

SAFRANBOLU'DAKİ TURİZM İŞLETMELERİNDE KURUMSAL YÖNETİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yrd.Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA

Karabük Üniversitesi

SBE İşletme Anabilim Dalı

akarakaya@karabuk.edu.tr

Öğr.Gör. Halim AKBULUT

Karabük Üniversitesi

Safranbolu Meslek Yüksekokulu

hakbulut@karabuk.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma, Safranbolu'daki turizm işletmelerinde kurumsal yönetimin uygulanabilirliği ile ilgili değişkenlerin saptanmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla, konunun kurumsal yönü ve iş hayatındaki durumu araştırılmıştır. Çalışmanın kurumsal kısmı, ikincil kaynak incelemesiyle; uygulamalı kısmı ise Safranbolu'daki turizm işletmelerinde kurumsal yönetim uygulamalarının saptanmasına yönelik anket çalışması ile gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması ile elde edilen veriler One-way ANOVA-Scheffe istatistik yöntemi ile analiz edilerek değerlendirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal yönetimle ilgili incelenen değişkenler açısından, Safranbolu'daki turizm işletmelerinin özelliklerine (türleri, hukuki yapıları, hacimleri ve yaşları) göre farklılıklar olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile işletmelerle ilgili sınıflandırmaların kurumsal yönetimle ilgili değişkenler üzerindeki etkileri farklı düzeylerdeki. Bu sonuca göre; Safranbolu'daki turizm işletmelerinde kurumsal yönetimin uygulanabilirliği açısından yetersiz olan işletmelerin kurumsal yönetime bakış açısı, kamuyu aydınlatma ve çalışanlarla ilgili uygulamalar açısından kendilerini geliştirmeleri önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Turizm İşletmeleri, Safranbolu

AN INVESTIGATION ON THE APPLICABILITY OF CORPORATE GOVERNANCE IN TOURISM ENTERPRISES IN SAFRANBOLU

ABSTRACT

This research aims to determine the variables related to the applicability of corporate governance in the tourism enterprises in Safranbolu. For this purpose, theoretical aspect of the subject and its business life conditions are investigated. Theoretical part of the study was conducted by literature survey, and the application part was done by questionnaire for the determination of corporate governance in the tourism enterprises in Safranbolu. Data obtained from the questionnaire was analyzed by One-way ANOVA-Scheffe method and evaluated.

The results show that there are differences among the tourism enterprises in Safranbolu in terms of the investigated variables according to the properties of the enterprises (type, legal structure, volume, and age). In other words, the effects of the classifications related to the enterprises on the variables related to the corporate governance are of different levels. According to this result, it can be suggested that the tourism enterprises in Safranbolu which have poor corporate governance should improve themselves on their corporate governance point of view, public enlightenment, and applications related to the employees.

Keywords: Corporate Governance, Tourism Enterprises, Safranbolu

1. GİRİŞ

Kalkınmada önemli yeri olan, sermaye birikiminin gelişmesine ve ortak çalışma geleneğinin oluşmasına katkı sağlayabilecek önemli unsurlardan birisi de güvenilir bilginin paylaşımıdır. İşletmelerde bilgi paylaşımının düzenli ve sistematik biçimde yapılması, paydaş haklarının korunmasını sağlayacaktır. Temelde yönetimin sorumluluğunda olan paydaşlara elden geldiğince doğru bilgi verme ve şeffaf davranmada kurumsal yönetim yaklaşımının önemi büyüktür. Kurumsal yönetim, değişen çevresel koşullara bağlı olarak son yıllarda popüleritesi artan ve buna paralel yaygın kullanım alanına sahip olan bir yönetim felsefesidir.

Dünyada yaşanan büyük finansal krizler sonucunda birçok işletme faaliyetine son vermek zorunda kalmıştır. Bu durum mevcut ve potansiyel yatırımcıların güveninde önemli ölçüde yıkımlar oluşturmuştur. Yatırımcıların güveninin tekrar kazanılması, sermaye birikiminin ve ortak çalışma kültürünün etkileşimine bağlı olarak işletmelerin gelişmesini de olumlu yönde etkileyecektir. Bu amaçla, aralarında Türkiye'nin de olduğu, birçok ülkede kurumsal yönetim uygulamalarıyla ilgili tavsiye niteliğinde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin ana amacı kurumsal yönetimin hesap verebilirlik, adillik, şeffaflık ve sorumluluk ilkelerinin sağlanmasına yöneliktir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kurumsal Yönetimin Tanımı ve Önemi

Farklı iş kollarında, değişik hacimli işletmelerce yaygın bir kullanım alanına sahip olan kurumsal yönetim kavramı ile ilgili üzerinde anlaşılmış tek bir tanım yapmak oldukça zordur. Bununla birlikte önemli görülen bazı tanımlar aşağıda sunulmaktadır:

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin tanımına göre “Kurumsal yönetim bir şirketin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer paydaşları arasındaki sorumluluk ve hakları belirleyen bir yapıdır ve şirketlerin karar alma kural ve prosedürlerini belirtir. Böylece kurumsal yönetim aynı zamanda şirket amaçlarının belirlendiği bir yapı sağlar ve bu amaçlara ulaşmanın ve performansı izlemenin bir aracıdır (Ramaswamy vd., 2008:23).

Cadbury Komite kurumsal yönetimi şirketlerin yönetildiği ve kontrol edildiği bir sistem olarak tanımlar (Abor and Adjasi, 2007:113). Bir kurum olarak işletmenin,

toplumun çıkarlarını nasıl gözetmesi gerektiği ve nasıl yönetilmesi gerektiği ile ilgili ilkelerin belirlenmesidir (Koçel, 2003:467).

