

Entelektüel Sermaye İle Yönetim Kurulu Yapısı Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama

The Relationship Between Intellectual Capital and Board Structure: A Practice in the Textile Industry

Doç. Dr. Feyyaz YILDIZ

Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü
feyyazyildiz@duzce.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-6944-0715>

Makale Başvuru Tarihi: 10.11.2020

Makale Kabul Tarihi: 24.12.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Tuğba ÇİÇEK

Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
tugbacicek8581@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5105-3431>

Anahtar Kelimeler:

Duality,
Entelektüel Sermaye,
Entelektüel Sermaye Bileşenleri,
Yönetim Kurulu Yapısı

ÖZET

İşletmelerin fiziki varlıklarının öneminin azaldığı, gücün; yetenek, bilgi ve müşteri memnuniyeti üzerinden elde edildiği bir ortamda entelektüel sermaye firmalar açısından anahtar rol oynayan seçeneklerden biri olmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, tekstil sektöründe faaliyet gösteren firma yöneticilerinin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olması (ikilik) durumu, yönetim kurulu büyüklüğü ve bağımsız üye varlığı ile entelektüel sermayeyi oluşturan; insan sermayesi; yapısal sermaye ve müşteri sermayesi bileşenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Düzce'de faaliyet gösteren tekstil firmalarının yöneticileri oluşturmaktadır. Ortaya çıkan sonuçlarına göre; yöneticinin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi de olduğu işletmelerde, yöneticinin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmadığı işletmelere göre entelektüel sermaye varlığının daha etkin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yönetim kurulu üye sayısı 5 ve üzerinde olan firmaların 4 ve altında olan firmalara göre entelektüel sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu; firmaların yaşı ve yönetim kurulu üye sayıları arttıkça entelektüel sermaye uygulamalarının da arttığı gözlemlenmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Duality,
Intellectual Capital,
Intellectual Capital Components,
Board Structure,

The importance of physical assets of enterprises decreased; Intellectual capital is one of the key choices for companies in the environment where power is gained through talent, knowledge and customer satisfaction. In this regard, in the research, the managers of the companies operating in the textile industry are also members of the board of directors (duality), the size of the board of directors and the presence of independent members; the relationships between human capital, structural capital and customer capital components are examined. Quantitative research method was used in the study and the data were obtained by survey technique. The sample of the study consists of the managers of textile companies operating in Düzce. According to the resulting results; in businesses where the manager is also a member of the board of directors, it has been determined that the intellectual capital asset is more effective than the enterprises where the manager is not a member of the board at the same time. In addition, the level of intellectual capital is higher for firms with 5 or more board members than firms with 4 or less; Intellectual capital practices increased with increasing age and number of board members.

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin ve bilgi çağının etkilerinin her alanda kendini hissettirdiği günümüzde, işletmelerin rekabet ortamlarında da göz ardı edilemeyecek birtakım değişimler yaşanmaktadır. Var olandan öte artık yeni şeyler söylemenin gerekliliği, geleneksel yöntemlerin yerine yeni yaklaşımların tercih edilmesine neden olmuştur. Rekabet şartlarının zorlaştığı ortamda işletmeler, varlıklarını devam ettirebilmenin yanında rakiplerinden sıyrılabilmeyi de yollarını aramaktadır. Hangi adımlar atılır, hangi iyileştirmeler yapılırsa istenilen performansa ulaşılabilir? Bu aşamada, rakiplerden bir adım öne geçebilmek ve sağlanan avantajın sürdürülebilirliğini yakalamak adına neler yapılabilir sorusuna cevap olarak karşımıza çıkan seçeneklerden biri de entelektüel sermayedir. Yaşadığımız çağda daha az insanın fiziksel çalışma gerçekleştirmesine karşın, daha fazla insanın beyin gücü gerektiren işleri yapması; entelektüel sermayeyi net bir şekilde ortaya koymaktadır (Akpınar ve Akdemir, 2000: 332).

Son binyılda üst düzey yöneticiler kilit bir noktanın farkına varmaya başlamışlardır: “İnsanlar; nakit, bina veya ekipmandan öte; işletmelerin kritik birer farklılaştırıcılarıdır” (Fitz-enz, 2000: 1). Değişen koşullar, değişen bakış açıları eşliğinde insanın daha çok oyuna dâhil edildiği süreçler yapılandırılmaya başlamıştır. Fiziksel ve finansal sermaye; insan sermayesinin, bilginin artan önemi ve bu koşulların getirdiği ayrıştırıcı özellikler karşısında arka planda kalmaya başlamıştır. Washington Ekonomi Enstitüsü tarafından yapılan ülke verimliliğinin ekonomik değerinin; çalışanın beceri ve bilgisine, iş problemini çözme yeteneğine, firmanın ticari çıktısı olan piyasa değerine göre daha fazla bağlı olduğunun açıklaması bu değişimin önemini destekler niteliktedir (Akpınar ve Akdemir, 2000). Bu bağlamda karlarını, bilgi yoğun hizmet üzerinden elde etmek isteyen firmaların odaklarında da entelektüel sermayenin yer aldığı gözlemlenmektedir (Edvinsson ve Sullivan, 1996).

Verilen bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı; tekstil sektöründe faaliyette bulunan firma yöneticilerinin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olması durumunun entelektüel sermayeye ve entelektüel sermayeyi oluşturan bileşenlere etkisinin olup olmadığını ölçmektir. Bu bağlamda ilk olarak entelektüel sermayenin kavramsal açıklaması yapılmış, ardından entelektüel sermaye unsurları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi ile ilgili bilgiler aktarılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak belirlenen; yönetimde ikilik kavramı ile temsil edilen genel müdürün aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olması durumu, yönetim kurulunun büyüklüğü, yönetim kurulundaki bağımsız üye kavramları açıklanarak, hipotezler oluşturulmuş ve ardından araştırmanın yöntem kısmına geçilmiştir. Bu aşamada ise, araştırmanın evren, örneklem ve veri toplama süreçlerinden oluşan metodolojik kısmı yer almaktadır. Elde edilen bulguların paylaşılmasının ardından son kısımda da araştırmaya dair sonuç ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Entelektüel Sermaye Kavramı

Literatürde entelektüel sermaye ile ilgili çeşitli tanımlar yer almaktadır. Bugün ki anlamıyla ilk kez kullanan Stewart (1997), entelektüel sermaye kavramını bilgi ve zenginlik oluşturmak kaydıyla entelektüel materyalden oluşan sermaye şeklinde açıklamıştır. İçerdiği unsurların; bireylerin ve grupların yetenek ve becerileri; teknolojik ve sosyal ağlar ve bunları birbirine bağlayan yazılım ve kültürü; patentler, telif hakları, yöntemler, prosedürler, arşivler vb. gibi fikri mülkiyetler olduğunu dile getirmiştir (Stewart, 1997: 67). Van Buren'e (1999) göre ise, bir örgütün entelektüel yapısı şunları içermelidir: çalışanların becerileri, bir organizasyonun süreçleri ve müşteri değeri. Bontis (1998) kavramı, yalnızca kendi başına statik, maddi olmayan bir varlıktan öte, aynı zamanda ideolojik bir süreç olarak tanımlarken (Bontis, 1998: 67); Demediuk (2002), entelektüel sermayeyi bir kurumun istenen ekonomik ve toplumsal sonuçları elde etmesini sağlayan maddi olmayan dinamik yetenekleri olarak açıklamıştır (Demediuk, 2002: 57). Lönnqvist ve Mettänen (2005), yapılan tanımlardan yola çıkarak entelektüel sermayenin özelliklerini; soyutluk, çalışanların bilgi ve deneyimlerinin yanı sıra bir kuruluşun müşterileri ve teknolojileri ile yakından ilgili olması ve kuruluşun gelecekte başarısı için daha iyi fırsatlar sunması şeklinde açıklamışlardır (Lönnqvist ve Mettänen, 2005: 98). Edvinsson ve Sullivan (1996), entelektüel sermayenin odaklanılmış ve düzenli bilgi sunan, örgütün gelecekteki amaçlarına ulaşmasında kullandığı araç olduğunu dile getirmişlerdir.

