



GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ'NDEKİ İŞLETMELERDE KURUMSAL YÖNETİM KOBİ'LER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

*Mehmet KAYGUSUZOĞLU **

*Kemal ŞAŞA ***

Öz

Kurumsal yönetim, büyük işletmeler için önemli olduğu kadar KOBİ'ler için de hayati bir öneme sahiptir. Yöneticiler; işletmelerinde adillik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkelerini uygulamaları sayesinde düşük maliyetli kaynak bulabilmekte ve elde ettikleri maliyet avantajı doğrultusunda daha hızlı büyüebilmektedirler. KOBİ'lerin genellikle aile şirketi şeklinde yapılanmış olması, belirtilen bu avantajları kullanamamaları yönünde en büyük engeldir. Türkiye'de işletmelerin büyük bir çoğunluğu KOBİ'lerden oluşmaktadır. KOBİ'lerin mevcut yapısı kurumsal yönetim açısından elverişli olmadığı ve kurumsal yönetim ilkelerinin KOBİ'ler tarafından uygulanmasının zor olacağı düşüncesi araştırmamızın temel problemini oluşturmaktadır. Bu problem doğrultusunda toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiş ve elde edilen verilere göre bölgedeki KOBİ'lerin kurumsal yönetim açısından yeterli düzeyde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Küçük ve Orta Boy İşletmeler (KOBİ), kurumsal yönetim, şeffaflık, adillik, hesap verebilirlik ve sorumluluk*

* Doç. Dr. Adiyaman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, mkaygusuzoglu@adiyaman.edu.tr

** Öğr. Grv. Kemal Şaşa, Adiyaman Üniversitesi, Gölbaşı Meslek Yüksekokulu, ksasa@adiyaman.edu.tr

CORPORATE GOVERNANCE IN ORGANIZATIONS, SOUTHEASTERN ANATOLIA REGION SMES ON AN APPLICATION

Abstract

Corporate governance is important and vital for big businesses as well as small and medium sized enterprises (SME). Executives can find low-cost resources by implementing fairness, transparency, accountability and responsibility principles in their companies and can grow rapidly in the sector in accordance with the cost advantage in hand. The biggest drawback of the SMEs is that they cannot use these advantages because they are mostly built up as Family Corporation. The firms in Turkey are mostly be made up off SMEs. Since the current structure of the SMEs are not suitable in terms of corporate governance and the idea that the principles of corporate governance are hard to be used by SMEs, constitutes the main problem of the research. The data that has been collected analyzed using SPSS and it has been concluded that SME's in the region are not the sufficient level for corporate governance.

Keywords: *Small and medium sized enterprises (SME), corporate governance, transparency, fairness, accountability and responsibility.*

1. GİRİŞ

Kurumsal yönetim, işletmelerin ekonomik hayatta var olmasının ve sürekliliğinin vazgeçilmez bir yol göstericisi olmakla beraber bütün dünyada giderek önem kazanan bir anlayış biçimidir. Kurumsal yönetim anlayışının günümüz dünyası için önemli olmasının nedeni kurumsal yönetimin, işletmeyi çevresiyle beraber bir bütün halinde ele alması ve çevresinde yer alan tüm çıkar gruplarının menfaatini de gözeterek bütün ilgili kişi ve kuruluşlara eşit bir mesafede olmayı gerektirmesidir. Bu anlayış, iç ve dış paydaşların görüşlerini önemsemeyen kötü yönetim modellerine bir tepki olarak ortaya çıkmış çeşitli sorunlara çözüm bulmayı amaçlamıştır.

Kurumsal yönetim, şirketlerin şeffaflık, sorumluluk, hesap verilebilirlik ve adillik ilkeleri (Karamustafa, 2009: 105) çerçevesinde faaliyetlerini sürdürebilmelerini

sağlayan bir yönetim anlayışıdır. Şirketlerin sürekliliği ve değişime uyum sağlaması kurumsal yönetimle mümkün olmaktadır. Kurumsal yönetim, değişimin vazgeçilmez olduğu günümüz dünyasında faaliyet gösteren bütün işletme türlerini ilgilendirmektedir. Bu anlayışın sadece büyük ölçekli işletmelerde uygulanabildiği görüşü yaygın olmakla beraber kurumsal yönetim anlayışını kısıtlayan bir bakışı yansıtmaktadır. Kurumsal yönetim anlayışı işletmeler için bir lüks değil, aksine işletmeler tarafından bilinmesi ve uygulanması gereken bir zorunluluktur. Bu zorunluluk büyük ölçekli işletmelerde olduğu kadar Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri (KOBİ) de kapsamaktadır.

Ekonomik hayatın vazgeçilmez birimleri olan KOBİ'ler bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de önemli bir yere sahiptir. KOBİ'ler tek bir işletme şeklinde ele alındığında etkileri pek hissedilmemekle beraber, bütün olarak değerlendirildiğinde de ülke ekonomileri içerisinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de KOBİ'lerin sayı bakımında toplam işletmelere oranı ve istihdama olan etkisi oldukça yüksektir.

KOBİ'lerin ekonomi içindeki yeri çok önemli olmakla birlikte, başta yönetim sorunları olmak üzere, üretim, finansman, pazarlama vb. nedenlerle yaşamları uzun sürmemektedir. İkinci, üçüncü nesle geçen KOBİ'lerin sayısı çok azdır. Shelton (1998) tarafından yapılan bir çalışmada, aile şirketlerinde kurumsal yönetim anlayışının her geçen gün daha fazla benimsenmesinin sebepleri incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, aile şirketlerindeki yönetim başarısızlıkları ve suistimallerin kurumsallaşamama sebeplerinden bir tanesi olarak görüldüğü ve aile şirketlerinin başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için kurumsal yönetim anlayışının gerekli olduğu sonucuna varmıştır.

Bu çalışmada Gaziantep ve Adıyaman illerinde bulunan KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerini ne derece bildikleri ve uyguladıkları ve bu ilkelere bakış açıları

ölçülmeye çalışılmıştır. Bunun yanında bu illerdeki KOBİ'lerin sahiplik yapısı, profesyonel yönetici bulundurma durumları, demografik özellikleri, genel karakteristik yapıları ve bunlar arasındaki ilişkileri karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Ayrıca kurumsal yönetimin temel ilkeleri olan şeffaflık, sorumluluk, adillik ve hesap verilebilirlik ile işletmelerin hali hazırdaki yönetim anlayışları arasındaki ilişki düzeyleri ve bu ilkelerin Adıyaman ve Gaziantep illerinde faaliyet gösteren işletmelerin mevcut durumu belirlenmeye çalışılmıştır.

1.1. Kurumsal Yönetimin Tanımı Ortaya Çıkışı ve Önemi

Kurumsal yönetim ile ilgili olarak literatürde ve uygulamada birçok farklı tanım ile karşılaşılmaktadır. İngilizcesi "corporate governance" olan bu terimin Türkçe tam karşılığı olmamakla beraber kaynaklarda kurumsal yönetim olarak yer almaktadır. Ülkemizde kurumsal yönetim ya da kurumsal yönetim olarak kullanılan bu terimi; başta hissedarlar, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve çalışanlar olmak üzere potansiyel yatırımcılar ve derecelendirme kuruluşları çok sayıda çıkar grubunu dolaylı ya da dolaysız olarak ilgilendirmesi olarak açıklamak mümkündür (Öztürk ve Demirgüneş, 2008:396).

Alp ve Kılıç(2014:1)'a göre, kurumsal yönetim kavramının dünyada genel kabul gören tek bir tanımı bulunmamaktadır. Kurumsal yönetim; yer, zaman, amaçlanan hedef ve kimler tarafından kullanıldığına veya buna ilişkin ilkelerin hangi ülke, kurum ve kuruluş tarafından yayımlandığına bağlı olarak değişik şekillerde tanımlanabilmektedir.

Kurumsal yönetim ile ilgili farklı tanımlamalar kullanılmakla beraber hem araştırmacılar hem de uygulamacılar çoğunlukla OECD'nin tanımını kullanmaktadır (SPK, 2005:3). OECD ilkelerinde kurumsal yönetim, şirketlerin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer çıkar grupları arasındaki ilişkiler demetidir, şeklinde tanımlanmaktadır (OECD, 2004). Kurumsal yönetim, bir

anlamda yönetim faaliyetlerinin bir ekip tarafından yerine getirilmesidir. Kurumsal yönetim, örgütün vizyon, misyon, strateji, yapı, kültür ve liderlik biçimi gibi örgütsel beyne ve bedene ait unsurların kim tarafından belirleneceği ve düzenleneceği sorularına cevap arayan bir yönetim tekniğidir (İşcan ve Naktiyok, 2005:127).