Kurumsal yönetimin önem kazanmasına neden olan ana faktörleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür: (Aktan, 2006:8).

Özellikle 1990'lı yıllarda ardı ardına ortaya çıkan şirket skandalları kurumsal yönetime olan ihtiyacı arttırmıştır. Dünyada önemli şirket skandalları, dikkatlerin şirket yönetimleri ve denetimlerinde toplanmasına neden olmuştur.

Küresel finansal krizler pek çok ülkeyi ve pek çok şirketi derinden etkilemiştir. Hisselerin tabana yayılması ya da borç verenlerin çoğalması, denetim ihtiyacını ortaya çıkarmakta ve kurumsal yönetim anlayışını uygulamaya zorlamaktadır. Bu ihtiyaç kriz dönemlerinde daha da artarak ortaya çıkmaktadır. Kurumsal yönetim, finansal krizlere karşı daha dayanıklı bir şirket yapısı öngörmektedir.

Küreselleşme ve uluslararası sermaye hareketlerinin hız kazanması sonucunda yatırımcılar yatırım yaptıkları ülkede ve yatırım yapacakları şirkette daha fazla güven ve istikrar aramaya başlamışlardır. Günümüzde yatırımcılar hisse senedi yatırımı yaparken sadece kendi ülkelerindeki şirketler ile sınırlı kalmamakta, dünya'nın her köşesindeki yatırım araçlarıyla da ilgilenmektedirler.

1980'li yıllardan itibaren tüm dünyada yaygınlaşan özelleştirme uygulamaları, kurumsal yönetimin önem kazanmasında dolaylı olarak etkili olmuştur. Kamu mülkiyetinde olan kamu teşebbüslerinin özel mülkiyete geçmesinin ardından finans piyasalarında sermaye tedarikine ve şirket evliliklerine yönelmeleri, kurumsal yönetim ilkelerinin önem kazanmasına neden olmuştur. Ayrıca kurumsal yönetim uygulamalarının tüm dünya da gelişmesini sağlayan diğer bazı etkenler ise şunlardır (Doğan, 2007:134-135):

- Büyük şirketlerde yaşanan skandalların dikkatleri şirketlerin kontrolü üzerine çekmesi,
- Hissedarların niteliklerinin değişmesi,
- Kurumsal yatırımcıların hisse senedi sahipleri içindeki payının artması,
- Emeklilik fonlarının ve sigorta şirketlerinin yaptıkları yatırım miktarının büyümesi,
- Kurumsal yatırımcıların portföylerini çeşitlendirmek için karlı deniz aşırı yatırımlar yapmaya başlaması ve bu yatırımların korunabilmesi için kendilerini güvence altına almak istemeleri,
- İletişim ve bilgisayar teknolojilerindeki hızlı gelişim sayesinde yeni fikirlerin hızla yayılması,
- Kurumsal yatırımcılar birbirleriyle daha yoğun haberleşerek, kurumsal yönetim gibi yatırımları açısından önemli gördükleri konuları biçimlendirmeleri,

- Aile şirketleri ile kamu kuruluşlarının dışarıdan (öz kaynak dışında) finansal kaynak kullanma ihtiyacı duymaları ve fon arz edenlerin güvenini sağlayarak daha düşük maliyetle fon temin edebilmede kurumsal yönetimin önemli olduğuna inanmaları,
- Ülkelerde sermaye piyasalarını düzenleyen kurumların kurumsal yönetim uygulamaları ile finansal piyasalarda ve bütün ekonomide güvenin artacağına ve piyasaların yatırım açısından daha çekici hale geleceğine olan inançları.

2.2. Kurumsal Yönetimin Gelişimi

Bugünkü anlamda kurumsal yönetimin ortaya çıkışı 1991 yılında İngiltere’de, Londra Menkul Kıymetler Borsası tarafından oluşturulan ve Adrian Cadbury başkanlığında yürütülen komite çalışmaları ile başlamıştır. Komite çalışmaları sonunda şu anda dünyada genel kabul görmüş OECD kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesine kaynak teşkil eden “ Kurumsal Yönetimin Mali Görünümü “ isimli bir rapor hazırlamıştır. Bu rapor çalışma grubu başkanının ismiyle “Cadbury Raporu“ olarak anılmaktadır Komite yönetim kurulu üyelerinin hissedarlara ve topluma olan sorumluluklarını araştırarak, kurumsal yönetim standartlarını iyileştirmeyi ve finansal raporlama ile denetime olan güveni artırmaya yönelik öneriler geliştirmiştir (Atamer, 2006:13). ABD’de Enron ve WorldCom gibi şirketlerde yaşanan skandallar sonucunda kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirmek amacıyla Sarbanes-Oxley yasası çıkarılmıştır (Sakarya ve Özmen, 2008:110).

Türkiye’de kurumsal yönetim ile ilgili ilk çalışma TÜSİAD Kurumsal Yönetim Çalışma Grubu tarafından 2002 yılında en iyi uygulama kodunun yayınlanması ile başlamıştır. Daha sonra 2003 yılında SPK tarafından halka açık şirketler için tavsiye niteliğinde olan Kurumsal Yönetim İlkeleri açıklanmıştır. Ardından 2004 yılında SPK halka açık şirketlerin bu ilkelere ne derece uyduklarını faaliyet raporlarında beyan etmelerini zorunlu kılmıştır. Bunun yanında kurumsal yönetimi teşvik edici bir diğer önemli gelişme İMKB kurumsal yönetim endeksinin oluşturulmuş olmasıdır (Sakarya ve Özmen, 2008:111) .

