

KOBİ'LERDE KURUMSAL YÖNETİM FARKINDALIĞI: VAN ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ*

CORPORATE GOVERNANCE AWARENESS IN SMES: THE CASE OF VAN ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE

Uğur TATLI¹

Aysel ÖZTÜRKÇÜ AKÇAY²

Öz

Sürekli değişen ve artan bir rekabet ortamında KOBİ'lerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için hem gelişen ekonomik koşullara hem de teknolojik koşullara ayak uydurmaları gerekmektedir. Değişen ve artan bu rekabet ortamında kurumsal yönetim kavramı, son yıllarda üzerinde tartışılan ve bütün dünyada uygulanmaya çalışılan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. KOBİ'lerin geleceğe yönelik endişe ve belirsizliklerinin giderilmesi, kendi yapılarından veya dış faktörlerden kaynaklanan sorunların çözümü için kurumsal yönetim anlayışının KOBİ'lerde yerleşmesi önerilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kurumsal yönetim anlayışının temel ilkeleri olan Adillik, Sorumluluk, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik çerçevesinde Van İli Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin kurumsal yönetim anlayışına ilişkin algılarını incelemektir. Ayrıca işletmelerin hukuki yapısı, işletme yöneticilerinin eğitim düzeyi, işletmelerde çalışan personel sayısı ve yöneticilerin iş tecrübelerinin bu anlayış ile ilişkisini araştırmaktır. Tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak ulaşılan 91 KOBİ'ye yüz yüze anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada güvenilirlik analizi, frekans analizleri ve Kruskal Wallis-H testinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, ankete katılan işletmelerin büyük bir çoğunluğunun limited şirket olduğu ve bu işletmelerin kurumsal yönetim algılarının hukuki yapılarına, işletme yöneticisinin iş tecrübesine, eğitim durumuna ve çalıştırılan personel sayısına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime: KOBİ, Kurumsal Yönetim, Anket.

Jel Kodları: M10, G30, C42

Abstract

* Bu çalışma, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında savunulan “KOBİ'lerde Kurumsal Yönetim Farkındalığı: Van Organize Sanayi Bölgesi Örneği” başlıklı tez’ den üretilmiştir.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, E-posta:ougurtl7@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4437-1789.

² Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, E-posta: ayselakcay@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9655-5673.

Gönderim Tarihi: 04.04.2022

Yayına Kabul Tarihi: 25.04.2022

Yayın Tarihi: 01.05.2022

Atf: Tatlı, U., Öztürkçü Akçay, A. (2022). KOBİ'lerde kurumsal yönetim farkındalığı: Van organize sanayi bölgesi örneği. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. 5(1). 98-119

In a constantly changing and increasing competitive environment, SMEs need to keep up with both developing economic conditions and technological conditions to continue their activities. In this environment, the concept of corporate governance has been discussed in recent years and tried to be applied all over the world is an important concept. It is suggested that the Corporate Governance approach should be established in SMEs to eliminate the concerns and uncertainties of SMEs about the future, solve the problems arising from their own structures and developing outside of themselves.

The aim of this study is to examine the perceptions of SMEs operating in the Van Organized Industrial Zone on corporate governance within the framework of Fairness, Responsibility, Transparency and Accountability, which are the basic principles of corporate governance. In addition, the legal structure of the enterprises, the education level of the business managers, the number of personnel working in the enterprises, the work experience of the managers are to examine the relationship with the corporate management approach. A face-to-face survey was applied to 91 SMEs reached using the random sampling method and the data obtained were analyzed with the SPSS 22.0 package program. Reliability analysis, frequency analysis and Kruskal Wallis-H test were used in the study. According to the findings, it has been determined that the majority of the companies participating in the survey were limited companies and there is no significant difference between the legal structures of the companies, the work experience of the business manager, the education level and the number of personnel employed, and the perceptions of corporate governance.

Key Words: SMEs, Corporate Governance, Survey.