Kurumsal yönetim, şirketlerde “iyi yönetim” olgusu olarak tanımlanmaktadır. Şirket yöneticisinin doğru kararlar alabilmesi, şirket yöneticilerinin aldığı kararlardan hissedarlar başta olmak üzere ilgi tüm tarafların şirket yönetimini denetleyebilmesi, şirketin hukuk ve kurallara bağlı kalması kısacası şeffaf olarak yönetilmesi kurumsal yönetim olarak ifade edilebilir (Okay, 2014: 36).

Ülkemizde kurumsal yönetim üzerine çalışmalar yapan Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) Kurumsal Yönetim Çalışma Grubu tarafından hazırlanan raporda şu açıklamalar yapılmaktadır. Birçok farklı şekilde tanımlanabilen kurumsal yönetim, en geniş anlamda modern yaşamda insanların bir amaca ulaşmak için oluşturduğu herhangi bir işletmenin yönetiminin düzenlenmesidir. Daha dar anlamda ise, bir işletmenin beşeri ve mali sermayeyi çekmesine, etkin çalışmasına ve böylece ait olduğu toplumun değerlerine saygı gösterirken uzun dönemde ortaklarına ekonomik değer yaratmasına imkân tanıyan her türlü kanun, yönetmelik, kod ve uygulamaları ifade etmektedir (TKYD ve Deloitte, 2006: 4).

1.1.1. Kurumsal Yönetimin Ortaya Çıkışı

1990’lı yıllarda meydana gelen finansal krizler ve özellikle de şirket skandalları, kurumsal yönetimin ortaya çıkmasına ve bu konu üzerine çalışmalar yapılmasına neden olmuştur. Kurumsal yönetim, geleneksel yönetimden uzaklaşarak; modern yönetim biliminin savunduğu ilkelerin kendiliğinden zaman içerisinde

hayata geçirilmesinden daha fazlası olan finansal krizler ve şirket skandallarına zorunlu bir çözüm olarak gündeme gelmiştir (Demirci, 2010: 50).

TKYD ve Deloitte (2006: 4) “şirketteki hak sahiplerinin (paydaşların) yani kaynak sağlayıcıların, şirket üzerinde orantılı bir güce sahip olmak ve bu haklarını belirli kurullarla güvence altına almak istemelerini” kurumsal yönetimin ortaya çıkış noktası olarak göstermektedir. Bu bağlamda, kurumsal yönetimin şirkete kaynak sağlayanlarla şirketi yönetenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesidir denilebilir. Kurumsal yönetim önceleri çok ortaklı şirketlerin sorunları dâhilinde ortaya çıkmış, daha sonra halka açık olmayan şirketlerde ve kamu kurumlarında uygulanmaya başlanmıştır (Deloitte ve TKYD, 2006).

Türkiye’de yapılan ilk çalışma Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) tarafından başlatılmıştır. TÜSİAD çatısı altında oluşturulan Kurumsal Yönetim Çalışma Grubu 2002 yılında “Kurumsal Yönetim En iyi Uygulama Kodu” çalışmasını hazırlamış ve aynı yıl yayınlamıştır (Pamukçu, 2011: 137). Çalışma Grubu Üyeleri, 2003 yılında Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)’nin kuruluşunu gerçekleştirerek, kurumsal yönetim anlayışının Türkiye’de daha iyi tanınması ve gelişmesine katkı sağlamışlardır. 2003 yılında Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Kurumsal Yönetim İlkelerini hazırlamış ve halka açık şirketler için tavsiye niteliğinde olmak üzere yayınlamıştır.

Dünyada kurumsal yönetimin önem kazanmasına neden olan faktörler; “Şirket skandalları, finansal krizler, özelleştirmeler, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler” şeklinde sıralanabilir.

1.1.2. Kurumsal Yönetimin Önemi

Kurumsal yönetim uygulamasının ülkeler, şirketler ve yatırımcılar açısından önemli yararları bulunmaktadır. Kurumsal yönetim anlayışı ülkelere; sermayenin

yurtdışına kaçmasının önlenmesi, ülke imajının yükselmesi, ekonominin ve piyasaların rekabet gücünün artması, krizlerin minimum zararlarla atlatılması, kaynakların daha etkin bir şekilde dağılması gibi faydalar sağlar. Yine ülkeler yerli sermayenin yetersiz kaldığı durumlarda uluslararası fonlardan kaynak sağlamaya çalışırlar. Kurumsal yönetim ilkelerini benimsenmiş ve bu ilkelere göre düzenlemeler yapan ülkeler, uluslararası piyasalarda akışkan halde bulunan fonlardan kaynak elde ederek sermaye maliyetlerini düşürebilmektedirler.

Uluslararası doğrudan yatırım miktarını her yıl düzenli olarak yayımlayan Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Örgütü (UNCTAD); 2013 yılında yayınlanan raporuna göre, 2012 yılında dünyada akışkan halde bulunan doğrudan yabancı yatırım miktarının 1,3 Trilyon Dolardan fazla olduğu belirtilmiştir (TC. Ekonomi Bakanlığı: 2013: 3).

Türkiye uygulamalarına paralel olarak, uluslararası piyasalarda akışkan halde olan 1,3 Trilyon Doların %1'lik payından daha düşük bir kısmını alabilmektedir. Türkiye'nin uluslararası doğrudan yatırım almadaki bu başarısızlığı birçok nedene bağlanabilir. Şeffaflık, hissedar hakları ve yolsuzluk konularında Türkiye'nin uluslararası karşılaştırmalarda aldığı olumsuz sonuçlar bunun en önemli nedenlerindedir (Kula, 2006: 142).

Yakın bir tarihte Türkiye'de bilişim sektöründe, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanma düzeyinin ölçümlemesine yönelik olarak yapılan bir çalışmada, bilişim şirketlerinin kurumsal yönetim açısından yeterli düzeyde olmadıkları görülmüştür (Cebeci ve Özbilgin, 2015;63).

1.2. Kurumsal Yönetimin Temel İlkeleri

1999 yılında OECD Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan Kurumsal Yönetim ilkeleri 2003 yılında Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), sermaye piyasaları için

Kurumsal Yönetim İlkelerini açıklayarak kavrama son şeklini vermiştir. Bu kısımda kurumsal yönetim ilkeleri kısaca açıklanmıştır.

1.2.1. Şeffaflık İlkesi

Şirket yönetiminin, şirket hakkındaki gerekli bilgileri ilgili kişilere zamanında ve doğru bir şekilde sunabilme yeteneğidir. Bir şirket ne kadar şeffaf olursa o şirkete olan güven o kadar artar (Özdemir, 2004: 741). Şeffaflık ilkesi gereği şirketin yönetim yapısı, mülkiyet yapısı, mali performansı ve finansal verimliliği gibi konularda kamuoyuna gerekli bilgileri vermelidir.

1.2.2. Hesap Verilebilirlik

Öğreten (2005: 21), hesap verebilirlik ilkesini şöyle tanımlamıştır, “Karar veren ve faaliyette bulunan tüm kişilerin, verdikleri kararlar ve yaptıkları faaliyetlerden sorumlu tutulmaları ve hesap verme zorunluluğu ilkesidir”. Hesap verebilirlik temelde, alınan kararların doğruluğunu kanıtlama ve sorumluluğunu kabullenme gerekliliğine işaret etmektedir.

1.2.3. Sorumluluk İlkesi

Şirket yönetiminin, şirket adına yaptığı tüm faaliyetlerin mevzuata, esas sözleşmeye ve şirket içi düzenlemelere uygunluğu ve bunun denetlenmesi demektir (Gökgöz, 2012: 324). Yönetim kurulu, şirketin pay sahiplerine katma değer sağlamak amacı ile üst düzey karar alma, yürütme ve temsil merci olarak şirketi faal bir biçimde yönlendiren en önemli stratejik organdır (TKYD, 2011:16).

1.2.4. Adillik İlkesi

Adillik ilkesi, şirketin tüzel kişiliği adına yapılan işlerin tümünde şirketle ilgili olan herkese karşı eşit mesafede olmayı ifade eder. Bu ilkenin içeriğine bakacak

olursak şirketin yönetiminde söz sahibi olan büyük hissedarların elinde bulundurduğu yetki ve hakların bir kısmını diğer hissedarlara paylaşmasıdır. Böyle bir durum pay sahiplerinin şirkete karşı güven hissetmelerini sağlamakta ve şirket yönetiminde bulunan kişilerin yapacakları haksızlık ve yolsuzluklarla zarara uğramayacakları ile ilgili bir güvence sunmaktadır (Paslı, 2004: 73).