Bütün bu tanımlardan, açıklamalardan yola çıkıldığında; istenilen performans elde etme, hedeflenen kara ulaşabilme ve rekabette diğerlerinden sıyrılmaya noktasında anahtar rol oynayan etkenin de firmaların entelektüel sermayeyi kullanabilme yeteneklerinde saklı olduğu görülmektedir. Var olan potansiyeli kullanmak, işlevsel hale getirmek için ihtiyaç duyulan; bilginin kullanılmasıdır. Merck firmasının genel müdürü Vageleos şöyle demiştir;

“Düşük değerli bir ürün, herkes tarafından her yerde yapılabilir. Başka hiç kimsenin ulaşamadığı bir bilgiye sahip olduğunuzda ise, işte bu dinamittir”(İşevi ve Çelme, 2005: 258).

Literatürde entelektüel sermayenin sınıflandırılmasında çeşitli yaklaşımlar sergilenmektedir. Tseng ve Goo (2005) yaptıkları çalışmada sınıflandırmanın en çok üç başlık altında toplandığını ortaya koymuşlardır. Genel kabul gören sınıflandırmaya göre entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Saint-Onge, 1996; Stewart, 1997; Bontis, 1998).

2.2. Entelektüel Sermaye Bileşenleri

2.2.1. İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi çalışanların, deneyimleri, eğitimleri, bilgileri, hayata karşı bakış açıları, davranış ve tutumlarını içermekte (Barney, 1991: 101); özetle akıllarındaki temsil eden, insan olmanın getirilerinin toplamını kapsamaktadır (Roos ve Roos, 1997: 421). Böylelikle, çalışanların yetkinliği ve yeteneklerini de içermesi sonucunda; bir işletme çalışanlarını eğittiğinde, insan sermayesini de arttırmış olacaktır (Wiig, 1997: 401). İnsana atfedilen önem derecesinde işletmelerin sahip oldukları insan sermayesi örgütsel hedeflere ulaşmada en önemli araç olarak kullanılmaktadır. Sadece fiziksel gücün kullanılmasında değil; insanın organizasyonel süreçlerin her aşamasında aktif katılımının sağlanması işletmeler açısından hedeflenen noktalardan biri haline gelmiştir. Dolayısıyla bu sermaye; çalışanların sahip olduğu yetenekler, fikir üretme, çözüm getirme kapasiteleri, örgütlerin yenilikçi katkıları sayesinde işlevsel ve etkin hale gelebilecektir.

Rekabette işletmeleri avantajlı konuma geçirecek olan niceliksel üstünlükten ziyade, sahip olunan kaynaklardan en etkin ve verimli şekilde yararlanabilmek önem arz etmektedir. İşevi ve Çelme (2005) tarafından bu durum şu şekilde ortaya konmuştur: “Günümüz rekabet savaşlarında, en çok silahı olan değil, bu silahları en etkin kullanabilecek insanları barındıran taraf üstündür.” (İşevi ve Çelme, 2005: 260). İnsanın karar verme süreçlerine katılımı, zekâsı ve iradesi onu şüphesiz ki en önemli kaynak haline getirmekte ve sahip olunan diğer kaynaklar insana ancak yardımcı konumda yer almaktadır. Bu doğrultuda insan sermayesi kapasitesinin, bireyle sınırlı olduğu ve çalışanın örgütü adına yeteneklerini ne derece kullandığına ve geliştirdiğine dair sonuçları yansıttığı söylenebilmektedir (Curado ve Bontis, 2007: 320). Bütün bu yetenekleri, kaynakları harekete geçirmek, yararlı kullanışlı hale getirmek adına da örgütün destekleyici, motivasyon sağlayıcı yaklaşımlar sergilemesi önem arz etmekte ve yatırımların büyük bir kısmının, insan sermayesi için gerekli olan bilgi geliştirme veya yeterlilik gelişimine aktarıldığı görülmektedir (Edvinsson, 1997). Pankaj ve Madhani (2016), insan sermayesinin kuruluşlara ait olmadığını insanın kendi doğasında yer aldığını dile getirmiş ve sürdürülebilir rekabet için avantaj sağladığına da dikkat çekmişlerdir (Pankaj ve Madhani, 2016: 67).

2.2.2. Yapısal Sermaye

Yapısal sermaye, Curado ve Bontis (2007) tarafından; çalışanlar eve döndüğünde örgütte kalan bilgi şeklinde tanımlanırken; Cabrita ve Vaz (2006) bu bilginin; bilgi sistemleri, rutinler, prosedürler ve örgüt kültürünün de dâhil olduğu, kuruluşun iç ve dış zorluklarla başa çıkma yeteneklerini temsil ettiğini dile getirmişlerdir. Wiig (1997) ise, yapısal sermayenin, veri ve bilgi tabanlarındaki belgelerdeki entelektüel faaliyetlerin sonuçlarından oluştuğunu vurgularken; Edvinsson (1997), yapısal sermayenin insan sermayesinin aksine, hissedarların bakış açısını yansıtabileceğine; ayrıca alınıp satılabileceğine dikkat çekmiştir (Edvinsson, 1997: 369). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere yapısal sermaye, organizasyonun yapısı, sahip olduğu bilgi, ürün ve hizmet tasarımları, iş süreçleri, ticari sırlar, yönetim felsefesi vb. sadece o örgüte has olan ve örgütün içerisinde değerlendirilip yapılandırılan unsurları içermektedir.