Jel Codes: M10, G30, C42

GİRİŞ

Küçük ve orta ölçekli işletmeler olarak bilinen KOBİ'ler az sermaye ile kurulabilen, giderleri ve çalışan sayıları az olan, esnek ve hızlı karar alabilen ve büyük işletmelere göre değişimlere daha kolay uyum sağlayan önemli yapılardır. KOBİ'ler incelendiğinde düşük kuruluş giderleri, ihtiyaçlara cevap verebilen esnek yapıları, az sayıda çalışan ile üretim faaliyetinde bulunmaları gibi bazı temel özellikleriyle ön plana çıkmaktadır. Bu özellikleri ile KOBİ'ler içinde buldukları ekonomilerde üretim ve istihdama önemli katkılarda bulunmaları nedeniyle tüm dünya ekonomisinde önemli bir yere sahiptir.

KOBİ'lerin sahip oldukları bu önemlerinden dolayı özellikle hukuki bazı gerekçeler ile ülkeler tarafından çeşitli kriterlere göre sınıflandırıldıkları görülmektedir. Bu kapsamda ülkeler arasında farklı kıstaslar olmasına rağmen genellikle ülke yönetimleri tarafından benzer ölçütler esas alınarak sınıflandırmalar yapılmıştır. Gelişmiş ekonomiler incelendiğinde personel sayısı ve yıllık satış hasılatı sıklıkla kullanılan kriterler olarak ön plana çıkmaktadır. Ülkemizde de önemli bir konumda olan KOBİ'lerin sınıflandırılmasında AB'ye uyumlu olmasına dikkat edilerek çalışan sayısı ve yıllık satış hasılatı kriterleri dikkate alınmıştır.

Bunun yanı sıra KOBİ'ler hayat seyirleri boyunca, faaliyetlerinin planlanmasında, yürütülmesinde, işletmenin örgütsel yapısının oluşturulmasında, işletme birimleri ve faaliyetleri

arasında koordinasyonun sağlanmasında, yeterli bir denetimin sağlanmasında, ham maddenin tedarikinde, pazarlanmasında, Ar-ge çalışmalarının yürütülmesinde ve finansman ihtiyaçlarının karşılanmasında birtakım problemler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca, KOBİ'lerin esnek yapıları, krizlere karşı dirençli olmaları ve basit hiyerarşik yapıları kendilerine birtakım avantajlar sağlasa da sermaye ihtiyaçları faaliyetlerini sürdürmenin ve büyümelerinin önündeki en büyük sorunlardan biri olarak görülmektedir. Bu nedenle hissedarların haklarının korunması, kamuya karşı doğru ve güvenilir bilgilerin sunulması, çıkar sahiplerinin ve kamunun haklarına dikkat edilmesi gibi sorumluluklar KOBİ'lerin şeffaf, hesap verilebilir bir yapıda olmalarını zorunlu kılmaktadır (Sarıtaş ve Kaya, 2017: 228). Dolayısıyla faaliyetlerini uzun yıllar devam ettirmek isteyen KOBİ'lerin kurumsal yönetim anlayışını benimsemeleri ve faaliyetlerini bu anlayışa göre düzenlemeleri verimliliklerinin artırılması bakımından oldukça önem arz etmektedir.

Kurumsal yönetim, geleneksel yönetim anlayışı içerisinde yer alan kâr elde etme ve kârın pay sahiplerine dağıtılması anlayışının üzerinde bir anlayış geliştirerek şirketlerin ilişkili olduğu tüm çıkar grupları ile (çalışanlar, hissedarlar, tedarikçiler, yöneticiler, kredi sağlayıcılar, müşteriler) yürütülen ilişkinin yapısını düzenlemeyi amaçlayan bir yönetim anlayışıdır. (Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 396). Türkiye'de Kurumsal Yönetim anlayışının yerleşmesine hizmet edecek çalışmaların 1952 yılından bu yana gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu kapsamda VUK'ta yapılan düzenlemelerle muhasebe kurallarının düzenlenmesi, mali tabloların açıklanma zorunluluğu, halka açık şirketlere ait finansal raporlamalara ait kıstasların belirlenmesi hususları ön plana çıkmıştır. 1999 yılında OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin kabul edilmesiyle birlikte TÜSİAD'ın "Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu" çalışması, SPK'nın OECD'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni revize edip yayımlaması, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği'nin (TKYD) kuruluşu, İMKB (BİST) tarafından Kurumsal Yönetim'in derecelendirilmesi faaliyetleri ile Kurumsal Yönetim anlayışı gelişimini sürdürmüştür.