1.3. Literatür Taraması

Kurumsal yönetim üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde genelde halka açık ve borsa da işlem gören işletmeleri kapsadığı görülmüştür. Mevcut çalışma Adıyaman ve Gaziantep illerinde faaliyet gösteren KOBİ'leri kapsamaktadır. Bu nedenle literatür taraması yapılırken genelde kurumsal yönetim ile ilgili bölgesel çalışmalar incelenmiştir. Bu anlamda Karakaya ve Akbulut (2010) Safranbolu'daki turizm işletmelerinde kurumsal yönetimin uygulanabilirliği üzerinde yaptığı çalışmada; kurumsal yönetim ile işletmelerin mevcut yapıları üzerindeki etkilerinin farklı düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca Safranbolu'daki işletmelerin kurumsal yönetimin uygulanabilirliği açısından yetersiz olduğu ve işletme yöneticilerinin kurumsal yönetime bakış açısını değiştirmesi, ayrıca kamuyu aydınlatma konusunda daha şeffaf olması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Baykut (2013) Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren aile şirketleri üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmada SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan esasları aile şirketlerinin ne derecede uyguladıkları ve kurumsal yönetim bilincinin Afyonkarahisar iline kayıtlı şirketlerde ne düzeyde olduğu incelenmiştir. Araştırmada sonucunda Kurumsal yönetim algısının var olduğu fakat uygulamada eksikliklerin olduğu saptanmıştır.

İşçan ve Kaygın (2009) yaptığı çalışmada Erzurum'da faaliyette bulunan işletmeleri kurumsal yönetim süreci açısından ele almış ve işletmelerin kurumsal yönetim sürecinin gelişimi açısından istenilen düzeyde olmadığını tespit etmiştir.

Çelik ve Şaşa'nın (2013) Adıyaman ilindeki işletmeler üzerine yaptıkları çalışmada; Adıyaman işletmelerinin kurumsal yönetim açısından yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

Demirci (2010) İstanbul ilindeki KOBİ'lerin kurumsal yönetimi hangi düzeyde uyguladıkları ve kurumsal yönetim anlayışının karlarına ne derecede etki ettiğini araştırmıştır. Demirci, yaptığı çalışmada kurumsal yönetimin en önemli sonuçlarının etkinlik ve verimlilik olduğunu göstermiştir.

Kendirli ve Konak (2014) tarafından Çorum ilinde faaliyet gösteren KOBİ'ler üzerinde yapılan bir çalışmada kurumsallaşma düzeyinin çalışma sermayesi ve işletme performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kurumsallaşma düzeyinin, işletmelerin performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Adıyaman ve Gaziantep illerinde yapılan bu çalışmada ise, KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerini ne derecede bildikleri ve uyguladıkları ve bu ilkelere bakış açıları ölçülmüştür. KOBİ'lerin küreselleşen ve rekabetin bu denli üst seviyede olduğu dünya piyasalarında varlıklarını sürdürmeleri ve karlılıklarını artırmaları kurumsal yönetim anlayışını uygulamakla mümkün olacaktır. Bu çalışmada elde edilen verilerin, kurumsallaşmak isteyen şirket yöneticilerine ve bu alanda çalışacak olan akademisyenlere kaynak sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Adıyaman ve Gaziantep illerinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerinin bilinirlik düzeyi ve uygulanma düzeyinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Ayrıca Güneydoğu Anadolu bölgesinde sanayileşme sürecinde önemli mesafeler almış Gaziantep ili ile aynı coğrafyayı paylaşan Adıyaman ilinde bulunan KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerini anlama ve uygulama düzeyleri arasındaki benzerlik ve farklılıkların belirlenmesi hedeflenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada örneklem grubunu oluşturan, Adıyaman ilinde 125, Gaziantep ilinde ise 200 adet olmak üzere toplamda 325 şirkete adet anket formu gönderilmiştir. Geri gelmeyen ve şüpheli durumdaki anket formları elendikten sonra 160 adet anket formu analiz için uygun bulunmuştur. Toplamda araştırma için belirlenen deneklerin %57,85'i geri bildirimde bulunmuş ve % 49,23'ü veri analizinde kullanılmıştır.

Adıyaman ve Gaziantep illerinde faaliyet gösteren küçük ve orta boy ölçekli işletmelerde kurumsal yönetimin ilkelerinin ne derece hayata işletme yönetimine yansıdığına incelendiği bu araştırmada, hedef kitleye ulaşmak ve anketi cevaplamaya ikna etmek en önemli kısıt olmuştur. Kendilerine anket formu gönderilen ancak geri dönüşü uygun olmayan işletmelerle, yeniden temas kurularak cevaplama geri dönüşünün artırılması için gerekli zaman ve ortaya çıkacak ek maliyet önemli diğer bir kısıt olmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket, OECD tarafından yayımlanmış ve TKYD tarafından ülkemizdeki sisteme uyarlanmış kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Ayrıca anket soruları belirlenirken, Seki (2007)'nin Keşan ilçesindeki mobilya sektörüne yönelik tez çalışması, Baykut (2013)'ün Afyonkarahisar ilindeki anonim şirketlerde kurumsal yönetim algısına yönelik tez çalışması ve Pelenk (2008)'in "Kocaeli ve çevresindeki büyük ölçekli şirketlerde kurumsal yönetim bilincinin ölçülmesine yönelik bir araştırma" adlı çalışmasından faydalanılmıştır.

Anket toplamda 51 adet soru içeren 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümün 6 sorusu anketi cevaplayan KOBİ'lerin üst düzey yöneticilerinin demografik özellikleriyle ilgilidir. İkinci bölüm 14 soru içermekte ve şirketlerin kurumsal yapısı, faaliyet gösterdiği sektör ve sektördeki konumu belirlemeye yöneliktir. Anketin 3. ve 4. bölümlerindeki sorular KOBİ'lerin Kurumsal Yönetim ilkelerinin bilinirlik seviyesi ve uygulanma düzeyini ölçmeye yöneliktir. Bu bölümlerde Kurumsal Yönetim İlkelerinden olan "Adillik", "Şeffaflık", "Hesap Verilebilirlik" ve "Sorumluluk" ilkelerinin uygulanma düzeyini ölçmeye yönelik 4 alt bölümden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anketler, SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Science) programında; frekans analizi ve Tukey b testi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Özellikler

Araştırma kapsamındaki işletme yöneticilerinin demografik özelliklerinin kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesine ve uygulanmasına etki eden bir

unsur olabileceği olasılığının kabulünden hareketle öncelikle işletme yöneticilerinin demografik özelliklerinin belirlenmesi üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda elde edilen veriler; Adıyaman ve Gaziantep illerinde faaliyette bulunan işletmelerin yöneticilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumları aşağıda ki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1. Yaş Dağılımı

	Adıyaman	Gaziantep	Toplam
30 yaş ve altı	2(%2,86)	5(%5,5)	7(%4,4)
31-35	3(%4,29)	0	3(%1,9)
36-40	13(%18,57)	16(%17,78)	33(%20,6)
41-50	32(%45,71)	35(%38,89)	67(%41,9)
50 yaş ve üstü	20(%28,57)	30(%33,33)	50(%31,3)

Katılımcıların yaşları ile ilgili veriler için açık uçlu soru yöneltilmiştir. Veriler toplandıktan sonra kendi arasında (30 yaş ve altı, 31-35, 36-40, 41-50, 50 yaş ve üstü şeklinde) 5 gruba ayrılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı bakımından % 4,4'ü otuz veya daha küçük yaştaadır. Yaş skalasının 2. grubuna giren katılımcılar (31-35 yaş aralığı) % 1,9 dur. Gruplandırmanın 3. katmanını oluşturan (36-40 yaş aralığı) 33 (%20,6) kişidir. 41-50 yaş aralığındaki katılımcılar ise 67 (%41,9) kişidir. Elli ve üzeri yaşta bulunan katılımcılar 50 (%31,3) kişidir. Bu sonuca göre; yöneticilerin yaşları bakımından 41-50 yaş aralığında yoğunlaştıkları ve genel ortalamasının orta yaş ve üstü olduğu görülmüştür.

Katılımcıların eğitim durumunu ölçmek için, dört grup kullanılmıştır. Bu gruplama "İlköğretim", "Lise", "Ön lisans/Lisans" ve "Lisans Üstü" şeklinde yapılmıştır. Elde edilen verilere göre katılımcıların; %25,0'i ilköğretim, %39,4'ü lise, %31,9'u ön lisans/lisans ve %3,8'i lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Eğitim Durumu

	Adıyaman	Gaziantep	Toplam
İlköğretim	24 (%34,29)	16(%17,78)	40(%20,6)
Lise	31 (%44,29)	32(%35,56)	63(%39,4)
Ön lisans/lisans	14 (%20,0)	37(%41,11)	51(%31,9)
Lisans üstü	1 (%1,42)	5(%5,55)	6(%3,8)

Eğitim durumunun kurumsal yönetim anlayışı üzerinde etkili olduğu ve eğitim düzeyi yükseldikçe kurumsal yönetim bilincinin de artacağı varsayıldığında lise ve üstü eğitim düzeyine sahip yöneticilerin çoğunlukta olması kurumsal yönetimin anlaşılması ve uygulanması açısından önem kazanmaktadır.