Yapısal sermaye, insan sermayesini biçimlendiren, yönlendiren, destekleyici altyapı olarak işlev görmektedir (Edvinsson ve Malone, 1997: 35). Bu açıdan; yapısal sermaye ve insan sermayesi tıpkı bir puzzle gibi birbirlerini tamamlar nitelikler içermektedir. Örneğin; birey yüksek düzeyde bir zekâyâ sahip olabilir, ancak organizasyonun eylemleri izlemek için zayıf bir sistemi, prosedürleri varsa entelektüel sermaye istenilen potansiyele ulaşamayacaktır (Akpınar ve Akdemir, 2000: 335). İnsan sermayesinde; bireyin yenilikçi bir yaklaşım, bilginin kullanılması, yeteneklerin ortaya çıkartılması ve problemlerin çözümünde aktif rol alabilmesi için ihtiyaç duyduğu ortam ancak yapısal sermayenin oluşturulmasıyla elde edilebilecektir. Bu durum Edvinsson ve Sullivan (1996) tarafından şu şekilde dile getirilmiştir: Bir firmanın destekleyici kaynakları olmadan, fikirleriyle hiçbir şey yapma yetenekleri yoktur. Bir şeyleri yazacakları kağıt yoksa üretim kadrosu, üretim tesisi yoksa potansiyel müşterileri arayacak telefon yoksa insan sermayesi, firmanın yapısal sermaye denilen destekleyici alt yapısından yoksundur (Edvinsson ve Sullivan, 1996: 360). Güçlü yapısal sermayeli bir organizasyon, bireylerin bir şeyleri denemelerini, başarısız olmalarını, öğrenmelerini ve tekrar denemelerini sağlayan destekleyici bir kültüre sahip olacaktır

(Bontis, 1999: 447). Risk almaya, bireysel eğitime ve gelişime destek veren bu örgütsel bakış açısı, hedeflenen organizasyonel başarıya ulaşma noktasında gerekli alt yapıyı sunmaktadır. Bu doğrultuda yapısal sermayenin, bir kurumun iskeleti ve yapıstırıcısı olduğu söylenebilir. Çünkü bilgiyi elde tutmak, paketlemek ve taşımak için gerekli olan araçları (yönetim felsefesi, süreçler, kültür) sağlamaktadır (Cabrita ve Vaz, 2006: 99).

2.2.3. Müşteri Sermayesi

Müşteri sermayesi kuruluşların iştiraklerini ve bu iştiraklerin firmaya bağlılığını ve sadakatini; aynı zamanda, tedarikçiler, müttetikler ve müşterilerle olan ilişkilerin değerini ifade eder (Stewart, 1997). Dağıtım kanalları, imaj, marka değeri, iş birlikleri, tedarikçiler bu kapsamda değerlendirilir (Akpınar ve Akdemir, 2000: 336). Çevreyle olan ilişkilerin düzenlenmesini ve yönetilmesini içeren müşteri sermayesi aynı zamanda ilişkisel sermaye olarak da adlandırılabilir. İşletmelerin nihai hedefleri olan müşteri memnuniyeti temel alınacak olursa; müşteri sadakatini sağlamak, müşteri sayısını arttırmak, müşteri ilişkileri ile değer oluşturmak firmalar için hayati önem taşımaktadır. Ne de olsa, müşterilerin bir üründe veya bir hizmette istediklerini herkesten daha iyi anlamak, bir firmayı rakiplerinin aksine lider yapan şeydir (Bontis, 1998: 67).

Müşteri sermayesinin temeli, pazarlama kanallarına yerleştirilen bilgi ve bir kurumun iş yürütme sürecinde geliştirdiği müşteri ilişkileridir. Bu bilgiler, temel olarak müşteriler hakkında dış ağlara gömülü bilgilerden oluşur. Firmanın iç süreçlerini temsil eden insan sermayesi ve yapısal sermayenin ötesinde; müşteri sermayesi, bir kuruluşun firma dışı maddi olmayan duran varlıklardan kaynaklanan potansiyelini temsil eder (Curado ve Bontis, 2007). Ayrıca, ilişkisel sermaye, müşteri arzuları, zevkleri ve ihtiyaçları hakkında bilgi edinmek için pazar yönelimi ve müşteri bilgilerine önemli yatırımları da gerektirir (Bontis, Keow ve Richardson, 2000: 5). Müşteri sermayesinin kuruluşun çekirdeğinin en dışında olması nedeniyle geliştirilmesi en zor sermaye olduğu düşünülmektedir. Uzun ömürlülüğün bir fonksiyonu olarak da, müşteri sermayesi zaman geçtikçe değerli hale gelmektedir (Bontis, 1999: 448-449).

3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

3.1. Yönetimde İkilik (Duality)

Literatürde ikilik kavramı; genel müdürün hem CEO hem de yönetim kurulu başkanı olmak üzere iki şapka taktığı bir yönetim kurulu liderlik yapısını tanımlar (Rechner ve Dalton, 1991: 155). Hem genel müdür hem yönetim kurulu üyesi olarak hizmet veren tek bir bireyin olması yönetimde ikilik (duality) olarak ifade edilmekte (Boyd, 1995: 301) ve bir kişi hem CEO hem de yönetim kurulu başkanının pozisyonlarını tutmaktadır (Dalton, Hitt, Certo, ve Dalton, 2007: 12). Bu durum Finkelstein ve D'Aveni (1994) tarafından, iki ucu keskin bir kılıç olarak dile getirilmiştir. Yönetim kurulu başkanı bir kuruluşun en prestijli pozisyonudur, CEO şirketin genel müdürüdür ve bir kuruluştaki en yüksek yönetim pozisyonudur. CEO duality, bu pozisyonların her ikisi de aynı kişi tarafından gerçekleştirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Faisal, Hassan, Shahid, Rizwan ve Qureshi, 2016: 356).

Yönetimde ikilik kavramı iki teori üzerinden şekillenmektedir. Bunlar: Vekâlet Teorisi (Agency Theory) ve Temsil Teorisi'dir (Stewardship Theory) (Krause, Semadeni ve Cannella, 2014: 258). Vekalet teorisi, vekalet kaybını azaltan mekanizmaları ifade eder (Eisenhardt, 1989). Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür pozisyonlarını bölmenin genel müdürün daha etkili bir şekilde izlenmesini ve kontrolünü zorlaştırdığını, bunu yapan firmaların daha düşük performans göstereceğini ortaya koymaktadır (Donaldson ve Davis, 1991: 51) ve yönetim kurullarının yönetsel yerleşimi önlemek için yönetimden bağımsız olması gerektiği savunulmaktadır. Yönetimde ikilik bu tavsiyeyle doğrudan çakıştığı için, vekâlet teorisyenleri ikiliğin firma performansını olumsuz etkilediğini iddia etmektedirler (Krause, Semadeni ve Cannella, 2014: 257-258). Aynı zamanda vekâlet teorisi, genel müdür ve yönetim kurulu başkanının temel konumlarını birleştirmenin; hissedarların refahını güvence altına almak için etkili yönetim gereksiniminin altını çizdiğini ve şirket üstündeki güç dengesini zayıflattığını iddia etmektedir. Vekâlet teorisi, temsilcilerin (yöneticilerin) temel amacı kişisel çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak olsa da, yöneticilerin de müdürleri (hissedarları) memnun edeceklerine inandıkları bir şekilde hareket edeceğini ima etmektedir (Haji ve Ghazali, 2013: 34).

Buna karşılık Temsil Teorisi, yönetimde ikiliğin bir komuta birliği içinde somutlaşan güçlü, net bir liderlik kurduğunu ve buna sahip firmaların daha iyi ve daha hızlı kararlar alabileceğini ve dolayısıyla iki pozisyonu bölünenlerden daha iyi performans gösterebileceğini savunmaktadır. Temsil teorisyenleri yönetimde ikiliğin genel müdürün hem yapısal hem de psikolojik olarak güçlendirilmesini ve böylece bir genel müdürün firmaya ve hissedarlarına daha iyi hizmet etmesini sağladığını dile getirmektedirler (Fama ve Jensen, 1983; Peng, Zhang ve Li, 2007: 207). Diğer yandan temsil teorisinin, CEO'nun motivasyonuna odaklanmaktan ziyade; kolaylaştırıcı,

güçlendirici yapılara odaklandığı, konumun ve CEO rollerinin birleşmesinin etkinliği artıracağı ve sonuç olarak hissedarlara üstün getiriler üreteceği ileri sürülmektedir (Donaldson ve Davis, 1991: 52).