Kurumsal Yönetim anlayışının gelişmesi ve çeşitli düzenlemeler ile uygulanma alanının genişlemesiyle beraber Türkiye ekonomisi için de oldukça önemli olan KOBİ'lerin yaşadıkları problemlerin çözümüne ve yaşanan küresel boyuttaki rekabet koşullarına ayak uydurabilmelerine katkı sunması amacıyla bu anlayışın KOBİ'ler arasında da yerleşmesi ve uygulanması gerekmektedir. Bu amaçla çalışmada, Van Organize Sanayi Bölgesinde faaliyetlerini sürdüren KOBİ'lerin, işletme faaliyetlerinin istikrarı ve devamlılığı için önemli olan kurumsal yönetim anlayışına sahip olup olmadıkları kurumsal yönetim anlayışının savunduğu dört temel ilke (adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik) doğrultusunda tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak 91 KOBİ'ye ulaşılmış ve yüz yüze anket yöntemi kullanılarak bilgiler elde edilmiştir. Uygulanan anket yoluyla elde edilen veriler SPSS (22.0) paket programı aracılığıyla güvenilirlik analizi, frekans analizi, normallik testi ve Kruskal Wallis-H testine tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Çalışmanın izleyen bölümünde KOBİ'lerin kurumsal yönetim farkındalıklarını inceleyen yerli ve yabancı çalışmalara ilişkin literatür özetleri sunulmuştur. Üçüncü bölümde araştırma yöntemi ve metodolojisi hakkında bilgilere yer verilmiş; dördüncü bölümde ise yapılan analizler ve bulgular değerlendirilmiştir. Sonuç bölümünde ise çalışmaya ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

Son yıllarda büyük işletmelerde yaşanan finansal skandallar, ekonomik krizler ve küreselleşme gibi olaylar şirketlerin yönetim anlayışlarının sorgulanıp iyi işletme yönetimi ile ilgili farklı anlayışların ortaya çıkmasını sağlamış ve hızlandırmıştır. Bu anlayışlardan biri de Kurumsal Yönetim anlayışıdır. Şeffaflık, hesap verebilirlik, adillik ve sorumluluk kriterlerini savunan bu anlayış işletmelerin sağlıklı yönetilmesini ve işletme ile menfaat ilişkisi içerisinde bulunan tarafların haklarını bu ilkeler çerçevesinde savunmayı hedeflemektedir. Bu yönetim anlayışının KOBİ'lerin ilgili kriterler çerçevesinde daha sağlıklı yönetilip kurumsal bir kimlik ile faaliyetlerinin devam etmesine ve başta finansal problemler olmak üzere birçok problemin çözümüne katkı sunması beklenmektedir. Bu gayeler doğrultusunda KOBİ'ler ve kurumsal yönetim uygulamaları arasındaki ilişki üzerine dünyada ve Türkiye'de yapılan çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Longo, Mura ve Bonoli (2005) tarafından İtalya'nın Bologna kentinde 62 KOBİ üzerinde gerçekleştirilen çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal performans ilişkisi incelenmiş olup şirketlerin %63 oranında toplumsal değerleri benimsediği ve sosyal sorumluluğu sadece sahip oldukları ahlaki, etik nedenlere değil aynı zamanda kendi değerlerine de katkı sağlamak amacıyla benimsedikleri sonucuna varılmıştır.

Yılmaz ve Alkan (2006) tarafından Konya'da faaliyet gösteren 55 KOBİ yöneticisine kurumsal yönetimin ilkelerini kapsayan anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde, hissedarlara karşı hesap verilmesi, çalışanlara karşı iş güvenliği ve sosyal güvenlik tedbirlerinin alınması, çıkar gruplarına, topluma ve devlete karşı sorumlulukların yerine getirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yörük (2007) tarafından Amasya ilinde üretim alanında faaliyet gösteren 50 KOBİ üzerine uygulanan anket çalışması neticesinde KOBİ'lerin finansman sorunlarının başında alacakların süresinde tahsil edilmemesi, çok fazla vadeli satışın yapılması ve öz kaynak yetersizliği gelmesine rağmen; öz kaynaklarıyla finansal problemlerini çözmeye çalıştıkları, yetersiz kaldıklarında banka kredileri ve vadeli çek, senet ile bu problemi gidermeye çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca Basel II uygulamasının KOBİ'leri zorlayacağı en önemli hususun şeffaflık problemleri olduğu sonucuna varılmıştır.

