

KURUMSAL YÖNETİM VE ÇALIŞANLARIN DURUMU: BİST ŞİRKETLERİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Onur SARUHAN¹

ÖZ

Kurumsal yönetim hem çalışanlar hem de yatırımcılar için önemli bir parametredir. Bu araştırmanın amacı, Kamu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Saharating'den elde edilen veri seti kapsamında, kurumsal yönetim notunu etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Nihai örneklem büyüklüğü Borsa İstanbul'da işlem gören 35 şirketten oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, kurumsal yönetim derecelendirme notu ile çalışanların yönetime katılması ve kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kurumsal yönetim derecelendirme notu ve çalışanlarla ilgili yargı kararları (işveren aleyhine) arasında görece düşük negatif yönlü ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Çalışanların Durumu, Borsa İstanbul.

CORPORATE GOVERNANCE AND RIGHTS OF EMPLOYEES: AN EMPIRICAL STUDY ON BIST COMPANIES

ABSTRACT

Corporate governance is an important parameter for both employees and investors. The purpose of this research is to analyze the variables affecting the corporate governance rating on the data set obtained from the Public Information Platform (KAP) and Saha Rating. The final sample size consists of 35 companies traded on Borsa İstanbul. According to the results of the research, a positive relationship was determined between the corporate governance rating and the participation of employees in the management and the ratio of women in the board of directors. There is also a relatively low negative relationship between the corporate governance rating and employee judgment.

Keywords: Corporate Management, Employee Status, Borsa İstanbul.

¹ İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Doktora Öğrencisi saruhanonur1@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1431-3564

Atıf/Citation: Saruhan, O. (2020). Kurumsal Yönetim Ve Çalışanların Durumu: Bist Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 40-48.

GİRİŞ

Sermaye piyasalarının ve şirketlerin tüm dünyada faaliyetlerini göstermesi, etkinlik ve sürdürülebilirlik konusunda bazı soru işaretlerinin belirmesine neden olmuştur. Kurumsal yönetim kavramı ilk kez 1992 yılında Adrian Cadbury başkanlığındaki bir komisyon tarafından, “CadburyRaporu” başlığıyla yayınlanmıştır. Öte yandan Türkiye’de kurumsal yönetim kavramının tanıtımı, Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği (TUSİAD) tarafından 2002 yılında yapılmıştır. Ayrıca bu kavram, Sermaye Piyasa Kurulu’nun (SPK) girişimleriyle, 2003 yılında mevzuata girmiştir.

Günümüzde şirketlerin kurumsal ilkelere göre yönetilmesi giderek önem kazanmaktadır. Kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak yönetilen adil, şeffaf, hesap verilebilir ve sorumluk sahibi şirketler çalışanlarıyla daha anlamlı ilişkiler kurmaktadır. Kurumsal yönetim, çalışanlarla menfaat sahiplerinin amaçlarını uyumlaştırmaktadır.

Kurumsal yönetim derecelendirme notu şirketlerin sınıflandırılması veya iyi şirketlerin kötü şirketlerden ayırt edilebilmesi için önemlidir. Farklı bir ifadeyle, şirketlerin paydaşlarına verdikleri öneme, kamuyu aydınlatma faaliyetlerine, menfaat sahipleriyle ilişkilerine ve yönetim kurullarının güvenilirliğine ilişkin görüştür. Bu bağlamda bireyler, yatırımlarını gerçekleştirmeden önce kurumsal yönetim derecelendirme notundan istifade etmektedir.

Diğer taraftan rekabetin giderek yoğunlaştığı piyasalarda, beşeri sermaye stratejik öneme sahiptir. Şirketler en gelişmiş cihazlara sahip olabilirler. Ancak rekabetin kazananını belirleyen ve farklılık yaratan önemli unsurların başında insan faktörü gelmektedir. Öte yandan çalışanlarıyla iyi ilişkiler geliştiren, adil ücret veren, çalışanların hak ve çıkarlarını koruyan şirketler beşeri sermayesini muhafaza edebilmekte veya geliştirebilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, kurumsal yönetim derecelendirme notu ile çalışanların hakları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın temel bulgularını ortaya koymaktadır. Makale bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde literatürdeki araştırmalar özetlenmekte, ikinci bölümde araştırmanın verileri ortaya konulmakta, son bölümde ise bulgular analiz edilmektedir.