Tablo 2. İş Tecrübesine Göre Dağılımı

	Adıyaman	Gaziantep	Toplam
0-10	8 (%11,43)	25 (%27,78)	33 (20,6)
11-20	33 (%47,14)	33 (%36,67)	66 (41,3)
21-30	16 (%22,86)	23 (%25,55)	39 (24,4)
30 ve üstü	13 (%18,57)	9 (10,00)	22 (13,8)

Katılımcıların iş tecrübelerine göre yıl bazında “0-10”, “11-20”, “21-30”, “30 üstü” şeklinde sınıflandırılmıştır. Buna göre; katılımcıların %20,6’sının 10 yıldan daha az bir tecrübeye sahip olduğu, %41,3’ünün 11 ile 20 yıl arasında, %24,4’ünün 21 ile 30 yıl arasında, %13,8’inin ise 30 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya konu olan KOBİ’lerin hukuki yapısı incelendiğinde firmaların; 52(%32,5)’si anonim şirket, 79(%49,4)’u limited şirket ve 29(%18,1)’u ise diğer şirket türü şeklinde olduğu görülmüştür. Firmaların hukuki durumunu illere göre incelendiğinde ise Adıyaman ilindeki firmaların; 20(%28,6)’si anonim şirket, 36(%51,4)’sı limited şirket ve 14(%20)’ü diğer hukuki şirket şeklindedir. Gaziantep ilindeki firmaların hukuki konumu incelendiğinde; 32(%35,5)’si anonim şirket, 43(%47,8)’ü limited şirket ve 15(%16,7)’i ise diğer hukuki şirket türü şeklinde yapılandığı görülmektedir.

Tablo 3. İşletmenin Hukuki Yapısı

	Adıyaman	Gaziantep	Toplam
Anonim	20 (%28,7)	32 (%35,6)	52 (%32,5)
Limited	36 (%51,3)	43 (%47,8)	79 (%49,4)
Diğer	14 (%20,0)	15 (%16,6)	29 (%18,1)

Tabloya göre KOBİ'lerin %49,4'ünü limited, %32,5'ini anonim şirketler oluştururken, %18,1'ini diğer şirket türleri oluşturmaktadır. Literatüre bakıldığında ise Kaygusuzoğlu ve Uluyol (2011:307) tarafından yapılan çalışmada, Adıyaman ilindeki işletmelerin %57,1'i limited, %23,2'si anonim ve %19,7 diğer şirket yapılarından oluştuğu görülmüştür. Mevcut çalışma ile karşılaştırıldığında limited şirket yapısında bir düşüş olduğu, anonim şirket türünde ise oran olarak bir artış olduğu, diğer şirket türlerinde ise oransal olarak fazla bir değişikliğin olmadığı söylenebilir.

Anket sonuçlarına göre; Gaziantep ilinde anonim şirket oranının Adıyaman ilindeki anonim şirket oranından yüksek olduğu görülmektedir. Bu da Gaziantep ilindeki KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanabilirliği açısından Adıyaman ilindeki KOBİ'lere göre daha uygun olduğu söylenebilir.

Ankette incelenen KOBİ'lerin kurucu profili analiz edildiğinde; "Aile üyelerinden biri" olan firmanın sayısı 54(%33,8), "mevcut sahibi" olan firma sayısı 98(%61,3) ve "devir alınan firma" sayısı 8(%5) olduğu görülmüştür.

Firmaların kurucu profili araştırmanın yapıldığı illere göre incelendiğinde: Adıyaman ilinde faaliyet gösteren firmaların 28(%40,0)'ı aile fertleri biri tarafından, 39(%55,7)'u mevcut sahibi tarafından kurulduğu ve 3(%4,3) tane firmanın ise devir alındığı görülmüştür.

Tablo 4. Kurucu Profili Dağılımı

	Adıyaman	Gaziantep	Toplam
Aileden biri	28 (%40)	26 (%28,9)	54 (%33,8)
Mevcut sahibi	39 (%55,7)	59 (%65,6)	98 (%61,3)
Devir alındı	3 (%4,3)	5 (%5,5)	8 (%5,0)

Gaziantep ilinde faaliyet gösteren firmaların 26 (%28,9)'ı aile fertlerinden biri tarafından, 59 (%65,6)'u mevcut sahibi tarafından kurulduğu ve 5 (%5,5) firmanın ise devir alındığı görülmüştür. Bu oranlar dikkate alındığında araştırmanın yapıldığı Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin kurucu profiline göre incelendiğinde çıkan sonuç; işletmeyi kuran kişinin "aile fertlerinden biri" ya da "mevcut sahibi" olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre hedef kitleyi oluşturan KOBİ'lerin büyük bir çoğunluğunun aile şirketi olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Firmanın Faaliyet Sürelerine Göre Dağılımı

Faaliyet Yılı	Adıyaman	Gaziantep	Toplam
0-5 yıl	9 (%12,9)	15 (%12,9)	24 (%15,0)
6-15 yıl	29 (%41,4)	38 (%41,4)	67 (%41,9)
16-25 yıl	27 (%38,6)	26 (%38,6)	53 (%33,1)
26'dan fazla	5 (%7,1)	11 (%7,1)	16 (%10,0)

Anket içerisinde firmaların kuruluş yılı açık uçlu soru şeklinde hazırlanmıştır. Veriler elde edildikten sonra katılımcıların vermiş olduğu cevap ile 2014 yılı arasındaki fark belirlenerek firmaların faaliyet süresi yıl olarak gruplandırılmıştır. Bu gruplandırma; "0-5 yıl", "6-15 yıl", "16-25 yıl" ve "26 yıl ve üzeri" şeklinde düzenlenmiştir. Firmaların faaliyet süreleri yıl olarak incelendiğinde; 24 (%15,0)'ünün 2010 yılında veya sonraki yıllarda kurulduğu, 67(%41,9)'sinin 2000 ile 2009 yılları arasında kurulduğu, 53(%33,1)'ünün 1989 ile 1999 yılları arasında ve 16(%10,0)'sının ise 1989 yılından önce kurulduğu görülmüştür. İşletmelerin faaliyet sürelerini illere göre incelediğimizde: Adıyaman ilinde faaliyet gösteren firmaların; 9(%12,9)'unun 2010 yılında veya sonraki yıllarda, 29 (%41,4)'unun

2000 ile 2009 yılları arasında kurulduğu, 27(38,6)'sinin 1989 ile 1999 yılları arasında, 5(%7,1)'inin ise 1989'dan önce kurulduğu görülmüştür. Gaziantep ilinde faaliyet gösteren firmaların ise; 15(%16,7)'inin 2010 yılında veya sonraki yıllarda kurulduğu, 38 (%42,2)'inin 2000 ile 2009 yılları arasında kurulduğu, 26(%28,9)'sının 1989 ile 1999 yılları arasında, 11(%12,2)'inin ise 26 ve üzeri yıldır faaliyet gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan anket verilerine göre işletmelerin kuruluş yıl aralığına bakıldığında işletmelerin çoğunluğu yani %33,1'nin 2000-2009 (6-15 yıl) yılları arasında faaliyete başlamış oldukları görülmektedir. Bu dönemde yeni kurulan KOBİ sayısının fazla olmasının sebebi hükümetlerin KOBİ'leri geliştirmeye yönelik alınan kararlarla ve yapılan düzenlemelerle ilişkili olduğu düşünülebilir. Adıyaman ve Gaziantep illerindeki işletmelerin faaliyet süreleri karşılaştırıldığında; Adıyaman ilindeki işletmelerin %79,0'unun 6-25 yıl aralığında olduğu, Gaziantep ilindeki işletmelerin ise %71,1'inin 6-25 yıl aralığında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Adıyaman ve Gaziantep illerindeki KOBİ'lerin kuruluş yılları bakımından benzer olmakla beraber Gaziantep ilinde bulunan ve 26 yıldan daha fazla faaliyeti olan işletme oranının, Adıyaman ilindeki işletmelere oranla daha yüksektir. İşletmelerin kuruluşundan itibaren yıllar geçtikçe kurumsal yönetim ilkelerinin yönetim anlayışlarına daha fazla yansıtacağı ön kabulünden hareketle Gaziantep'te faaliyet gösteren işletmelerinde kurumsal yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesindeki üstünlük anlaşılabilir olmaktadır.

3.2. Firmaların Genel Özellikleri

Büyük işletmelerde ve KOBİ'lerde kurumsal yönetim anlayışının var olduğu anlamak için, onların mevcut durumlarını incelemek ve değerlendirmek gerekmektedir. Bu bağlamda hedef kitle içerisinde yer alan KOBİ yöneticilerine

mevcut uygulamaları ve durumları hakkında bilgi almak için bazı sorular yöneltilmiştir.