H1: *Yönetimde ikiliğin, entelektüel sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H1a: *Yönetimde ikiliğin, insan sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H1b: *Yönetimde ikiliğin, yapısal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H1c: *Yönetimde ikiliğin, müşteri sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

3.2. Yönetim Kurulu Büyüklüğü

Yönetim kurulu büyüklüğü, kurulda hizmet eden yönetici sayısını ifade ederken; Fama ve Jensen (1983), bu sayının yöneticilerin sorumluluklarını yerine getirirken etkili olduğunu dile getirmişlerdir. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında bu konuda net bir uzlaşmaya varılamamış olsa da; çoğu çalışma, yönetim kurulunun büyüklüğünün firmaya olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir (Zahra ve Pearce, 1989; Klein, 1998; Dalton ve Dalton, 2005; Belkhir, 2009; Bhattacharjee, Chakraborty ve Bhattacharjee, 2017). Bu durumun aksine yönetim kurulu üye sayısının artmasının; stratejik eylemlere geçebilmede engel teşkil ettiği (Goodstein, Gautam ve Boeker, 1994) ve koordinasyon problemlerine yol açabileceği öne sürülmüştür (Lipton ve Lorsh, 1992). Ayrıca firma performansının, kontrol ve izleme sürecinin iyileştirilmesi için daha küçük yapıdaki kurulların etkili olduğunu dile getiren çalışmalar da mevcuttur. Küçük kurullarda, yöneticiler organizasyon fonksiyonlarına ve etkin organizasyona yol açan karar alma sürecine daha fazla dâhil olabilirken; büyük kurullar katılımı azaltmanın yanı sıra, kayıtların manipülasyonu için yönetim fırsatına da neden olabilmektedir (Faisal, Hassan, Shahid, Rizwan ve Qureshi, 2016). Vekâlet teorisi perspektifinden bakıldığında, daha büyük bir kurulun vekâlet sorunlarını tespit etme olasılığı daha yüksek olduğu vurgulanmakta; çünkü daha fazla uzmanlık, yönetim denetimi ve daha geniş bir kaynak yelpazesine erişim sunabilmektedir (Alfraih, 2018: 106).

H2: *Yönetim kurulunun büyüklüğünün entelektüel sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H2a: *Yönetim kurulunun büyüklüğünün, insan sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H2b: *Yönetim kurulunun büyüklüğünün, yapısal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H2c: *Yönetim kurulunun büyüklüğünün, müşteri sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

3.3. Yönetim Kurulundaki Bağımsız Üye

Bağımsız yöneticiler, yöneticiler arasındaki rekabeti, hissedar değeri maksimizasyonu ile tutarlı eylemleri teşvik etmesini sağlama açısından “profesyonel hakemler” olarak değerlendirilmektedir (Fama, 1980: 293). Bazı çalışmalar bağımsız yöneticilerin uzun vadeli performansı artıran yönetsel kararlara olumlu destek sağladıkları ve hissedarların çıkarlarının korunmasında öncü bir role sahip oldukları vurgulanmıştır (Bhattacharjee, Chakraborty ve Bhattacharjee, 2017: 27). Ayrıca, bağımsız üyeler diğer üyeler arasındaki fırsatçı ilişki davranışlarının izlenmesinde de etkili olmaktadır (Haji ve Ghazali, 2013). Yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin uzmanlığı ve tecrübesi yönetimi; öngörülen normlara ritüel, eleştirel olmayan bir bağlılığın ötesinde, entelektüel sermayenin paydaşlarla olan değer ilişkisini yansıtan daha proaktif bir konuma getirme konusunda etkili olabilmektedir (Li, Pike ve Haniffa, 2008: 139). Diğer yandan literatür organizasyonların şeffaflığı, üyelerin tam bağımsız olamaması gibi bağımsız üyeler konusunda da bir takım eleştiriler getirmektedir (Haji ve Ghazali, 2013: 33).

H3: *Yönetim kurulundaki bağımsız üye varlığının entelektüel sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H3a: *Yönetim kurulundaki bağımsız üye varlığının, insan sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

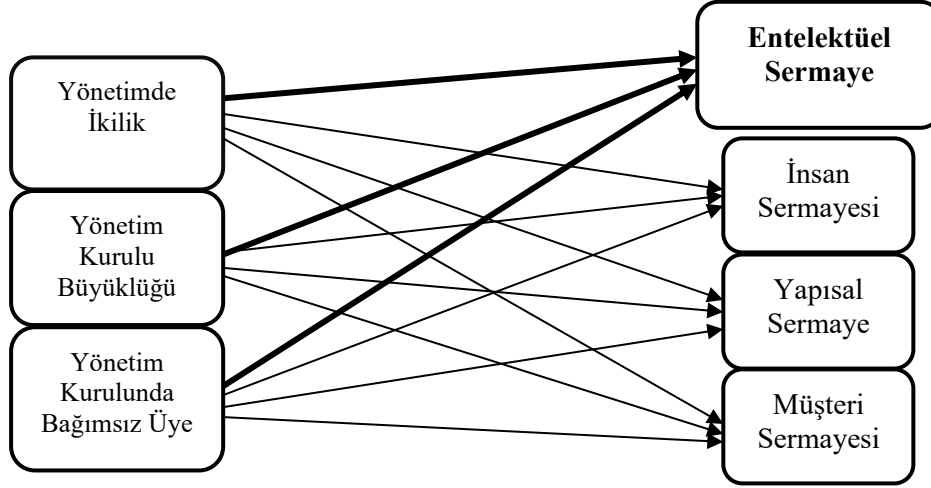
H3b: *Yönetim kurulundaki bağımsız üye varlığının, yapısal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

H3c: *Yönetim kurulundaki bağımsız üye varlığının, müşteri sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

Entelektüel sermaye ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında; Abeysekera (2010), Kenya borsasında piyasa değeri açısından ilk sırada yer alan 26 firma üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, yönetim kurulu büyüklüğünün entelektüel sermaye açısından önemini ortaya koyarken; Haji ve Ghazali (2013), Malezya’da listelenen en büyük şirketlere ait ikincil veriler üzerinden gerçekleştikleri analizde entelektüel sermaye üzerinde yönetim kurulu büyüklüğü ve kuruldaki bağımsız üye varlığının etkisinin olup olmadığını incelemiş; her iki değişkenin de pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Faisal, Hassan, Shahid, Rizwan ve Qureshi (2016), Pakistan borsalarında işlem gören 21 ticari bankanın 6 yıllık verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada, yönetim kurulu büyüklüğünün entelektüel sermayeyi pozitif; yönetimde ikiliğin ise negatif yönde etkilediği

sonucuna ulaşmışlardır. Bhattacharjee, Chakraborty ve Bhattacharjee (2017) ise, Bangladeş'te bankacılık sektöründe yaptıkları çalışmada, yönetim kurulu büyüklüğünün entelektüel sermaye üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu sonucuna ulaşırken; bağımsız üye varlığı ile entelektüel sermaye arasında anlamlı bir ilişki elde edememişlerdir. Alfraih (2018), Kuveyt borsasındaki firmalar üzerinde yaptığı çalışmada, özellikle daha büyük yönetim kuruluna sahip firmaların entelektüel sermaye yapılarının daha gelişmiş olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sarıgül (2020) ise yaptığı çalışmada; entelektüel sermayenin ölçülebilirliği, kullanılan yöntemler ve muhasebe sistemi üzerinden raporlanabilirliği üzerinde durmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4. YÖNTEM

Araştırmada objektif sonuçlar elde edebilmek, bu sonuçların geçerliği ve güvenilirliğini sağlayabilmek adına nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veriler de anket tekniği ile elde edilmiştir.