1. Literatür Taraması

Araştırmalar kurumsal yönetim üzerinde bazı unsurların etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin 2006 yılında Fauver ve Fuerst tarafından, Almanya’da gerçekleştirilen ‘İyi Kurumsal Yönetişim Çalışanların Temsilini İçerir mi? Alman Şirket Yönetim Kurulları Örneği’ başlıklı araştırmada, şirketlerin hisse değeri ve çalışanların yönetim kurulunda temsil gücü arasında ilişki tespit etmiştir. Araştırmaya göre işçilerin

yönetim kurulunda temsil edilmesi, grev eğilimini azaltan ve işçilerin şirkete olan güvenini arttıran bir faktördür (Fauver ve Fuerst, 2006: 703).

Roberts ve Steen tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırma Alman, ABD ve Japon yönetim modelleri üzerine yoğunlaşmıştır. Araştırmanın sonuçları, çalışanların yönetim kurulunda temsili ile hisse senedi değerleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca şirket çalışanlarının yönetim kurulunda bulunması, şirketin toplu pazarlık gücünü arttıran bir unsur olarak ifade edilmiştir (Roberts ve Steen, 2000: 24).

Jackson tarafından gerçekleştirilen benzer bir araştırmada, 22 OECD ülkesi kurumsal yönetim, sendikacılık ve politik kurumlar başlıkları altında, nicel yöntemlerle karşılaştırmıştır. Sonuçlar, sendikal yoğunluğun yüksek ve toplu pazarlığın var olduğu ülkelerde işçilerin daha fazla yönetim kuruluna katıldığını göstermektedir (Jackson, 2005: 24-25).

Önder ve Kaya tarafından 2018 yılında yayınlanan araştırmada ise, Borsa İstanbul (BİST) şirketlerindeki sosyal sorumluluk uygulamalarının kurumsal yönetime olan etkisini incelemektedir. Araştırmanın bulguları, kurumsal sosyal sorumluluk ve şirket ölçeği arasında pozitif yönlü bir korelasyonun var olduğunu göstermiştir. Ayrıca şirketin halka açıklık oranı ve kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif ilişki tespit etmiştir (Önder ve Kaya, 2018: 165-166).

Bursalı'nın 2018 yılında yayınlanan 'Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk' başlıklı araştırmada BİST 100'de işlem gören şirketlerin, Sermaye Piyasası Kurumu'nun (SPK) yayınladığı 'Etik Kurallar' ve 'Sosyal Sorumluluk' kurumsal yönetim ilkeleri uyumluluğunu içerik analizi yöntemi ile incelemiştir. Araştırma sonucunda, 36 şirketin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin herhangi bir çalışması olmadığı, 57 şirketin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik herhangi bir faaliyet düzenlemediği tespit edilmiştir (Bursalı, 2018: 526).

2. Yöntem

2.1. Veri Seti

Araştırmanın veri seti Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Saharating'den derlenmiştir. Kurumsal yönetim notu Saharating'den; yönetim kurulunda çalışanların temsil edilmesi, çalışan hakları nedeniyle şirket aleyhine açılan davalarda kesinleşen yargı kararı, iş kazası nedeniyle şirket aleyhine verilen yargı kararı sayısı ve yönetim kurulunda kadın üyelerin oranı KAP 'tan temin edilmiştir. Yalnızca erişilen Global Yatırım (2012), Pınar Su (2015) ve Vestel (2020) şirketleri haricindeki bütün veriler 2019 yılına aittir.

