

**T.C.**

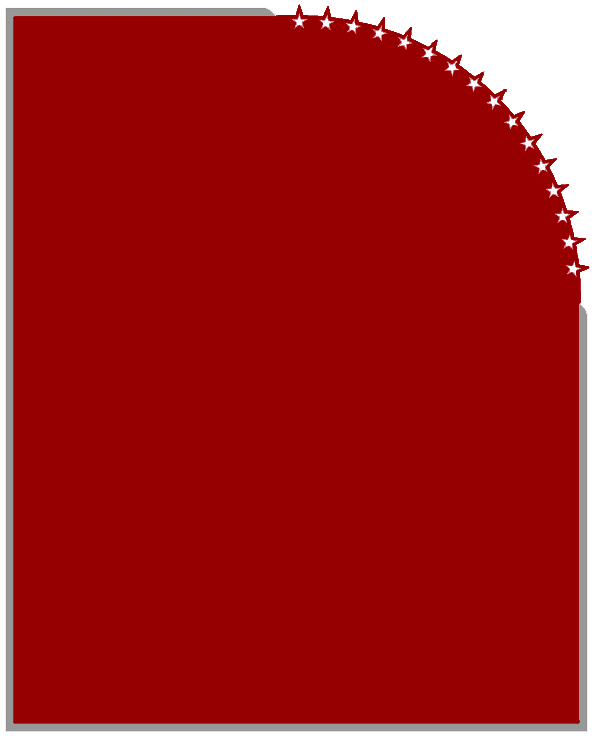
**OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**………..ANA BİLİM DALI**

**(……………… BİLİM DALI)**

(***Öğrenci Adı ve Soyadı, Times New Roman, 16*)**



**PROJE YAZARININ Adı SOYADI**

**BİTİRME PROJESİ**

**SERMAYE PİYASALARINDA BAĞIMSIZ DENETİM VE BAĞIMSIZ DENETİMDEN KAYNAKLANAN SORUMLULUK**

**OSMANİYE / 2020**

**T.C.**

**OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**….…….. ANA BİLİM DALI**

**(……………… BİLİM DALI)**

**BİTİRME PROJESİ ADI**

**BİTİRME PROJESİ**

**PROJE YAZARININ ADI SOYADI**

**PROJE DANIŞMANIN ADI SOYADI**

**OSMANİYE / 2020**



T.C.

OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

……….. ANA BİLİM DALI

……….. BİLİM DALI

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**PROJE HAZIRLAMA DERSİ VE DEĞERLENDİRME FORMU**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Numarası** | **Adı Soyadı** |
| **Öğrencinin:** |  |  |
| **Proje Konusu:** |  | |
| **Değerlendirme:** | Başarılı  Başarısız | |

..../..../20….

İmza

Danışmanın Adı SOYADI

**ETİK BEYANI**

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

* Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
* Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
* Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
* Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
* Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. …. / …. / 20… *(Buraya tez savunma tarihinizi yazıp, belgeyi imzalayınız.)*

İMZA

Adı Soyadı

**ÖZET**

**BİTİRME PROJESİ ADI**

**PROJE YAZARININ ADI SOYADI**

**Bitirme Projesi, ……………………… Ana Bilim Dalı**

**Danışman: ………………………………**

**Ekim 2020, xxx sayfa**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetuer adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna. Nunc viverra imperdiet enim. Fusce est. Vivamus a tellus. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Proin pharetra nonummy pede. Mauris et orci. Aenean nec lorem. In porttitor. Donec laoreet nonummy augue.

Suspendisse dui purus, scelerisque at, vulputate vitae, pretium mattis, nunc. Mauris eget neque at sem venenatis eleifend. Ut nonummy. Fusce aliquet pede non pede. Suspendisse dapibus lorem pellentesque magna. Integer nulla. Donec blandit feugiat ligula. Donec hendrerit, felis et imperdiet euismod, purus ipsum pretium metus, in lacinia nulla nisl eget sapien. Donec ut est in lectus consequat consequat. Etiam eget dui. Aliquam erat volutpat. Sed at lorem in nunc porta tristique.