2005 yılında Kurumsal Yönetim Derneği, OECD tarafından yayınlanan kurumsal yönetim ilkelerini Türkçeye çevirerek “ Kurumsal Yönetim İlkeleri “ olarak yayınlamıştır (Demirbaş ve Uyar, 2006:104).

2.3. Kurumsal Yönetimin Amacı

İşletmelerin ilgili kesimlere istenen niteliklerde bilgi sunmasını ve saydam davranmasını ilke edinen kurumsal yönetimin öncelikli amaçları olarak etik davranışı teşvik etmek, işletmenin imajını geliştirmek, işlemlerin kanunlara uygunluğunu sağlamak, işletmeyi daha verimli ve etkin yapmak, risk ve krizlerden sakınmak şeklinde sayılabilir (Willis, 2005:89). Başka bir açıdan kurumsal yönetimin amaçları, karlılık, yatırımcı hakları ve yönetsel sorumluluklar olmak üzere üç başlıkta incelenebilir. (Demirbaş ve Uyar, 2006:21)

Karlılık, işletmelerin etkin yönetimi ile hissedar kazancının en üst düzeyde gerçekleştirilmesi ile ilgilidir. Yatırımcı hakları, işletme fonlarının akıllıca ve verimli bir biçimde kullanılması sonucu yatırımcıların haklarına en üst düzeyde öncelik verilmesi ve özen gösterilmesi anlamındadır. Yönetimsel sorumluluk ise yönetimin, daha fazla şeffaflık ve doğruluk ilkesi ile ortaklarına, çalışanlarına, topluma ve çevreye daha fazla sorumlu olmasını ve hukukun üstünlüğünü amaç edinmesini ifade etmektedir.

Kurumsal yönetimin yukarıda bahsedilen genel nitelikli amaçlarına yönelik bazı açıklamalar aşağıda sunulmuştur (Aktan, 2006:7-8):

- Şirket üst yönetiminin sahip olduğu güç ve yetkilerin keyfi kullanımının engellenerek kendilerine özel menfaatler sağlamalarının ortadan kaldırılmasını amaçlar.
- Yönetim kurulunun sorumluluklarının açık olarak belirlenmesini amaçlar.
- Şirket üst yönetiminin karar ve eylemleri dolayısıyla hissedarlara ve diğer paydaşlara hesap verme yükümlülüğünün temin edilmesini amaçlar.
- Yatırımcıların adil ve eşit muameleye tabi tutulmasının sağlanmasını amaçlar.
- İşletme ile doğrudan ilişki içerisinde bulunan menfaat sahiplerinin, özellikle azınlık haklarının korunması ve güvence altına alınmasını amaçlar.
- İşletmenin faaliyetleri ve finansal durumuyla ilgili olarak kamuoyunun aydınlatılması ve şeffaflığın sağlanmasını amaçlar.
- Hisse senetleri borsa da işlem gören şirketlerin şeffaf olmalarını, başta kurumsal yatırımcılar olmak üzere, diğer paydaşlar için önem taşıyan bilgiyi zamanında ve eksiksiz kamuoyuna açıklamalarını amaçlar.
- Hissedarlar ile yöneticilerin amaçlarının farklılaşması sonucunda ortaya çıkan ve firma değerinin düşmesi ile sonuçlanan vekalet maliyetler azaltılmasını amaçlar.
- Risk alan sermayedar ile karar veren profesyonellerin çıkar çelişkisinin kurallara bağlanarak kontrol altına alınmasını amaçlar.
- Şirket kazancının pay sahiplerine ve daha genel olarak tüm menfaat sahiplerine hakları oranında geri dönüşümün sağlanmasını amaçlar.
- Büyük hissedarların azınlık hisselerine el koyma tehlikesinin önüne geçilmesini amaçlar.
- Uzun vadeli yatırım yapan kurumsal yatırımcılar açısından güven tesis edilmesi ve sermaye maliyetinin düşürülmesi, şirketin hisse senedi ihracı yoluyla finansman kaynaklarına kolay erişim imkânlarının artırılmasını amaçlar.

2.4. Kurumsal Yönetimin İlkeleri

Kurumsal yönetimde temel ilke, doğru bilgi ve bilginin yanlış kullanılmasını veya suiistimal edilmesini önlemektir (Lazarides and Drimpetas, 2008:73). Kurumsal yönetimin etkin olabilmesi için doğruluk, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk olmak üzere genel kabul görmüş dört adet ilkedен söz edilebilir (Millstein, 2000:28).

Doğruluk (Adillik), ortakların haklarını korumayı ve yatırımcılar ile uygulanabilir sözleşmeleri garanti etmeyi ifade eder. Şeffaflık, şirketin finansal performansı hakkında yeterli ve zamanlı bilgi isteme hakkını ve sunma görevini ifade eder. Hesap verebilirlik, yönetimin yetki, rol ve sorumluluklarını netleştirmek ve yönetimin ortakların menfaatlerini gönüllü olarak desteklemesini garanti etmesini ifade eder. Sorumluluk ise işletmelerin toplumun değerlerini yansıtan kanun ve düzenlemelere uymayı kabul etmesini ifade eder.

