim, Sanal Takımlarda Öğrenme/Virtual Teams, Leadership inVirtual Teams, Communication in Virtual Teams, Climate inVirtual Teams, Learning in Virtual Teams,** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385876** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **BULANIK ORTAMDA ÇOKLU KRİTER KARAR VERME METODU: İNSANSIZ SU ALTI ARACI (ROV) ALTERNATİF TASARIMLARINDAN EN UYGUN OLANINI SEÇME ALGORİTMASI VE BİR KARAR VERME YARDIMCI ARACI GELİŞTİRME** | | **Thesis Title**  **MULTI CRITERIA DECISION MAKING IN FUZZY ENVIRONMENT: AN ALGORITHM TO DETERMINE THE BEST REMOTELY OPERATED VEHICLE (ROV) DESIGN AND A DECISION MAKING AID TOOL** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Birol ÜLKER |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Bülent SEZEN |
| **ÖZET**  Bu tez çalışmasında, seri üretim için en uygun insansız su altı aracı tasarımının seçilebilmesi maksadıyla hibrit bir bulanık çoklu kriter karar verme algoritması sunulmaktadır. Geliştirilen algoritma bir ilklendirme ve üç aşamadan meydana gelen bir ana bölümden oluşmaktadır. Algoritma, bir çok çoklu kriter karar verme algoritması geliştirme çalışmasında farklı olarak; karar verme grubu üyelerinin heterojen olduklarını kabul eder; bu kapsamda her bir karar verme grubu üyesinin görece ağrılık değerini hesaplar ve bu değerleri karar verme sürecine dahil eder. Algoritmanın ana bölümünün ilk aşamasında bulanık AHP Buckley tekniği, ikinci ve üçüncü aşamalarda ise sırasıyla Chang'in bulanık AHP Extenet Analysis tekniği ve Chen'in bulanık fuzzy TOPSIS tekniği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca, bir pratik karar verme yardımcı aracı da yaratılmıştır; bu kapsamda geliştirilen çözüm algoritması ve yargı anketleri MATLAB dili ve geliştirme ortamı kullanılarak sayısallaştırılmıştır, karar verme yardımcısı tamamen bilgisayar destekli hale gelmiştir. Sayısallaştırma neticesinde ortaya çıkan karar verme yardımcı aracı bir ROV üretim firmasına uygulanmıştır. İlave olarak bir hassasiyet analizi icra edilmiştir. Bu çalışma geliştirilen algoritmanın kirteri setinden ve Karar Verici grup üylerinden bağımsız olduğunu göstermiştir. | | **ABSTRACT**  This thesis presents a hybrid fuzzy multi criteria decision making (MCDM) algorithm for selecting the proper remotely operated vehicle (ROV) design to manufacture. The proposed algorithm consists of an initiation section and a three-step main section. Developed algorithm; unlike most of the MCDM studies, assumes the decision making (DM) group members heterogeneous, hence calculates the relative importance values of each DM group member and incorporates into the decision process. First step of the main section uses fuzzy AHP Buckley technique where second and last step uses fuzzy AHP Chang's extent analysis and fuzzy TOPSIS Chen's techniques respectively. Moreover, a practical decision aid tool is developed by implementing the proposed algorithm. In order to fulfill this objective MATLAB language and development environment has been used. The practical tool is a fully computerized one, since the questionnaires that utilized to gather data for the algorithm were also implemented. The tool is applied on a ROV manufacturing company for demonstration. A sensitivity analysis also conducted and results showed that the proposed algorithm is dependent on neither the DM group members, nor the criteria set. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Coklu kriter karar verme, Uzaktan kumanda edilen sualtı aracı, Bulanık kume teorisi, Bulanık AHP, Bulanık TOPSIS/ Multi Criteria Decision Making (MCDM), Remotely Operated Vehicle (ROV), Fuzzy Set Theory, Fuzzy TOPSIS, Fuzzy AHP.** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **346409** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **TEKNOLOJİ KABUL MODELİ VE DEĞİŞTİRME MALİYETİNİN MÜŞTERİ BAĞLILIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ: MUHASEBE YAZILIM PROGRAMLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA** | | **Thesis Title**  **THE ROLES OF TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL ANTECEDENTS AND SWITCHING COST ON ACCOUNTING SOFTWARE USE** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Çağla Gizem GÖĞÜŞ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Gökhan ÖZER |
| **ÖZET**  Teknoloji Kabul Modelinin kullanıcının teknolojiye olan yaklaşımı ve adaptasyonu konusunda en önemli teorilerden biri olduğu kanıtlanmıştır. Teknoloji Kabul Modeli'ne entegre olmuş birçok dış değişkenin içinde servis kalitesi (ServK) ve ürün tecrübesi (ÜT) teknoloji kullanımını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu amaçla toplamda 1020 muhasebe yazılım programı kullanan muhasebeciye anket çalışması uygulanmış, eksik ve yanlış sorulardan oluşan 371 anket çıkarıldıktan sonra nihai olarak 709 serbest yeminli mali müşavir, yeminli mali müşavir ve muhasebe bürolarında çalışan muhasebecilerden toplanan veri, LISREL 8.51 kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen veriye ait 649 anket hem muhasebeciler odasındaki toplantılar esnasında hem de sonrasında katılımcılardan e-mail yoluyla toplanmıştır. Geri kalan 60 anket internet yoluyla elde edilmiştir. Bu çalışmada, "teknoloji kabul modeli" (TKM) (Davis et al., 1989), "bilgi işletim sistemi başarı modeli" (Delone ve McLean 1992) içindeki "servis kalitesi" kriteri ile kombinlenerek muhasebe yazılım programlarını kullanmaya yönelik yaklaşım ve davranışsal sadakati ölçmek üzere yeni bir model ortaya konmuştur. Sonuçta muhasebe yazılım endüstrisinde, ürün tecrübesi, servis kalitesi ve alternatiflerin çekiciliği gibi dış etkenler ve değiştirme maliyeti üzerinden teknolojik adaptasyonu iki farklı bağımlı değişkenle (kullanma eğilimi, davranışsal sadakat) ölçen özgün bir model kullanılmıştır. Sonuçlar; (1) firmanın servis kalitesi uzun dönemde davranışsal sadakati algılanan işlevsellik üzerinden endirekt ve pozitif şekilde etkilerken, aynı endirekt etki kısa dönemde kullanma eğilimi üzerinde anlamsız çıkmıştır (2) ürün tecrübesi algılanan kullanım kolaylığı ve işlevsellik üzerinde etkisiz kalırken, alternatiflerin çekiciliği aynı ilişkide pozitif yönde etkili bulunmuştur (3) algılanan kullanım kolaylığı ve işlevsellik değiştirme maliyetini pozitif etkiler bulunmuştur, algılanan işlevsellik aynı zamanda kullanma eğilimi ve davranışsal sadakati de arttırmaktadır (4) değiştirme maliyeti kullanma eğilimi ve davranışsal sadakat üzerinde pozitif yönde etkili bulunmuştur | | **ABSTRACT**  The technology acceptance model (TAM) has proven to be one of the most powerful theories to explain users' technology adoption. Among many external variables incorporated into TAM, service quality (ServQ) and experience (PE) are considered as important factors that influence technology use. By this aim, the questionnaire is applied to 1020 accountants in total that use accounting software programs. 371 questionnaire is eliminated due to wrong and missing questiones. Indeed, the final data which covers 709 certified public accountants (CPA) and other accountants in different positions from accounting bureaus is tested with LISREL Simplis 8.51. 649 questionnaire from this data is obtained either during the meetings at Chamber of Accountants or after the meetings via e-mails from the participants. The rest of the data, 60 questionnaire, is obtained by internet. In this study TAM (Davis et al 1989) is combined with service quality factor from "information system success model" (Delone and McLean 1992). As a result, a novel original model with two different dependent variables (behavior intention to use and behavioral loyalty) has been invented in order to measure technologic adoption to accounting software programs via influence of some external variables (service quality, product experience, alternative attractiveness) and switching cost. The results show that (1) firm's service quality has a positive and indirect effect on behavioral loyalty via perceived usefulness in the long-term, however the same indirect effect on behavior intention to use is found insignicant. Service quality has a direct effect on both behavior intention to use and behavior loyalty. (2) alternative attractiveness showed a positive and significant relationship with both perceived ease of use and usefulness, whereas product experience had no effect on the same relationships. (3) Perceived ease of use and perceived usefulness positively affect switching cost, at the same time the higher perceived usefulness of the software program, the higher will be behavior intention to use and behavior loyalty (4) switching cost has a positive and significant effect on behavior intention to use and behavior loyalty. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Teknoloji kabul modeli, değiştirme maliyeti, müşteri sadakati, servis kalitesi, ürün tecrübesi, alternatiflerin çekiciliği/ technology acceptance model”, switching cost, customer loyalty, service quality, product experience, alternative attractiveness** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366406** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TEZ BAŞLIĞI**  **İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERI** | | **Thesis Title**  **THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Mustafa KESEN |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Nihat KAYA |
| **ÖZET**  Bu çalışmada İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamaları ve örgüt kültürünün çalışan performansı üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırma Kayseri yöresinde 78 farklı firmada çalışan toplam 425 kişi üzerinde yapılmıştır. İlk olarak İKY uygulamaların neler olduğu incelenmiş ve araştırmada kullanılmak üzere şu dokuz faktör belirlenmiştir. Bunlar; i) davranış ve tutumlar (işe alma- seçme), ii) takım çalışması, iii) profesyonel gelişim ve eğitim, iv) yazılı politikalar ve dokümantasyon, v) çapraz fonksiyonel eğitim, vi) performans değerleme ve ödüllendirme, vii) geribildirim (feedback), viii) ücret ve ıx) kariyer. Ardından örgüt kültürü ile ilgili araştırmalar yapılmış ve işletmelerin örgüt kültürleri hakkında bilgi sahibi olmak için Quinn ve Cameron modeli tercih edilmiştir. Quinn ve Cameron'un örgüt kültürü yaklaşımındaki dört farklı kültür tipi olan Adhokrasi, Klan, Hiyerarşi ve Pazar kültürleri üzerine araştırmalar yapılmış ve bunlar bu çalışmanın değişkenleri olarak kullanılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS for Windows 20 ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri analiz etmek için keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizi, KMO ve Barlett's analizi, güvenilirlik analizi (Cronbach alphas), korelasyon analizi, hipotez testleri için hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmada öncelikle hangi İKY uygulamalarının çalışan performansını etkilediği araştırılmış ardından da örgüt kültürü tiplerinin çalışan performansı üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Ardından örgüt kültürünün İKY uygulamaları ve çalışan performansı ilişkisindeki ara değişken etkisine bakılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, İKY uygulamalarının ve örgüt kültürünün, çalışan performansını olumlu etkilediği yönündedir. Analiz sonuçlarına göre İKY uygulamalarından personeli seçme ve işe alma, takım çalışması, çapraz eğitim ve performansları hakkında çalışanlara geri bildirim verme, çalışan performansını arttırmaktadır. Örgüt kültürü tiplerinden ise pazar kültürünün çalışan performansını arttırdığı gözlemlenmiştir. Örgüt kültürünün İKY uygulamaları-çalışan performansı ilişkisinde kısmi ara değişken olduğu görülmüştür. | | **ABSTRACT**  This study aims to explore the influence of human resource management (HRM) practices and organizational culture on employee performance. It is conducted in Kayseri region on 425 employee who work in 78 different firms. Firstly the information about human resource management practices was collected and these nine practices were determined to use in this study; (i) behavior and attitudes (in recruitment and selection), (ii) teamwork, (iii) extensive training, (iv) written policies, (v) training in multiple functions, (vi) performance appraisal and reward, (vii) feedback on performance, (viii) incentives and ıx) career. Then a second research was conducted on organizational culture and Quinn and Cameron model was prefered to have information about cultures of organizations. Four organizational culture types of Quinn and Cameron which are Adhocracy, Clan, Hierarcy and Market cultures are analyzed and they are used as variables of this study. Survey method was used in the study. Collected data was analyzed by SPSS for Windows 20 and AMOS programs. Exploratory and confirmatory factor analysis, KMO and Barlett's analysis, relaibility analysis (Cronbach alphas), correlation analysis, hierarchical regression analysis for hypothesis testing were used. The study first examines which HRM practices affect employee performance then it investigates the effect of the organizational culture types on employee performance. Then it is looked for the mediation effect of organizational culture on the the relationship between HRM practices and employee performance. The findings obtained in this study give insights in that HRM practices and organizational culture affect employee performance positively. According to analysis results, recruitment and selection, team work, training in multiple functions and feedback on performance, as HRM practices affect employee performance positivly. It is observed that market culture, as a type of organizational culture, increases employee performance. Organizational culture is seen as having partial mediator effect on the relationship between HRM practices and employee performance. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Örgüt Kültürü, Çalışan Performansı/ Human Resource Management Practices, Organizational**  **Culture, Employee Performance** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366407** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **DİNAMIK ADAPTİF MEKANIZMALAR, ADAPTİF YÖNETİM SÜRECİ VE FİRMA ÜRÜN YENİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER** | | **Thesis Title**  **DINAMIK ADAPTIF MEKANIZMALAR, ADAPTIF YÖNETIM SÜRECI VE FIRMA ÜRÜN YENILIĞI ARASINDAKI ILIŞKILER** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | ÖZGÜN ÖZTÜRK İLHAN |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN |
| **ÖZET**  Firmalar için çalkantılı çevre koşullarında adaptif mekanizmalar geliştirmek önemlidir. Ancak, hızla değişen pazar ve teknoloji ile ilgili bilgi ve olayları (örn. dinamik adaptif mekanizmaları) yakalayabilmek için bu mekanizmalar dinamik olmalıdırlar. Buna rağmen, rezonans (ilişkili eylemler), birbirlerine eklenerek çoğalan nodlar, şablon/çerçeve oluşturulması (enformasyon akışı) ve çözücü/dağıtıcı hareketler gibi dinamik adaptif mekanizmaların firma ürün yenilikçiliğini nasıl etkilediği literatürde ampirik olarak nadiren ele alınmıştır. Benzer şekilde, dinamik adaptif mekanizmaların öncülleri de literatürde nadiren ele alınmıştır. Buna istinaden bu tez çalışmasında, yönetimin bağlayıcı davranışlarını, düzensiz davranışlarını ve uyarıcı davranışlarını içeren adaptif yönetim süreci değişkenleri tanımlanmış ve dinamik adaptif mekanizmalar ile firma ürün yeniliğinin öncülleri olarak işlevselleştirilmişlerdir. 235 firmadan elde edilen verilerin incelenmesi suretiyle; a) rezonansın ve birbirlerine eklenerek çoğalan nodların ürün yeniliği ile pozitif ilişkili olduğu, b) yönetimin bağlayıcı davranışlarının, düzensiz davranışlarının ve uyarıcı davranışlarının dinamik adaptif mekanizma değişkenlerini pozitif bir şekilde etkilediği, ve c) pazar ve teknoloji çalkantısının adaptif yönetim süreci değişkenlerini etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, adaptif yönetim süreci değişkenlerinin dinamik adaptif mekanizmalar ile firma ürün yeniliği arasındaki ilişkide ara değişken rolü oynadığı da ortaya konulmuştur. | | **ABSTRACT**  Developing adaptive mechanisms is critical for firms performing in turbulent environmental conditions. However, those mechanisms should be dynamic to capture the quickly changing market and technology related information and events (e.g., dynamic adaptive mechanisms). Nevertheless, how the dynamic adaptive mechanisms, such as resonance, aggregating information, pattern forming and catalytic behaviors, impact the firm product innovativeness is rarely addressed empirically in the literature. Also, the antecedents of the dynamic adative mechanisms are rarely studied in the literature. Thus, in this thesis study, the adaptive management process constructs, which involve bonding, nonlinear and attractor behaviors of management, were identified and operationalized as antecedent of dynamic adaptive mechanisms and firm product innovation. By studying the datas gathered from 235 firms, it was found that: a) resonance and aggregating information are positively related to product innovation, b) bonding, nonlinear and attractor behavior of management positively influence the dynamic adaptive mechanism variables, and c) market and technology turbulence impact the adaptive management process variables. It was also demonstrated that adaptive management process variables mediate the relationship between dynamic adaptive mechanisms and firm product innovation. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Karmaşık (kompleks) adaptif sistemler, adaptif mekanizmalar, adaptif yönetim, ürün yeniliği/complex adaptive systems, adaptive mechanisms, adaptive management, product innovation** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366408** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **ÖRGÜTSEL ÖĞRENME KAPASiTESi, YENiLiK VE FiNANSAL PERFORMANS iLiŞKiSi: DÖNÜŞÜMCÜ LiDERLiĞiN ILIMŞATIRICI ETKiSi** | | **Thesis Title**  **THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL LEARNING CAPACITY, INNOVATION, AND FINANCIAL PERFORMANCE: THE MODERATING EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Vural ÇELİK |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI |
| **ÖZET**  Örgütsel öğrenme kapasitesi, dönüşümcü liderlik ve yenilik ile ilgili literatür, bu değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin sonucu olarak örgütlerin finansal performanslarında pozitif etkilerin sağlandığı da görülmüştür. Literatürde, örgütsel öğrenme kapasitesinin, dönüşümcü liderliğin ve yeniliğin birbirlerine ayrı ayrı etki etikleri ve finansal performansı etkiledikleri konusunda görüş birliği olmasına rağmen, bütün değişkenlerin aynı anda değerlendirilerek finansal performans üzerindeki etkilerinin incelendiği bir model bulunmamaktadır. Bu çalışmada, örgütsel öğrenme kapasitesi (Sistem yönelimi, öğrenmeye bağlı örgüt iklimi ve bilginin paylaşılması ve yayılması) dönüşümcü liderlik, yenilik (Keşifsel ve düzeltici) ve finansal performans değişkenlerini tek çatı altında değerlendirilirken rekabet çevresine (Düşük ve yüksek rekabet ortamı) göre değişkenlerin ilişkisindeki değişimleri ortaya koyan bir model kurgulanmıştır. Bu model kapsamında çalışma şunların anlaşılmasına yönelik yapılmıştır; (1) örgütsel öğrenme kapasitesi, yenilik ve finansal performans ilişkisinde, dönüşümcü liderin ılımlaştırıcı etkisini değerlendirmek (2) örgütsel öğrenme kapasitesi, yenilik ve finansal performans ilişkisinde, dönüşümcü liderin ılımlaştırıcı etkisini düşük rekabet ortamında değerlendirmek (3) örgütsel öğrenme kapasitesi, yenilik ve finansal performans ilişkisinde, dönüşümcü liderin ılımlaştırıcı etkisini yüksek rekabet ortamında değerlendirmek. Ampirik veri Türkiye'nin elektronik sektöründe donanım, bilgi üretene ve hizmet veren işletmelerinde yapılmıştır. 145 farklı veriden toplanan 309 yöneticiye ait veriler SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Analizlerde, Örgütsel öğrenme kapasitesi alt boyutları ve yenilikler arasındaki ilişkide dönüşümcü liderin ılımlaştırıcı etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Aynı zamanda bulgular, yeniliklerin finansal performansa olumlu etki ettiğini de göstermektedir. Analiz sonucunda ulaşılan sonuçların, düşük ve yüksek rekabet ortamlarında da aynı sonucu verdiği çalışmada gösterilmiştir. Yönetimsel çıkarımlar, araştırmanın kısıtları ve gelecek çalışmalara yönelik öneriler de tartışılmıştır. | | **ABSTRACT**  Literature on organizational learning capacity (OLC), transformational leadership and innovation reveals the correlation among them. Outcome of these relation leads to a positive effect over organizational financial performance. Inspite of consensus about OLC, transformational leadership and innovation have effect on each other as well as all having influence over financial performance, there is no model studying influences of these three variables over financial performance. In this doctorate dissertation, a model studying OLC (System orientation, climate for learning orientation, knowledge acquisition and utilization orientation, information sharing and dissemination orientation) transformational leadership, innovation (exploration and exploitative innovation) and financial performance together and exposing the changes in variable correlations in both high and low intensity competitive environments is established. The context of this model is carried out towards the understanding of the following; (1) to assess the the moderating effect of transformational leadership over the among OLC, innovation and financial performance (2) to assess the the moderating effect of transformational leadership over the among OLC, innovation and financial performance in low intensity competitive environment (3) to assess the the moderating effect of transformational leadership over the among OLC, innovation and financial performance in low intensity competitive environment. Empirical data is derived from hardware, information and service organisations in the electronics industry in Turkey. 145 different data collected from 309 managers is analysed by SPSS software. Analysis reveals the moderating effect of transformational leadership over the relationship between the subdimensions of learning capacity and innovation. The findings also suggest a positive impact of innovation on financial performance. The results achieved by analysis have demonstrated the same outcomes in both low and high intensity competitive environments. Managerial implications, research limitations and recommendations for future work are also discussed in the study. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Örgütsel Öğrenme Kapasitesi, Yenilik, Dönüşümcü Liderlik/Organizational Learning Capacity, Innovation, Transformational Leadership** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366411** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **SIYASI PARTILERİN MİLLETVEKİLİ ADAY ADAYI DEĞERLENDİRMELERİNDE ÇOK ÖLÇÜTLÜ KARAR KRİTERLERİNİN KULLANIMI: DEĞER FAYDA, ÜSTÜNLÜK YÖNTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI** | | **Thesis Title**  **USING MULTI CRITERIA DECISION MAKING SYSTEM ON EVALUATING THE PARLIAMENTARY CANDIDATES OF POLITICAL PARTIES: COMPARISON OF VALUE, UTILITY AND SUPERIORITY METHODS** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Salih ÖZÇELİK |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Halim KAZAN |
| **ÖZET**  Günümüzde küreselleşen dünyada, teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte her alanda rekabet ortamı artmıştır. Rekabet ortamında mücadele edebilmek için, çok boyutlu kısıtlarla karar almaya imkan veren Çok Kriterli Karar Verme tekniklerinin kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu çalışmada, ülkemizin en üst düzey karar alma organı olan TBMM üyelerinin seçilmesi problemine ÇKKV teknikleri ile matematiksel bir model oluşturmak hedeflenmiştir. Her siyasi parti, kendisini ve halkını iyi temsil edeceğini düşündüğü adayı seçmek için ön değerlendirme yapmaktadır. Seçim sürecinde, siyasi partilerin ortak bir yaklaşım kullanıp kullanmadıklarının matematiksel yöntemlerle ortaya koymak amaçlanmıştır. Milletvekili adayları seçilirken dikkat edilen 15 temel kriter literatür araştırmaları sonucu tespit edilmiştir. Bu kriterlerle tasarlanan anket formları parti yetkililerince doldurulmuştur (ek de verilmiştir). ÇKKV tekniklerinden AHP yöntemi ile kriter ağırlıkları belirlenmiştir. Analiz sonucu tutarsız çıkan matrisler için FARE metodu kullanılmıştır. Oluşan yeni kriter ağırlıklarıyla, 10 örnek milletvekili adayı PROMETHEE yöntemiyle sıralanmıştır. Sıralamalar arasındaki korelasyon analizi yapılmış olup, genel sıralama örnek sıralama yöntemi olarak sunulmuştur. Bu çalışma, özelde milletvekili seçim problemine çözüm getirmekle birlikte genelde karar alıcıların, birden çok kimsenin görüşüne dikkat etmesi gerektiği durumlarda katılımcı bir karar alma yöntemi sunmaktadır. | | **ABSTRACT**  In a globalizing World today, the competitive environment has increased in every field along with the rapid development in technology. To be able to compete in a competitive environment, it has become commonplace to use the Multi Criteria Decision Making (MCDM) methods which enable the users to make decisions with multidimensional benchmarks. In this paper, it is aimed to create a mathematical model via MCDM methods to resolve the difficulty in choosing the members of the Turkish Grand Assembly which is the most senior decision-making body. Each political party makes ex-ante evaluations in order to choose the best candidate to represent the party and people. It is also aimed to put forth via mathematical methods whether political parties utilize a common approach during the electoral process. Fifteen common criteria which are used while deciding on parliamentary candidates have been determined as a result of literature review. The questionnaires which were designed with these criteria were filled out by the party executives. The criterion weights were assessed via AHP which is one of the MCDM methods. FARE methods were applied for the inconsistent matrixes in the consequence of the analysis. With the new criterion weights following the analysis, ten sample parliamentary candidates have been rated via PROMETHEE method. The correlation among the ratings has been analysed and general ordering has been submitted as a sample ordering method. This study also puts forward some methods in general to make a participatory decision in a case in which multiple opinion units are required as well as in particular to offer a solution for the difficulty in choosing the parliamentary members. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Milletvekili Seçimi, Çok Kriterli Karar Verme, AHP, FARE Metodu, PROMETHEE/ Deputy Election, Multi Criteria Decision Making, AHP, FARE Method, PROMETHEE** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385870** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **LÜKS ÜRÜN VE HİZMET KULLANIMINDAN DUYULAN MEMNUNİYETİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: LÜKS DEĞER BOYUTLARININ ETKILERİ ÜZERİNE AMPİRIK BIR ARAŞTIRMA** | | **Thesis Title**  **FACTORS WHICH AFFECT THE SATISFACTION OF USING LUXURY PRODUCTS AND SERVICES: AN AMPIRIC RESEARCH ON THE EFFECTS OF DIMENTIONS OF LUXURY VALUES** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Fikret ANLAĞAN |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Ebru Tümer KABADAYI |
| **ÖZET**  Günümüzün değişken iş koşulları çevresinde, lüks ürün ve hizmet sunanlar güçlü bir rekabet ortamıyla karşı karşıyadır. İşletmelerin devamlılık sağlaması, gelecek nesillerde var olabilmesi; müşteri istek ve beklentilerinin önemini kavrama yeteneği ile ilgilidir. Gittikçe artan rekabet koşullarında müşteri beklentilerini en iyi şekilde karşılayabilen ürün ve hizmetleri sunabilen işletmeler ayakta kalabilecektir. Ürün ve hizmet üreticileri rekabet üstünlüğü ile avantaj kazanabilmelerinin için tüketici memnuniyetini tanımlanması, ölçülmesi ve geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Lüks ürün ve hizmet sunan işletmelerin tüketici memnuniyeti sağlayabilmek için bu ürün özelliklerine uygun müşteri bağlılığı yaratma ve koruma stratejilerine odaklanması gerekmektedir. Bu stratejideki ilk aşama müşteri memnuniyeti üzerinde etkili temel faktörlerin belirlenmesi ve mümkün olduğu ölçüde yönetilmesidir. Bu kapsamda bu araştırmanın amacı lüks ürün ve hizmet tüketen müşterilerin farklı değer algılarının memnuniyet seviyelerine görece etkilerinin araştırılmasıdır. Bu doğrultuda İstanbul il sınırı içinde yer alan ve Gebze Teknik Üniversitesinde lisans öğrencisi olan 1.000 tüketiciye 43 önermeyi içeren bir anket uygulanmıştır. Analiz sonucunda lüks ürün satın alınmasında fiyat, kalite, kullanılabilirlik ve materyalizm boyutunun; lüks hizmet satın alınmasında fiyat, kalite, kullanılabilirlik ve eğlence boyutunun tüketici memnuniyetini artıran faktörler olduğu ortaya çıkmıştır. Yönetimsel çıkarımlar, araştırmanın kısıtları ve gelecek çalışmalara yönelik öneriler de tartışılmıştır. | | **ABSTRACT**  Suppliers of luxury products and luxury services encounter strong competition environment because of unstable working conditions of our age. Understanding customer desires and expectations is the key element that businesses can maintain continuity and exist in the upcoming generations. Only businesses which can offer products and services that fully satisfy the costumer expectations will survive the increasing competitive conditions. Identifying, measuring and developing customer satisfaction is really important to provide producers with priority and advantages in the competitive environment. Producers who provide luxury products and services have to focus on building customer loyalty and strategies protecting it to ensure customer satisfaction. The first step in this strategy is to identifying and managing the main factors that have influence on customer satisfaction. From this perspective, the aim of this research is to search the effects, which are derived from different customer perceived values of luxury product and service users, according to consumers' satisfaction levels. In this respect, a survey containing 43 propositions have been applied to 1000 BA students which are located within the city boarders of İstanbul and the students at Gebze Institute of Technology. The analysis revealed that price, quality, usability and the dimension of materialism are the factors that increase customer satisfaction when buying a luxury product; while price, quality, usability and the dimension of enjoyment are the ones that increase customer satisfaction when buying a luxury service. Managerial inferences, constraints of the research and implications for future studies have also been discussed. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Tüketici Memnuniyeti, Lüks Ürün ve Hizmeti, Değer Kavramı, Lüks Müşteri Değeri, Lüks Algısı/ Customer Satisfaction, Luxury Products and Services, Concept of Value, Luxury Consumer Value, Luxury Perception** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385869** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **GEMİ İNŞAATINDA YALIN ÜRETİM VE DEĞER AKIŞ HARİTALAMASI** | | **Thesis Title**  **LEAN PRODUCTION AND VALUE STREAM MAPPING IN SHIPBUILDING** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Erdoğan ERGÜNEŞ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Ramazan KAYNAK |