Proin nec augue. Quisque aliquam tempor magna. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Nunc ac magna. Maecenas odio dolor, vulputate vel, auctor ac, accumsan id, felis. Pellentesque cursus sagittis felis. Pellentesque porttitor, velit lacinia egestas auctor, diam eros tempus arcu, nec vulputate augue magna vel risus. Cras non magna vel ante adipiscing rhoncus. Vivamus a mi. Morbi neque. Aliquam erat volutpat. Integer ultrices lobortis eros.

**Anahtar kelimeler:** Quisque, aliquam, tempor, magna.

**İÇİNDEKİLER**

**Sayfa**

**ÖZET iv**

**KISALTMALAR x**

**TABLOLAR LİSTESİ xi**

**ŞEKİLLER LİSTESİ xii**

**BÖLÜM I**

**GİRİŞ**

* 1. Problemin Tespiti 3

1. Araştırmanın Amacı 5
2. Araştırmanın Metodolojisi 6
3. Araştırmanın Sınırlılıkları 7
4. Tezin Bölümleri 7

**BÖLÜM II**

**KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

2.1. Lorem ipsum dolor sit amet 8

1. Lorem ipsum dolor sit amet 12

2.1.1.1. Lorem ipsum dolor sit amet 13

1. Lorem ipsum dolor sit amet 15
2. Lorem ipsum dolor sit amet 17

2.2. Lorem ipsum dolor sit amet 18

2.2.1. Lorem ipsum dolor sit amet 18

2.2.1.1. Lorem ipsum dolor sit amet 19

2.2.1.2. Lorem ipsum dolor sit amet 20

2.2.1.3. Lorem ipsum dolor sit amet 20

2.2.1.4. Lorem ipsum dolor sit amet 21

2.2.2. Lorem ipsum dolor sit amet ..22

2.2.2.1. Lorem ipsum dolor sit amet 23

2.2.2.2. Lorem ipsum dolor sit amet 23

2.2.2.3. Lorem ipsum dolor sit amet 24

2.3. Lorem ipsum dolor sit amet 24

**BÖLÜM III**

**YÖNTEM**

1. Lorem ipsum dolor sit amet 40
2. Lorem ipsum dolor sit amet 40
3. Lorem ipsum dolor sit amet 44

3.3.1. Lorem ipsum dolor sit amet 44

3.3.2. Lorem ipsum dolor sit amet 49

3.3.3. Lorem ipsum dolor sit amet 50

1. Lorem ipsum dolor sit amet 52
2. Lorem ipsum dolor sit amet 54

3.5.1**.** Lorem ipsum dolor sit amet 55

1. Lorem ipsum dolor sit amet 55
2. Lorem ipsum dolor sit amet 56

**BÖLÜM IV**

**BULGULAR**

1. Lorem ipsum dolor sit amet 57
2. Lorem ipsum dolor sit amet 58
3. Lorem ipsum dolor sit amet 58
4. Lorem ipsum dolor sit amet 71