OECD Kurumsal Yönetim ilkelerini beş başlık altında toplamıştır. Bu ilkeler aşağıda sunulmuştur (Wetherel, 2000:26):

- Ortakların haklarının korunması
- Ortakların eşit muamele görmesi
- Diğer paydaşların ve çalışanların rolünün belirlenmesi
- Şirket yapı ve işleyişinin şeffaflığının sağlanması
- İlgililerin zamanında bilgilendirilmesi
- Yönetim kurulunun şirkete, ortaklara ve diğer paydaşlara olan sorumlulukları

2.5. Kurumsal Yönetimin Sağladığı Yararlar

Kurumsal yönetim uygulamasının işletmelere sağlayacağı yararları şu şekilde özetleyebiliriz (Aktan, 2006:14):

- Şirketin finans piyasalarından daha kolay finansman teminine imkan sağlar
- İyi yönetimin yaygınlaşması ölçüsünde sermaye maliyeti de azalır.
- Yerli ve yabancı yatırımcıların güveni tesis edilir ve böylece uzun vadeli sermaye girişi hızlanır.
- Finansal krizlerin daha kolay atlatılmasına imkân sağlar.
- İşletme varlıklarının değeri yükselir.
- İyi yönetimle varlıkların getirisi yükselir ve işletmenin değeri artar.
- Yönetiminde şeffaflık ve hesap verme sorumluluğu yolsuzlukları azaltır.
- Şirkette güç ve yetki istismarını engeller ve keyfi yönetimi ortadan kaldırır.
- Tüm paydaşların çıkarlarına hizmet edeceği için işletme ile paydaşlar arasındaki ilişkilerin ve diyalogun artmasına katkı sağlar.

- İşletme faaliyetlerinde uzun dönemli istikrar sağlar.

Kurumsal yönetim sistemi, sağladığı yönetsel iyileştirme sonucunda daha iyi koşullarla fon sağlama (sermaye girişi ve kredi sağlama), performans artışı, karlılığın artışı, riski azaltma, rekabet gücünü artırma gibi yararlar sağlar (Ramaswamy vd., 2008:21).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Alanı ve Gereçesi

Turizm; insanların kendi konaklama yerleri dışında sürekli olarak yerleşmemek, özellikle politik ve ticari bir amaç gütmemek üzere, liberal bir atmosfer içinde; iş, merak, din, sağlık, spor, dinlenme, kongre ve seminerlere katılma, kültür, özenti ya da aile ziyareti gibi amaçlarla kişisel ya da toplu olarak yaptıkları seyahatlerden ve gittikleri yerde 24 saati aşmaları ya da ülkenin bir konaklama tesisinde en az bir geceleme yapmaları ile ortaya çıkan iş ve ilişkileri kapsayan endüstri ve sosyal bir olaydır.

Zengin kültürel mirası ve onların korunmasında gösterdiği başarı ile 1994 yılında UNESCO tarafından dünya miras kenti listesine alınan Safranbolu, korumacılığın başkenti olarak da tanınmaktadır Safranbolu dünya miras kenti olduktan sonra gerçekleştirilen korumacılık çalışmaları ve yapılan turistik yatırımlar, ilçede turizm hareketliliğini her geçen gün artırmaktadır. Ayrıca, Safranbolu'nun kültür turizmi açısından zenginliği, turizm talebindeki geleneksel deniz, kum ve güneş turizmine ek olarak, kültür turizminin göreceli artışı da yöredeki iç ve dış turizmi hareketlendirmektedir (Türker, 2002:76-77).

Karabük Turizm İl Müdürlüğü'nün resmi istatistiklerine göre, Safranbolu'nun dünya miras kenti olmasından bugüne (1995-2008) Safranbolu'yu ziyaret eden ve Safranbolu'da konaklayanların sayısı % 471, yerli konukların sayısı % 454, yabancı konukların sayısı ise % 652 artmıştır. Safranbolu, yaklaşık olarak nüfusunun 4 katı konuğu ağırlamaktadır. İlçeyi gününbirlik ziyaret edenlerin ise, konaklayanların üç katı olduğu tahmin edilmektedir. Yaklaşık 40.000 nüfusu olan Safranbolu'da turizmi hareketlendiren önemli bir faktör de, nüfusu 100.000'i aşan bir Cumhuriyet ve sanayi kenti olan Karabük'e yakınlığıdır. Birbirine uzaklığı sadece 8 km olan bu iki yerleşim birimi neredeyse birleşmiştir. Özellikle geceleri ve hafta sonları Karabük'ten Safranbolu'ya eğlence amaçlı hareketlilik yaşanmaktadır.

Bu turizm hareketliliğine karşın Safranbolu'nun; turistik faaliyetlerin örgütlenmesindeki yetersizliği, artan turizm hareketliliğine karşı genellikle plansız ve düzensiz olması, hızlı değişen turistik anlayış farklılıklarına sahip olması, nitelikli meslek elemanı eksikliği, genel alt yapısının yetersiz oluşu vb. temel sorunları (Türker, 2006: 9-10) ilçedeki turizm işletmelerinin kurumsallaşmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Safranbolu'nun turizm sorunlarının bütüncül yaklaşımla çözümünde; başta kamu yönetimi olmak üzere, sivil toplum örgütleri ve işletmelerde kurumsal yönetim önemlidir. Bu çalışmada Safranbolu'daki turizm işletmelerinde kurumsal yönetimin uygulanabilirliği araştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın yapıldığı dönemde Safranbolu'daki 125 adet turizm işletmesi bulunmaktadır. Bu ana kütleyi temsil eden 94 işletmeyi temsil eden her bir deneğe (Altunışık ve diğerleri, 2007:127) yüz yüze anket uygulanmıştır.