| **ÖZET**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Günümüzde rekabetin en önemli unsurlardan biri maliyet diğeri ise teslim süresidir. Bu nedenle teslim süresi ve maliyetin düşürülmesi son derece önemlidir. Özellikle proje bazlı üretim yapan ve zaman, maliyet baskısı son derece yüksek olan gemi inşaatı sektörü için. Gemi inşaatı geniş bir ekipman parkı, malzeme, çelik konstrüksiyon, boru, makine, mobilya gibi birçok farklı uzmanlık gerektirir. Bu nedenle çok komplike bir sektördür. Bu çalışmada öncelikle 1950 yılında Japonya Toyota fabrikasında doğan bir üretim felsefesinden bahsedilmiştir. Bu çalışmanın amacı Yalın felsefin gemi inşaatı sektöründe uygulanabilirliğini ile ilgili araştırma yapılmıştır. Değer akışı haritaları çizilerek mevcut durum ile gelecek durum karşılaştırılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda mevcut durum üzerinde yapılacak bazı iyileştirmeler ile teslim süresi ve işçilik maliyetinde önemli ölçüde iyileştirmeler olacağı görülmüştür. | | | | |  |  |  |  | | | **ABSTRACT**  In today's the most important part of competition is delivery time and cost. Therefore it is so important to decrease the delivery time and cost. Especially those two components are more important for ship building industry which is project based and high pressure of time and budget. The production of vessels requires a wide range of equipment, materials and specialized services such as steel construction, piping, machinery, carpenter..ect. Therefore it is so complicated. In this study firstly lean manufacturing philosophy that was raised in Toyata factory in Japan in 1950 was explained. The purpose of this study is to investigate the way of applying lean philosophy in ship building industry. In order to gain this purpose value stream mapping was used. Current and future condition map was crated and compared The result of this study after compere actual value mapping with future value mapping there is significant improvement on delivery time and labor cost. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Yalın Üretim, Değer Akış Haritalaması, Gemi İnşaatı Üretim Süreci/ Lean Manufacturing, Value Stream Mapping, Ship Construction Process** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385865** |
| **Tez Başlığı**  **ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİYLE İMKB'DE İŞLEM GÖREN BÜYÜK ÇAPLI ŞIRKETLERİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ** | | **Thesis Title**  **COMPARISON OF FINANCIAL PERFORMANCES ANALYSİS OF THE MAJOR COMPANIES TRADING IN ISE VIA METHODS OF MULTI-CRITERIA DECISION MAKING** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Cihan ÇİFTÇİ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Halim KAZAN |
| **ÖZET**  Alternatifler arasından optimal olanı seçme süreci olan karar verme problemlerinin çözümünde çok kriterli karar verme yöntemleri yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. İşletmelerin finansal performanslarının ölçülerek sıralanması da karar verme problemi olarak değerlendirilmektedir. İşletmeler ve yatırımcılar işletmelerin finansal performanslarını değerlendirmek üzere bazı finansal analizler yapmaktadırlar. En çok tercih edilen analiz türlerinden biri oran analizidir. Araştırma, 2009-2012 döneminde Borsa İstanbul (BIST)'da faaliyet gösteren 7 şirket ve bu şirketlere ait mali tablolardan elde edilen verileri içermektedir. Araştırmada, BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan şirketlerin incelenen dönem itibariyle finansal performanslarının ölçümü için sistemin yapısına uygun olarak 6 ana kriter ve 50 alt kriter esas alınmış ve AHP, TOPSIS, ELECTRE ve PROMETHEE çok kriterli karar verme yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada incelenen şirketlerin 2009-2012 dönemine ait finansal performansları belirlenmiş ve elde edilen performans sonuçları kurumsal yönetim notları kapsamında değerlendirilerek analiz edilmiştir. Analiz sonucunda şirketlerin finansal performanslarına göre belirlenen sıralamaları ile kurumsal yönetim notları esas alınarak oluşturulan endeks sıralamalarının aynı yönde hareket ettiği belirlenmiştir. Bu çalışmada, ÇKKV'nin, çok boyutlu problemlerin ele alınmasında yöntemsel zenginliğe ve işletmecilik alanında pratik geçerliliğe sahip olduğu, hem nesnel ölçülere hem de öznel yargılara dayanan analizlere imkan verdiği sonucuna varılmıştır. | | **ABSTRACT**  Multi-criteria decision making methods are extensively used in solving decision making problems, which is the process of choosing the optimal one among other alternatives. Sorting the firms by measuring their financial performances is also regarded as decision making problem. Businesses and investors make some financial analysis to evaluate financial performance of the companies. One of the most commonly used method of the financial analysis is theratio analysis. The research contains 7 companies that are quoted to Borsa Istanbul (BIST) and the data obtained from those companies financial statements between 2009 and 2012. In order to evaluate financial performances of those companies that are also included in corporate governance index, 6 main criteria and 50 sub-main criteria has been chosen according to the system structure and AHP, TOPSIS, ELECTRE and PROMETHEE multi-criteria decision analysis methods has been applied. In the research, the chosen companies financial performance results has been determined and analyzed with corporate governance score perspective. As the analysis results; it is found that, rankings which has been acquired from performance score and corporate governance score moves accordingly. In this study, it has been concluded that MADM has methodological abundance to cope with multi-dimensional problems and practical validity in business domain. Furthermore, it makes possible various analyses that are based on objective measures and subjective judgments. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Finansal Performans, Kurumsal Yönetim, AHP, ELECTRE, PROMETHEE/ Financial Performance, Corporate Governance AHP, TOPSĠS, ELECTRE, PROMETHEE.** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385872** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **BİLİŞİM SİSTEMLERİ BAŞARISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA** | | **Thesis Title**  **FACTORS AFFECTING INFORMATION SYSTEMS SUCCESS: AN APPLICATION ON BANK EMPLOYEES** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Büşra KUTLU |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Hüseyin İNCE |
| **ÖZET**  Bilişim sistemleri işletmelerin günümüzün zorlu koşullarında ayakta kalabilmek ve diğer işletmeler ile rekabet edebilmek için yöneticilerin sıklıkla başvurduğu maliyeti yüksek bir yatırım yöntemidir. Bilişim sistemlerinin varlığı bilişim sistemlerinin başarısının ölçülmesini de gerektirmektedir. Bilişim sistemlerinin başarısı ölçülerek bilişim sistemlerine yapılan yatırımların geri dönüşü değerlendirilebilir ve söz konusu bilişim sistemlerinin etkinliği ve faydası saptanabilir. Bu çalışmada bilişim sistemleri ile ilgili kavramlar detaylı olarak incelenmiş, bilişim sistemleri türleri kategorilendirilmiş, bilişim sistemleri başarısı kavramı ele alınmış, bilişim sistemleri başarısının ölçümünde görev alan faktörler ortaya koyulmuş ve DeLone ve McLean (2003)'den yola çıkarak oluşturduğumuz model test edilmiştir. Model doğrultusunda Sistem Kalitesi, Bilgi Kalitesi, Hizmet Kalitesi faktörlerinin Kullanıcı Tatmini faktörü üzerindeki etkisi ve Kullanıcı Tatmini faktörünün Net Fayda faktörü üzerindeki etkisi incelenmiştir. | | **ABSTRACT**  Managers consult information systems alot to make their factory stay strong in tough times and to make their factories compete with other factories and we can easily say; Information Systems are investments that cost too much to factory but if factories have information system, their success must be measured. By testing and evualating their success, the return of the investments can be examined and by this way, mentioned information system's effectiveness and benefits can be found. In this research, definitions on information sytems are analyzed and categorised in detail, the defination of information systems succes is discussed, the factors that play a role on measuring information systems are displayed and the model that we create from the article of DeLone and McLean (2003) is tested. İn accordance with this model, the effects of system quality, information quality and service quality components on user satisfaction component and user satisfaction component on net benefits component are examined. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Bilişim Sistemleri, Bilişim Sistemleri Başarısı/ Information Systems, Information System Success** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385864** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **TÜRKIYE'DE DEVLET TARAFINDAN YAPILMASI PLANLANAN LOJISTIK MERKEZLER HAKKINDA BIR ANALIZ ÇALIŞMASI** | | **Thesis Title**  **AN ANALYSIS STUDY ABOUT LOGISTICS CENTERS THAT PLANNED BY GOVERMENT IN TURKEY** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Samet GÜRSEV |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | PROF. DR. BÜLENT SEZEN |
| **ÖZET**  Küreselleşme ile birlikte artan ticaret eğilimleri beraberinde lojistik faaliyetlerin ve lojistik sektörünün önemini her geçen gün biraz daha arttırmaktadır. Lojistik merkez kavramı ortaya atılıp uygulamaya geçmesinden sonra sağladığı üstünlükler nedeniyle hızla yaygınlaşmaya başladığı gözlenmiştir. Avrupa'da bugün sayıları 80'yi aşan lojistik merkezler gerek ulusal gerek uluslararası ölçekte işletilmekte ve çok sayıda yeni lojistik merkez planlama ve inşa aşamasında bulunmaktadır. Ülkemizde TCDD tarafından 18 Lojistik Merkez yapılması planlanmaktadır. Bu merkezlerin yerleri ve özellikleri belirlenmiştir. Merkezlerin başarılı olması yönetimlerinin başarılı olmasına ve dünyadaki örneklerinden kazanılan tecrübelerle sağlanabilir. Araştırmamızda derinlemesine mülakat tekniği ve kapalı uçlu anket çalışması ile yönetim modellerini ve yaşanabilecek sorunları inceledik. Araştırmamızda ilk iki bölümde temel lojistik kavramlar incelenmiştir. Üçüncü bölümde kentsel lojistik ve lojistik merkezler konusu araştırılmıştır. Bu bölümde literatürde geçen çalışmalar, avantajlar, özellikler ve türler incelenmiştir. Dördüncü Bölümde Türkiye' de ve Dünya'daki lojistik merkezler incelenmiştir. Avrupa Birliğindeki Lojistik Merkezler araştırılmıştır. Beşinci bölümde önce derinlemesine mülakat tekniği sonuçları verilmiştir. Kapalı uçlu anket çalışması ve istatistik sonuçları bu bölümde incelenmiştir. | | **ABSTRACT**  Increasing world trade along with the globalization increases logistics activities. After the introduction of the concept of logistics center it has been observed that they disseminated rapidly mainly because of many advantages they provided. Today, in Europe, more than 80 logistics centers are in operation at national or international scale; many more are being planned or being constructed. In our country 18 logistics centers are planned to be built by TCDD. Their locations and capabilities are already determined. The success of logistics centers depends on successful management and learning from the experiences of the good examples in the world. We use in-depth interview techniques and structured survey methods in this research to find out which management models may best suit to the logistics centers in Turkey and what kind of problems may arise in the process. The first two sections were examined in the basic logistics concepts in our research. Urban Logistics and Logistics Centers are investigated in the third part of research. In the third section, we research literature, advantages, features, and species. In the fourth section we research Logistics Centers in Turkey and in the world. European Union Logistics Centers are investigated. In the fifth section we first present in-depth interview. Structured survey methods and statistic analysis are investigated in this section. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Lojistik Merkez, Mülkiyet ve Yönetim Modeli, Yapılandırılmış Anket Uygulaması/Logistics Centers, Ownership and Management Model, Structured Survey** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366420** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **KİŞİLİK ÖZELİIKLERİNİN KULLANILAN ETKİLEME YÖNTEMLERİNE ETKİLERİ** | | **Thesis Title**  **PERSONALITY CHARACTERISTICS EFFECTS ON INFLUENCE TACTICS PREFERENCE** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Mustafa DİGİLLİ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Yrd. Doç. Dr. Ercan ERGÜN |
| **ÖZET**  Bu çalışmada, kişilik özelliklerinin etkileme yöntemleri kullanım sıklığı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Kişiliği belirlemeyi amaçlayan bölümünde, beş faktör kişilik özellikleri kullanılmıştır. (Bu beş faktör deneyimlere açıklık, sorumluluk bilinci, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizliktir.) Etkileme yöntemleri ile ilgili bölümde ise dokuz farklı etkileme yöntemi kullanılmıştır. (Bu etkileme yöntemleri rasyonel ikna, karşılıklılık, ilham verme ve faydayı izah etme, yasal dayanak kullanımı, baskı kullanımı, işbirliği, göze girme, danışma, rica ve güç birliğidir.) Beş faktör kişilik özelliğinin, çalışmada kullanılan etkileme yöntemlerinin kullanım sıklığı arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla dokuz farklı istatistiksel model kurulmuştur. Bu modeller her bir etkileme yönteminin tercih edilişi ya da edilmeyişini, kişilik özellikleri ile açıklamayı hedefleyen regresyon modelleridir. Araştırma evreni, etkileme yöntemlerini sıklıkla kullanabilen pazarlama, satış, dış ticaret gibi alanlarda çalışanlardan oluşmaktadır. Tesadüfi olarak araştırmaya katılan 158 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklemin araştırma evrenini mümkün olduğunca homojen temsil etmesini sağlamak amacıyla çalışmaya internetten katılım imkânı sağlanmıştır. Deneyimlere açıklık ile karşılıklılık arasında negatif ilişki; sorumluluk bilinci ile karşılıklılık, yasal dayanak kullanımı ve baskı kullanımı arasında pozitif ilişki; dışa dönüklük ile baskı kullanımı arasında pozitif ilişki; uyumluluk ile rasyonel ikna arasında pozitif, baskı kullanımı arasında negatif ilişki; duygusal dengesizlik ile karşılıklılık kullanımı, baskı kullanımı, işbirliği kullanımı, göze girme tekniği kullanımı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bulunan sonuçlar daha önce yapılmış araştırmaların sonuçları ile karşılaştırmalı olarak açıklanmıştır. | | **ABSTRACT**  In this study, the effects of personality characteristics' to choice of influence tactics examined. The part of the study which aimed to determine personality, were used big five personality items. (This five personality items are Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness and Neuroticism.) Part of the study which related influence, has including nine different influence tactics. (This tactics are, rational persuasion, exchange, inspirational appeal and apprising, legitimizing, pressure, collaboration, ingratiation, consultation, personal appeal and coalition.) Nine different statistical models have been used to explain relationships between personality items and influence tactics usage. These models are regression models which aiming to explain each influence tactic's preference (or not) by personality items. The research population consist of workers in the fields such as marketing, sales, foreign trade which may use influence tactics more often. The study's sample consist of randomly surveyed 158 people. Participation in the study, has been provided from the internet in order to ensure sample to represent the research population as homogeneous as possible. Negative relations between openness and exchange; positive relations between conscientiousness and exchange, legitimizing and pressure; positive relations between extraversion and pressure; positive relations between agreeableness and rational persuasion, negative relations between agreeableness and pressure, positive relations between neuroticism and exchange, pressure, collaboration, ingratiation have been found. The results have been comparatively explained with the results of previous researches. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Etkileme, ikna, kişilik, etkileme yöntemleri, sosyal bilimler/ Influence, persuasion, personality, influence tactics, social sciences** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366418** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **PSİKOTEKNİK YÖNTEMLERDE VERİ TABANI YÖNETİM SISTEMLERİ UYGULAMASI** | | **Thesis Title**  **DATABASE MANAGEMENT SYSTEMS APPLICATION IN PSYCHOTECHNIC METHODS** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Murat KÖKDEMİR |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI |
| **ÖZET**  Personel seçimi, uygun iş bulma gibi alanlarda karar mekanizması olan psikoteknik yöntemlerin gün geçtikçe kullanım alanlarını artmaktadır. Personel seçiminde kişilerin niteliklerini tanımlamak için psikoteknik yöntemler insan kaynaklarına yardımcı olmaktadır. İşletmeler ihtiyaçları doğrultusunda farklı tip psikoteknik testleri kullanılmaktadır. Psikoteknik testler sonucu işe alınacak insan kaynağına ilişkin verilen kararlar işletme başarısında kritik role sahip olduğundan psikoteknik uygulamanın düzgün ve bazı kriterleri (Maliyet, Uygulama ve Puanlama Standartlığı vb.) yerine getirerek uygulanması önemlidir. Bu temel kriterleri yerine getirebilmek için geliştirilecek bir veri tabanı uygulaması için belirli adımlar gereklidir. Bu temel adımlar; planlama, analiz, alt yapı tasarım, veri tabanı tasarım, uygulama geliştirme, veri aktarımı, testler ve ürünün canlıya geçişidir. Bu temel adımlar projelere ve örgütlere göre benzerlik göstermekle birlikte alt adımlar yapılara ve ihtiyaçlara göre özel olarak tasarlanabilir. Psikoteknik testlerin uygulamaya geçirilmesinde teknik, fonksiyonel ve sosyal unsurların dengeli biçimde ele alınması, sürecin başarılı sonuçlanması için gereklidir. Düzgün işleyen bir psikoteknik veri tabanı uygulaması geliştirildiğinde, testin kontrol hızında ve verimlilikte artış; zaman ve sarf malzeme maliyetlerde düşüş sağlayacaktır. Veri tabanı uygulaması ile Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Psikoteknik laboratuvarında kâğıt üzerinde yapılan Psikoteknik testlerin bilgisayar ortamına alınarak, test sonuçlarının ortak bir veri tabanında toplanması, toplanan veriler ile birlikte istatistiki veri elde edilmesi, Türkiye normlarının oluşturulması, kağıt ve zaman tasarrufu sağlanması amaçlanmıştır. | | **ABSTRACT**  Decision-making in personnel selection, finding suitable job etc., with Psychotechnical Test, the usage is increasing day by day. To define attributes in the selection of methods Psycho Human Resources is helping. In Organizations to define the nature of people in the choice of Psychotechnical methods Human Resources is helping. Organizations are using different types of Psychotechnical test according to their needs. For employees to be hired as a result of Psychotechnical Tests has a critical role in the success of the business decisions. Therefore, it is important that Psychotechnical Tests must be straightness and fulfill certain criteria(Cost, Implementation and Scoring Standard etc.). In order to fulfill the basic criteria for developing database application specific steps are required. These steps: planning, analysis, infrastructure design, database design and application development, data migration, testing and deploy. According to the basic steps of this project and organization structure although there are similarities sub-steps and needs to be designed specifically for the. In the implementation of the Psychotechnical Tests, the functional and social factors to be addressed in a balanced manner, it is necessary for the successful outcome of the process. When a properly functioning Psychotechnical application developed, speed of control and efficiency of tests will increase and time and supplies costs will be reduced. Database application will provide obtaining statistical data, collecting tests result to in a common database, Turkey norm creation, saving paper and time for Gebze Institute of Technology in the laboratory of Psycho performed on paper. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Psikoteknik Yöntemler, Veri Tabanı Uygulaması,Veri Tabanı, Delphi/ Psychotechnical Methods, Database Application, Database, Delphi** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366419** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **FARKLI DÜZEYDEKİ YÖNETİCİ BECERİLERİNİN YÖNETİCİ ETKİLİLİĞİ VE VERİMLİLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ** | | **Thesis Title**  **THE EFFECT OF DIFFERENT LEVELS MANAGER'S SKILLS ON MANAGER'S EFFECTIVENESS AND MANAGER'S EFFICIENCY** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Mehmet Sami DİVLELİ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Yrd.Doç.Dr. Ercan ERGÜN |
| **ÖZET**  Hızlı bir değişim ve gelişimin yaşandığı günümüzde, kurumlardaki idarecinin yönetim becerileri, örgütün ne kadar etkili yönetildiğini belirlemede yönlendirici olmaktadır. Çalışmanın amacı kavramsal, beşeri ve teknik olarak sınıflandırılan bu beceriler ile yönetici etkililiği arasındaki ilişkiyi ölçerek; hangi yönetici becerilerinin hangi seviyedeki yönetici etkililiğine ve verimliliğine katkısı olduğunu ve aralarındaki korelâsyonun derecesini araştırmaktır. Anket kullanılarak toplanan veriler, yerel yönetim (Belediye) çalışanlarından elde edilmiştir. Toplamda 194 adet anket uygulanmış olup, bunlardan 186 adedi geçerli olduğundan değerlendirmeye tabi olmuştur. Yapılan analizler sonucunda, yönetici etkililiği üzerine sırasıyla beşeri, kavramsal ve teknik becerilerin etkili olduğu görülmüştür. Yönetici etkililiği ve verimliliğini daha çok iletişim, motivasyon gibi beşeri beceriler sağlamaktadır. Kavramsal ve teknik becerilerin yönetici etkililiğine etkisinin yönetim kademesine göre farklılıklar taşıdığı görülmüştür. Bu çalışma ile birlikte görülmüştür ki; yalnızca verimliliği ve mevcut durumu korumayı temel alan klasik yönetici anlayışı ile örgütün yoğun rekabet ortamı, hızla değişen koşullar ve özellikle belirsizlik ortamında örgütün hedeflerine ulaşması güç bulunmaktadır. Örgütün işleyişinde rol alan, çalışanları ikna ve motive eden, onlarla etkili iletişim içerisinde bulunan ve değişime hazırlayan yöneticiler örgütlerinde etkililiği sağlayabilmektedir. | | **ABSTRACT**  The Management Skills of Managers, route to determine how the organizations are managed effective during these experiencing rapid change days. The purpose of this study, is to investigate which management skills contribute which level of the effectiveness and efficiency of the managers by comparing correlation between the manager efficiency and conceptual, human and technical skills. The datas, collected using questionnaire , are obtained from Municipality Employees. Totally 193 questionnaires are applied but 186 units are valid. As a result of the analysis performed, human, conceptual and technical skills have been shown to be effective respectively on the effectiveness of managers. The effectiveness and efficiency of managers are provided by communication, human skills such as motivation. The influence on the effectiveness of the managers of the conceptual and technical skills changes according to level of the management. This study has showed us; under the competition and especially uncertainty, to achieve the goals is really hard for classical management which are based on protecting organization's efficiency and maintain the status quo. The managers who could be a part of operation and in effective communication with their employees, persuade and motivate their employees, can provide the organizational effectiveness. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Yönetici, Yönetici Becerileri, Yönetici Etkililiği, Yönetici Verimliliği/ Manager, Management Skills, Effectiveness & Efficiency of Manager, Productivity.** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **371171** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **ÇALIŞANLARIN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGISI İLE İŞ TATMİN DÜZEYİ İLİŞKİSİNDEKİ ARACILIK ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI** | | **Thesis Title**  **AN İNVESTIGATION ON MEDIATION EFFECT OF WORKERS' SELF EFFICACY BELIEF ON THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL HEALTH AND JOB SATISFACTION LEVEL** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Mehmet ARSLAN |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Oya ERDİL |
| **ÖZET**  Bu çalışmanın temel amacı çalışanların bulundukları örgütlere ilişkin geliştirmiş oldukları örgüt sağlığı algılarının iş tatmin düzeylerine etkisini ve bu ilişki üzerinde öz yeterlik inançlarının ara değişken etkisini araştırmaktır. Literatürde iş tatmini, örgüt sağlığı ve öz yeterlik kavramları ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte, bu türden bir aracılık etkisinin varlığını araştıran herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu durum araştırmanın özgünlüğüne işaret etmektedir. Çalışma İstanbul ve Ankara illerinde yer alan kamuya ait ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 177 öğretmenden elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları çalışanları örgüt sağlığı algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında, örgüt sağlığı algıları ile öz yeterlik inançları arasında ve öz yeterlik inançlarıyla iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin var olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca öz yeterlik inancının, örgüt sağlığı algısı ile iş tatmin düzeyi arasında kısmı ara değişken etkisine sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanında, çalışmada demografik değişkenlerden cinsiyet ve yaş ile öz yeterlik inancı, örgüt sağlığı algısı ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgüt sağlığı algıları, öz yeterlik inançları ve iş tatmin düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Buna göre kadınların örgüt sağlığı algıları, öz yeterlik inançları ve iş tatmin düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Örgüt sağlığı algısı ve iş tatmin düzeyi yaş değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşmazken, öz yeterlik inançları yaşa göre farklılık göstermektedir. Bulgulara göre en yüksek öz yeterlik inancına sahip yaş grubu 41–50 iken en düşük öz yeterlik inancı ise 20–30 yaş grubundadır. | | **ABSTRACT**  The main purpose of this study is to search the workers' perception of organizational health improved towards their organizations on their job satisfaction and to find out the mediating effect of self-efficacy belief which has a link between organizational health and job satisfaction. Although there are many studies on job satisfaction, organizational health and self-efficacy in literature, it is not possible to reach out a sufficient study on the effect of mediation. Therefore, it points out the originality of this thesis. This study was carried out through the data collected from 177 teachers work in public high schools in İstanbul and Ankara. Results indicate that there are statistically significant relationships between workers' perception of health and job satisfaction level, the organization health perception and self-efficacy belief, and the belief of self-efficacy and job satisfaction. Moreover, it is also pointed out that self-efficacy belief has intermediary variable effect upon perception of organizational health and job satisfaction level. Besides, the relationship between two demographic variables (age, gender) and job satisfaction level, perception of organizational health and self-efficacy belief is also researched in this study. According to research results; meaningful relations between perception of health organization, self-efficacy belief and job satisfaction level and gender are found out. So; women's perception of health organization, self-efficacy belief and job satisfaction level are higher than men's. Whereas; perception of health organization and job satisfaction level don't differ as regard of age, self-efficacy belief does. According to findings; while 41-50 age group has the highest self-efficacy belief, 20-30 age group has the lowest. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Öz yeterlik, Örgüt Sağlığı Algısı, İş Tatmini/ Self-Efficacy, Organizational Health, Job Satisfaction** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366412** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **RUHSAL LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÇIKTILARA ETKİSİ: BANKACILIK VE FAİZSİZ FİNANS SEKTÖRLERİ ARASINDA KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ** | | **Thesis Title**  **IMPACT OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL OUTPUTS: A COMPERATIVE ANALYSIS BETWEEN BANKING AND ISLAMIC FINANCE SECTORS** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Erdal AKGÜNEY |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Oya ERDİL |
| **ÖZET**  Günümüzde bireyselliğin giderek yaygınlaşması sonucunda sosyal ilişkiler yok denecek kadar azalmış, iş yerleri insanlar için sosyalleşmenin yaşanabildiği nadir mekânlardan birisi olarak tebarüz etmeye başlamıştır. Ayrıca ölüm ve ötesi ile manevi ve ahlaki değerler, üzerinde fazlaca durulup düşünülen konular haline gelmeye başlamıştır. Bu ve benzeri sebeplerle önemi artan ruhsallık konusu son yıllarda akademik dünyada da yoğun bir şekilde ilgi görmeye ve üzerinde giderek artan sayıda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Modelimiz, yukarıda anılan ruhsallık çalışmaları kapsamında olmak üzere Fry (2003) tarafından geliştirilmiş olan, Ruhsal Liderlik Teorisi baz alınarak oluşturulmuştur. Anılan bu modelimiz Ruhsal Liderlik olgusunun Duchon ve Plowman'dan (2005) alınan Bireyin Ruhsal Esenliğinin aracılık etkisi altında Örgütsel Bağlılık ve Verimlilik alt bileşenlerinden oluştuğu varsayılan Örgütsel Çıktılar'a etkisi üzerine kurulmuştur. Bankacılık ve Faizsiz Finans Sektörleri bağlamında yürütülen çalışmamız kapsamında İstanbul ilinden elde edilen (geçersiz veriler sayılmazsa) 225 adet veri çeşitli analizlere tabi tutularak öncelikle modelin (Bireyin Ruhsal Esenliğinin aracılık etkisi de ayrıca incelenerek) her iki sektör için de geçerliliği saptanmaya çalışılmıştır. Sonrasında ise boyutların alt bileşenlerinin de birbirleriyle ilişkileri incelenerek etkilerin esas kaynakları ortaya konmaya çalışılmıştır. Veri analizlerinin son aşamasında ise tezimizin temel amacı olan Ruhsal Liderlik değerleri açısından Bankacılık ve Faizsiz Finans Sektörleri arasında bir farklılık olup olmadığı gösterilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulguların yorumlanarak değerlendirmelerde bulunulduğu son bölümde çalışmamızda karşılaşılan kısıtlar açıklandıktan sonra araştırmacılara ve yöneticileri önerilerde bulunulmuştur. | | **ABSTRACT**  Nowadays, social relations decreased to an almost non-existing level as a result of individualism becoming widespread gradually, organizations turned out to be ones of rare places to socialize. Additionally, death and beyond, spiritual and moral values, became topics which are focused on frequently. Consequently academic studies about this topic are increased significantly. Our model is constituted, based on Spiritual Leadership Theory which was developed by Fry (2003) within the group of spirituality studies that were stated above. The model we studied in this thesis investigates mediating effect of Individual's Spiritual Well-Being on the relationship between Spiritual Leadership and Organizational Outputs where Organizational Outputs are considered as Organizational Commitment and Efficiency. In our study, which was conducted in the context of Banking and Islamic Finance Sectors, data obtained from 215 respondents in Istanbul were subject to various analysis made to determine the validity of the model in both sectors (the mediating effect of the Individual's Spiritual Well-being is examined seperately). Afterwards, the relations of sub-components of dimensions are examined to detect the main resources of the effects. The last phase of data analysis demonstrates whether there is a difference between Banking and Islamic Finance Sectors in respect to Spiritual Leadership Values, which is the main purpose of this thesis. In the final chapter, findings are discussed and evaluated and suggestions were made for further researches and to managers. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Ruhsallık, Ruhsal Liderlik ve alt bileşenleri (Umut/İnanç, Vizyon ve Adanmışlık), Bireyin Ruhsal Esenliği ve alt bileşenleri (İçsel Yaşam, Anlam Katma/Değer Verme, Topluluğa Aitlik Hissi), Örgütsel Çıktılar ve alt bileşenleri (Örgütsel Bağlılık ve Verimlilik)** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366415** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **LİDER-GÜÇ TÜRLERİNİN TAKIM ÖĞRENMESİ VE TAKIM PERFORMANSI**  **ÜZERİNE ETKİLERİ** | | **Thesis Title**  **LİDER-GÜÇ TÜRLERİNİN TAKIM ÖĞRENMESİ VE TAKIM PERFORMANSI**  **ÜZERİNE ETKİLERİ** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Burak Han UNUTULMAZSOY |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Nihat KAYA |