4.3. Lorem ipsum dolor sit amet 72

**BÖLÜM V**

**TARTIŞMA VE YORUM**

1. Lorem ipsum dolor sit amet 76
2. Lorem ipsum dolor sit amet 77
3. Lorem ipsum dolor sit amet 85

**BÖLÜM VI**

**SONUÇ VE ÖNERİLER**

1. Lorem ipsum dolor sit amet 87
2. Lorem ipsum dolor sit amet 87

**KAYNAKÇA 89**

**EKLER 94**

**ÖZ GEÇMİŞ 107**

**KISALTMALAR**

**AAA:** Lorem ipsum dolor sit amet

**BBB:** Lorem ipsum dolor sit amet

**CCC:** Lorem ipsum dolor sit amet

**DDD:** Lorem ipsum dolor sit amet

**TABLOLAR LİSTESİ**

**Sayfa Tablo 1.** Lorem ipsum dolor sit amet 41

**Tablo 2.** Lorem ipsum dolor sit amet 42

**Tablo 3.** Lorem ipsum dolor sit amet 42

**Tablo 4.** Lorem ipsum dolor sit amet 43

**Tablo 5**. Lorem ipsum dolor sit amet 43

**Tablo 6**. Lorem ipsum dolor sit amet 44

**Tablo 7.** Lorem ipsum dolor sit amet 59

**Tablo 8.** Lorem ipsum dolor sit amet 61

**Tablo 9.** Lorem ipsum dolor sit amet 64

**Tablo 10.** Lorem ipsum dolor sit amet 66

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

**Sayfa**

**Şekil 1.** Lorem ipsum dolor sit amet 94

**Şekil 2.** Lorem ipsum dolor sit amet 95

**Şekil 3.** Lorem ipsum dolor sit amet 97

**Şekil 4.** Lorem ipsum dolor sit amet 100

**Şekil 5.** Lorem ipsum dolor sit amet 103

**Şekil 6**. Lorem ipsum dolor sit amet 105

# BÖLÜM I

**GİRİŞ**

Günümüz örgütlerinin ulusal ve uluslararası arenada rekabet edebilmeleri için; teknolojik, yapısal ve kültürel anlamda yenilik ve değişimleri takip etmeleri son derece önemlidir. Sürekli değişen ve belirsizleşen bir çevrede faaliyet gösteren örgütlerin, çalışanları ile bütünleşmeleri, ortak bir kültür, değer ve inanç yaratarak ortaya çıkacak olan bu güçten en etkili şekilde faydalanmaları gerekmektedir.

Farklı toplumlarda yaşayan bireylerin hayatları ve dış dünyayı algılama biçimleri birbirinden farklılık göstermektedir. Söz konusu bu farklılıklar bireylerin ve bireylerin meydana getirdiği organizasyonların iş hayatına yaklaşımlarını, çalışma usullerini ve yönetim tarzlarını da farklılaştırmaktadır (Çarıkçı ve Koyuncu, 2010, s. 12). Günümüzde örgütler çalışma şekillerini toplumun kültürü ile uyumlaştırma gereği duymaktadır. Bu anlamda yönetimin önemli ölçüde kültüre bağlı ve kültürle ilişkili olduğu düşünülmektedir (Erdoğan, 1991, s. 113).

Bir topluluğu bir arada tutan ve nesiller boyu paylaşılmış olan felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inanışlar, beklentiler, tutumlar ve normlar bütünü (Kilmann, Saxton ve Serpa, 1985) olarak tanımlanan örgüt kültürü, kavranması, anlaşılması, tanımlanması ve ölçülmesi güç bir kavramdır (Seymen, 2008, s. 30). Robbins (1986) kavrama yönelik karmaşayı, “örgüt kültürünün ne olduğunu tanımlayamam, ancak gördüğüm zaman ne olduğunu anlarım” ifadesi ile dile getirmiş ve örgüt kültürünü, “örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve örgütü diğer örgütlerden farklı kılan özellikler bütünü” şeklinde tanımlamıştır (s. 430-431). Örgüt içerisinde görünmez bir varlık olarak nitelendirilen örgüt kültürü genellikle yazılı olmayan kurallar, ortak standartlar, ast-üst ve müşteri ile nasıl ilişki kurulacağına ilişkin davranış şekilleri, adetler ve çalışanlara kurum içerisinde neyin önemli olup olmadığını belirleyen kurallar olarak vurgulanmaktadır (Schwartz ve Davis, 1981, s. 35).

Kavramla ilgilenmiş olan bilim insanlarının bir bölümü örgüt kültürünü yaygın olarak paylaşılan ve insanların işte nasıl davranacağıyla ilgili olan inançlar ile hangi amaç ve görevlerin önemli olduğunun ayırt edilmesini sağlayan değerlerin oluşturduğu bir küme olarak ele almaktadır (Brown ve Starkey, 1994, s. 808). Örgüt ve örgütle ilgili süreçlerde, örgütsel hayatın değişik niteliklerinde kültür birçok farklı düzeyde analiz edilebilir (Schein, 1992, s. 16-17). Ayrıca analiz düzeyinin belirsizliği, firma seviyesinde örgüt kültürünün ölçümlenmesi ve kullanılması noktasında araştırmacıları zor durumda bırakabilmektedir (Cabrera ve Bonache, 1999, s. 23).