Toplam 29 soru sorulmuştur. Anket formundaki ilk 5 soru cevaplayıcıların demografik özelliklerini belirlemeye yöneliktir. Diğer 4 soru ise turizm işletmelerinin özellikleri (türü, hukuki yapısı, faaliyet süresi ve çalışan sayısı) ile ilgilidir. Kalan 20 soru ise kurumsal yönetim uygulamalarına yöneliktir. Deneklerin algılarına ilişkin değişkenler incelendiğinden ve algıya bağlı değişkenlere kesin değerler yüklemek kolay olmadığından, kategorili ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin önemli bir özelliği, deneğin ilgili konudaki algısını belirli nitelikler itibariyle saptama olanağı sağlamasıdır.

3.2.2. Verilerin Analizi

Anket formundaki 29 soru ile elde edilen veriler, frekans dağılımı ve yüzdeler şeklinde; deneklere ait bilgiler, işletmelere ait bilgiler ve istatistiksel analizlere ait bilgiler olmak üzere üç ayrı tabloda sunulmaktadır.

Deneklerin Demografik Özellikleri:

Deneklerin demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1: Deneklerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellikler	Gruplar	Sayı	%
Cinsiyet	Bayan	12	13
	Bay	82	87
Yaş	20-39	50	53
	40-59	40	43
	60 ve Üstü	4	4
Eğitim	Lise ve Altı	58	62
	Üniversite	36	38
Deneyim	1-3 Yıl	16	17
	4-10 Yıl	40	43
	11 Yıl ve Üstü	38	40
Konum	Sahip	52	55
	Yönetici	30	32
	Çalışan	12	13

İşletmelere Ait Bilgiler:

İşletmelerin özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur:

Tablo 2: İşletmelere Ait Bilgiler

Özellikler	Gruplar	Sayı	%
Türü	Otel	30	32
	Pansiyon	22	23
	Restoran	8	9
	Cafe- Pastane	16	17
	Hediyelik Eşya	18	19
Hukuki Şekli	Anonim Şirket	8	9
	Limited Şirket	16	17
	Kişi İşletmesi	70	74
Faaliyet Süresi	1-4 Yıl	28	30
	5-10 Yıl	36	38
	11 Yıl ve Üstü	30	32
Çalışan Sayısı	1-5 Kişi	60	64
	6-20 Kişi	22	23
	21 Kişi ve Üstü	12	13

İstatistiksel Analiz:

Deneklerin ve işletmelerin özellikleri ile kurumsal yönetime ilişkin sorular arasındaki ilişkilerin analizinde One-way ANOVA-Scheffe test istatistikleri kullanılmış olup sonuçlar Tablo3’te sunulmuştur:

Tablo 3’den de görüleceği üzere; kurumsal yönetim uygulamaları açısından işletme türleri arasında anlamlı farklar vardır. Bu farkların kaynağı incelendiğinde Scheffe testi sonuçlarına göre, Soru 1’de belirtilen Kurumsal Yönetim konusunda bilgili olma açısından, Cafe/Pastane Pansiyon ve Restoran işletmeleri ile otel ve hediyelik eşya işletmeleri arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile cafe/pastane pansiyon ve restoran işletmeleri, kurumsal yönetim konusunda bilgili olma açısından, otel ve hediyelik eşya işletmelerine kıyasla daha etkindir.

Soru 3’ de belirtilen kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinden yararlanma açısından, cafe/pastane ve Hediyelik Eşya işletmeleri ile otel, Pansiyon ve Restoran işletmeleri arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, cafe/pastane ve Hediyelik Eşya işletmeleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinden yararlanma açısından otel, pansiyon ve restoran işletmelerine kıyasla daha etkindir.

Tablo 3: Kurumsal Yönetim Profili ve İşletmelerin Özellikleri Arasındaki İlişkilere Ait İstatistik Sonuçları

Özellikler	Soru	Gruplar	Önem Düzeyi	
Türü	S-1	Pansiyon- Cafe/Pastane	0.002	P < 0,01**
		Restoran- Cafe/Pastane	0.036	P < 0,05*
	S-3	Hediyelik Eşya- Cafe/Pastane	0.031	P < 0,05*
	S-6	Otel- Pansiyon	0.014	P < 0,05*
		Otel- Restoran	0.019	P < 0,05*
		Otel- Cafe/Pastane	0.013	P < 0,05*
	S-8	Otel- Pansiyon	0.047	P < 0,05*
	S-11	Restoran- Pansiyon	0.047	P < 0,05*
		Restoran- Hediyelik eşya	0.030	P < 0,05*
	S18	Cafe/Pastane- Hediyelik Eşya	0.000	P < 0,001***
	S19	Otel- Cafe/Pastane	0.014	P < 0,05*
Cafe/Pastane- Hediyelik Eşya		0.029	P < 0,05*	
Hukuki Yapı	S-1	Anonim Şirket-Kişi İşletmesi	0.035	P < 0,05*
	S-14	Limited Şirket- Kişi İşletmesi	0.038	P < 0,05*
Faaliyet Süresi	S-6	1 ile 4 yıl – 5 ile 10 yıl	0.036	P < 0,05*
	S-10	5 ile 10 yıl- 11 yıl ve fazla	0.010	P < 0,01**
	S-14	5 ile 10 yıl- 11 yıl ve fazla	0.030	P < 0,05*
	S-15	1 ile 4 yıl – 5 ile 10 yıl	0.005	P < 0,01**
	S-20	1 ile 4 yıl- 11 yıl ve fazla	0.028	P < 0,05*
Çalışan Sayısı	S-2	6 ile 20 kişi- 21 kişi ve üstü	0.026	P < 0,05*
	S-4	1 ile 5 kişi- 21 kişi ve üstü	0.006	P < 0,01**
	S-8	6 ile 20 kişi- 21 kişi ve üstü	0.025	P < 0,05*
	S-9	1 ile 5 kişi- 21 kişi ve üstü	0.004	P < 0,01**
Konum	S-1	Yönetici- Çalışan	0,001	P < 0,001***
	S-4	Sahip- Yönetici	0,000	P < 0,001***
	S-7	Sahip- Yönetici	0,005	P < 0,01**
	S-15	Sahip- Yönetici	0.007	P < 0,01**
	S-18	Sahip- Yönetici	0.011	P < 0,05*