Abor ve Biekpe (2007) Gana'da faaliyet gösteren ve çalışan sayısı 100 kişiden az olan 120 KOBİ üzerinden yaptıkları çalışmada kurumsal yönetimin KOBİ'lerin aldıkları finansal kararlar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla kurumsal yönetim algısı ile sahiplik yapısı arasındaki ilişkiyi

incelemişlerdir. Söz konusu KOBİ'lerin 1998–2003 dönemini kapsayan altı yıla ait mali tablolarının incelenmesi neticesinde kurumsal yönetim yapılarının ve sahiplik yapısının KOBİ'lerin finansman kararlarını ve performansını etkilediği tespit edilmiştir.

Çakıcı ve Özer (2008) tarafından Mersin ilindeki KOBİ'lerin kurumsallaşma düzeylerini incelemek üzere 77 KOBİ yöneticisi ile gerçekleştirilen anket verilerinden elde edilen analiz sonuçlarına göre KOBİ yöneticilerinin işletmelerini kurallara göre işleyen bir yapıya dönüştürmeye çalıştıkları ancak istenen düzeyde bir kurumsallaşmanın gerçekleştirilemediği sonucu elde edilmiştir.

Clarke ve Klettner (2009) tarafından Avustralya Menkul Kıymetler Borsası'nda listelenen 19 KOBİ'nin kurumsal yapılarını incelemek üzere yapılan çalışmada borsaya kote olan şirketlerde hesap verme sorumluluğu ile bağımsız bir yönetim kuruluna olan ihtiyacın arttığı ve yetersiz kurumsal yönetimlerin işlevsiz yönetim kurullarına sebep olduğu tespit edilmiştir.

İşcan ve Kaygın (2009) Erzurum'da faaliyet gösteren KOBİNET'e üye ve farklı hukuki yapılara sahip olan 88 işletme, kurumsal yönetim süreci açısından ele alınmış ve yöneticilere yüz yüze anket uygulanarak veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular, araştırma kapsamına alınan işletmelerin kurumsal yönetim sürecinin gerisinde kaldığını ortaya çıkarmıştır.

Baykut (2013) çalışmasında Afyonkarahisar ticaret siciline kayıtlı anonim şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerini algılama düzeylerini belirlemeye çalışmıştır. Anket yönteminin kullanıldığı çalışmada SPK ve OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri temel alınarak hazırlanan sorular 52 anonim şirkete uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda işletme yöneticilerinde kurumsal yönetimin önemine ilişkin algının var olduğu ancak uygulamada eksiklerinin olduğu tespit edilmiştir.

Yumuk Günay ve Apak (2014)'in halka açık olan ve olmayan KOBİ'lerin kurumsal yönetim açısından karşılaştırmasını yapmayı amaçlayan çalışmalarının sonucunda imalat sektöründe faaliyet gösteren 9'u halka açık ve 9'u halka açık olmayan şirketlerin internet sitelerinden elde edilen veriler ile bu işletmelerin kurumsal yapıları incelenmiştir. Yapılan incelemenin sonucunda halka açık şirketlerin kurumsal yönetim performansının daha iyi olduğu tespit edilmiştir.

Shapiro, Tang, Wang, ve Zhang (2015) Çin'in Zhejiang eyaletinde 2004-2006 dönemlerini kapsayan çalışmalarında çoğunluğu özel ve küçük yapıdaki 370 işletme üzerinde kurumsal yönetimin yenilik, buluş ve yeni ürün satışlarına olan etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Yapılan analizlerde, kurumsal yönetimin inovasyon faaliyetleri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kaygusuzoğlu ve Şaşa (2015) Adıyaman ve Gaziantep illerinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde kurumsal yönetim ilkelerinin bilinirlik ve uygulanma düzeyinin ölçülmesine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında, KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerini anlama düzeyleri arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirlemeye çalışmışlardır. 160 KOBİ üzerine yapılan araştırmadan

elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular il bazında değerlendirildiğinde Gaziantep'te faaliyetlerini sürdüren KOBİ'ler kurumsal yönetim ilkelerinden adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkelerini daha iyi bilmekteyken; Adıyaman'daki KOBİ'lerin ise sorumluluk ilkesinin gereklerini yerine getirmede daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Düşükcan ve Sezgin (2017) tarafından Elâzığ ilinde 23 KOBİ üzerinde gerçekleştirilen anket ile kurumsal yönetim farkındalığı incelenmiş olup, kurumsal yönetim ilkelerinden hesap verilebilirliğin yeterince kabul görmediği dolayısıyla kurumsal yönetim anlayışının yeteri kadar bilinmediği tespit edilmiştir.