# . Çalışmanın Önemi

Örgütler içinde bulundukları çevresel koşullar ve kendilerini oluşturan bireyler ile ayrılmaz bir bütündür. Hofstede (1980) tarafından bireysellik-toplumculuk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve erillik-dişilik olarak belirlenen toplumsal kültürün boyutları ülkelerin kültürel sistemlerinin temel unsurlarını oluşturmaktadır (s. 232). Toplumda bireylerin sosyal kurallara ne ölçüde bağlı olduğunu, normlardan sapan kişilere uygulanan yaptırımları ve bu yaptırımların etki gücünü ifade eden özgün bir boyut olarak değerlendirilmektedir (Gelfand vd., 2006, s. 23).

# . Çalışmanın Amacı

Örgüt kültürünü anlamaya yönelik yapılan çalışmalarda değerler yaklaşımının hakim olduğu ve bu yaklaşım çerçevesinde açıklayıcı çabalara eğilindiği görülmektedir. Bu anlamda yapılan çalışmaların çoğunda normlar, kurallar ve kısıtlamaların , toplumsal ve sosyal ağların davranışlar üzerindeki etkisi göz ardı edilmiştir (Gelfand vd., 2006, s. 34). Bu anlamda kültür yazınında önemli bir yere sahip olan değerler yaklaşımı yerine, belirli bir topluluk içinde sosyal norm, yaptırım ve kuralların kapsam, önem ve etkisinin davranışlar üzerindeki yansımasını ifade eden, sıkılık-esneklik boyutunun örgüt düzeyinde incelenmesi gerekmektedir (Gelfand vd., 2006, s. 6).

# BÖLÜM II

**KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

# Kültür ve Örgüt Kültürü Kavramı

Birçok disiplin tarafından değişik tanımları yapılmış olan kültür kavramı, uzun ve karmaşık bir geçmişe sahiptir (Schein, 1992, s. 3). Krober ve Kluckhohn (1952) yaptıkları bir araştırmada 164 adet kültür tanımı tespit etmişlerdir (s. 42). Kavramla ilgili çok sayıda tanım yapılmış olması ortak bir tanım üzerinde fikir birliğine varılmasını zorlaştırmaktadır.

Kültür, bir grubun dışsal uyum ve içsel bütünleşme sorunlarını çözdükçe öğrenilen, geçerli sayılabilecek kadar iyi işleyen, bu nedenle yeni üyelere çeşitli problemleri algılama, düşünme ve hissetme biçimi olarak öğretilebilecek paylaşılan temel varsayımlar örüntüsüdür (Schein, 1992, s. 12). Sathe (1983) ise kültür kavramını bir toplumun ortaklaşa paylaştığı belirgin olmayan, önemli fikirler bütünü olarak tanımlamaktadır (s. 34). Adler (1991) tarafından yapılan tanımda kültür, bir toplumda önemli kabul edilen ve yaygın olarak savunulan inanç, değer, tutum, norm ve davranışı belirleyen tüm etkinlikleri içine alır (s. 67).

# Tablo 1

*Değer Yönlendirme Çeşitlemeleri*

**Değer Yönlendirmeleri Çeşitleme**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Çevre ile İlişki | Kontrol altına alma | Uyum | Egemenlik |
| Zaman Yönlendirme | Geçmiş | Şimdiki | Gelecek |
| Temel İnsan Doğası | Kötü/Şeytan | Tarafsız/karışık | İyi |
| Faaliyet Yönlendirme | Varoluş | Kapsamak/kontrol | Yapmak |
| İnsanlar Arası İlişki | Bireysel | Grup | Hiyerarşik |
| Yer Yönlendirme | Gizlilik | Karışık | Halka ait |