Soru 6' da belirtilen, yönetimin işgörenlere adil ücret uygulaması açısından, otel, pansiyon restoran ve cafe/pastane işletmeleri ile hediyelik eşya işletmeleri arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, yönetimin işgörenlere adil ücret uygulaması açısından, otel, pansiyon, restoran ve cafe/pastane işletmeleri hediyelik eşya işletmelerine kıyasla daha etkindir.

Soru 8'de belirtilen, çalışanların yönetime katılması açısından, otel ve pansiyon işletmeleri ile diğer işletmeler arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, otel ve pansiyon işletmeleri, çalışanların yönetime katılması açısından, diğer işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 11' de belirtilen, çalışanların görev tanımları ve dağılımları açısından, pansiyon, restoran ve hediyelik eşya işletmeleri ile diğer işletmeler arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, pansiyon ve restoran işletmeleri, çalışanların görev tanımları ve dağılımları açısından, diğer işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 18'de belirtilen, kurumun yeni istihdam alanları oluşturması açısından, cafe/pastane ve hediyelik eşya işletmeleri ile diğer işletmeler arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, pansiyon, cafe/pastane ve hediyelik eşya işletmeleri, kurumun yeni istihdam alanları oluşturması açısından, diğer işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 19'da belirtilen, kamuya bilgi sunmada kurum stratejisine sahip olunması açısından, otel, cafe/pastane ve hediyelik eşya işletmeleri diğer turizm işletmeleri arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, otel, cafe/pastane ve hediyelik eşya işletmeleri kamuya bilgi sunmada kurum stratejisine sahip olunması açısından, diğer işletmelere kıyasla daha etkindir.

Kurumsal yönetim uygulamaları açısından işletmelerin yasal yapıları arasında anlamlı fark vardır. Bu farkın kaynağı incelendiğinde Scheffe testi sonuçlarına göre, Soru 1'de belirtilen Kurumsal Yönetim konusunda bilgili olma açısından, anonim şirketler ve kişi işletmeleri ile limited şirketler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile anonim şirketler ve kişi işletmeleri, kurumsal yönetim konusunda bilgili olma açısından limited şirket işletmelerine kıyasla daha etkindir.

Soru 14'te belirtilen, yönetimin etik değerlere bağlılığı açısından, limited şirket işletmeleri ve kişi işletmeleri ile anonim şirketler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, limited şirket işletmeleri ve kişi işletmeleri yönetimin etik değerlere bağlılığı açısından, anonim şirketlere kıyasla daha etkindir.

Kurumsal yönetim uygulamaları açısından işletmelerin faaliyet süreleri arasında anlamlı fark vardır. Bu farkın kaynağı incelendiğinde Scheffe testi sonuçlarına göre, Soru 6'da belirtilen, yönetimin işgörenlere adil ücret uygulaması açısından, 10 yıl ve daha az süreli faaliyette bulunan işletmeler ile 10 yıldan fazla süreli faaliyette bulunan işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, genç işletmeler yönetimin işgörenlere adil ücret uygulaması açısından, yaşlı işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 10'da belirtilen, hizmet içi eğitim uygulamaları açısından, 5-10 yıl ve 10 yıldan fazla süreli faaliyette bulunan işletmeler ile 5 yıldan az süreli faaliyette bulunan işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, yaşlı işletmeler hizmet içi eğitim uygulamaları açısından, genç işletmelere kıyasla daha etkidir.

Soru 14'te belirtilen, yönetimin etik değerlere bağlılığı açısından, 5-10 yıl ve 10 yıldan fazla süreli faaliyette bulunan işletmeler ile 5 yıldan az süreli faaliyette bulunan işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, yaşlı işletmeler yönetimin etik değerlere bağlılığı açısından, genç işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 15'te belirtilen, müşteri şikayetlerinin çözülmesi açısından, 10 yıl ve daha az süreli faaliyette bulunan işletmeler ile 10 yıldan fazla süreli faaliyette bulunan işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, genç işletmeler müşteri şikayetlerinin çözülmesi açısından, yaşlı işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 19'da belirtilen, kamuya bilgi sunmada kurum stratejisine sahip olunması açısından, 1-4 yıl ve 10 yıldan fazla süreli faaliyette bulunan işletmeler ile 5-10 yıl arasında faaliyette bulunan işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, genç ve yaşlı işletmeler kamuya bilgi sunmada kurum stratejisine sahip olunması açısından, orta yaşlı işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 20'de belirtilen paydaş haklarının korunmasında politika ve prosedürlere sahip olunması açısından, 1-4 yıl ve 10 yıldan fazla süreli faaliyette bulunan işletmeler ile 5-10 yıl arasında faaliyette bulunan işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, genç ve yaşlı işletmeler paydaş haklarının korunmasında politika ve prosedürlere sahip olunması açısından, orta yaşlı işletmelere kıyasla daha etkindir.