Dumanlı (2018) çalışmasında kurumsal yönetim mekanizmaları etkin işleyen şirketlerin finansal performansları ile geleneksel aile şirketlerinin finansal performansları arasında bir karşılaştırma yapmıştır. Bu kapsamda, aynı dönemlerde faaliyetlere başlamış biri halka açık ve kurumsal yönetim ilkelerini benimseyen; diğeri halka kapalı ve kurumsal yönetim ilkelerini benimsememiş aynı sektörde yer alan iki şirketin finansal performansları oran analizi yöntemiyle tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular, kurumsal yönetim anlayışına sahip şirketin finansal açıdan daha isabetli kararlar aldığı ve finansal ihtiyaçlarını gidermede daha kolay kredi temin ettiğini ortaya koymuştur.

Karyağdı (2019) yapmış olduğu çalışmasında Malatya ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin kurumsal yönetim anlayışı ve iç denetime bakış açılarını tespit etmeye çalışmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmış ve sonuçlarının değerlendirilmesinde ortalama standart sapma, frekans analizi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların en önemli gördüğü ilkelerin hesap verebilirlik ve eşitlik ilkesi olduğu; işletmelerin faaliyet süresi ve alanları ile kurumsal yönetim ilkelerine uygunluk beyan durumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

İbiş ve İpek (2020) tarafından yapılan çalışmada Bursa ilinde bulunan Demirtaş Organize Sanayi ve Nilüfer Organize Sanayi bölgelerinde bulunan aile işletmelerinin sürdürülebilirlik ve kurumsal yapılarıyla ilgili veriler toplanarak kurumsallaşmanın önündeki engeller tespit edilmeye çalışılmıştır. Elektronik posta (e-posta) yoluyla ulaşılan değerlendirmeye uygun 75 anketten elde edilen verilerin ışığında aile işletmelerinin kurumsallaşmalarının önündeki en önemli engellerden biri olarak karar alma süreçlerinde aile değerlerinin ön planda tutmaları olarak tespit edilmiştir.

Bouanani (2021) Fas'ın Kazablanka ilinde kurumsal yönetim uygulamalarının KOBİ'lerin performansı üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Yapılan analizler neticesinde katılımcıların büyük bir kısmının OECD tarafından belirlenen kurumsal yönetim ilkeleri hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadığı; ancak CNGE tarafında belirlenen kurumsal yönetim kodunun katkılarından haberdar olup uygulamaya koydukları sonucuna varılmıştır.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülke ekonomisi içerisindeki işletmelerin büyük bir çoğunluğunun KOBİ'lerden oluşması, sağladıkları istihdam, milli gelire olan katkıları, farklı talepleri karşılayabilme kabiliyetleri gibi özelliklere sahip olmaları neticesinde KOBİ'ler önemlerini hep korumuşlardır. İşletmelerin şeffaflık, adillik, sorumluluk, hesap verilebilirlik ilkeleri doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmelerini sağlayan kurumsal yönetim, sadece büyük ölçekli işletmeler için değil, KOBİ'ler tarafından da bilinmesi ve uygulanması gereken önemli bir yönetim anlayışıdır. Dolayısıyla küreselleşen ve ticari olarak sınırların ortadan kalktığı günümüz dünyasında KOBİ'lerin üstlendikleri görevleri yerine getirip devamlılıklarını sağlayabilmeleri için geleneksel işletme yönetiminden kurumsal işletme yönetimine geçiş yapmaları önemlidir. Türkiye ekonomisi açısından da önemli bir yere sahip olan KOBİ'lerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve gerek rakipleri gerekse de büyük işletmeler ile rekabet edebilmeleri için iyi bir kurumsal yönetim anlayışına ve başarılı bir finansal yapıya sahip olması gerekmektedir.