| **ÖZET**  Bu çalışma lider-güç türlerinin takım öğrenmesi ve takım performansı üzerine etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma belli bir sektör özelinde yapılmamış olup, Türkiye’ de eğitim, sağlık, mühendislik, üretim, hizmet, bankacılık vb. gibi farklı sektörlerde belirli bir birim/departman içerisinde belirli bir hedefe odaklı olarak çalışan takımlarda görev yapmakta olan 352 çalışana yönelik olarak yapılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS for Windows 15.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri analiz etmek için faktör analizi, güvenilirlik analizi (Cronbach alpha), korelasyon analizi ve hipotez testleri için regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistikler için değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları da çalışmada gösterilmiştir. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda; lider-güç türleri, takım öğrenmesi ve takım performansı ile ilişki içerisindedir. Liderlerin referans güçlerini ve ödüllendirme güçlerini kullanmalarının takım performansını arttırmada etkin rol aldığı görülmektedir. Ayrıca takım öğrenmesinin de takım performansını arttırmada önemli bir değişken olduğu söylenebilir. | | **ABSTRACT**  This study focused on determining the effects of leader-power bases on team learning and team performance, which was carried out neither a certain target sector nor a particular target group. Our aim was to collect information from attendees on this topic, who are already working for various sectors in Turkey such as education, healthcare, engineering, production, service, banking etc. and taking part in some particular working teams for some certain projects. This research carried out with 352 employees. Survey method was used in the study. Collected information was analyzed with SPSS for Windows 15.00. In order to analyze the data such quantitative methods as factor analysis, reliability analysis (Cronbach alpha), correlation analysis, and hypothesis tests for hierarchical regression analysis. In addition, as descriptive statistics both averages of variables and standard deviations of variables were included in the study. As a result of the analysis in this study, there is apparently a relationship with both leader power-bases and team learning and leader power-bases and team performance. This study shows that if leaders intend to improve the performance of the team, using reward power and reference power can take an active role for this purpose. Besides team learning variance has also an active role in obtaining high performance from the team. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Liderlik, lider güç türleri, takım öğrenmesi, takım performansı/** **Leadership, leader power bases, team learning, team performance** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366424** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **LOJİSTİKTE TAŞIMACILIK KAPSAMINDA SEVKİYAT KONSOLİDASYONU VE ULUSLARARASI BİR ÜRETİM FİRMASININ İHRACAT NAKLİYELERİNİN MODELLENMESİ** | | **Thesis Title**  **SHIPMENT CONSOLIDATION WITHIN THE LOGISTICS TRANSPORTATION AND PLANNING THE EXPORTATION TRANSPORTS OF AN INTERNATIONAL MANUFACTURER COMPANY** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Birsen YILMAZ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Halim KAZAN |
| **ÖZET**  Uluslararası platformda yer alan firmalar, gittikçe kızışan rekabet ortamında faaliyetlerini sürdürebilmek için maliyetlerini azaltma yollarına başvurmaktadırlar. Maliyet azaltma söz konusu olduğunda lojistik, gittikçe önem kazanan faaliyetler arasında yer almaktadır. Benzer ürünlerin üretim maliyetlerinin de benzer olduğu bir ortamda rekabet avantajı elde edebilen üreticiler lojistik maliyetlerini düşürebilenlerdir. Bu bağlamda taşımacılık yönetimi altında maliyet hesaplama ve fiyatlandırma, üzerinde durulması gereken bir konu olmuştur. Sevkiyat konsolidasyonu, aynı varış noktasına sahip birden fazla küçük miktarlı siparişin birleştirilerek tek bir araçla gönderilmesini sağlayan lojistik stratejidir. Bu çalışmanın amacı, lojistik kapsamında nakliye maliyetlerini azaltan teorik bir model geliştirerek modelin geçerliliğini gerçek durumlarda sınamak ve yaratılabilecek büyük tasarruf imkânlarının önemini vurgulamaktır. Bunun için fiyatlandırma ve zaman bazlı sevkiyat konsolidasyonun birleştirilmiş optimizasyonu incelenmiştir. Çalışmanın getirisi olarak, fiyat ve zaman duyarlılığı bulunan lojistik faaliyetlerin iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışmanın çıkış noktası, sevkiyat konsolidasyonu ile optimize edilen nakliye maliyetlerinin ürün fiyatlarını düşürerek talebi etkilemesidir. En uygun fiyatın belirlenebilmesi sipariş – tedarik oranlarını etkileyebilir ve tasarruf sağlanmasına sebep olabilir. Sevkiyat konsolidasyonu ile ortaya çıkan bu tasarruflar uygun fiyatlandırma stratejileri ile fazladan kâr sağlanmasına sebep olabilir. Çalışmanın son bölümlerinde taşımacılıkta maliyet hesaplama ve fiyatlandırma üzerinde durulmuş ve uluslararası bir üretim firmasının ihracat nakliyeleri modellenerek %20'ye varan tasarruf sağlanmıştır. | | **ABSTRACT**  Companies having place at international platform, have to reduce their costs to continue their actions in the growing competitive environment. When cost reduction is considered, logistics is one of the increasingly important activities. As similar products have similar production costs, taking advantage on competition depends on reducing the transportation costs. In this manner costing and pricing under transportation management became an important subject worth to study on. Shipment consolidation is a logistics strategy that combines two or more orders or shipments with same destination as a larger quantity that can be dispatched on the same vehicle. The purpose of this study is to develop a theoretical model and test its effectiveness with realistic cases to reduce transportation costs within the scope of logistics so can emphasize the importance of saving opportunities created. Therefore the joint optimization of pricing and time based shipment consolidation policy is examined. As the return of this study, the optimization of price and time sensitive logistics activities is intended. The main motivation of this study is based on the impact of production prices, reduced by shipment consolidation, on demand. Determination of the most convenient price may affect order – supply ratio and provide savings enabling additional profit with suitable pricing decision. Costing and pricing in transportation studied under transportation management and at the end of this study, up to 20% saving provided by planning the exportation transports of an international manufacturer company. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **lojistik yönetimi, nakliye maliyeti, sevkiyat konsolidasyonu, en iyileştirme, matematiksel modelleme, lineer programlama./ logistics management, freight costing, shipment consolidation, optimization, mathematical modeling, linear programming.** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366413** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **ELEKTRONİK TİCARETTE GÜVEN VE SADAKATE ETKİ EDEN FAKTÖRLER: BİR UYGULAMA** | | **Thesis Title**  **FACTORS AFFECTING THE ELECTRONIC COMMERCE TRUST AND LOYALTY: A PRACTICE** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Aslı YILMAZ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI |
| **ÖZET**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Online yöntemlerin hızla ilerlemesiyle yepyeni bir ekonomik dönem başlamıştır. Bu değişimle beraber; ülke sınırları yok olmuş, müşteriler kendilerini bambaşka bir piyasa içinde bulmuş ve firmalar bütün ülkeleri bir bütün sayarak uygulamalarını internet üzerinden sürdürmüşlerdir. Bu bağlamda çalışmanın konusu elektronik ticarette güven ve sadakate etki eden faktörler ele alınarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı elektronik ticaretin günümüzdeki yerini ortaya koyarak, elektronik ticarette güven ve sadakate etki eden faktörlerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışma geniş kapsamda literatür taraması yapılarak hazırlanmıştır. 450 üniversite öğrencisine anket yoluyla toplanan verilerle araştırmamızdaki ilgili hipotezler test edilmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan bir araştırmada da en önemli sadakat faktörü, güven unsuru çıkmıştır. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında çıkan diğer araştırma bulguları ancak güven unsuru sağlandığında e- ticarette başarı unsuru olarak çıkacaktır. Açıklanan toplam varyans %88'dir. En düşük yükleme oranı 0,454 en yüksek 0,868 olarak saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre marka gücü, güvenirlik, öneriler, değişkenleri (P<0,01) müşteri güvenini olumlu olarak etkilerken navigasyon ve topluma yönelik algı olumsuz olarak etkilenmektedir (P< 0,01). Gizlilik, sipariş yönetime ve hatasız hizmet sunma müşteri güvenini etkilememektedir. Müşteri sadakatini en çok etkisi olan bağımsız değişkenin 0,164 beta değeriyle marka gücü olduğu görülmektedir. Bir diğer bulgu da müşteri güveninin müşteri sadakatini olumlu olarak etkilemesidir (P<0,05). Çalışmanın boyutları olan marka gücü, güvenlik, öneriler, sipariş yönetimi ve hatasız hizmet sunma müşteri sadakatini ve güvenini olumlu olarak etkilemektedir. Navigasyon, gizlilik ve toplum boyutları ise etkilememektedir. | | | | |  |  |  |  | | | **ABSTRACT**  Rapid advances in online media have started a new economic period. With this change, national borders have disappeared; customers and companies have found themselves in a completely different market applications of counting all the countries all over the internet continued. In this context, to study the factors affecting electronic commerce are considered in the trust and loyalty. Explaining the purpose of the study revealed the location of the current electronic commerce, electronic commerce is aimed to investigate the factors that affect the trust and loyalty. A large range of Work prepared by literature. With data collected through a questionnaire to 450 college students about our research, hypotheses were tested. The survey administered internationally recognized scales are derived from the article, and have high levels of reliability. In a study conducted in this study the most important loyalty factor, the trust factor is increased. Therefore, the scope of this study but other research findings provided an element of trust in e-commerce success factors when it will come out as. The total variance explained was 88%. The lowest loading ratio was found to be 0.868 0.454 highest. According to the results of brand strength, reliability, recommendations, variables (P<0.01) positively affect customer confidence in the navigation and perception of society is adversely affected (P<0.01). Privacy, order management and provide flawless service does not affect the customer's trust. Having the most impact on customer loyalty beta value of 0.164 with the brand strength of the argument seems to be Another finding olrak positively affect customer loyalty is customer confidence (P<0.05). Working with the dimensions of brand strength, safety advice, order management and provide flawless service are positively influences customer loyalty and trust. Navigation, privacy and does not affect the dimensions of society. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Elektronik Ticaret, Marka Gücü Algısı, Güvenlik Algısı, Sadakat, Güven, Sipariş Yönetim Algısı/Electronic Commerce, Brand Power of Perception, Safety Perception, Loyalty, trust, Order Management Perception** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366421** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ ÇALIŞAN SONUÇLARINA ETKİLERİ: SAĞLIK KURULUŞLARINDA BIR UYGULAMA** | | **Thesis Title**  **THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON BEHAVIORAL RESULTS OF AN EMPLOYEE: A RESEARCH IN HEALTH ESTABLISHMENTS** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Asiye EMEK |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Yrd.Doç.Dr. Ercan ERGÜN |
| **ÖZET**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Günümüz koşullarında çalışma ortamında yaşanan hızlı değişim, rekabet ortamı ve gelişmelerle beraber insanlar belirsizlik ve değişimle mücadele içine girmişlerdir. Bu koşullara uyum sağlamak ve çevreleri ile etkileşim içinde yaşamak zorunda olan, farklı özelliklere sahip bireylerin kişisel performansının düşmesi kaçınılmaz olmaktadır. İş ortamı için kişisel performansın büyük önem taşımasından dolayı örgütsel vatandaşlık davranışlarının (ÖVD) geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışma ÖVD boyutlarının (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, erdemlilik) çalışanın davranışsal sonuçlarına olan (rol açıklığı, rol çatışması, iş stresi, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini, duygusal bağlılık) etkilerinin saptanması amaçlamaktadır. Hastane çalışanları; rol stres kaynakları, iş doyumu, duygusal bağlılık, işten ayrılma eğilimi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alınmıştır. Araştırmanın evrenini, Kocaeli ilinde yer alan 20 devlet hastanesinde çalışan 192 personel oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 11.5 programı ile analize tabi tutulmuştur. Çalışmanın sonucunda ise; örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından diğergamlık sergileyen çalışan rol çatışması yaşamakta, duygusal bağlılığı azalmakta ve işten ayrılma eğilimi göstermektedir. Nezaket sergileyen sağlık personelinin duygusal bağlılığının azaldığı ve iş stresinin arttığı sonucuna varılmıştır. Vicdanlılık gösteren personelin iş stresinin arttığı, centilmenlik davranışı sergileyen çalışanın iş tatmini ve rol açıklığı yaşadığı görülmektedir. Erdemlilik gösteren çalışanın rol açıklığı ve duygusal bağlılığının arttığı, rol çatışması, iş stresi, ve işten ayrılma eğilimini azaldığı sonucuna varılmaktadır. Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, rol açıklığı, rol çatışması, duygusal bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi azaldığı sonucuna varılmaktadır. | | | | |  |  |  |  | | | **ABSTRACT**  In our recent life, people began to struggle with obscurity and interference together with rapid variation, competitive environment and developments in working environment. It's unavoidable for those with different characteristics who need to accommodate to these conditions and to live in interaction with their environment. As personal performance has a great importance for business environment, organizational citizenship behaviors (OCB) should be developed. This study aims to identify the effects of OCB dimensions (generosity, scrupulosity, courtesy, gentlemanship, virtuousness) on behavioral results of an employee (role clarity, role conflict, job stress, intention to leave, job satisfaction and emotional commitment). Health workers have been discussed in terms of factors based on role stress sources, job satisfaction, emotional commitment, intention to leave and citizenship behaviors. The population of the study was composed of 192 staffs working in 20 state hospitals in Kocaeli city. Survey has been used as data collection tool. The acquired data has been analyzed by using SPSS 11.5 software. As a result of study; the staff displaying generosity from among organizational citizenship behaviour dimensions experience role conflict, their emotional commitment decrease and they show tendency to leave. Emotional commitment of the health personnel displaying courtesy decreases, while job stress of the same increases. Job stress of the staff displaying scrupulosity increases, and the staff displaying gentlemanship  experiences job satisfaction and role clarity. Role clarity and emotional commitment of the staff displaying virtuousness increases, while role conflict, job stress and intention to leave of the same decreases. Keywords: Organizational citizenship behaviour, role clarity, role conflict, emotional commitment, job satisfaction, intention to leave of the same decreases. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Örgütsel vatandaşlık davranışı, rol açıklığı, rol çatışması,duygusal bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi/ Organizational citizenship behaviour, role clarity, role conflict, emotional commitment, job satisfaction, intention to leave** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **371173** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **BİREYSEL EMEKLİLİK FON TERCİHLERİNDE DAVRANIŞSAL FINANS EĞİLİMLERİ** | | **Thesis Title**  **BEHAVIORAL FINANCE TENDENCIES IN INDIVIDUAL RETIREMENT FUND CHOICES** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Arzu Rahime UÇAR |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Doç. Dr.Selim AREN |