Kurumsal yönetim uygulamaları açısından işletmelerin çalışan sayıları arasında anlamlı fark vardır. Bu farkın kaynağı incelendiğinde Scheffe testi sonuçlarına göre, Soru 2'de belirtilen, yönetimin profesyonelliği açısından, orta hacimli (6-20 kişi) işletmeler ve büyük hacimli (21 ve daha fazla kişi) işletmeler ile küçük hacimli (1-5 kişi) işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, orta ve büyük hacimli işletmeler, yönetimin profesyonelliği açısından küçük hacimli işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 4'te belirtilen, işletme faaliyetleri ile ilgili bilgilerin yayımlanması açısından, küçük hacimli (1-5 kişi) işletmeler ve büyük hacimli (21 ve daha fazla kişi) işletmeler ile orta hacimli (6-20 kişi) işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, küçük ve büyük hacimli işletmeler işletme faaliyetleri ile ilgili bilgilerin yayımlanması açısından orta hacimli işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 8'de belirtilen, çalışanların yönetime katılması açısından, orta hacimli (6-20 kişi) işletmeler ve büyük hacimli (21 ve daha fazla kişi) işletmeler ile küçük hacimli (1-5 kişi) işletmeler arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile orta

ve büyük hacimli işletmeler, çalışanların yönetime katılması açısından, küçük hacimli işletmelere kıyasla daha etkindir.

Soru 9'da belirtilen personel alımı ve terfisi ile ilgili yazılı ölçütler olması açısından, küçük işletmelere (1-5 kişi) ve büyük işletmeler (20 kişiden fazla) ile orta boy işletmeler (6-20 kişi) arasında anlamlı farkların olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, büyük ve küçük işletmeler personel alımı ve terfisi ile ilgili yazılı ölçütler olması açısından, orta boy işletmelere kıyasla daha etkindir.

Kurumsal yönetim uygulamaları açısından cevaplayıcıların konumları arasında anlamlı fark vardır. Bu farkın kaynağı incelendiğinde Scheffe testi sonuçlarına göre, Soru 1'de belirtilen, Kurumsal Yönetim konusunda bilgili olma açısından, yönetici ve çalışanlar ile işletme sahipleri arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile yönetici ve çalışanlar Kurumsal Yönetim konusunda bilgili olma açısından, işletme sahiplerine kıyasla daha etkindir.

Soru 4'te belirtilen, işletme faaliyetleri ile ilgili bilgilerin yayımlanması açısından, işletme sahipleri ve yöneticiler ile çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, sahipler ve yöneticiler işletme faaliyetleri ile ilgili bilgilerin yayımlanması açısından çalışanlara kıyasla daha etkindir.

Soru 7'de belirtilen, işgörenlerin sosyal güvencesinin sağlanması açısından, işletme sahipleri ve yöneticiler ile çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, sahipler ve yöneticiler işgörenlerin sosyal güvencesinin sağlanması açısından çalışanlara kıyasla daha etkindir.

Soru 15'te belirtilen, müşteri şikayetlerinin çözülmesi açısından, sahipler ve yöneticiler ile çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, sahipler ve yöneticiler müşteri şikayetlerinin çözülmesi açısından çalışanlara kıyasla daha etkindir.

Soru 18' de belirtilen, kurumun yeni istihdam alanları oluşturması açısından, sahipler ve yöneticiler ile çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile sahipler ve yöneticiler kurumun yeni istihdam alanları oluşturması açısından çalışanlara kıyasla daha etkindir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Safranbolu'daki turizm işletmelerinde kurumsal yönetimin uygulanabilirliği; işletmelerin kurumsal yönetime bakış açıları, çalışanlarla ve işletmelerin kamuyu aydınlatmaları ile ilgili uygulamaları olmak üzere üç bölümde ele alınmıştır. Sonuçlar; turizm işletmelerinin türleri, hukuki yapıları, faaliyet süreleri ve çalışan sayıları açısından anlamlı farklılıklar göstermektedir. Turizm işletmelerinin kurumsal yönetime bakış açıları değerlendirildiğinde; cafe/pastane, pansiyon ve restoran işletmeleri, anonim şirketler ve kişi işletmeleri, yöneticiler ve çalışanlar kurumsal yönetim konusunda bilgili olma açısından diğerlerine göre daha etkindir. Yönetimin profesyonelliği açısından, orta ve büyük hacimli işletmeler daha etkindir. Kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinden yararlanma açısından, cafe/pastane ve

hediyelik eşya işletmeleri daha etkindir. İşletme faaliyetleri ile ilgili bilgilerin yayımlanması açısından küçük ve büyük hacimli işletmeler daha etkindir.

Kurumsal yönetim konusunda bilgili olma açısından limited şirketlerinin işletme sahiplerinin, otel ve hediyelik eşya işletmelerinin bilinçlendirilmesi yararlı olabilir. Küçük ölçekli işletmelerde profesyonel yönetimin özendirilmesi yararlı olacaktır. Kamu ve sivil toplum kuruluşları (STK)'dan yararlanma konusunda otel, pansiyon ve restoran işletmelerinin daha aktif olmaları gerekmektedir. Faaliyet bilgilerinin yayımlanması konusunda orta ölçekli işletmeler ve çalışanlar daha aktif olmalıdır.