Kurumsal yönetim derecelendirme notu, şirket yöneticilerinin sağladığı veya kamunun kullanımına açık erişimi olan 330 alt ölçüt oluşmaktadır. Bazı parametreler evet/hayır

yanıtıyla puanlarınınken, bazıları daha ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır. 330 alt ölçüt SPK'nın kurumsal yönetim ilkelerini esas alarak dört başlıkta toplanmaktadır. Nihayet başlıkların kurumsal yönetim notu derecelendirme notuna etkisi aşağıdaki gibidir (Saharating, 2020):

Tablo 1. Kurumsal Yönetimin Dağılımı

Kurumsal Yönetimin Alt Başlıkları	Yüzde (%)
Pay Sahipleri	25
Kamu Aydınlatma ve Şeffaflık	25
Menfaat Sahipleri	15
Yönetim Kurulu	35

2.2. Örneklem

Örneklem BİST'de işlem gören, YİGYO (Yatırım, İştirak ve Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı), İmalat, Mali Kuruluşlar ve Teknoloji sektöründe faaliyet gösteren 35 şirketten oluşmaktadır.

2.3. Değişkenler

Bu araştırmanın bağımlı değişkeni kurumsal yönetim notudur. Bağımlı değişkenlere ilişkin notlar 0 ile 100 arasında değişmektedir. Örneğin; bir sektördeki şirketlerin tamamı, kurumsal yönetim ilkelerine göre yönetilmesi durumunda, sektörün kurumsal yönetim notu 100 üzerinden 100 olacaktır. Derecelendirme notu, analistlerin direkt olarak şirketlerden ve diğer kaynaklardan elde ettiği bilgiler ışığında verilmektedir. Derecelendirme notlarına ilişkin metodoloji saharating tarafından geliştirilmiştir. Ayrıca metodoloji geliştirilirken Sermaye Piyasası Kurulu'nun yayınladığı "Kurumsal Yönetim İlkeleri" esas alınmıştır.

Bağımsız değişkenler ise çalışan haklarına ilişkin yargı kararları, iş kazalarına ilişkin yargı kararları çalışanların ve kadınların yönetim kurulundaki oranı ve çalışan temsilinden oluşmaktadır. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin veriler, her yıl şirketler tarafından KAP 'a iletilmektedir. Veriler açık erişime sahiptir.

2.4. Araştırma Soruları

Detaylıca yapılan literatür taramasının sonucunda; kurumsal yönetim derecelendirme notu ile çalışanlarla ilgili yargı kararları ve iş kazası ile ilgili yargı kararları arasındaki ilişkinin incelenmediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, hipotez geliştirmek mümkün olmamıştır. Bu nedenle aşağıdaki araştırma soruları ileri sürülmüştür;

Araştırma Sorusu 1: Kurumsal yönetim notu ve çalışanlara ilişkin yargı kararları arasında ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Kurumsal yönetim notu ve iş kazalarına ilişkin yargı kararları arasında ilişki var mıdır?

2.5. Araştırmanın Hipotezleri

Yazındaki araştırmalar; kurumsal yönetim ile kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir (Erhardt ve ötekiler, 2003: 102; Huse ve Solberg, 2006: 113; Adams ve Fierreira, 2009: 291; Neilsen ve Huse, 2010: 136; Percheta-Martinez ve Ötekiler, 2016: 363). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 1: Kurumsal yönetim notu ve kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif ilişki vardır.

Yazındaki araştırmalar; kurumsal yönetim ile çalışanların temsil edilmesi arasında ilişki olduğunu ileri sürmektedir (Fauver ve Fuerst, 2006: 674; Bohem ve Storm, 2010: 1284). Farklı ülkelerde gerçekleştirilen bu çalışmalarda, ilişkinin yönü değişiklik göstermektedir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 2: Kurumsal yönetim notu ve çalışanların temsil edilmesi arasında pozitif ilişki vardır.

3. Bulgular

3.1. Veri Analizi

Kruskal-Wallis H ve Mann-Whitney U testleri ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür.

3.2. Normallik Testi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Normallik testi sonucu aylık ücret değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven sınırları içinde olmadığından verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uyum olarak parametrik olmayan (Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve Spearman) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007: 87; Tabachnick ve Fidell, 2013: 130).