Tablo 6. Firmaların Kurumsallaşma Durumu

Tanımlayıcı Sorular	Gruplar	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Faaliyet Raporları Yönetim Kuru	1-30	122	76,3	76,3
	31-60	38	23,7	100,0
Yönetim Kurulu Başkanı Kimdir?	Kurucu Ve Aile Fertleri	132	82,5	82,5
	Aile Dışından Biri	28	17,5	100,0
Genel Kurulda Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçiminde En Etkin Olan Hangisidir?	YK Başkanının Akrabası	87	54,4	54,4
	YK Başkanının Arkadaşı	9	5,6	60,0
	Eğitim Düzeyi	34	21,3	81,3
	Teknik Yeterlilik	30	18,8	100,0
Denetim Kurulu Üyeleri Kimlerden Seçilir?	Yönetim Kurulu Üyelerinden	98	61,3	61,3
	Şirket Çalışanlarından	43	26,9	88,1
	Dış Denetçilerden	19	11,9	100,0
Yönetim Kurulu Üyeleri Ne Sıklıkla Toplanır?	Haftalık	27	16,9	16,9
	Aylık	50	31,3	48,1
	3 Aylık	68	42,5	90,6
	6 Aylık	12	7,5	98,1
	Yıllık	3	1,9	100,0

Katılımcılara “işletmenizin yönetim kurulu başkanı kimdir?” Diye bir soru yöneltilmiş, katılımcıların %82,5’i bu soruya yönetim kurulu başkanının “kurucu veya kurucu aile fertlerinden biri” cevabını vermiştir. Katılımcıların %17,50’si ise “kurucu aile ferdi olmayan kişi” cevabını vermiştir. Bu sonuca göre çalışmada ele alınan KOBİ’lerin aile şirketi özelliği gösterdiği söylenebilir.

Katılımcılara yöneltilen; “Genel Kurulda Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçiminde En Etkin Olan Hangisidir?” sorusuna dört cevap seçeneği sunulmuştur. Bu seçeneklerin iki tanesi KOBİ’lerde kurumsal yapısının gelişmesine engel olan

cevaplar içermektedir. Bu seçenekler “Yönetim Kurulu Başkanının Akrabası Olmak” ve “Yönetim Kurulu Başkanının Arkadaşı Olmak” şeklindedir. Diğer taraftan kurumsal yönetim anlayışının varlığına kanıt sayılabilecek; “Eğitim Düzeyi” ve “Teknik Yeterlilik” seçeneklerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplarda %60’ı bir ve ikinci seçeneği işaretmiş, %40’ı ise üçüncü ve dördüncü seçeneği işaretlemiştir. Bu konuda OECD, yönetim kurulu üyeleri seçilirken; uygun bilgi birikimine, yeteneklere ve işletme için katma değer sağlamaya yönelik uzmanlığa sahip potansiyel üyelerin belirlenmesine önem vermiştir (Akıncı, 2013:7). Bu sonuca göre araştırmaya konu olan KOBİ’lerin büyük çoğunluğunun yönetim kurulu üyelerinin seçiminde kurumsal yönetim ilkelerine uygun olmayan seçim modellerini benimsedikleri görülmektedir.

Gürbüz ve Ergincan’ın (2004: 64) Kurumsal Yönetimin Türkiye’deki durumunu ve gelişimini inceleyen bir araştırmasında; Yönetim kurulu üyelerinin ve başlıca ortakların akrabalık ilişkilerinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuç bu çalışma ile bir paralellik göstermekte olup, Yönetim kurulu üyelerinin seçiminde akrabalık bağının en önemli etken olduğu görülmüştür.

Firmaları denetleme görevini üstlenen denetim kurulu üyelerinin nasıl seçildiği ile ilgili katılımcılara üç şıklı soru sorulmuştur. Bu şıklar denetim kurulu üyelerinin kimlerden seçildiği; “Yönetim Kurulu Üyelerinden”, “Şirket Çalışanlarından” ve “Dış Denetçilerden” şeklindedir. Katılımcılar bu soruya araştırmaya konu olan firmalarda denetim kurulu üyelerinin seçiminde; %61,3’ü yönetim kurulu üyelerinden, %26,9’u şirket çalışanları arasında ve %11,9’u ise dış denetçilerden cevabını vermiştir.

Denetimin komitesinin temel görevi, her türlü iç ve bağımsız denetimin, yeterli şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli olan önlemleri almaktır (Doğan, 2007:134). Bu doğrultuda kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanabilirliğinden bahsedebilmek için denetçilerin bağımsız olması gerekmektedir. Ancak ankete

konu olan firmalarda denetçilerin seçiminin %88,1 oranında ya yönetim kurulu üyeleri ya da şirket çalışanları arasında seçildiği görülmektedir. Bu verilere göre analizi yapılan KOBİ'lerin yeterli düzeyde kurumsal yönetim bilincine sahip olmadıkları söylenebilir.

Araştırmada, katılımcılara “Yönetim Kurulu Üyeleri Ne Sıklıkla Toplanır?” sorusu sorulmuş ve katılımcıların 27(%16,9)'si “Haftalık”, 50(%31,3)'si “Aylık”, 68(%42,5)'i “3 aylık”, 12(%7,5)'si “6 aylık” ve 3(%1,9)'ü “Yıllık” olarak toplandığını beyan etmiştir. Bu veriler ışığında araştırmaya konu olan firmaların büyük çoğunluğunun yönetim kurulu toplantılarını aylık ve üç aylık periyotlar halinde gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu ise KOBİ'lerin SPK kurumsal yönetim ilkelerini bilerek ya da bilmeyerek yönetim kurularını, kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir şekilde topladığı görülmüştür.

3.3. Firmaların Mevcut Kurumsal Yapısı

Adıyaman ve Gaziantep illerindeki KOBİ'lerin büyük bir kısmını aile şirketleri oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan KOBİ'lerin aile şirketi olup olmadığını anlamak için “Yönetim Kurulu başkanı ile Genel müdür aynı kişidir” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların %79,4 oranında “Evet” , %20,6' oranında ise “Hayır” cevabını verdiği görülmüştür. Buna göre Adıyaman ve Gaziantep illerinde bulunan KOBİ'lerin aile şirketi özelliği taşıdığı ve yönetim kurulu başkanı ile genel müdürün genelde aynı kişi olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerine uygun hareket etmedikleri görülmüştür.

Kula'nın (2006) Türkiye genelinde halka açık olmayan 386 şirket üzerine yapmış olduğu çalışmasında, katılımcılara yönetilen ve şirketin genel müdürü ile yönetim kurulu başkanı aynı kişidir, tarzındaki bir soruya %55 oranında “hayır” cevabı alınmıştır. Bu sonuç Adıyaman ve Gaziantep illerindeki KOBİ'lerin, Türkiye'deki halka açık olmayan diğer şirketlerden farklılık gösterdiği ve

kurumsal yönetimi anlama ve uygulama düzeylerinin daha geride olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Kurumsal Yönetim Açısından Firmaların Mevcut Yapısı

Şirketin Genel Yapısı	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Yönetim Kurulu başkanı ile Genel müdür aynı kişidir.	127	79,4	33	20,6
Şirketin internet sitesi vardır.	115	71,9	45	28,1
İleride şirketimizi halka açarak, Borsaya girmeyi düşünüyoruz.	40	25	120	75
Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun Anonim şirketler için getirdiği yeniliklerden haberdarız.	138	86,3	22	13,7
Yeni Türk Ticaret Kanununun bağımsız denetim ile ilgili olarak getirdiği yeniliklerin farkındayız ve uygulamaya çalışıyoruz.	131	81,9	29	18,1
Yönetim kurulunda, Yönetim Kurulu başkanı son sözü söyler ve kararların alınmasında daha etkilidir.	104	65	56	35
SPK Kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili yeterli düzeyde bilgimiz vardır.	50	31,3	110	68,7

“Şirketinizin internet sitesi var mıdır?” biçiminde yöneltilen bir soruya katılımcıların, %71,9'u evet, %28,1'i hayır şeklinde cevap vermişlerdir. KOBİ'lerin internet sitesinin olması kurumsal yönetim anlayışının gelişmesi açısından önem arz etmekle beraber firmanın tanınması ve bilinmesi bakımından da önemlidir. Yeni TTK'nın 1524 maddesinin gerekçesinde belirtildiği üzere, sermaye şirketlerinin 01.07.2014 tarihinden itibaren internet sitesi açması ve kullanması zorunlu hale getirilmiştir. Bu madde ile hedeflenen, şeffaflığın en üst düzeyde sağlanmasıdır.