| **ÖZET**  Bu çalışmanın amacı kişilerin bireysel emeklilik sistemindeki fon tercihlerinde etkili olan değişkenleri belirlemek ve finansal danışmanlara tavsiyede bulunurken rehberlik edecek unsurları belirlemektir. Bunun için tesadüfi olarak seçilen bireysel emeklilik sistemine katılmış bireylerden oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Diskriminant analizi ile fon türü tercihinde yaş, eğitim ve risk alma tutumunun daha yüksek öneme sahip değişkenler olduğu tespit edilmiş ve yaş, eğitim, risk alma tutumu, duygusal zekâ, temel ve ileri finansal okuryazarlık seviyelerine göre bireylerin seçmesi öngörülen fon türünü tahmin edecek fonksiyon geliştirilmiştir. Ayrıca fon türüne göre risk algısının değişip değişmediği anova analizleri ile araştırılmıştır. Bu noktada da fon türüne göre, endişe, yatırım isteği ve beklenen kayıp miktarında değişiklik olduğu tespit edilmiştir. | | **ABSTRACT**  The aim of this study is to identify factors having impact on individual retirement fund choices and to establish elements as a guide for financial advisors while giving advice to individual retirement investors. For this purpose, the randomly chosen sample consisting of individual retirement investors has been employed. Diskriminant analysis results shows that age, education and risk taking behavior are relatively important to retirement fund choice and presents a function predicting which kind of fund individuals could select according to their level of age, education, risk taking behavior and financial literacy. Additionally, ANOVA test fulfilled by the researcher in order to examine whether risk perceptions show any discrepancy between types of individual retirement fund produces evidence that certain aspects of risk perception (e.g., worry, willingness to invest and amount of loss) vary according to fund type. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Bireysel Emeklilik Fon Tercihi, Duygusal Zekâ, Finansal**  **Okuryazarlık, Risk Algısı ve Risk Alma/ Individual Retirement Fund Choice, Emotional Intelligence, Financial Literacy, Risk Perception, Risk Taking.** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366416** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **DUYGUSAL ZEKÂNIN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞE ETKİSİ** | | **Thesis Title**  **THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Abdülkadir ERTAŞ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Yrd.Doç. Dr. Ercan ERGÜN |
| **ÖZET**  Tarihsel süreç boyunca ortaya atılan liderlik ile ilgili yaklaşımlarda, duygu boyutu göz ardı edilmiştir. Günümüzde ise liderlik, işletme biliminin yanı sıra, psikoloji bilimi ile de ilgili bir kavram olarak düşünülmeye başlanmıştır. Bu gelişme, liderlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin araştırılması gerekliliğini doğurmuştur.  Liderlik, içinde bulunulan Şartlara, ortama, liderin özelliklerine ve liderin izleyicilerinin özelliklerine göre değişiklik gösteren yapıya sahip bir kavramdır. Liderliğin çok boyutlu oluşu doğru şekilde tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Kişinin, hem kendisinin hem de diğerlerinin duygularının farkına varıp, bu duyguları yönetebilme ve sosyal ilişkiler kurabilmesine ise duygusal zekâ denir. Bu kavram, içerisinde pek çok yetenek ve beceriyi barındırması sebebiyle liderlik kavramı ile benzerlikler taşımaktadır. Bu çalışmada duygusal zekânın, dönüşümcü liderlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma, bir eğitim kurumunda görev yapan toplam 127 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, duygusal zekâ boyutları ile dönüŞümcü liderlik boyutları arasında yüksek derecede anlamlı ve aynı yönde ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bu ilişkiler arasında en kuvvetlileri, duygusal zekânın kendi duygularının farkında olma ile idealleştirilmiş etki-atfedilen; kendi duygularının farkında olma ile ilham verici motivasyon ve kişilerarası ilişki/sosyal becerisi ile entelektüel uyarım arasında tespit edilmiştir. | | **ABSTRACT**  The leadership approaches that have been raised throughout the history have ignored the emotion dimension. Today, however, leadership is considered to be a concept belonging not only to management science, but also to the science of psychology. This development has led to the need to investigate the relationship between leadership and emotional intelligence. Leadership has a structure which varies according to the circumstances, environment, and characteristics of leader and his/her followers. Multidimensionality constitutes the difficulty of defining leadership. Emotional intelligence can be defined as a person‟s awareness of both his and other people‟s feelings, the ability to manage these feelings and establish social relationships. Since it embraces many abilities and skills, emotional intelligence bears similarities to leadership. In this study, the effect of emotional intelligence on transformational leadership was researched. The research was carried out on 127 teachers working in an educational institution. As a result, highly significant relationships, in the same direction, were found between the dimensions of emotional intelligence and these of transformational leadership. Stronger relationships were determined between self-awareness and idealized influence-attributed and inspirational motivation; interpersonal relationship/social skills and intellectual stimulation. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Duygusal Zekâ/ Leadership, Transformational Leadership, Emotional Intelligence** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366428** |

**Strateji Bilimi Yüksek Lisans Programı**

Strateji yüksek lisans programımız, öğrencilerine hiper-rekabetçi çevresel şartlarda proaktif stratejiler üretme, teknoloji-yoğun pazar için yenilikçi iş çözümleri geliştirme ve küresel girişimcilik vizyonu sayesinde yenilikçi ürün ve hizmetler yaratma ve ticarileştirme yeteneklerini kazandırmayı amaçlamıştır. Gebze Teknik Ünversitesi strateji yüksek lisans programı, yerleşik düşünce kalıplarını yıkma ve yeni yaratıcı yöntemler geliştirme becerilerine sahip, teknoloji ve yenilik yönetimi alanının küresel gelişimine yön veren mezunlar yetiştirmektedir. Mezunlarımız, teknoloji-yoğun işletmelerde dönüştürücü liderlik özellikleri sayesinde başarı sağlamakta, kazandıkları stratejik düşünce yeteneği ile gerek sahada mesleklerini icra etmekte gerekse bilimsel bilgi üretimine katkı sağlayacak üst derece programlar için fırsat kapılarını aralamaktadır. Uluslararası bilimsel gelişime yön veren çalışmalarıyla, teorik ve uygulamalı bilimsel eğitimi değerli kılan akademisyenlerimiz sayesinde mezunlarımız kariyerlerine emin adımlarla ilerlemektedirler. Öğrencilerinin ufkunu hem teorik hem de sosyal anlamda geliştirmek, geleceğin cesur liderlerine yol göstermek, ideal iş ortamını geliştiren işbirliklerine zemin hazırlamak, üniversite ve iş dünyası arasında sinerji oluşturarak mezunlarını fark yaratan bir vizyon ile donatmak GTÜ strateji yüksek lisans programının misyonudur.

**Science of Strategy Master's program**

Our Science of Strategy Master’s program aims to provide students the abilities of generating proactive strategies in today's hyper-competitive environmental conditions, developing innovative business solutions for technology intensive markets, and creating and commercializing the innovative goods and services through a global entrepreneurship vision. Gebze Technical University Science of Strategy Master's program graduates have the skills of overthrowing the old mental frameworks, building new creative practices and shaping the global development of the technology and innovation management field. Our graduates succeed at technology intensive enterprises by means of their transformational leadership characteristics. Through the ability of strategic thinking graduates either fulfill their professions in the sector or pursue higher degree programs that will contribute to the scientific knowledge generation through the opened doors of opportunity. Our graduates take firm steps forward on their careers owing to our distinguished scholars who lead the international scientific knowledge progress through the breadth and depth of their invaluable contributions in theoretical and practical teaching. The mission of GTU Science of Strategy Master's program is to enhance students’ perspective on both theoretical and social domains, guide the prospective courageous leaders, provide a platform for cooperation that improve ideal job environment, equip the graduates with the vision that make a difference while breeding a synergy between academic and business world.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\70606039674.jpg |  | **Prof.Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU**  B Blok,  imamoglu@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 58 |  | Girişimcilik ve KOBİ’ler,  Ar-Ge Yönetimi,  Yenilik ve Milli Yenilik Sistemleri,  Bilim ve Teknoloji Politikaları,  Ürün Yeniliği ve Yenilik Stratejileri |
|  |  |  |  |  |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\50845416924.jpg |  | **Prof.Dr. Ali Ekber AKGÜN**  **Anabilim Dalı Başkanı / Head of Department**  B Blok,  aakgun@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 57 |  | Yeni Ürün ve Teknoloji Geliştirme,  Stratejik Yenilik Yönetimi,  Örgütsel Öğrenme,  Geleceğin Teknolojileri,  Örgüt teorisi |
|  |  |  |  |  |
| Halit KESKİN |  | **Prof.Dr. Halit KESKİN**  **Fakülte Dekanı/** **Dean of the Faculty**  B Blok,  keskin@gyte.edu.tr  +90 262 605 15 34 - 15 37 |  | Teknoloji ve Yenilik yönetimi,  Bilgi Yönetimi,  Yönetim ve Organizasyon,  Teknolojik Öğrenme,  Öğrenen Organizasyonlar,  Örgütsel Hafıza ve Örgütsel Zeka,  Yeni Ürün |
|  |  |  |  |  |
| Kurtuluş DEMİRKOL |  | **Yrd.Doç.Dr. Kurtuluş DEMİRKOL**  B Blok  kdemirkol@gyte.edu.tr  +90 262 605 12 99 |  | İnkılap Tarihi,  Ticaret ve Finans Tarihi |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **TARİHİ GELİŞİM İÇERİSİNDE TÜRK HAVA HARP SANAYİ** | | **Thesis Title**  **HISTORICAL EVOLUTION OF TURKISH AIR WAR INDUSTRY** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Cevat SARIKAYA |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Yrd. Doç. Dr. Kurtuluş DEMİRKOL |
| **ÖZET**  17 Aralık 1903 tarihinde Wright Kardeşlerin ilk uçuşundan sonra özellikle Avrupa’da havacılık süratle ilerlemiştir. Daha sonraları uçağın savaşlarda kullanılması fikri benimsenmiş ve hava harp sanayi doğmuştur.  Havacılığın doğuşu Osmanlı Devletinin yıkılma dönemine denk gelse de, olanca mali sıkıntılara rağmen havacılık konusunda gereken adımlar atılmış, henüz on sene bile geçmeden Hava Kuvvetleri Komutanlığının çekirdeği olan Havacılık Komisyonu kurulmuştur. Ancak Osmanlı Devleti’nin Mondros Mütarekesinden sonra işgal edilmeye başlamasıyla, havacılık ağır bir darbe yemiştir. Kurtarılabilen birkaç uçak Kurtuluş Savaşında kullanılmışsa da özellikle Hava Harp Sanayi konusunda bir ilerleme sağlanamamıştır. Mustafa Kemal Atatürk “İstikbal Göklerdedir” diyerek havacılığa ve milli bir Hava Harp Sanayi kurulmasına önem vermiştir. 1925 yılında Türk Tayyare Cemiyeti (Türk Hava Kurumu) kurulmuştur. Daha Sonra Junkers firmasıyla işbirliği yapılarak TOMTAŞ ve buna bağlı Kayseri Uçak Fabrikası kurulmuştur. 1941 yılında THK Etimesgut Tayyare Fabrikası, 1948 yılında ise THK Gazi Tayyare Motor Fabrikası kurulmuştur. 1950 yılında Rüzgâr Tüneli inşa edilse de tam olarak kullanılmaya ancak 1999 yılında başlanabilmiştir.  Cumhuriyet’in ilanından Soğuk Savaşın başladığı yıllara kadar Hava Harp Sanayi konusunda devlet dışında da teşebbüsler ve yatırımlar olmuştur. Vecihi Hürkuş, Selahattin Alan, Nuri Demirağ bu müteşebbislerdendir.  Soğuk Savaşın başlamasıyla kutuplara bölünen Dünya’da, ABD ve Avrupa ülkelerinin tarafını seçen Türkiye’ye uygulanan Marshall Planı ve Truman Doktrini ile dış yardımlar başlamıştır. Bu yüzden özgün tasarımlara imza atmakta olan THK  Fabrikaları kapatılmış, Rüzgâr Tüneli Projesi durmuştur.  1974 yılında yapılan Kıbrıs Barış Harekâtından sonra Hava Harp Sanayinin önemi anlaşılmıştır. Daha sonra Hava Harp Sanayi konusunda önemli girişimler yapılmıştır. Türkiye bugün Hava Harp Sanayinde teknoloji transferi, yazılım üretme, özgün proje tasarlama çalışmaları konularında oldukça ileri gitmiştir. | | **ABSTRACT**  After the first flight of the Wright Brothers on December 17 1903, the aviation especially in Europe has advanced rapidly. Later, the idea of using the aircraft in war  was embraced and Air Force Industry was born.  Even if the born of the aviation coincides with the collapse of the Otoman Empire, the necessary steps for aviation despite financial difficulties were taken, yet not even ten years passed, the core of Air Force, Aviation Commission was established.  However, starting with the invasion of the Ottoman Empire after the Armistice  of Mudros, aviation has eaten a heavy blow. Even if the several recovered aircrafts  were used in the War of Independence, there was no particular progress in Industrial Air Force. Mustafa Kemal Atatürk emphasized the importance of the aviation industry and the establishment of a national Air Force by saying “The future is in the sky.” In 1925, the Turkish Aircraft Association (Turkish Aeronautical Association) was established. Later in cooperation with the firm Junkers, TOMTAS and connected Kayseri Aircraft Factory was established.  THK Etimesgut Aircraft Factory in 1941, and in 1948, THK Gazi Aircraft Engine Factory was established. Although built in 1950, Wind Tunnel started being used completely in 1999. After the proclamation of the Republic till Cold War years there were investments and undertakings apart from the state. Vecihi Hürkuş, Selahattin Alan, Nuri Demirağ are this entrepreneurs. Cold War divided the poles in the World. With the application of Marshall Plan and the Truman Doctorine to Turkey, who chose the side of US and European countries, foreign aid began. So THK Factories undertaking the unique designs were  shut and Wind Tunnel Project stopped.  In 1974, The embargo applied to Turkey after Cyprus Peace Operation effected almost as cold shower, the importance of the Air Force Industry was understood.  Turkey has gone fairly advanced. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Hava Harp Sanayi, Havacılık, Uçak, Nuri Demirağ, Vecihi Hürkuş, Selahattin Alan, Milli, Hava Harp Sanayi Tarihi** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385868** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **PROJE YÖNETİM ENFORMASYON SİSTEMLERİNİN PROJE BAŞARISI ÜZERİNE ETKİLERİ** | | **Thesis Title**  **THE IMPACTS OF PROJECT MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS ON PROJECT SUCCESS** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Emrah ALTUĞ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Halit KESKİN |