Kaynak: Francesco, A. M.& Gold, B. A. 1998, s.20

# BÖLÜM III

# ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

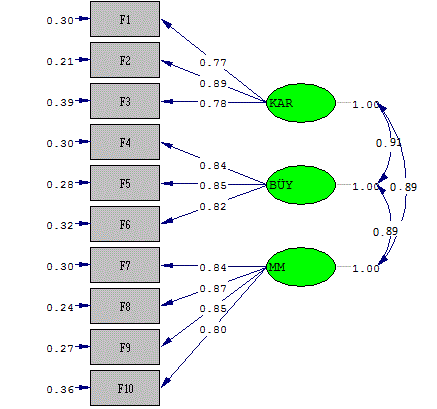
# 3.1. Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

YEM kapsamında oluşturulan modelde yer alan örgütsel güven ölçeğinin (ÖG) maddeleri ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla YEM’den yararlanarak birinci düzey doğurulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 14’te maksimum olasılık yöntemiyle birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve modele ilişkin temel uyum indeksleri ve elde edilen sonuçlar sunulmuştur.

# 3.1.1. Firma Performansı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

YEM kapsamında oluşturulan modelde yer alan firma performansı (FP) ölçeğinin maddeleri ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla YEM’den yararlanarak birinci düzey doğurulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 16’da maksimum olasılık yöntemiyle birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve modele

ilişkin temel uyum indeksleri ve elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar kapsamında ölçekte yer alan bütün ifadelerin, firma performansı ölçeğinin üç faktörlü yapısını hem kuramsal hem de istatistiki olarak anlamlı bir biçimde doğruladığı söylenebilir. Başka bir değişle kar (KAR), büyüme (BÜY) ve müşteri

memnuniyeti (MM) alt boyutlarından oluşan firma performansı ölçeğinin (FP) doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı, buna göre faktör yapısının geçerli bir model olduğu ifade edilebilir.

*Şekil 14.* Kurumsal girişimcilik ölçeği için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

# BÖLÜM IV

**SONUÇ VE TARTIŞMA**

**4.1. Araştırma Sonuçları**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetuer adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna. Nunc viverra imperdiet enim. Fusce est. Vivamus a tellus. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Proin pharetra nonummy pede. Mauris et orci. Aenean nec lorem. In porttitor. Donec laoreet nonummy augue.

Suspendisse dui purus, scelerisque at, vulputate vitae, pretium mattis, nunc. Mauris eget neque at sem venenatis eleifend. Ut nonummy. Fusce aliquet pede non pede. Suspendisse dapibus lorem pellentesque magna. Integer nulla. Donec blandit feugiat ligula. Donec hendrerit, felis et imperdiet euismod, purus ipsum pretium metus, in lacinia nulla nisl eget sapien. Donec ut est in lectus consequat consequat. Etiam eget dui. Aliquam erat volutpat. Sed at lorem in nunc porta tristique.

**4.2. Çalışmanın Literatüre Katkısı**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetuer adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna. Nunc viverra imperdiet enim. Fusce est. Vivamus a tellus. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Proin pharetra nonummy pede. Mauris et orci. Aenean nec lorem. In porttitor. Donec laoreet nonummy augue.

Suspendisse dui purus, scelerisque at, vulputate vitae, pretium mattis, nunc. Mauris eget neque at sem venenatis eleifend. Ut nonummy. Fusce aliquet pede non pede. Suspendisse dapibus lorem pellentesque magna. Integer nulla. Donec blandit feugiat ligula. Donec hendrerit, felis et imperdiet euismod, purus ipsum pretium metus, in lacinia nulla nisl eget sapien. Donec ut est in lectus consequat consequat. Etiam eget.

**4.3. Geleceğe Yönelik Araştırma Konuları**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetuer adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna. Nunc viverra imperdiet enim. Fusce est. Vivamus a tellus. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Proin pharetra nonummy pede. Mauris et orci. Aenean nec lorem. In porttitor. Donec laoreet nonummy augue.