KOBİ'lerin geleceğe bakış açılarını ölçmek ve kurumsal yönetim anlayış düzeylerini anlamak için, “İleride şirketimizi halka açarak, borsaya girmeyi düşünüyoruz” biçimindeki düşünceye katılıp katılmadıkları sorulan KOBİ'lerin

%25'i evet, %75'i hayır seçeneğini işaretlemiştir. Buna göre KOBİ'lerin az bir kısmın gelecekte halka açılmak suretiyle büyümek istediği, büyük bir çoğunluğunun ise mevcut yapısını koruyup aynı şekilde devam etmek istedikleri anlaşılmaktadır. Bu düşüncenin temelinde ise bölgedeki işletme yöneticilerinin, "küçük olsun benim olsun" mantığına sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışma bölgesindeki KOBİ'leri mevzuattaki değişiklikleri takip edip etmediklerini anlamak için "Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun şirketler için getirdiği yeniliklerden haberdarız." şeklinde bir düşünceye katılıp katılmadıkları sorulmuş ve kendilerinden evet/hayır şeklinde cevap verilmeleri istenmiştir. Katılımcıların %86,3'ü evet yanıtını verirken, %13,7'si hayır yanıtını vermiştir. KOBİ'lerin büyük bir bölümünün yeni TTK'nın getirdiği yeniliklerin farkında olup, bu yeniliklerin kendileri ile ilgili olan kısımlarını uygulamaya çalıştıkları söylenebilir. Önce ki paragraflarda da görüleceği üzere, şirketlerin büyük bir kısmının internet sitesinin olması, KOBİ'lerin mevzuattaki yenilikleri ve değişiklikleri yerine getirmeye çalıştıklarını açıkça göstermektedir.

KOBİ'lerin mevzuattaki değişikliklerden haberdar olup olmadıklarını anlamak için sorulan bir diğer soru ise "Yeni Türk Ticaret Kanununun bağımsız denetim ile ilgili olarak getirdiği yeniliklerin farkındayız ve uygulamaya çalışıyoruz" şeklindedir. Bu soruya %81,9 evet, %18,1 hayır cevabı verilmiştir. Bu soruya verilen cevap ile önceki soruya verilen cevap arasında bir paralellik olduğu ve genel olarak KOBİ'lerin mevzuattaki değişiklikleri takip ettikleri görülmektedir.

"Yönetim kurulunda, Yönetim Kurulu başkanı son sözü söyler ve kararların alınmasında daha etkilidir" şeklindeki soruya, katılımcıların %65'i evet, %35'i hayır cevabını vermiştir. Bu sonuca göre, Yönetim kurulu üyelerinin eşit oy hakkına sahip olmasına karşın, KOBİ'lerde kararların alınmasında yönetim kurulu başkanının etkili olduğu görülmektedir.

3.4. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Bilinirlik Düzeyleri

SPK Kurumsal yönetim ilkelerinin bilinmesi ile ilgili sorulan bir soruda, katılımcıların %31,3'ünün bilgi sahibi olduğu, %68,7'si gibi büyük bir kısmının ise bu konuda bilgisi olmadığı görülmüştür.

Tablo 7. Hukuki Duruma Göre Kurumsal Yönetim

Kurumsal yönetim ilkeleri ile işletmelerin hukuki durumları incelendiğinde; işletmenin hukuki durumuna göre kurumsal yönetim ilkelerinin bilinirlik düzeyi en iyi durumda olan şirket yapısının limited şirket olduğu söylenebilir.

İşletmenin hukuki durumu		N	(Subset for alpha = 0.05) ¹			
			Sorumluluk	Adillik	Hesap Verilebilirlik	Şeffaflık
Tukey b ^a ,b	Limited şirket	79	4,1297	3,4082	3,2057	3,7671
	Anonim şirket	52	4,1587	3,3462	2,9519	3,7346
	Diğer	29	4,2069	3,0776	2,8276	3,6138

Kurumsal yönetim ilkelerinin gelişmesi genelde anonim şirket yapılarında daha belirgin olması gerekirken araştırmaya tabi olan KOBİ'lerde bu görüşün aksine limited şirketlerde daha fazla geliştiği görülmüştür. Bunun nedeni, araştırmada ele alınan Adıyaman ve Gaziantep illerindeki KOBİ'lerde halka açık anonim şirket olmaması ve girişimcilerin işletme kuruluş aşamasında, şirket türlerinin mahiyetini bilmeden işletmesini anonim şirket adı altında kurdukları kanaatini oluşturmuştur. Kurumsal yönetim ilkeleri arasında en fazla bilinen ve uygulanabilen ilkenin sorumluluk ilkesi olduğu ve en az bilinen ilkenin ise hesap verilebilirlik ilkesi olduğu görülmüştür.

Tabloya göre, katılımcıların en önemli gördüğü ilkenin, sorumluluk ilkesi olduğu görülmektedir. Katılımcıların ikinci sırada önemli gördükleri ilke ise şeffaflık ilkesidir. Bu ilke, şirket yönetiminin, kamuoyuna belirli aralıklarla şirket hakkında açıklayıcı bilgiler vermeleri gerektiğini ifade etmektedir.

Tablo 8. Kurumsal Yönetim İlkelerinin İllere Göre Karşılaştırılması

Kurumsal Yönetim İlkeleri	Faaliyet İli	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Adillik	Adıyaman	3,2607	,83018	,09923
	Gaziantep	3,3806	,81094	,08548
Sorumluluk	Adıyaman	4,2071	,67696	,08091
	Gaziantep	4,1111	,66526	,07012
Şeffaflık	Adıyaman	3,6029	,67801	,08104
	Gaziantep	3,8267	,61385	,06471
Hesap verilebilirlik	Adıyaman	3,0000	,66485	,07947
	Gaziantep	3,0972	,62788	,06618

Adillik ilkesi ise katılımcılar açısından üçüncü sırada önemli ilke olarak görülmektedir. Adillik ilkesi gereği şirketler pay sahipleri, çalışanlar ve diğer menfaat gruplarına eşit mesafede olmayı gerektirmektedir. Hesap verilebilirlik ilkesi ise katılımcılar tarafından dördüncü derecede önemli olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada ortaya çıkan bu sonuç daha önce yapılan birçok çalışmanın sonucu ile tutarlılık arz etmektedir. Dinç ve Abdioğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada, yöneticilerin kurumsal yönetim ilkeleri hakkındaki bilgi seviyeleri ve bu ilkelerin benimsenme düzeyleri araştırılmış çalışmanın sonunda, katılımcıların kurumsal yönetim anlayışına olumlu baktıkları ve kurumsal yönetim ilkeleri bilinirlik düzeylerini genel ortalamasının iyi olduğu görülmüştür. Varış, Küçükçolak, Erdoğan ve Özer (2001) tarafından yapılan çalışmada ise, şirket yöneticilerinin büyük bir bölümünün kurumsal yönetim ilkelerinin önemini bilincinde oldukları sonucuna varılmıştır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

KOBİ'lerin, küreselleşen dünyada artan rekabet ortamına ayak uydurması ve varlığını devam ettirmesi gün geçtikçe zorlaşmaktadır. KOBİ'lerin tamamına

yakın kısmının aile işletmesi şeklinde olması, KOBİ'lerin gelecek kuşaklara devrolmasında büyük sorunlara neden olmaktadır. KOBİ'lerin bu sorunları aşmasının ve Yarının Büyük İşletme (YABİ)'si olabilmenin yolu ancak kurumsal yönetim anlayışının benimsenmesi ve uygulanması ile mümkün olacaktır.

Türkiye'nin kalkınması ve 2023 hedeflerine ulaşmasında, KOBİ'ler büyük bir öneme sahiptir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, 2012 yılında yaptığı bir konuşmada, "Türkiye'nin 2023 hedefi olarak belirlediği dünyanın en iyi 10 ekonomisi arasına girme hedeflerine KOBİ'ler sayesinde gireceklerini şu sözlerle ifade etmiştir (<http://www.kobi-line.com.tr>).

"2023 yılında dünyanın en iyi 10 ekonomisinden biri olursa, yıllık 500 milyar dolar ihracat yapacaksa bunu nitelikli KOBİ'ler sayesinde başaracaktır. Ekonomilerin başarısı, birkaç tane büyük firmanın varlığı ile ölçülemez. Özellikle de rekabetçi ekonomilerde diğerlerini, birbirinden ayıran esas unsur KOBİ'lerdir. KOBİ'lerin güç kazanmasıdır. Ekonominin kalbi KOBİ'lerde atar, ekonominin omurgasını KOBİ'ler teşkil eder. Kaynaklarını daha verimli kullanan, eski köye yeni adet getiren, daha nitelikli ve katma değerli üretim yapan, yenilikçi ve rekabetçi KOBİ'ler Türkiye'yi hedeflerine ulaştıracaktır".

Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşmasında KOBİ'ler önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle, KOBİ'lerin işleyiş biçimleri ve yönetim anlayışlarının revize edilmesinde büyük yarar vardır.

Araştırmadan elde edilen bulguların değerlendirildiğinde, yöneticilerin büyük bir kısmının erkek olduğu, genelde orta yaş grubunda yer aldıkları, eğitim durumunun lise düzeyinde olduğu ve büyük bir çoğunluğunun aynı zamanda işletmenin sahibi olduğu görülmüştür.