3.3. Korelasyon Analizi

Tablo 1’de, araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, bazı bağımlı değişkenler ve bağımsız değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Kurumsal Yönetim Notu	-				
2. Çalışanların Yönetime Katılması	,35*	-			

3. Çalışanlarla İle İlgili Yargı Kararları	-,05*	-,06	-		
4. İş kazası İle İlgili Yargı Kararları	,11	,38*	,23	-	
5. Kadınların Yönetim Kurulundaki Oranı	,36*	,03	-,25	,02	-

Kurumsal yönetim derecelendirme notu ve çalışanların yönetime katılması arasında korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir ($r=,35$). İki değişken arasındaki bu ilişki, pozitif yönlüdür. Bu bulgular ışığında, çalışanların yönetime katıldığı şirketlerde, kurumsal yönetim notunun artma eğiliminde olduğu söylenebilir. Kurumsal yönetim notu ve çalışanlarla ilgili yargı kararları arasında negatif yönlü görece zayıf korelasyon ilişkisi vardır ($r=-,05$). Bir diğer bulgu, kurumsal yönetim notu ve kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif yönlü korelasyon ilişkisi olduğudur ($r=,36$). Bu sonuç, yönetim kurulundaki kadın oranının, şirketlerin kurumsal yönetim notunu yükselttiğine işaret etmektedir.

Tablo 3. Araştırma Sorularının Sonuçları

Araştırma Sorusu	Korelasyon İlişkisi	Yönü
1	Var	Negatif
2	Yok	-

Tablo 4, araştırma sorularının sonuçlarını göstermektedir. Korelasyon analizinin sonuçları; kurumsal yönetim notunun çalışanlarla ilgili yargı kararları ($r=-,05$) ile görece zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. İlişkinin yönü negatiftir. Dolayısıyla kurumsal yönetim notu yükseldikçe çalışanlarla ilgili yargı kararları azalmaktadır. Bu bağlamda, bir şirketin kurumsal yönetim ilkeleri esas olarak yönetilmesi iş barışını sağlayan bir göstergedir. Farklı bir ifadeyle, kurumsal yönetim ilkelerine göre yönetilen şirketlerde işçi ve işveren arasında daha az uyuşmazlığın var olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, kurumsal yönetim notu ve iş kazalarına ilişkin yargı kararları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 4. Araştırma Sorularının Sonuçları

Araştırmanın Hipotezleri	Korelasyon İlişkisi	Yönü
1	Var	Pozitif
2	Var	Pozitif

Tablo 5, hipotezlerin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, kurumsal yönetim notu ile kadınların yönetim kurulundaki oranı arasında pozitif yönlü ilişki vardır ($r=,36$). Bu bulgu, literatürdeki diğer çalışmalarla örtüşmektedir (Erhardt ve ötekiler, 2003: 102; Huse ve Solberg, 2006: 113; Adams ve Fierreira, 2009: 291; Neilsen ve Huse, 2010: 136; Percheta-Martinez ve Ötekiler, 2016: 363).

Kurumsal yönetim notu ile çalışanların temsil edilmesi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (r:0,35) Bazı nitel araştırmalar çalışanların şirket içerisinde temsil edilmesi, motivasyon (Genç, 2010: 1), endüstriyel demokrasinin tesisi (Kağnıcıoğlu, 2011: 295) için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Diğer taraftan Fauver ve Fuerst'in Almanya'da, Bohlen ve Storm'un Nordic ülkelerinde gerçekleştirilen nicel çalışmalarda farklı sonuçlar tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgusu, Fauver ve Fuerst ile örtüşürken, Bohlen ve Storum'un bulgularıyla ayrılmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öncelikle kurumsal yönetimin giderek önem kazandığını ve gelişmeye devam ettiğini vurgulamak gerekmektedir. Diğer taraftan araştırmalar kurumsal yönetimi daha ölçülebilir hale getirmeye çalışmaktadır. Nitekim kurumsal yönetim derecelendirme notları şirketler hakkında birçok ipucu barındırmaktadır. Dolayısıyla yatırım işlemleri için hayati bir parametredir. Buna karşılık, literatürde kurumsal yönetim ve çalışan hakları veya durumu ile ilgili araştırmaların sayısı sınırlıdır. Araştırmanın amacı, kurumsal yönetim notu ve çalışma hayatına ilişkin bazı parametreleri analiz etmektir.