Suspendisse dui purus, scelerisque at, vulputate vitae, pretium mattis, nunc. Mauris eget neque at sem venenatis eleifend. Ut nonummy. Fusce aliquet pede non pede. Suspendisse dapibus lorem pellentesque magna. Integer nulla. Donec blandit feugiat ligula. Donec hendrerit, felis et imperdiet euismod, purus ipsum pretium metus, in lacinia nulla nisl eget sapien. Donec ut est in lectus consequat consequat. Etiam eget dui. Aliquam erat volutpat. Sed at lorem in nunc porta tristique.

**KAYNAKÇA**

Adams, B. D., Thomson, M. H., Brown, A., Sartori, J. A., Taylor, T., & Waldherr, S. (2008). *Organizational trust in the Canadian forces.* Toronto: Humansystems Incorporated.

Adler, J. N. & Jelinek, M. (1986). Is “organization culture” culture bound?. *Human Resource Management,* 25(1), 73-90.

Adler, N. J. (1991). *International dimensiyon of organizational behaviour,* (2th ed.).

Boston: Pws Kent Publish Company.

Ajiferuke, M. & Boddewyn, J. (1970). Culture and other explanatory variablesin comparative management studies. *Academy of Management Journal,* 13(2), 153- 163.

Morey, N. & Luthans, F. (1985). Refining the displacement of culture and the use scenes and themes in organizational studies. *Academy of Management Review,* 10(2), 219-229.

Morosini, P., Shane, S. & Singh, H. (1998). National cultural distane ad cross-border acquisition performance. *Journal of International Business Studies,* 29(1), 137- 158.

Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resources Management Review,* 8(4), 387-401.

Naktiyok, A. (1999). Çevresel çalkantı ve örgüt kültürü. Doktora tezi, *Atatürk Üniversitesi,* Erzurum.

Naman, J. L. & Slevin, D. P. (1993). Entrepreneurship and the concept of fit: A model an empirical tests. *Strategic Management Journal,*14(2), 137-153.

Neely A., Gregory, M. & Platts, K. (1995). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management,* 15(4), 80-116.

**EKLER**

**Anket Formu**

**EK-1**

1. Karar alma sürecinde, en çok söz hakkının, üst yönetim kademelerine düşmesine büyük önem verilir.

1. Karar alma sürecinde, hiyerarşik yapıyı ihlal edecek bile olsa, en çok söz hakkının konunun uzmanlarına verilmesine yönelik güçlü bir eğilim vardır.
2. İş tanımları belirli ve özel (spesifik)dir.
3. İş tanımları esnek ve geneldir.
4. İş koşullarındaki değişimlere ayak uydurabilmek için, denenmiş ve başarılı olmuş yönetim prensiplerinin uygulanmasına büyük önem verilir.
5. Değişen koşullara uyum sağlamada, başarılı olsa dahi geçmiş uygulamalar fazlaca dikkate alınmaz. Özgün ve farklı davranılmasına büyük önem verilir.
6. İletişim, iyice yapılandırılmış kanallar aracılığıyla yürütülür. Önemli finansal ve operasyonel bilgilere erişim çok sınırlıdır.
7. İletişim kanalları çok açıktır. Önemli finansal ve operasyonel bilgiler şirket içerisinde oldukça serbest bir şekilde dolaşır.
8. Standart bir yöneticilik tarzının uygulanmasında ısrar edilir.

5. Yöneticilik tarzlarının, geniş bir yelpazede farklılaşmasına izin verilir.

# ÖZGEÇMİŞ

**KİŞİSEL BİLGİLERİ**

**Adı ve Soyadı** :Erdem KÜRKLÜ

**Doğum Yeri** :Osmaniye

**Adres** :Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

**İletişim :**abcd@edu.tr

# EĞİTİM BİLGİLERİ

Doktora :Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2014-2018.

Yüksek Lisans :Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, 2011-2014.

Lisans :Çukurova Üniversitesi, 2006-2011.

# İŞ DENEYİMİ

2013-2015 :Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Asistanlık