Yine elde edilen bulgulara göre, firmaların büyük bir bölümünün limited şirketlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki firmaların yönetenlerin, genelde kurucu veya kurucunun yakın akrabası olan kişi olduğu belirlenmiştir. Bu firmalarda hissedar sayısı üç veya daha az sayıda olmakla beraber yabancı hissedar yok denecek kadar azdır. Firmaların 5 ile 15 yıl arasında bir ömre sahip olduğu görülmüştür. Hissedar sayısının az olması ve yabancı ortak sayısının yok denecek kadar az olması, Gaziantep ve Adıyaman illerindeki KOBİ'lerin kurumsallaşmasının yeterli düzeyde olmadığı, kurumsal yönetim ilkelerin gelişmesi önündeki en büyük engelin de yönetim kademelerinde aile bireylerinin yer alması olduğu söylenebilir.

Firmalarda kurumsal yönetim ilkelerinin uygulama düzeyi, firmanın özellikleri ile yöneticilerinin özelliklerinden yakından ilgilidir. Firmaların hukuki yapıları, çalıştırdıkları personel sayısı, firmanın ömrü, profesyonel yönetici tarafından yönetilip yönetilmediği ve firmanın faaliyette bulunduğu sektör kurumsallaşma düzeyini önemli derecede etkilemektedir.

Araştırmada firmaların tanımlayıcı özellikleri kısmında elde edilen verilere göre; Adıyaman ve Gaziantep illerindeki KOBİ'ler faaliyet raporlarını yönetim kurulu onayından sonra bir ay içinde açıklamakta ve yönetim kurulları genelde üç aylık dönemler halinde toplanmaktadır. Kurumsal yönetim anlayışının olduğu firmalarda ise faaliyet raporlarının açıklanması için bir aylık bir süre çok uzun sayılmakta ve yönetim kurulunun ayda en az bir kere toplanması gerekmektedir. Ayrıca KOBİ'lerde yönetim kurulu başkanının aileden biri olduğu görülmekte ve bu durum kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanması önünde büyük bir engel teşkil etmektedir. Genellikle ailede baba veya amca konumundaki yaşlı birinin yönetici olması, genç yeteneklerin ve bunların düşüncelerinin yönetime yansımaya engel teşkil etmektedir. Yönetim kurulu başkanının aileden biri olması özellikle hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkeleri açısından sorunların

doğmasına sebep olabilmektedir. Bu durum aynı zamanda, iç denetimin etkinliğini azaltarak keyfi uygulamalara yol açabilmektedir. Belirtilen bu durumlar işletmenin geleceği ve başarısı açısından önemli bir risk teşkil etmektedir.

Adıyaman ve Gaziantep illerindeki KOBİ'lerin mevcut yönetim uygulamalarının bir kısmı kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur. Ayrıca KOBİ'ler bu alanda yapılan yasal düzenlemelerin son halini takip etmektedirler. Buna göre KOBİ'lerin kurumsal yönetim uygulamalarına açık oldukları söylenebilir.

KOBİ'lerin hukuki yapıları ile kurumsal yönetim ilkeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kurumsal yönetim ilkelerini en iyi bilen ve uygulamaya çalışan şirket türü limited şirkettir. Aslında bu beklenenden farklı çıkan bir sonuçtur. Çünkü anonim şirketler yapısı gereği kurumsal yönetim ilkelerini uygulamaya ve kurumsallaşmaya daha uygundur. Limited şirketlerin görece olarak daha küçük yapıda olmaları ve genelde aile bireyleri tarafından yönetilmeleri nedeniyle kurumsallaşmanın daha zor olacağı düşünülmektedir. Ancak Adıyaman ve Gaziantep illerindeki limited şirket türlerinin kurumsallaşması diğer şirket türlerine göre daha iyi düzeydedir. Bu sonuca göre limited şirketlerin kurumsallaşmaya daha istekli oldukları söylenebilir.

Tüm şirket yapıları tarafından en iyi bilenen ve uygulanan ilke sorumluluk ilkesi iken en az bilenen ve uygulama düzeyi en düşük olan ilke hesap verilebilirlik ilkesidir. KOBİ'ler gerek mevcut yapıları gerekse yönetici profilleri bakımından toplum ile iç içedirler. Küçük bir coğrafyada ve herkesin birbirini tanıdığı bir ortamda faaliyette bulunan işletmelerde yöneticiler hem hukuki düzenlemelerin hem de toplumsal ve ahlaki değer yargılarının da etkisi ile sorumluluk ilkesine daha çok önem verdikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Hesap verilebilirlik ilkesinin bilinirlik ve uygulanabilirlik seviyesinin düşük olması ise firma

yöneticilerinin, hesap verilebilirlik ilkesi gereği açıklanması gereken bilgilerin ticari sır olarak nitelendirmelerinden kaynaklanmaktadır.

Kurumsal yönetim ilkeleri il bazında değerlendirildiğinde Gaziantep'teki KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerinden olan adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkelerini daha iyi bilmekte ve uygulamaktadırlar, Adıyaman ilindeki KOBİ'ler ise sorumluluk ilkesinin gereklerini yerine getirmede Gaziantep ilindeki KOBİ'lere göre daha iyi bir durumdadır. Bu sonuçlara göre Adıyaman'da faaliyet gösteren KOBİ'ler ile Gaziantep'te faaliyet gösteren KOBİ'ler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin bilinirliği ve uygulanma düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

Araştırmada Güneydoğu Anadolu bölgesinde bulunan KOBİ'lerin kurumsal yönetim konusundaki bilgi düzeyleri ile kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumlu bir şekilde yönetilip yönetilmedikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ilgililer için şu öneriler getirilmiştir.

Kurumsal yönetim anlayışı, günümüz ekonomilerinin ve işletmelerin karşılaştıkları sorunlara önemli ölçüde çözüm yolları sunmasına rağmen araştırma kapsamındaki işletmelerin bunun farkına yeterince vardığı söylenemez. Bu alanda farkındalık oluşturmak için; üniversiteler, meslek odaları, yerel yönetimler ve ilgili diğer kuruluşlar tarafından periyodik olarak toplantılar (çalıştay, sempozyum, panel vb.) yapılmalı ve sonuçları kamuoyu ile paylaşılmalıdır. KOBİ yöneticileri kurumsal yönetim ilkelerinin işletmelerinde uygulanması ile elde edecekleri kazanımlar konusunda bilgilendirilmeli, bilinçlendirilmeli ve cesaretlendirilmelidir.

Kurumsal yönetim ilkeleri daha çok halka açık büyük şirketlerde uygulanabilecek şekilde oluşturulmuş ve kurumsal yönetim alanındaki düzenlemeler de yine büyük şirketlere göre yapılmıştır. Genellikle aile şirketi şeklinde KOBİ'ler

kurumsal yönetim ilkelerini uygulanmaları açısından yetersiz kalmaktadır. Bu konuda düzenlemeler yapılırken sadece büyük şirketlere göre değil, KOBİ'lerin yapısı ve özellikleri göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. Bu düzenlemeler bütün işletmeleri kapsayacak şekilde değil de her işletme yapısı için ayrı ayrı kategorilerde ve günlük hayatta uygulanabilir şekilde hazırlanmalıdır.

Kurumsal yönetim alanındaki düzenlemeler SPK tarafından yapılmaktadır. SPK işleyiş bakımından daha çok büyük işletmelere hitap etmektedir. Bu durumda KOBİ niteliğindeki işletmeler geri planda kalmakta ve mevcut düzenlemelere ayak uyduramamaktadır. Buna çözüm olarak KOBİ'ler için ayrı çalışan bir birim oluşturulabilir ya da KOBİ'lerle ilgili çalışma yapan KOSGEB'e kurumsal yönetim alanında uygulanabilir düzenlemeler yapması konusunda yetki verilebilir.

KOBİ'lerde kurumsal yönetimin yerleşebilmesi için ortaklık yapılarının atomize olması, işletme üzerindeki menfaat gruplarının sayısının artırılması ve çeşitlendirilmesi yararlı olacaktır. Bunun sağlamanın bir yolu halka açılma yoluyla ortak sayısının arttırılmasıdır. Profesyonel yönetici çalıştırılmasının teşvik edilmesi de kurumsal yönetim ilkelerinin hızlı ve etkin bir şekilde hayata geçirilmesine büyük katkı sağlayabilir. Bunun için başta vergi muafiyet ve istisnaları olmak üzere, teşvik politikalarında, kredi işlemlerinde uygulanacak faiz oranları ve istenecek güvenceler konusunda farklı politikaların uygulanması teşvik edici olabilir.