Etkin bir kurumsal yönetim mekanizmasının, işletmelerin rekabet etme üstünlükleri ve sürdürülebilirlikleri üzerindeki önemi göz önünde bulundurularak bu çalışmada Van ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin kurumsal yönetim anlayışına olan yaklaşımlarını tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan literatür incelemeleri neticesinde ulusal yazında Van ili özelinde KOBİ'lerin kurumsal yönetime bakış açılarını ele alan bir çalışmaya rastlanılmamış olması nedeniyle çalışmanın önemli bir boşluğu dolduracağı ve sonraki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamının zaman ve maliyet gibi sınırlamalardan dolayı Van ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'lere yönelik olması araştırmanın en önemli sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Ayrıca Covid-19 salgınından dolayı veri elde etme kısmında işletme yöneticileri ile telefon ve e-posta yoluyla irtibata geçilmeye çalışılmış fakat sağlıklı bir geri bildirim alınamamıştır. Bu nedenle firmalar ile yüz yüze görüşülmeye çalışılmıştır. Şirket yöneticilerinin yeterli zamanlarının olmadığını ifade etmeleri ve ankette yer alan sorulara özel hayat, ticari sır vb. gibi nedenler ile cevap vermek istememeleri çalışmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgular yalnızca Van ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'ler için genellenebilir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve değişkenleri temel alınarak geliştirilen hipotezlere yer verilmiş ve hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1a: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firmanın hukuki yapısına göre farklılık göstermektedir.

H1b: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firmanın hukuki yapısına göre farklılık göstermemektedir.

H2a: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firma yöneticisinin iş tecrübesine göre farklılık göstermektedir.

H2b: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firma yöneticisinin iş tecrübesine göre farklılık göstermemektedir.

H3a: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firma yöneticisinin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3b: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firma yöneticisinin eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H4a: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firmada çalışan toplam personel sayısına göre farklılık göstermektedir.

H4b: KOBİ'lerin kurumsal yönetim algı ortalamaları firmada çalışan toplam personel sayısına göre farklılık göstermemektedir.

2.4. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Van ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan 136 KOBİ oluşturmaktadır. Anketin gerçekleştirildiği 2021 yılı Haziran-Ağustos ayları itibariyle Van İli Organize Sanayi Bölgesinde faaliyetlerine aralıksız devam eden 136 KOBİ'den anket çalışmamıza katkı sunmayı kabul eden 91 KOBİ ise çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır. Buna göre, araştırmanın anlamlı olması için söz konusu örneklem sayısının araştırmanın evrenini temsil edecek düzeyde³ olduğu görülmektedir.

2.5. Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket yönteminden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formu 2021 yılı Haziran-Ağustos ayları arasında Van ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren KOBİ'ler ile yüz yüze görüşme yapılarak uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anket OECD tarafından belirlenen kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir biçimde hazırlanmıştır. Katılımcıların kurumsal yönetim algılarını ölçmek amacıyla 5'li Likert ölçeğinden yararlanılmış ve ölçeğin tepki kategorileri (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır. Ayrıca

³Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından yapılan çalışmada yer alan örneklem tablosunda 0, 10 hata payı $p^6 = 0,5$ ve $q^7 = 0,5$ düzeyinde evrenin 750 olması halinde örneklem büyüklüğünün 85 olmasının yeterli olacağı görülmektedir.

ankette yer alan sorular için Sezgin (2014) 'in "Küçük ve Orta Boy İşletmeler 'de Kurumsal Yönetim Farkındalığı: Elâzığ İlinde Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tezinde kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden ve toplamda 29 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde firma bilgilerini ölçmek amacıyla hazırlanmış 4 soru bulunmaktadır. Bu bölümdeki sorular firmanın hukuki yapısı, firma yöneticisinin iş tecrübesi, firma yöneticisinin eğitim durumu ve toplam personel sayısını belirlemeye yöneliktir. İkinci bölüm ise kurumsal yönetim anlayışı ve ilkelerinin farkındalık düzeyini ölçmeye yönelik 25 ifadeden meydana gelmektedir ve bu ölçekte boyutlar kurumsal yönetim ilkelerinden olan "Adillik", "Sorumluluk", "Şeffaflık" ve "Hesap Verebilirlik" olmak üzere 4 alt bölümden oluşmaktadır. Ankette bulunan ilk 7 ölçekteki ifadeler "Adillik" boyutunu, 8-13 arasındaki ölçek "Sorumluluk" boyutunu, 14-19 arasındaki ölçek "Şeffaflık" boyutunu ve 20-25 arasındaki ölçek ise "Hesap Verebilirlik" boyutunu ölçmektedir. Anketlerden elde edilen veriler "SPSS for Windows" (22.0) programı yardımıyla sayısal verilere dönüştürülmüş ve hatalı veri girişi olup olmadığının kontrolleri yapılmıştır. Çalışmadaki istatistiksel veriler sayesinde tablolar oluşturularak yorumlar yapılmıştır.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda öncelikle KOBİ'lerin özelliklerine ve kurumsal yönetim farkındalıkları durumlarına ilişkin analizlere (frekans analizi) yer verilmiştir. Daha sonra KOBİ'lerin demografik özellikleri ile kurumsal yönetim farkındalığı ölçeğinin boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı Kruskal Wallis-H testi ile belirlenmeye çalışılmıştır.