| **ÖZET**  PYES (Proje Yönetim Enformasyon Sistemleri), genellikle planlama, örgütlenme ve kontrol projelerinde yöneticilerin ve yönetici yardımcılarının ihtiyaç duyduğu karar verme desteğini sağlamak için oluşturulmuş yazılım paketleridir. Fakat PYES’in proje başarısına ve performansa gerçek katkısı hala bilinmemektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki bilişim sektöründe yer alan ve özellikle yazılım endüstrisinde faaliyet gösteren organizasyonlarda hali hazırda kullanılan PYES’in kalitesini deneysel olarak değerlendirilmesi ve PYES başarı modeline dayalı olarak proje performansına etkisinin araştırılmasıdır. Türkiye’de, projeler herhangi bir enformasyon sistemi kullanılmadan yönetilmektedir. Bu nedenle projelerde başarısızlık oranı çok yüksek olmaktadır. Proje yönetim enformasyon sistemleri, proje başarısına olumlu etki etmektedir. Bu sebeple, Türkiye’deki projelerde bu sistemleri kullanmak projelerin başarı oranını artırmaya önemli katkı sağlayacaktır. Bu model beş yapıdan oluşmaktadır: PYES kalitesi, PYES’de elde edilen bilgi kalitesi, PYES kullanımı, PYES’in bireysel etkileri ve PYES’in proje başarısı üzerine etkileridir. Türkiye’deki bilişim sektöründe ve özellikle yazılım projelerinde görev alan 308 proje yönetim sorumlusundan elde edilen anket verilerinin analizi başarılı bir proje yönetimine PYES’in önemli katkısını doğrulamaktadır. Burada, daha iyi proje planlaması, zamanlaması, izlenmesi ve kontrol edilmesi koşullarında yönetimsel görevlerde etkinlik ve verimlilikte gelişmeler gözlemlenmiştir. Ayrıca zamanında karar alma koşulunda da gelişmeler gözlemlenmiştir. PYES kullanımdan elde edilen avantajlar bireysel performansla sınırlı değil, aynı zamanda proje performansını da içermektedir. Bu sistemlerin teknik özelliklerini yerine getirmesinin yanı sıra proje toplantı zamanlarının ve bütçe kontrollerinin geliştirilmesine katkı sağlayarak proje başarısı üzerine direk etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. | | **ABSTRACT**  PMIS (Project management information systems) usually acquired by organizations as software packages are meant to provide project managers and asisstant project managers with the decision-making support needed in planning, organizing, and controlling projects. However, the actual contribution of PMIS to project success or performance is still unknown. The purpose of this study is to empirically assess the quality of the PMIS presently used in organizations operating in the IT sector including especially the software industry in Turkey to examine their impact on project performance, based on a PMIS success model. In Turkey, the projects are managed without using any information system. Therefore, the failure rate is too high in the projects. Project management information systems are a positive impact on project success. Therefore, using these systems in projects in Turkey will provide important contributions to increase the success rate of projects. This model is composed of five constructs: the quality of the PMIS, the quality of the PMIS information output, the use of the PMIS, the individual impacts of the PMIS and the impacts of the PMIS on project success. Analysis of questionnaire data obtained from 308 project managers working in the IT sector including especially the software industry in Turkey confirms the significant contribution of PMIS to successful project management. Improvements in effectiveness and efficiency in managerial tasks were observed here in terms of better project planning, scheduling, monitoring, and control. Improvements were also observed in terms of timelier decision-making. Advantages obtained from PMIS use are not limited to individual performance but also include project performance. These systems were found to have direct impacts on project success, as they contribute to improving budget control and meeting project deadlines as well as fulfilling technical specifications. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Enformasyon sistemleri, Proje yönetim enformasyon sistemleri, Proje başarısı** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **DİNAMİK KABİLİYETLERE SAHİP İŞLETMELERİN İNOVASYON HIZI** | | **Thesis Title**  **THE INNOVATION SPEED OF FIRMS MASTERING DYNAMIC CAPABILITIES** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Halil İbrahim BEZCİ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN |
| **ÖZET**  Bu çalışmada dinamik kabiliyetler ile inovasyon hızı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın amacı ise dinamik kabiliyetlerin inovasyon hızını arttırdığını ortaya koymaktır. Araştırmada dinamik kabiliyetler, inovasyon kavramı ve inovasyon hızı kavramları incelenmiştir. Bu tez çalışmasında, anket verileri kullanılarak dinamik kabiliyetler ile inovasyon hızı arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulguları neticesinde dinamik kabiliyetlerin alt boyutları olan sezme, öğrenme, yeniden değerleme inovasyon hızı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. İnovasyon hızını en fazla etkileyen boyut ise, öğrenmedir. Daha sonra, hissetme boyutu inovasyon hızını etkilediği anlaşılmıştır. En son olarak yeniden değerleme boyutu inovasyon hızını pozitif yönde etkilemiştir. | | **ABSTRACT**  In this study, the relationship between dynamic capabilities and innovation speed is explored. The aim of the study is to reveal that dynamic capabilities increase the innovation speed. In this searching, innovation, dynamic capabilities and innovation speed are scanned. At the thesis, survey method is used because of examining to reveal between innovation speed and dynamic capabilities. According to results, sense, learning and reconfiguration, which are subdimensions of dynamic capabilities, affect innovation speed in a positive direction. Learning is the most affective on the innovation speed. Than, sense affects innovation speed. At the and,  reconfiguration affects innovation speed. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Dinamik Kabiliyetler, Kabiliyet, İnovasyon, İnovasyon Hızı** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **385871** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **YENİLİK ÖZÜMSEME ALGISI VE YENİLİK ÖZÜMSEME ALGISININ YENİLİKÇİ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ** | | **Thesis Title**  **THE PERCEPTION OF INNOVATION ADOPTION AND THE EFFECTS OF THE PERCEPTION OF INNOVATION ADOPTION ON INNOVATIVE JOB PERFORMANCE** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | İbrahim Halid ELBAŞI |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN |
| **ÖZET**  Yenilik ve yenilik yöntemleri birçok alanda, özellikle yönetim alanında popüler bir konu haline gelmiştir. Ancak, yeniliğin sadece teknolojik ve bilimsel olguların kapsamında değerlendirildiği ve kullanıldığı düşünülmektedir. Gerçek ise çok daha karmaşıktır. Yenilik, bütün bu süreçleri içine alan inter-disiplinel yaklaşımlar içermesi beklenen bir çok parametreye sahip ve hakim bir kavramdır. Bu tanımların oluşumunda bireyler ve sistematikleri oldukça elzemdir. Dolayısıyla hem teoride hem de uygulayışta bu kavramın içerdiği nesnel tutumlar değişiklik göstermektedir. Bu nedenle de; yeniliklerin potansiyel uygulayıcılarının algıları ve tutumları ön plana çıkan birer faktördür. Bu argümanlardan yola çıkarak; yenilik özümseme algısı ve yenilik özümseme algısının yenilikçi iş performansı üzerine etkisi başlığı altında dört bölümden oluşan bu çalışmadaki ilk üç bölüm de, yenilik kavramlarının, türlerinin, farklı yaklaşımların ve ilişkili diğer konuların literatürdeki irdelemeleri yapılmış ve nihayetinde çalışmaya aksettirilmiştir. Çalışmanın son bölümünde yönetici ve örgüt özelliklerinin yenilik özümseme algısını oluşturulan faktörleri ne denli etkilediği ve yenilikçi iş performansının arttırılmasında ne kadar etkili oldukları ve birbirleri arasındaki ilişkiler yapılan anket uygulaması ile tespit edilmiştir.  Uygulama yönetici odaklı gerçekleştirilmiş olup 136 yöneticiye içinde toplam 49 soru bulunduran bir anket formu sunulmuştur. Buradan elden edilen veriler SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizler sonucunda yenilik özümseme algısını oluşturan faktörlerden görece avantajı ve uyum faktörünün etkililiği ile yenilikçi iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiş ve öneriler bu doğrultuda şekillenmiştir. | | **ABSTRACT**  Innovation and innovation methodologies have been becoming popular issue in many areas especially in the field of management. However; innovation is considered to be composed of technology and scientific phenomenon by many. In fact, the reality is different and more complex. Innovation is actually; the combination of whole of these processes which are included by interdisciplinary approaches and many other parameters. During the formation of this definition, individuals and their systematics are quite significant. Thus, the content of this concept may differ both in theory and practice. Because of this reason, the perceptions and attitudes of potential practitioners or adopters are the primary factors. Based on this arguments, in this study with the title of the perception of the innovation adoption and the effects of innovation adoption on innovational job performance, the concepts and types of innovation, different approaches about innovation and the discussions on the literature was reflected in the four chapters. In the last chapter, the factors which create innovation adoption, the effects of manager and organization characteristics on innovation adoption and the effects of the perception of innovation adoption on innovational job performance was extensively studied and analyzed by using the method of survey in this study. In the survey study, a survey, containing 49 questions was presented to 136 managers. Obtained data was analyzed with the SPSS 21.0software package. As a result of the analysis; positively relationship between the effectiveness of relative advantage and compatibility and innovative job performance and the relationship between each other is determined, and in the recommendations are shaped according to these findings. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Yenilik, Yenilik Özümseme Algısı, Yenilik Stratejileri, Yenilikçi İş Performansı, Yenilik Özümseme** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366425** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **YEREL  HALKIN  GÜÇLENDİRİLMESİ İÇİN  UYGULANAN  YÖNTEMLER  VE**  **KALKINMAYA  ETKİLERİ:  TÜRKİYE  İNCELEMESİ** | | **Thesis Title**  **LOCAL EMPOWERMENT METHODS' EFFECTS ON DEVELOPMENT: TURKEY RESEARCH** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Pınar  HERGÜL |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof.  Dr.  Halit  YANIKKAYA |
| **ÖZET**  Günümüzde  az  gelişmiş bölgelerde,  halkın  güçlendirilmesi  ve  kalkınmanın  gerçekleştirilmesine  yönelik  pek  çok  proje  uygulanmaktadır.  Projelerin  uygulayıcıları  olan  sivil  toplum  kuruluşları  ve  resmi  kurumlar  arasındaki  bilgi  paylaşımı  günden  güne  artmakta,  yürütülen  kalkınma  program  ve  projelerine  her  seviyeden  aktif  katılım  stratejik  başarı  faktörlerinden  biri  olarak  ortaya  çıkmaktadır.   Bundan  hareketle  bu  çalışmanın  amacı,  az  gelişmiş bölgelerde  yerel  halkın   güçlendirilmesi  için  uygulanan  program,  projeleri  incelemek  ve  bu  yöntemlerin  kalkınma  ile  ilişkisini  ortaya  koymaktır.  Ampirik veri İstanbul'da kırsallık özelliği barındıran ve STK'ların faaliyet gösterdikleri bölgelerde yaşayan halk ile Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz bölgelerinde, yerel ve bölgesel kalkınma, savunuculuk ve toplum tabanlı hizmetler sunmak amacıyla kurulmuş çeşitli sivil toplum illerinde yaşayan, STK'lardan en az bir kez veya düzenli yardım, destek, eğitim, hizmet vs alan halktan toplanmıştır. Bu araştırma başlıca şunların anlaşılmasına yönelik olarak yapılmıştır: (1) sivil toplum kuruluşları ile resmi kurumlar arasındaki işbirliklerinin sivil toplum kuruluşlarının başarıları üzerindeki doğrudan etkisini değerlendirmek (2) az gelişmiş bölgelerde yaşayan düşük gelirli halkın projelerde temsilinin sivil toplum kuruluşlarının başarılarına doğrudan etkisini değerlendirmek ve (3) sivil toplum kuruluşlarının başarıları ile refah arasındaki ilişkiyi ortaya koymak.  Araştırmada  sivil  toplum  kuruluşları  ile  resmi  kurumlar  arasında  yapılan  işbirlikleri  ile  düşük  gelirli  kesimin  uygulanan  projelere  dâhil  edilmesinin  sivil  toplum  kuruluşlarının  başarılarını  etkilediği  görülmüştür.  Sivil  toplum  kuruluşlarının  başarıları  ile  refah  arasında  ilişki  bulunmuştur. | | **ABSTRACT**  Presently,  in  underdeveloped  regions,  a  great  many  of  projects  are  being  implemented  to  facilitate  the  empowerment  of  communities.  Colloborations  between  the  implementing  institutions:  NGOs  and  official  authorities  are  growing    and  involvement  of  different  levels  in  community  empowerment  and  development  projects  become  one  of  the  strategic  key  to  success.  Therefore,  the  purpose  of  this  study  is  to  investigate  the  programmes,  projects implemented  to  empower  local  communities  and  to  define  the  relation  between  the  methods  and  development.   Empirical  data  were  collected  from  the  community  lives  in  rural  areas  in   İstanbul  where  the  NGOs  operate  in  and  also  from  the  cmmunity  who  lives  in  Eastern  Anatolia,  South  Eastern  Anatolia  and  Eastern  Black  Sea  Regions  and  who  got  (at  least  once  or  continuing)  assistance,  training  or  any  service  from  NGOs.  The  primary  insights  of  this  research  as  follows:  (1)  evaluate  theimpacts  of  collaborations  between  the  NGOs  and  official  authorities  (2)evaluate  the  impacts  of  inclusion  of  down  scales  within  the  projects,  on  thelevel  of  NGOs’  success  and  (3)  define  the  relation  betweenprosperity  and  the  level  of  achievements  of  NGOs.  This  study  shows  that  colloborations  between  NGOs  and  official  authorities   as  well  as  inclusion  of  dowscales  within  the  projecs  effect  NGOs’  achievement.  There  is  a  relation  between  prosperity  and  the  level  of  achievements  of  NGOs |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **STK, Kamu, Resmi Kurumlar, İşbirlikleri, Yerel Halkın Güçlendirilmesi, Kalkınma** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **366414** |

**İktisat Yüksek Lisans ve Doktora Programı**

İktisat bölümü; Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi bünyesinde 2010-2011 akademik yılı itibarıyla eğitime başlamıştır. Bölümümüzde halihazırda; İktisat Tezli Yüksek Lisans, Uluslararası Ticaret ve Finans Tezsiz Yüksek Lisans ve İktisat Doktora programı olmak üzere üç farklı programda eğitim verilmektedir.