Çalışanlarla ilgili uygulamalar değerlendirildiğinde; yönetimin işgörenlere adil ücret uygulaması açısından; otel, pansiyon, restoran ve cafe/pastane işletmeleri daha etkindir. İşgörenlerin sosyal güvencesinin sağlanması konusunda, sahipler ve yöneticiler daha etkindir. Çalışanların yönetime katılması açısından, otel ve pansiyon işletmeleri; orta ve büyük hacimli işletmeler daha etkindir. Personel alımı ve terfisi ile ilgili yazılı ölçütler olması açısından, büyük ve küçük hacimli işletmeler daha etkindir. Hizmet içi eğitim uygulamaları açısından, yaşlı işletmeler daha etkindir. Çalışanların görev tanımları ve dağılımları açısından, pansiyon ve restoran işletmeleri daha etkindir.

Adil ücret konusunda hediyelik eşya işletmeleri, on yıldan az faaliyette bulunan işletmelerin kendilerini bu konuda geliştirmeleri yararlı olabilir. Çalışanların sosyal güvenceleri konusunda daha aktif olmaları gerekmektedir. Çalışanların yönetime katılmasında restoran, cafe/pastane ve hediyelik eşya işletmeleri, küçük ölçekli işletmeler daha aktif olmalıdır. Personel alımı ve terfisiyle ilgili yazılı ölçütler olması açısından, küçük ve büyük ölçekli işletmelerin ölçütler oluşturması yararlı olabilir. Hizmet içi eğitimin genç işletmelerde uygulanabilmesi gerekmektedir. Çalışanların görev tanımları ve dağılımlarının yapılmasında otel ve cafe/pastane işletmelerinin daha aktif olması önerilebilir.

Kamuyu aydınlatma ile ilgili uygulamalar değerlendirildiğinde; yönetimin etik değerlere bağlılığı açısından, limited şirket işletmeleri ve kişi işletmeleri, on yıldan fazla faaliyette bulunan işletmeler daha etkindir. Müşteri şikâyetlerinin çözülmesi açısından, genç işletmeler, sahipler ve yöneticiler daha etkindir. Kurumun yeni istihdam alanları oluşturması açısından, pansiyon cafe/pastane ve hediyelik eşya işletmeleri, sahipler ve yöneticiler daha etkindir. Kamuya bilgi sunmada kurum stratejisine sahip olunması açısından, genç ve yaşlı işletmeler daha etkindir. Paydaş haklarının korunmasında politika ve prosedürlere sahip olunması açısından, genç ve yaşlı işletmeler daha etkindir.

Yönetimin etik değerlere bağlılığı anonim şirketler ve genç işletmelerde geliştirilmelidir. Müşteri şikâyetlerinin çözülmesinde yaşlı işletmeler ve çalışanların daha aktif olması gerekmektedir. Yeni istihdam alanları oluşturmada; otel, pansiyon ve restoran işletmeleri ile çalışanlar daha aktif olmalı. Kamuya bilgi sunma stratejisi oluşturmada pansiyon ve restoran işletmeleri daha aktif olmalıdır. Orta yaş işletmeler paydaş haklarının korunmasında daha aktif olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abor, Joshua ve Charles K.D. Adjasi C. (2007), "Corporate Governance and the Small and the Medium Enterprises Sector: Theory and İmplications", *Corporate Governance*, Cilt 7, Sayı 2, ss. 113 – 121.
- Altunışık Remzi, Recai Çoşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Aktan, Coşkun Can (2006), *Kurumsal Şirket Yönetimi*, SPK Yayın.
- Atamer, Melis (2006), *Halka Açık Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Açısından Değerlendirilmesi (Uzmanlık Tezi)*, Hazine Müsteşarlığı, Ankara.
- Demirbaş, Mahmut ve Süleyman Uyar (2006), *Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Denetim Komitesi*, Güncel Yayıncılık, İstanbul.
- Doğan, Mustafa (2007), "Şirketlerin Yönetiminde Temsil Sorunu ve Kurumsal Yönetim", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Cilt 7, Sayı 23, ss. 134-135.
- Lazarides, Themistokles and Evaqelos Drimpetas (2008), "The Missing Link to an Effective Corporate Governance System", *Corporate Governance*, Cilt 8, Sayı 1, ss. 73 - 84.
- Millstein Ira M. (2000), "Corporate Governance: The Role of Market Forces", *Organisation for Economic Cooperation and Development*, Cilt 221, Sayı 222, ss. 28 – 36.
- Ramaswamy, Vinita, C. Joe Ueng and Lee Carl (2008), "Corporate Governance Characteristics of Growth Companies: An Emperical Study", *Academy of Strategic Management Journal*, Cilt 7, Sayı 1, ss. 21 - 23.
- Sakarya, Şakir ve Halil İbrahim Özmen (2008), "Türkiye’de Kurumsal Yönetim Sürecinin Gelişimi ve Balıkesir’deki İşletmeler Tarafından Algılanması Üzerine Bir Araştırma", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Cilt 8, Sayı 26, ss. 110 - 121.
- Türker, Nuray (2002), "Cultural Tourism in Safranbolu", *12. International Research Conference of the Coincil for Australian University Tourism and Hospitality Education*, Western Australia 6-9 February, ss. 76 -77.
- Türker, Nuray (2006), "Safranbolu’da Turizm: Turizmin Gelişmesi, Turistik Talebin Yapısı, Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Gelecekte Beklentiler", *Zamanlık*, Safranbolu, 2006.
- Willis, Anthony (2005), "Corporate governance and management of information and records", *Records Management Journal*, Cilt 15, Sayı 2, ss. 89 - 98.

Wetherell, William (2000), “Corporate Governance: A Basic Foundation for the Global Economy”, *Organisation for Economic Cooperation and Development*, Cilt 221, Sayı 222, ss. 26 – 37.