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Düzce'de tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmaların üst düzey yöneticileri oluşturmaktadır. Düzce Ticaret ve Sanayi Odası'ndan 12/09/2019 tarihli verilere göre tekstil sektöründe toplam 184 adet sermaye şirketi bulunmaktadır. Araştırma evreninin tümüne hem zaman hem maliyet açısından ulaşmanın mümkün olmadığı durumlarda, evreni temsil etmek üzere örneklem belirlenebilmektedir. Bu kapsamda Sekeran (2003) tarafından geliştirilen "Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri" tablosu referans alınarak evren büyüklüğünü (184) temsil yeterliliği için gerekli örneklem sayısı 123 işletme olarak belirlenmiştir. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Araştırma birimi de seçilen firmaların üst düzey yöneticileri olarak belirlenmiştir.

4.2. Anket Hazırlama ve Veri Toplama

Firmaların entelektüel sermaye yapılarını ölçebilmek adına veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket literatürdeki çalışmalardan (Topaloğlu ve Bayrakdaroğlu, 2012; Taşgıt, Çömlekçi ve Öncü, 2015) yola çıkılarak oluşturulmuştur. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde entelektüel sermayeyi oluşturan; insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi ile ilgili toplam 31 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde de, yöneticilerle ilgili demografik özelliklere dair ifadeler bulunmaktadır. Değişkenlerle ilgili önermelerin değerlendirilmesinde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Geliştirilen anket kapsamında yöneticilerinden, kendilerine sunulan anket formunda yer alan önermelere göre işletmelerini 1'den 5'e kadar puanlardan (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılmıyorum, Ne Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) oluşan ölçek üzerinde konumlandırmaları ve önermelere katılma veya katılmama derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Demografik özellikleri belirlemek için de kategorik ölçekler kullanılmıştır. Veri toplama süreci sonucunda, toplam 125 adet anket formuna ulaşılmıştır. Bu anket formlarından 25 tanesi yüz yüze görüşme yoluyla, 100 tanesi e-posta yoluyla elde edilmiştir. Elde edilen anketlerden 2 tanesi eksik veri nedeniyle değerlendirmeye katılmamış, analizler 123 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında veri setinin analizi için SPSS 18 analiz paket programı kullanılmıştır.

5. BULGULAR ve YORUM

5.1. Demografik Bulgular

Tekstil sektöründe faaliyet gösteren firma yöneticilerine ait demografik özellikler Tablo 1’de gösterilirken; araştırmaya dâhil olan tekstil firmalarına ait bilgilere de Tablo 2’de yer verilmektedir.

Tablo 1. Yöneticilere Ait Demografik Bilgiler

	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	7	15,7
	Erkek	116	94,3
Yaşınız	20-25	3	2,4
	26-31	5	4,1
	32-37	30	24,4
	38-43	42	34,1
	44 ve üstü	43	35
	Öğrenim Durumu	Lise	28
	Ön Lisans	16	13
	Lisans	65	52,8
	Yüksek Lisans	13	10,6
	Doktora	1	,8
Kıdem	1-5	29	23,6
	6-10	37	30,1
	11-15	31	25,2
	16-20	21	17,1
	20 yıl ve üzeri	5	4,1

Yöneticilerin temel özellikleri ile ilgili veriler incelendiğinde; % 94,3’lük bir oranla yoğunlukta erkek katılımcıların olduğu görülmektedir. Araştırmada yöneticilerin, yaş olarak 38-43 (%34,1) ve 44 ve üstü (%35) aralıklarında yoğunlaştığı; öğrenim durumu olarak da %52,8 ile en çok lisans mezunu yöneticilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem durumlarına bakıldığında ise; 6-10 yıl zaman aralığı %30,1’lik bir oran ile en çok tercih edilen seçenek olmuştur.

Tablo 2. Firmaya Ait Bilgiler

Değişken	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Firmanın Yaşı	1-5	27	22
	6-10	39	31,7
	11-15	29	23,6
	16 ve üstü	28	22,8
Yönetim Kurulu Üye Sayısı	4 ve altı	67	54,5
	5 ve üstü	56	45,5

Firmalara ait verilere bakıldığında; firma yaşının 6-10 yıl (%31,7) zaman aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Yönetim kurulu üye sayısında ise, 4 ve altı üye sayısı (%54,5) en çok tercih edilen seçenek olarak ortaya çıkmıştır.

5.2. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenlere ait soru sayıları ve güvenilirlik katsayıları ile ilgili bulgular Tablo 3’de sunulmuştur. Her bir değişkene ait ortalamalar, standart sapmalar ve tanımlayıcı istatistikler ile ilgili sonuçlar da Tablo 4’de sunulmaktadır.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Boyutların Güvenilirlik Analizleri

Boyutlar	Soru Sayısı	Güvenirlik Kat Sayısı
Entelektüel Sermaye	31	,957
İnsan Sermayesi	11	,872
Yapısal Sermaye	9	,883
Müşteri Sermayesi	11	,930

Güvenirlik analizi tablosuna bakıldığında, güvenilirlik kat sayılarının %70'in üstünde olması araştırmada kullanılan ölçek ve boyutların güvenilir olduğu sonucunu vermektedir.

Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Boyutların Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçek ve Boyutlar	N	Ortalama	S.s	Çarpıklık	Basıklık
Entelektüel Sermaye	123	3,8154	,52937	-,915	1,301
İnsan Sermayesi	123	3,9069	,51393	-,934	1,374
Yapısal Sermaye	123	3,7380	,60860	-1,024	1,592
Müşteri Sermayesi	123	3,7871	,60804	-,811	,343

Tablo 4'de entelektüel sermaye ölçek ve boyutlarının tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde ortalaması en düşük olan boyut yapısal sermaye iken en yüksek olan insan sermayesidir. George ve Mallery (2010); Tabachnick ve Fidell (2013) göre; basıklık ve çarpıklık ve değerleri +2,0 ile -2,0 arasında olursa ölçeğin normal dağıldığı ifade etmekte ve parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmada kullanılan entelektüel sermaye ölçek ve boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri +2,0 ile -2,0 arasında olduğundan araştırmada Pearson Korelasyon Analizi ve Bağımsız İki Grup T-Testi kullanılmıştır.

Tablo 5'de firmaların entelektüel sermaye uygulamaları ile firmanın yaşı ve yönetim kurulu üye sayısı arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde; firmanın yaşı, yönetim kurulu üye sayısı ile entelektüel sermaye ve boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile; firmaların yaşı ve yönetim kurulu üye sayısı arttıkça entelektüel sermaye uygulamaları da artmaktadır.