3.1. Araştırmaya Yönelik Güvenilirlik Analizi

Kurumsal Yönetim Farkındalığı ölçeğinde yer alan sorular Cronbach's Alpha güvenilirlik testine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Kurumsal Yönetim Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın ölçekleri	Cronbach's Alpa Katsayısı	Madde Sayısı
Kurumsal Yönetim Farkındalığı Ölçeği	0,872	25

Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Kurumsal Yönetim Farkındalığı ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha değeri 0,872 olarak bulunmuştur. Elde edilen Cronbach's Alpha değerinin $0,80 < \alpha < 1,00$ arasında bir değer alması araştırmada kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2016: 48).

3.2. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Araştırma kapsamında yer alan katılımcı firmaların özellikleri (hukuki durumları, firma sahibinin iş tecrübesi, eğitim durumu ve toplam personel sayıları) tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla incelenmiş ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. KOBİ’lerin Özelliklerine İlişkin Bulgular

		Frekans	%
Firmanın Hukuki Yapısı	Limited Şirket	68	74,7
	Anonim Şirket	13	14,3
	Şahıs Şirketi	10	11,0
	Toplam	91	100,0
Firma Yöneticisinin İş Tecrübesi	1-5 yıl	8	8,8
	6-10 yıl	8	8,8
	11-20 yıl	24	26,4
	21-30 yıl	30	33,0
	+31 yıl	21	23,1
	Toplam	91	100,0
Firma Yöneticisinin Eğitim Durumu	İlköğretim	14	15,4
	Lise	34	37,4
	Ön lisans	4	4,4
	Lisans	33	36,3
	Lisans üstü	6	6,6
	Toplam	91	100,0
Personel Sayısı	1-9	25	27,5
	10-49	56	61,5
	50-249	10	11,0
	Toplam	91	100,0

Tablo 2 sonuçları incelendiğinde, ankete katılan işletmelerin %74,7’sinin Limited Şirket, %14,3’ünün Anonim Şirket ve %11,0’ünün ise şahıs şirketi olduğu görülmektedir. İşletmelerin hukuki yapılarının limited, anonim ve şahıs şirketi olarak dağılım göstermesi analiz kapsamındaki işletmelerin farklı mevzuat ve yönetmeliklere tabi olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Araştırmaya katılan işletmelerin yöneticileri iş tecrübelerine göre değerlendirildiğinde, yöneticilerin %8,8’inin 1-5 yıl, %8,8’inin 6-10 yıl, %26,4’ünün, 11-20 yıl, %33,0’ünün 21-30 yıl ve %23,1’inin ise 31 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Ankete katılım sağlayan işletme yöneticilerinin eğitim durumları incelendiğinde, %15,4’ünün ilkokul, %37,4’ünün lise, %4,4’ünün ön lisans, %36,3’ünün

lisans ve %6,6'sının ise lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumunun kurumsal yönetim farkındalığı üzerindeki etkisi düşünüldüğünde yöneticilerin lise ve üstü eğitim düzeyine sahip olması kurumsal yönetim farkındalığının oluşması ve uygulanması açısından önem taşımaktadır. Katılımcı işletmelerin personel sayısı verilerine bakıldığında ise %27,5'nin personel sayısının 1-9, %61,5'nin personel sayısının 10-49 ve %11'nin personel sayısının 50-149 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan son düzenlemeyle birlikte KOBİ'ler mikro, küçük ve orta ölçekli firmalar olarak sınıflandırılmış ve bu sınıflandırmada dikkat edilen kriterlerden biri de firmanın personel sayısı olmuştur. Araştırmaya katılan firmaların personel sayıları incelendiğinde, firmaların yarısından çoğunun küçük veya mikro işletme özelliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kurumsal yönetim anlayışının yerleşmesinde bir problem olarak görülebilir.