KAYNAKÇA

- Alp, A. ve Kılıç, S. (2014). *Kurumsal yönetim nasıl yönetilmeli*. İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Akıncı, G.S. (2013). "Kurumsal Yönetim İlkeleri Doğrultusunda Yönetim Kurulu İşleyişinin Dünya ve Türkiye Açısından İncelenmesi". *Akademik Bakış Dergisi*, (34), 1-36.
- Baykut, E. (2013). *Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim Algısı: Afyonkarahisar İli Örneği*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Cebeci, G. ve Özbilgin, İ.G. (2015). "Borsa İstanbul Bilişim Endeksinde Yer Alan Şirketlerin Kurumsal Yönetim ve Finansal Performans Açısından Değerlendirilmesi", *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4), 47-64.
- Çelik, M. ve Şaşa, K. (2013). "Adıyaman İşletmelerinde Kurumsal Yönetim", 12. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 2-4 Mayıs, Muğla.
- Demirci, M. (2010). *KOBİ' lerde Kurumsal Yönetim Uygulamasının Kara Etkisi; İstanbul İlinde Bir Uygulama*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dinç, E. ve Abdioğlu, H. (2009). "İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma." *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 157-184.
- Doğan, M. (2007). *Kurumsal yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Gökgöz, A. (2012). "Küresel Finansal Krizin Muhasebe Temelli Nedenleri Bağlamında Kurumsal Yönetim Ve Muhasebe Meslek Etiğinin Önemi." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (3-4), 313-324.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2005). *Dijital çağ örgütleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Karakaya, A. ve Akbulut, H. (2010). "Safranbolu'daki Turizm İşletmelerinde Kurumsal Yönetimin Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma." ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (11), 17-32.
- Karamustafa, O, Varıcı, İ. ve Er, B. (2009). "Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı: İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Firmalar Üzerinde Bir Uygulama." Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (1), 100-119.
- Kaygusuzoğlu, M. ve Uluyol, O. (2011) "İşletme Yöneticilerinin Muhasebe Bilgilerini Kullanım Düzeyinin Araştırılması ve Adıyaman Uygulaması." Yönetim Bilimleri Dergisi, 9 (2), 297-320.
- Kendirli, S. ve Konak, F. (2014). "Kurumsal Yönetişim Açısından İşletme Sermayesi Yönetimi ve İşletmelere Etkileri; Çorum Ölçeğinde Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(4), 113-129.
- Kula, V. (2006). *Kurumsal Yönetim Hissedarların Korunması Uygulamaları ve Türkiye Örneği*. İstanbul: Papatya Yayınevi.
- Kurumsal Yönetim Derneği ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Kurumsal Yönetim İlkeleri (2004), http://www.tkyd.org/files/downloads/faaliyet_alanlari/yayinlarimiz/tkyd_yayinlari/oecd2004.pdf.
- Okay, E. (2014). "Yeni Türk Ticaret Kanunu İle Türkiye'de Kurumsal Yeniden Yapılandırma ve Mali Ortamın İyileştirilmesi", Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 14(42), 35-48.
- Öğreten, Ö. (2005). *Kurumsal Yönetim*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, F. S. (2013). "KOBİ Sınıflandırmaları Ve Kobiler İçin Finansal Raporlama Standardını Uygulama Gereksiniminin Değerlendirilmesi." C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14 (1), 461-485.

- Öztürk, M. B ve Demirgüneş, K. (2008). "Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entelektüel Sermaye." Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 395-411.
- Pamukçu, F. (2011). "Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi." Muhasebe ve Finansman Dergisi, (50), 133-148.
- Paslı, A. (2004). *Anonim ortaklık kurumsal yönetimi corporate governance*. İstanbul: Çağa Hukuk Vakfı Yayınları.
- Pelenk, S. E. (2008). *Kocaeli ve Çevresindeki Büyük Ölçekli Şirketlerde Kurumsal Yönetim Bilincin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Seki, S. (2007). *Türkiye'de Kurumsal Yönetim ve KOBİ Niteliğinde Aile İşletmelerinde Uygulanabilirliği: Keşan İlçesi Mobilya Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shelton, R. J. (1998). The Importance of Governance In The Modern Economy. New Corporate Governance for The Global Company International Conference. Brüksel, 2-18.
- SPK. (2003). Sermaye Piyasasında Muhasebe Standartları Hakkında Tebliğ. 11 Kasım 2014 tarihinde <http://www.spk.gov.tr/duyurugoster.aspx?aid=2004218&subid=0&ct=c>. html adresinden alınmıştır.
- TC. Ekonomi Bakanlığı. (2013). *Uluslararası doğrudan yatırımlar 2012 yılı raporu*. Ankara: TC. Ekonomi Bakanlığı Yayınları.
- TKYD. (2011). *Ekonomi gazeteciliği için kurumsal yönetim el kitabı*. İstanbul: Pasifik Ofset.
- TKYD., Deloitte. (2006). *Nedir bu kurumsal yönetim?* İstanbul: TKYD Yayınları.
- Varış, M., Küçükçolak, A., Erdoğan, O. ve Özer, L. (2001) "Sermaye Piyasalarında Kurumsal Yönetim İlkeleri." İMKB Dergisi, 5 (19), 167-171.

<http://www.kobi-line.com.tr/content/473/erdogan:-kobi&tt2;lere-11-5-milyar-tl-kullandirdik>.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The corporate governance is the starting point of the regulations that will make SME's robust and powerful those are the keystones of the world economies. Even though corporate governance seems like an issue for the large business organizations, it closely relates with the all business organizations in the world. SME's which adopt corporate governance approach guarantee their futures and contribute to the development of their country's economy. However, it gets harder for SME's to live up with the competition environment of the world in the global world and continue their existence. For most of them are family companies, they encounter with problems in transferring them to the next generations. To overcome the problems of SME's and to be the Big Business Organization of Tomorrow (YABİ) can only be possible by adopting and implementation of corporate governance approach.

In this study, the level of understanding and implementation of corporate governance principles by the SME's in the Southeast Anatolia region have been examined. As a result of the research, it has been determined that their corporate governance principles are not at the intended level.

Method

This study has been conducted in the city of Adiyaman and Gaziantep situated in the Southeast Anatolia. It has been researched to specify the levels of the awareness and applicability of the transparency, equity, responsibility and accountability that are the corporate governance of SME's registered in the

trade association in these cities and the region and which factors and to what extent they are effective in the awareness and application of these principles. Furthermore, it has been specified how demographic features are effective on the corporate governance approach with the analysis. The survey method, which is one of the primary resource collection methods, has been used in the research. The survey make up of 4 sections involving 51 questions. 6 questions of the first section is about the demographic characteristics of the executive managers of SME that answers the survey. The second section consists of 14 questions and is about the sector and location of the company's corporate structure and their line of business. The questions in the 3rd and 4th section of the survey are to measure the level of awareness and applicability of the Corporate Governance principles of SME's.

325 survey forms, 125 of them in the city of Adiyaman and 200 in the city of Gaziantep, that make up of the sampling group in the research have been sent. 160 of these surveys have been found suitable for analysis. The data obtained as a result of the implementation of the survey carried out in the scope of the research has been subject to some statistical analysis in accordance with the objective of the research. For analysis of the research, SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Science) has been used. The significance level of the analysis is taken as %5 that is, $p=0,005$ In the assessment of the survey results; average, standard deviation, percentage distribution Frequency analysis , One way, Anova (Tone-way analysis of variance), T Test, Tukey Test, Homogeneous Subsets, Crosstabs, Independent-Samples and Bivariate Correlations have been used.

Findings and Implications

The objective of this study is to measure the perception level of the SME's on the corporate governance principles which are situated in the Southeast

Anatolia Region. It has been revealed that SME's in the region have not known the corporate governance principles enough and have not applied them.

According to the results of the research, it's been specified that there is a relationship between the corporate governance implementation and demographic features. Because legal structure of the companies, their number of the staff, life of the company significantly affect the professional manager availability of the company and level of the institutionalization of the sector of their activities.

According to the results of the study, LLC is the company type that knows best and implements the Corporate Governance principles. In fact, it is different than expected. Because, joint stock companies are more suitable for implementation of the corporate governance principles and institutionalization due to their company structure. It's thought that since LLC companies are relatively smaller and managed by the family members, institutionalization is harder. According to this result, we can say that LLCs are more eager for institutionalization.

When we assess on the basis of the sector, we have concluded that industry sector is more suitable for implementing these principles. Furthermore, it has been observed that the term of business activities of SME's and awareness level of corporate governance principles are increased or decreased in direct proportional.

Conclusion and Discussion

According to the data acquired in the section of complementary features of the company in the research; SME's in Adiyaman and Gaziantep announce their activity reports within one month after the approval of the board and board of directors generally convene quarterly. Furthermore, it's seen that board chairman is one of the family members in SME's and it is an important problem for understanding and

implementation of the corporate governance. Since board chairman is member of the family members, that company has no professional manager. Thus paving the way for arbitrary applications by decreasing the efficiency of the internal audit. Even though it seems advantageous for the manager, it is an important risk for the future of the organization. It's concluded that while equality, transparency and accountability principles are better known by the Gaziantep SMEs, the responsibility principles are better understood by the Adıyaman SMEs. Furthermore, while responsibility principle is the most known and implemented principles by the all companies, the accountability principle is the least known and implemented principle.

In conclusion, corporate governance principles are not known and implemented sufficiently by the SMEs in the region. The perception with respect to the corporate governance shall be developed and awareness needs to be enhanced. For that reason, trade associations and universities should work in cooperation and encourage the studies in this area.