Tablo 5. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Tablosu

Faktörler	Firmanın Yaşı	Yönetim Kurulu Üye Sayısı
Entelektüel Sermaye	,317**	,304**
İnsan Sermayesi	,311**	,259**
Yapısal Sermaye	,260**	,296**
Müşteri Sermayesi	,302**	,285**

5.3. Farklılık Testleri İle İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında ulaşılmaya çalışılan bir diğer sonuç, farklılık testleri ile ilgili sonuçlardır. Bu doğrultuda, entelektüel sermaye ve boyutları; insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesinin yöneticilerin aynı zamanda yönetim kurulu başkanı, sahip/ortak, yönetim kurulu üyesi olup olmamaları ve firmanın yönetim kurulu sayısı gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla farklılık testleri uygulanmıştır.

Bu doğrultuda ilk olarak, yöneticinin aynı zamanda yönetim kurulu başkanı olma durumuna göre entelektüel sermaye ve boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığı incelenmiştir. Sonuçlara Tablo 6'da yer verilmektedir.

Tablo 6. Yönetim Kurulu Başkanı Olma Durumuna Göre Entelektüel Sermaye Uygulamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Soru	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	T	P
Entelektüel Sermaye	Yöneticiliğini yaptığınız işletmenin aynı zamanda yönetim kurulu başkanı mısınız?	Evet	41	3,9056	,48184	1,341	,182
		Hayır	82	3,7703	,54885		
İnsan Sermayesi		Evet	41	4,0177	,47072	1,705	,091
		Hayır	82	3,8514	,52826		
Yapısal Sermaye		Evet	41	3,7832	,54544	1,705	,563
		Hayır	82	3,7154	,63986		
Müşteri Sermayesi		Evet	41	3,8936	,54844	1,378	,171
		Hayır	82	3,7339	,63223		

Tablo 6'daki analiz sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır ($p > 0,05$). Başka bir ifade ile ikilik olan ve olmayan firmaların entelektüel sermaye ortalamaları birbiri ile benzer düzeydedir. . Bu doğrultuda, "H1: Yönetimde ikiliğin, entelektüel sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır; H1a: Yönetimde ikiliğin, insan sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır; H1b: Yönetimde ikiliğin, yapısal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır; H1c: Yönetimde ikiliğin, müşteri sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." hipotezleri reddedilmiştir.

İkinci olarak, yöneticinin aynı zamanda firmanın sahibi/ortağı olma durumuna göre entelektüel sermaye ve boyutlarında farklılık olup oluşmadığı incelenmiştir. Sonuçlara Tablo 7'de yer verilmektedir.

Tablo 7. Yönetici Sahipliği Durumuna Göre Entelektüel Sermaye Uygulamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Soru	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	T	P
Entelektüel Sermaye	Yöneticiliğini yaptığınız işletmenin aynı zamanda sahibi/ortağı mısınız?	Evet	42	3,8802	,46617	,978	,330
		Hayır	81	3,7818	,55913		
İnsan Sermayesi		Evet	42	3,9589	,45574	,807	,421
		Hayır	81	3,8799	,54238		
Yapısal Sermaye		Evet	42	3,7831	,51939	,589	,557
		Hayır	81	3,7147	,65191		
Müşteri Sermayesi		Evet	42	3,8810	,54968	1,235	,219
		Hayır	81	3,7385	,63399		

Tablo 7'deki analiz sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır ($p > 0,05$). Başka bir ifade ile yöneticilerin aynı zamanda firmanın sahibi/ortağı olma durumuna göre şirketlerin entelektüel sermaye düzeyleri farklılaşmamaktadır.

Üçüncü olarak, yöneticinin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olma durumuna göre entelektüel sermaye ve boyutlarında farklılık olup oluşmadığı incelenmiştir. Sonuçlara Tablo 8'de yer verilmektedir.

Tablo 8. Yönetim Kurulu Üyesi Olma Durumuna Göre Entelektüel Sermaye Uygulamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Soru	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	T	P
Entelektüel Sermaye	Yöneticiliğini yaptığınız işletmenin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi misiniz?	Evet	76	3,9121	,44796	2,456	,016
		Hayır	47	3,6589	,61282		
İnsan Sermayesi		Evet	76	4,0287	,42775	3,254	,002
		Hayır	47	3,7099	,58137		
Yapısal Sermaye		Evet	76	3,8231	,52655	1,864	,066
		Hayır	47	3,6005	,70641		
Müşteri Sermayesi		Evet	76	3,8684	,52052	1,771	,081
		Hayır	47	3,6557	,71430		

Tablo 8’deki analiz sonuçları incelendiğinde; entelektüel sermaye ($p<0,05$) ve insan sermayesinde ($p<0,05$) yöneticilerin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olup olmaması durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu; yapısal sermaye ($p>0,05$) ve müşteri sermayesinde ($p>0,05$) ise, anlamlı bir farklılığın oluşmadığı sonuçları elde edilmiştir. Başka bir ifade ile yöneticiliği yapılan, aynı zamanda da yönetim kurulu üyesi olunan işletmelerin, yöneticilerin yönetim kurulu üyesi olmadıkları işletmelere göre entelektüel sermaye düzeyleri daha yüksektir.

Son olarak yönetim kurulu üye sayısına göre entelektüel sermaye ve boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığı incelenmiştir. Sonuçlara Tablo 9’da yer verilmektedir.

Tablo 9. Yönetim Kurulu Üye Sayısına Göre Entelektüel Sermaye Uygulamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Soru	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	T	P
Entelektüel Sermaye	Yönetim Kurulu Üye Sayısı	4 ve altı	67	3,6688	,52541	-3,540	0,01
		5 ve üstü	56	3,9908	,48251		
İnsan Sermayesi		4 ve altı	67	3,7856	,49710	-2,951	0,04
		5 ve üstü	56	4,0519	,49999		
Yapısal Sermaye		4 ve altı	67	3,5738	,60692	-3,441	0,01
		5 ve üstü	56	3,9345	,55445		
Müşteri Sermayesi	4 ve altı	67	3,6296	,63682	-3,327	0,01	
	5 ve üstü	56	3,9756	,51673			

Tablo 9’deki analiz sonuçlarına bakıldığında hem entelektüel sermaye, hem boyutları insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesinin yönetim kurulu üye sayısına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlemlenmektedir ($p < 0,05$). Başka bir ifade ile yönetim kurulu üye sayısı 5 ve üzerinde olan firmaların 4 ve altında olan firmalara göre entelektüel sermaye düzeyleri daha yüksektir. Bu doğrultuda “H2: Yönetim kurulunun büyüklüğünün entelektüel sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. H2a: Yönetim kurulunun büyüklüğünün, insan sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. H2b: Yönetim kurulunun büyüklüğünün, yapısal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. H2c: Yönetim kurulunun büyüklüğünün, müşteri sermayesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmanın son değişkeni olan “yönetim kuruludaki bağımsız üye varlığının entelektüel sermaye ve bileşenleri üzerindeki etkisi” elde edilen verilerde bağımsız üye olmaması sebebiyle test edilememiştir.