Ekonomik prensiplerin iyi bir şekilde anlaşılması; iş hayatında başarı sağlanması ve devlet politikalarının etkin bir şekilde tasarlanması açısından kritik bir öneme sahiptir. Ekonomi bilimini ilgilendiren birçok konudan başlıcaları; uluslararası ticaretin ekonomideki rolü ve etkisi, tekellerin ekonomiye etkisi, işsizlik ve enflasyon sorunlarıdır. Bu bağlamda lisansüstü programlarımızın öncelikli amacı; modern toplumun ekonomi perspektifinden değerlendirilmesi, mevcut ekonomik sorunların analizi için gereken tekniklerin öğretilmesi ve bu teknikler yoluyla kamu politikalarının değerlendirilmesi, etkilerinin ölçülmesidir. Bölümümüzdeki programlar kamu kurumlarında veya özel sektörde ekonomist olarak çalışmak isteyenler, akademik kariyer yapacak olanlar ve ekonomi alanında uzmanlaşmak isteyenlerin beklentilerine cevap verecek niteliktedir.

**Ph.D. Program and Master of Economics**

The Department of Economics at Gebze Technical University serves under the faculty of Business Administration since 2010-2011 academic year. We offer three separate graduate programs: Economics (MSc.); International Trade and Finance (MA) and Economics (PhD.).

Understanding of economic principles is critical to success in business life and to the design of the effective government policy. Among many topics studied in economics are the role and the impact of international trade, the impact of monopoly on the economy, and the problems of unemployment and inflation. Hence primary objectives of our graduate programs are to acquaint students with the economic aspects of modern society, to familiarize them with techniques for the analysis of contemporary economic problems and to equip them with an ability to evaluate the design of the public policy. Our graduate programs appeal to those interested in economics, as well as those who plan careers as economists in public and private enterprises and those who plan careers of academia.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\49096551324.jpg |  | **Prof.Dr. Hüseyin İNCE**  B Blok, 208  h.ince@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 28 |  | Veri Madenciliği,  Finansal Zaman Serileri Analizi, Matematiksel Optimizasyon,  Yapay Zeka,  Yapay Sinir Ağları,  Karar Analizi |
|  |  |  |  |  |
| Halit YANIKKAYA<br /><span style='font-style=bold;'>(Bölüm Başkanı)</span> |  | **Prof.Dr. Halit YANIKKAYA**  **Bölüm Başkanı / Head of Department**  B Blok, 217  halityanikkaya@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 20 |  | Ekonomik Büyüme,  Kalkınma Ekonomisi,  Kurumsal İktisat,  Uluslararası Ticaret |
|  |  |  |  |  |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\34877201710.jpg |  | **Doç.Dr. Murat Anıl MERCAN**  B Blok, 223  mamercan@gtu.edu.tr  +90 262 605 14 29 |  | Nesiller Arası Gelir İlişkisi,  Çalışma ve Demografi İktisadı, |
|  |  |  |  |  |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\12998088410.jpg |  | **Yrd.Doç.Dr. Sadettin Haluk ÇİTÇİ**  B Blok, 202  hcitci@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 21 |  | Finansal Ekonomi,  Teşvik ve Kontrakt Teorisi,  Uygulamalı Ekonomi Teori |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Enstitütü Kataloğu\Hoca Fotoları\17534439398.JPG |  | **Yrd.Doç.Dr. Mesut KARAKAŞ**  B Blok, 202  mkarakas@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 21 |  | Matematiksel İktisat,  Uluslararası Ticaret,  Uluslararası Para Ekonomisi,  Finansal Ekonomi |
|  |  |  |  |  |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Desktop\Taner Turan.JPG |  | **Yrd.Doç.Dr. Taner TURAN**  B Blok, 223  tturan@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 81 |  | Parasal İktisat,  Kamu Maliyesi,  Serbest Bölgeler ve Ekonomik Entegrasyon  Ticari İletişim |
|  |  |  |  |  |
| C:\Documents and Settings\Ömer Aktürk\Belgelerim\Downloads\1467237_10151772864487478_1967098332_n.jpg |  | **Öğr. Gör. Dr. Hande BARLIN**  B Blok, 111  hbarlin@gyte.edu.tr  +90 262 605 14 29 |  | Bölgesel İktisat,  Bölgesel Politikalar,  Avrupa Birliği Politikaları |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **DÖVİZ KURU TAHMİNİNDE KLASİK YÖNTEMLERİN VE YAPAY ZEKA TEMELLİ YÖNTEMLERİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ** | | **Thesis Title**  **A COMPARATIVE ANALYSIS OF CLASSICAL MODELS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE BASED MODELS IN FORECASTING EXCHANGE RATES** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Ali Fehim CEBECİ |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Hüseyin İNCE |
| **ÖZET**  Mesee ve Rogoff (1983) tarafından da belirtildiği gibi ekonomi temelli ekonometrik yöntemler ve zaman serileri yöntemleri gibi klasik yöntemler, döviz kuru tahmininde; döviz kurunun öngörülemez bir rassal süreç izlediğini belirten rassal yürüyüş modeline nazaran kayda değer bir başarı sergileyememişlerdir. Özellikle son 20 yılda, bilgi ve bilgisayar teknolojilerinde gözlenen hızlı gelişmeler sayesinde yapay zeka temelli yöntemler döviz kuru tahmininde umut vadeden yöntemler olarak yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın amacı üç farklı Türk Lirası döviz kuru (TL/USD, TL/EUR, TL/GBP) için 2004-Ocak ve 2013-Aralık ayı arası 120 gözlemden oluşan aylık verileri kullanarak, klasik yöntemler ve yapay zeka temelli yöntemlerin tahmin performanslarının karşılaştırılmasıdır. İlgili yöntemlerin; bir adım öte, gözlem içi ve gözlem dışı tahmin performansları; kök ortalama kare hatası istatistiği ve Diebold-Mariano test yoluyla karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde; yapay zeka temelli yöntemlerin gözlem-içi tahmin performansı açısından, klasik yöntemlere göre kayda değer bir şekilde daha başarılı olduğunu görülmüştür. Öte yandan klasik yöntemler, gözlem-dışı tahmin performansı açısından analize konu olan bir çok durumda yapay zeka temelli yöntemlere göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha başarılı olmuştur. Bunlara ek olarak analizde kullanılan yedi farklı model gözlem-dışı tahmin performansı açısından incelenen yirmi bir durumdan onunda, rassal yürüyüş modelinden istatistiki olarak anlamlı şekilde başarılı bir tahmin performansı sergilemiştir. Rassal yürüyüş modeli ise hiçbir durumda söz konusu modellerden istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha başarılı bir gözlem-dışı tahmin performansı sergileyememiştir. | | **ABSTRACT**  As emphasized by Meese and Rogoff (1983) in their seminal paper; economic fundamentals based models and time series models (i.e. classical models) are unable to significantly outperform a random walk model, implying that exchange rates behave in a purely random and unpredictable manner. During the last decades with the rapid advancements in computer and information technologies artificial intelligence based models came into use in forecasting exchange rates as a promising forecasting tool. This paper aims to investigate predictive accuracy of classical models and artificial intelligence based models in forecasting three different Turkish Lira exchange rates (TL/USD, TL/EUR, TL/GBP), using monthly period data from January 2004 to December 2013 with 120 observations. One step ahead, in-sample and out-of-sample forecasting accuracy of each model analyzed comparatively by utilizing root mean squared error statistics and Diebold-Mariano test. Analysis results proposed that; artificial intelligence based models performed significantly better for in-sample forecasts. Besides, for out-of-sample forecasts; classical models performed statistically significantly better than artificial intelligence based models in most instances. Furthermore, in ten out of twenty-one instances all seven forecasting models in consideration (both classical models and artificial intelligence based models) were capable of beating random walk model; while random walk model was not capable of statistically significantly beating any of these seven models in consideration. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Döviz kurları, zaman serileri tahmini, yapay sinir ağları** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **371172** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tez Başlığı**  **TÜRKİYE'DE UYGULANAN YATIRIM TEŞVİKLERİNİN ÇEŞİTLİ MAKROEKONOMİK DEĞİŞKENLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ** | | **Thesis Title**  **IMPACTS OF INVESTMENT INCENTIVES ON VARIOUS MACROECONOMIC VARIABLES IN TURKEY** |
|  | **Öğrenci Adı / Student’s Name** | Hasan KARABOĞA |
| **Tez Danışmanı / Thesis Supervisor**  **Eş-Danışman / Co-Advisor** | Prof. Dr. Halit YANIKKAYA |
| **ÖZET**  Yatırım teşvikleri, devletin yatırım, istihdam ve üretim artışı sağlamak için kamu ve özel sektöre sağladığı desteklerdir. Cumhuriyetin ilk yıllarından beri, sanayileşme politikalarının bir parçası olarak yatırım teşvik sistemleri yatırım ortamının şekillendirilmesi için önemli politika aracı olmuştur. Literatürde dünyada yatırım teşviklerinin etkinliğini araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Fakat, Türkiye’deki yatırım teşvikleri üzerine yapılmış ampirik ve kapsamlı çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu çalışmada Türkiye’deki on altı imalat sanayi sektörü 1981 ve 2009 yılları için analiz edilmiş ve yatırım teşviklerinin sektörel işgücü verimliliği, sermaye yoğunluğu, istihdam ve toplam faktör verimliliği büyümesi üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. 1981-2009 yılları arası beş yıllık dönemler halindeki panel veri seti kullanılarak WLS ve System GMM yöntemleriyle tahmin yapılmıştır. Sonuçlarımıza göre, yatırım teşvikleri istihdamı önemli olarak etkilemezken saat başına düşen katma değer, saat başına düşen sermaye stoğu ve toplam faktör verimliliği büyümelerini olumsuz etkilemektedir. Çeşitli duyarlılık analizleride yapılmıştır. Yatırım teşviklerinin diğer bazı göstergeleri kullanılarak aynı tahminler yapılmış ve sonuçlarımızın istatistiki açıdan tutarlı olduğu bir kez daha gösterilmiştir. | | **ABSTRACT**  Investment incentives are supports provided by the government for both public and private sectors to increase investment, employment, and output. Since the early years of the Republic, investment incentive systems as a part of industrialization policies are important policy options to shape the investment environment and promote industrialization. There are some studies investigating the effectiveness of the investment incentives in the literature. However, there is a lack of comprehensive empirical works on investment incentives in Turkey. Sixteen manufacturing industry sectors in Turkey for the years between 1981 and 2009 are analyzed in this work, and we investigate the impacts of investment incentives on the growth of sectoral labor productivity, capital intensity, employment and total factor productivity. WLS and System GMM estimation techniques are applied to the panel dataset for six five-year periods between 1981 and 2009. Our results show that investment incentives do not affect the employment growth significantly, whereas they negatively affect the growth rate of value added per workhour, capital stock per workhour, and total factor productivity. We have also done a number of robustness checks such that we run our regression several other measures of incentives. These estimations indicate that our previous results are robust and consistent results. |
| **Anahtar Kelimeler / Key-words** | | **Yatırım teşvikleri, istihdam, üretim, verimlilik, panel veri analizi, GMM** |
| **Tez Numarası /Thesis Number** | | **371174** |