Elde edilen tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, kadınların yönetime katılması, çalışanların temsili ve çalışanlarla ilgili yargı kararlarının kurumsal yönetim derecelendirme notu ile ilişkili olması, işgücü piyasalarına yönelik bazı ipuçları vermektedir. Bilhassa kadınların yönetim kurulunda daha aktif rol alması hem kurumsal yönetim hem de işgücü piyasalarında cinsiyet eşitliği için elzemdir. Diğer taraftan çalışanların temsil edilmesi çalışma barışı ve kurumsal yönetim için önemli bir değişkendir. Son olarak kurumsal yönetim, işveren aleyhine sonuçlanan çalışanlara ilişkin yargı kararlarını azalmak isteyen şirketler için anlamlı bir parametredir.

KAYNAKÇA

- Adams, R. B. Ve FERREIRA, D. (2009). Women In The Boardroom And Their Impact Of Governance And Performance, *Journal of Financial Economics*, 94 (2), s. 291–309.
- Bøhren, Y. ve Strøm, R. Ø. (2010). Governance and Politics: Regulating Independence and Diversity in the Board Room. *Journal of Business Finance & Accounting*, 37 (9-10), s. 1281–1308.
- Deery, S. Ve Wash, J. (1999). The Dicipline of Collectivism? A Comparative Study of White-Collar Employees in Britain and Australia, *British Journal of Industrial Relations*, Sayı: 37, s. 245-269.

- Erhardt, N., Werbel, J. ve Shrader, C. (2003). Board Of Director Diversity And Firm Financial Performance. *Corporate Governance, An International Review*, Sayı: 11 (2), s. 102–110.
- Eymen U. (2020). SPSS 15 Veri Analiz Yöntemleri, http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2009/bby606/SPSS_15.0_ile_Veri_Analizi.pdf, Erişim Tarihi: 10.03.2020
- Fauver, L. ve Fuerst, M. (2006). Does Good Corporate Governance Include Employee Representation? Evidence From German Corporate Boards, *Journal of Financial Economics*, 82, 673-710.
- Genç, N. (2010). Yönetime Katılma ve Çalışma Açısından Motivasyon, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8, 3-4.
- Huse, M. Ve Solberg, A. G. (2006). Gender-related Boardroom Dynamics: How Scandinavian Women Make And Can Make Contributions On Corporate Boards, *Female in Management Review*, Sayı: 21 (2), s. 113–130.
- Jackson, G. (2020). Employee Representation in the Board Compared: A Fuzzy Sets Analysis of Corporate Governance, Unionism, and Political Institutions. *Industrielle Beziehungen*, https://www.researchgate.net/publication/228238142_Employee_Representation_in_the_Board_Compared_A_Fuzzy_Sets_Analysis_of_Corporate_Governance_Unionism_and_Political_Institutions, Erişim Tarihi: 16.03.2020
- Jones, R. (2000). Shareholder Interests, Human Capital Investment and Corporate Governance Working Paper 1631, <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/working-papers/shareholder-interests-human-capital-investment-corporate-governance>, Erişim Tarihi: 15.04.2020.
- Kağnıcıoğlu, D. (2011). Avrupa Sosyal Modeli Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1) , 271-296.
- Karataş, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 1-16.
- Mohan, B. Y. (2018). Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Etik Kurullar ve Sosyal Sorumluluk, *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 32 (2), 505-531.

- Önder Ş. Ve Kaya, E. (2018). İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarında Kurumsal Yönetim Yapılarının Etkisi: BİST 100 Üzerine Bir Uygulama, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 78, 155-170.
- Pucheta-Martinez M. C., BEL-OMS, I., ve OLCINA-SEMPERE, G. (2016). Corporate Governance, Female Directors and Quality of Financial Information. *Business Ethics: A European Review*, 25 (4), s. 363–385.
- Saharating (2020). Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu, <http://www.saharating.com/~saharati/kurumsal-yonetim-derecelendirmesi>, Erişim Tarihi: 5.04.2020.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.