SONUÇ

Entelektüel sermaye günümüzde, önemi giderek artan ve işletmeler açısından rekabet üstünlüğü elde etmede ve rekabetin sürdürülebilir kılınmasında çıkış yolu olarak görülen bir kavram olarak yerini almaktadır. Fiziksel gücün yerini zihinsel güce bırakmaya başlaması, somut kaynaklardan ziyade soyut bir takım değerlerin ön plana çıkması entelektüel sermayeye olan ilgiyi arttırmaktadır. Verilen bilgiler ışığında bu çalışma, entelektüel sermaye ve bileşenleri olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bağımsız değişkenleri temsilen yönetimde ikilik, yönetim kurulu büyüklüğü ve bağımsız üye varlığı kavramlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda bağımsız değişkenlerin entelektüel sermaye ve bileşenleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Belirlenen sektör üzerinden anket tekniği aracılığıyla toplam 125 adet firmadan veri toplanmış, elde edilen anketlerden 2 tanesi eksik veri nedeniyle değerlendirmeye alınmamış ve 123 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarının, yoğunlukta 40 yaş civarı, lisans mezunu, erkek yöneticilerin düşüncelerini yansıttığı söylenebilir. Araştırma kapsamında değerlendirilen firmaların da, genellikle 6-10 yıllık faaliyet geçmişinin olduğu ve var olan yönetim kurullarının üye sayısının da genellikle 4 ve daha az üye sayısında yoğunlaştığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlar ayrıca, tekstil sektöründeki entelektüel sermaye ve boyutlarının varlığını da ortaya koymaktadır.

Araştırmada oluşturulan ilk hipotezde, yönetimde ikiliğin entelektüel sermaye ve bileşenleri üzerinde bir etkisinin olduğu öne sürülmüştür. Ancak elde edilen sonuçlar aksini ortaya koymaktadır. Araştırmada yöneticinin aynı zamanda yönetim kurulu başkanı olduğu (duality) işletmelerle, sadece yönetici konumunda bulunduğu işletmelerin ortalamaları arasında önemli bir fark yakalanamamıştır. Bu da yönetimde ikiliğin entelektüel sermaye üzerinde bir farklılık oluşturmadığı sonucunu vermektedir. Bu durumun yanı sıra, yöneticinin aynı zamanda firmanın sahibi/ortağı olması durumunun da benzer sonuçlar verdiği, sahiplik/ortalık durumuna göre entelektüel

sermaye ve bileşenlerine dair bir farklılığın oluşmadığı da gözlemlenmiştir. Yönetimde ikiliğin, sahipliğin bir farklılık oluşturulmasına karşın; yöneticinin aynı zamanda firmanın yönetim kurulu üyesi olması durumu ile tamamen farklı bir sonuç ortaya çıkmış ve yapılan analizler sonucunda entelektüel sermaye üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre, entelektüel sermayenin gelişmesine, varlığını sürdürmesine katkı sağlayan koşullardan birinin yöneticinin aynı zamanda yönetim kurulunun bir parçası olması durumu gösterilebilmektedir.

Araştırmanın bir diğer öne sürülen hipotezinde, yönetim kurulu büyüklüğünün entelektüel sermaye ve bileşenleri üzerinde etkisinin olduğu dile getirilmiştir. Yapılan analizler hipotezi destekler sonuçlar üretmiştir. Yönetim kurulu üye sayısı 5 ve üstünde olan firmaların, 4 ve altında olan firmalara göre daha etkin bir entelektüel sermaye yapısının olduğunu öne sürebilmektedir. Elde edilen sonuçlar literatürle karşılaştırıldığında benzer sonuçların olduğu görülebilmektedir. Yönetim kurulu üye sayısının fazla olmasının firmalara daha fazla uzmanlık, yönetim denetimi ve daha geniş bir kaynak yelpazesine erişim gibi bir takım getirilerinin olduğu dile getirilmektedir.

Araştırmadaki bir diğer hipotez ile yönetim kurulundaki bağımsız üye varlığının entelektüel sermaye üzerinde etkisinin olduğu ileri sürülmüştür. Her ne kadar bağımsız üye varlığı; yönetim kurulunun şeffaflık elde etmesi, bazı hakların korunması noktasında önem arz ediyor olsa da, araştırmaya dahil olan firmaların bağımsız üyeye sahip olmaması bu hipotezin test edilmesine olanak vermemiştir.

Dikkat çeken bir diğer önemli nokta da, firmanın yaşı ile entelektüel sermaye ve bileşenleri arasındaki ilişki olmuştur. Firmanın yaşı arttıkça entelektüel sermayenin varlığı da daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İlerleyen zamanla birlikte firmanın yapısının, kültürünün belli temellere oturtulması, entelektüel sermayenin kendine yer edinmesine ortam hazırlamaktadır. Edinilen tecrübeler doğrultusunda soyut varlıkların temsili olan entelektüel sermaye yöneticiler tarafından gündeme alınmakta ve kararlara da yön gösterebilmektedir.

Gelecek çalışmalarda, farklı sektörlerin değerlendirilmeye alınması entelektüel sermaye ve bileşenlerinin üzerindeki etkisi olduğu düşünülen değişkenlerin sektörel bazda farklılık gösterip göstermediğinin değerlendirilmesine olanak tanıyacaktır. Ayrıca bağımsız değişkenlerin çeşitlendirilmesi, yönetim kurulundaki etnik çeşitlilik, cinsiyet, aile şirketi olma gibi faktörlerin de dahil edilmesi farklı bir bakış açısının yakalanmasına da olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ABEYSEKERA, Indra (2010), “*The Influence of Board Size on Intellectual Capital Disclosure by Kenyan Listed Firms*” **Journal of Intellectual Capital**, 11(4), 504-518.
- AKPINAR, Ali Talip ve AKDEMİR, Ali (2000), “*Intellectual Capital*”, **Conference:First International Joint Symposium on Business Administration Challenges for Business Administrators in the New Millennium, At Turkey**, 332-340.
- ALFRAIH, Mishari M (2018), “*The Role of Corporate Governance in Intellectual Capital Disclosure*”, **International Journal of Ethics and Systems**, 34(1), 101-121.
- BARNEY, Jay (1991), “*Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*”, **Journal of Management**, 17, 99-120.
- BELKHİR, Mohamed (2009), “*Board of Directors’ Size and Performance in the Banking Industry*”, **International Journal of Managerial Finance**, 5(2), 201-221.
- BHATTACHARJEE, Swadip, CHAKRABORTY, Shimul ve BHATTACHARJEE, Sumon (2017), “*Impact of Corporate Governance Attributes on Intellectual Capital Disclosure: Evidence From Listed Banking Companies in Bangladesh*”, **Prestige International Journal of Management**, 6 (1), 20-42.
- BONTIS, Nick (1998), “*Intellectual Capital: an Exploratory Study that Develops Measures and Models*”, **Management Decision**, 36 (2), 63-76.
- BONTIS, Nick (1999), “*Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field*, **Int. J. Technology Management**, 18(5-8), 433-463.
- BONTIS, N, ve FITZ-ENZ, Jac (2002), “*Intellectual Capital ROI: A Causal Map of Human Capital Antecedents and Consequents*”, **Journal of Intellectual Capital**, 3(3), 223-247.

- BONTIS, Nick, KEOW, W, ve RICHARDSON, S (2000), “*Intellectual Capital and the Nature of Business in Malaysia*” **Journal of Intellectual Capital**, 1 (1), 85-100.
- BOYD, Brian K (1995), “*CEO Duality and Firm Performance: A Contingency Model*”, **Strategic Management Journal**, 16, 301-312.
- CABRITA, Maria do Rosario ve Vaz, Jorge Landeiro (2006), “*Intellectual Capital and Value Creation: Evidence from the Portuguese*”, **The Electronic Journal of Knowledge Management**, 4 (1), 11-20.
- CURADO, Carla ve BONTIS, Nick (2007), “*Managing Intellectual Capital: The MIC Matrix*”, **Int. J. Knowledge and Learning**, 3(2/3), 316-328.
- DALTON, Catherine M, ve DALTON, Dan R (2005), “*Boards of Directors: Utilizing Empirical Evidence in Developing Practical Prescriptions*”, **British Journal of Management**, 16(1), 91-97.
- DALTON, Dan R, HITT, Michael A, CERTO Trevis S, ve DALTON, Catherine M (2007) “*The Fundamental Agency Problem and Its Mitigation: Independence, Equity, and the Market for Corporate Control*”, **Academy of Management Annals**, 1, 1-64.
- DEMEDIUK, Peter (2002), “*Intellectual Capital Reporting: New Accounting for the New Economy*”, **Asian Academy of Management Journal**, 7 (1), 57-74.
- DONALDSON, Lex ve Davis, James H (1991), “*Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns*”, **Australian Journal of Management**, 16(1), 49-64.
- EDVINSSON, Leif (1997), “*Developing Intellectual Capital at Skandia*”, **Long Range Planning**, 30 (3), 366-373.
- EDVINSSON, Leif ve MALONE, Michael S (1997), “*Intellectual Capital*”, **New York: Harper Business**.
- EDVINSSON, Leif ve SULLIVAN, Patrick (1996), “*Developing a Model for Managing Intellectual Capital*”, **European Management Journal**, 14(4), 356-364.
- EISENHARDT, Kathleen M (1989), “*Agency Theory: An Assessment and Review*”, **Academy of Management Review**, 14(1), 57-74.
- FITZ-ENZ, Jac (2000), “*The ROI of Human Capital*”, **New York: Amacom**.
- FAISAL, Maria, HASSAN, Muhammad, SHAHID, Muhammad Sadiq, RIZWAN, Muhammad ve QURESHI, Zeeshan Ahmad (2016), “*Impact of Corporate Governance on Intellectual Capital Efficiency: Evidence from Kse Listed Commercial Banks*”, **Science International**, 28 (4), 353-361.
- FAMA, Eugene Francis (1980), “*Agency Problems and the Theory of the Firm*”, **Journal of Political Economy**, 88 (2), 288-307.
- FAMA, Eugene Francis ve JENSEN, Michale C (1983), “*Separation of Ownership and Control*”, **Journal of Law and Economics**, 26(2), 301-325.
- FINKELSTEIN, Sydney ve D’AVENI, Richard A (1994), “*CEO Duality as a Double-edged Sword: How Boards of Directors Balance Entrenchment Avoidance and Unity of Command*”, **The Academy of Management Journal**, 37(5), 1079-1108.
- GEORGE, Darren ve MALLERY, M (2010), “*SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*”, **Boston**.
- GOODSTEIN, Jerry, GAUTAM, Kanak ve BOEKER, Warren (1994), “*Research Notes and Communications: The Effects of Board Size and Diversity on Strategic Shange*”, **Strategic Management Journal**, 13(3), 241-250.
- HAJI, Abdifatah Ahmad ve GHAZALI, Nazli A. Mohd (2013), “*A Longitudinal Examination of Intellectual Capital Disclosures and Corporate Governance Attributes in Malaysia*”, **Asian Review of Accounting**, 21 (1), 27-52.
- İŞEVI, A. Semih ve ÇELME, Burçin (2005), “*Bilgi Çağında Yeni Hazine: Entelektüel Sermaye ile Rekabeti Yakalamak*”, **Bilgi Dünyası**, 6 (2), 251-267.
- KLEIN, April (1998), “*Firm Performance and Board Committee Structure*”, **Journal of Law and Economics**, 41(1), 275-303.

- KRAUSE, Ryan, SEMADENI, Matthew ve CANNELLA, Albert A (2014), “*CEO Duality: A Review and Research Agenda*”, **Journal of Management**, 40 (1), 256-286.
- LI, Jing, PIKE, Richar H, ve HANIFFA, R.M (2008), “*Intellectual Capital Disclosure and Corporate Governance Structure in UK Firms*”, **Accounting and Business Research**, 38 (2): 137-159.
- LIPTON, Martin ve LORSH, Jay W (1992), “*A Modest Proposal for Improved Corporate Governance*”, **Business Lawyer**, 48(1), 59-77.
- LÖNNQVIST, Antti ve METTÄNEN, Paulo (2005), “*Criteria of Sound Intellectual Capital Ceasures*”, **Business Performance Measurement, Intellectual Capital - Valuation Models**, 97-120.
- PENG, Mike W, ZHANG, Shujun ve LI, Xinchun (2007), “*CEO Duality and Firm Performance During China's Institutional Transitions*”, **Management and Organization Review**, 3(2), 205-225.
- RECHNER, Paula ve DALTON, Dan (1991), “*CEO Duality and Organizational Performance: A Longitudinal Analysis*”, **Strategic Management Journal**, 12, 155-160.
- ROOS, Göran ve ROOS, Johan (1997), “*Measuring Your Company's Intellectual Performance*”, **Long Range Planning**, 30, 413-26.
- SAINT-ONGE, Hubert (1996), “*Tacit Knowledge: The Key to the Strategic Alignment of Intellectual Capital*”, **Strategy and Leadership**, 24 (2), 10-14.
- SARIGÜL, Sevgi Sümerli (2020), “*Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi, Finansal Tablolara Yansıması ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma*”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, 3(2), 427-443.
- SEKARAN, Uma (2003), “*Research Method for Business: A Skill Building Approach (4th edition)*”, **John Wiley & Sons**.
- STEWART, Thomas A (1997), “*Entelektüel Sermaye, Kuruluşların Yeni Zenginliği*”, (Çeviren Nurettin Elhüseyni), No: 258, İstanbul: Mess Yayınları.
- TABACHNICK, Barbara G, ve FIDELL, Linda S (2013), “*Using Multivariate Statistics*”, **Boston: Pearson**.
- TAŞGİT, Yunus Emre, ÇÖMLEKÇİ, İstemi ve ÖNCÜ, Mehmet Akif (2015), “*Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Entelektüel Sermayenin Belirleyicileri: Yöneticilerin Bakış Açısına Dayanan Bir Değerlendirme*”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 26(2), 238–250.
- TOPALOĞLU, Emre Esat, ve BAYRAKDAROĞLU, Ali (2012) “*Entelektüel Sermayenin Türk Bankacılık Sektörü Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(41), 332-352.
- TSENG, Chun-Yao and GOO, Yeong-Jia James (2005), “*Intellectual Capital and Corporate Value in an Emerging Economy: Emperical Study of Taiwanese Manufacturers*”, **R&D Management**, 35 (2), 187-201.
- VAN BUREN, Mark E (1999), “*A Yardstick for Knowledge Management*”, **Training &Development**, May, 71-78.
- WIIG, Karl M (1997) “*Integrating Intellectual Capital and Knowledge Management*”, **Long Range Planning**, 30 (3), 399-405.
- ZAHRA, Shaker A ve PEARCE John A (1989), “*Boards of Directors and Corporate Financial Performance: A Review and Integrative Model*”, **Journal of Management**, 15, 291-334.