3.3. KOBİ'lerin Kurumsal Yönetim Farkındalığına Ait Bulgular

Çalışmanın bu kısmında Kurumsal Yönetim Anlayışının savunduğu dört temel ilkeye (adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik) ait sorular ile firmaların Kurumsal Yönetim farkındalıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Elde edilen istatistiksel veriler ile işletmelerin kurumsal yönetim farkındalıklarına ilişkin frekans analizleri yapılmış ve bulgular aşağıda yer alan tablolarda sunulmuştur.

Tablo 3. KOBİ'lerin Adillik İlkesi Farkındalığı

Değerlendirme	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
“Pay sahiplerinin/ortakların haklarının kullanılmasında mevzuata ve esas sözleşmeye uyulmaktadır”	11	12,1	2	2,2	7	7,7	19	20,9	52	57,1
“Pay sahiplerinin/ortakların haklarını gösteren resmi bir belgenin olması işletme açısından önemli bir kriter olarak görülür”	13	14,3	-	-	3	3,3	21	23,1	54	59,3
“Stratejik kararlar alınırken ortakların görüşlerine başvurulmaktadır”	10	11,0	-	-	3	3,3	19	20,9	59	64,8
“Pay sahiplerine ilişkin bilgiler, genel kurul toplantısından en az üç hafta öncesinden güncellenmektedir”	15	16,5	3	3,3	10	11,0	39	42,9	24	26,4
“Pay sahiplerinin Genel Kurul'da şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile ilgili kararlarına katılımı sağlanır”	10	11,0	2	2,2	3	3,3	31	34,1	45	49,5
“Pay sahiplerimiz paylarını kolaylıkla transfer edebilir veya devredebilir”	23	25,3	8	8,8	6	6,6	27	29,7	27	29,7
“Azınlık ve yabancı pay sahipleri dâhil, tüm pay sahiplerine eşit haklar tanınmaktadır”	17	18,7	4	4,4	11	12,1	19	20,9	40	44,0

Not: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan işletmelerin %78,0'ı pay sahiplerinin/ortakların haklarının kullanılmasında mevzuata ve esas sözleşmeye uyulduğunu beyan etmiştir. Elde edilen bu bulgular anket kapsamında yer alan işletmelerin hissedar haklarını yapılan sözleşmeler çerçevesinde koruduğu algısı oluşturmaktadır. Pay sahiplerinin/ortakların haklarını gösteren resmi bir belgenin işletme açısından önemine ilişkin ifade için katılımcıların %82,4'ünün böyle bir belgenin önemli olduğuna katıldığı görülmüştür. Katılımcıların büyük bir kısmının bu ifadeye katılması pay sahiplerinin/ortakların firmalarda sahip oldukları ortaklık oranlarını gösteren belgenin önemsendiği söylenebilir. Stratejik kararların alınmasında ortakların görüşlerine başvurulması gerektiğini düşünen firmaların %85,7 gibi yüksek bir orana sahip olması söz konusu işletmelerde kararların alınmasında adillik ilkesinin gözetildiğini göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların yarısından fazlasının (%69,3) genel kurul toplantısından en az 3 hafta önce pay sahiplerine ilişkin bilgileri güncelledikleri görülmektedir. Yine katılımcıların %83,6'sı pay sahiplerinin genel kurulda şirketin sermaye ve yönetim yapısının oluşturulmasında alınan kararlara katılım gösterdiklerini ifade etmiştir. Yalnızca üst yönetimin değil aynı zamanda pay sahiplerinin de işletmenin sermaye ve yönetim yapısı ile ilgili kararlarda söz sahibi olması yönetim ve paydaşlar arasında eşitliğin göz önünde bulundurulduğunu göstermektedir. Son olarak, katılımcıların %59,4'ü, pay sahiplerinin paylarını kolaylıkla transfer edebileceğini; %64,9'u ise tüm pay sahiplerine eşit haklar tanındığını ifade etmiştir.

Tablo 4. KOBİ'lerin Sorumluluk İlkesi Farkındalığı

Değerlendirme	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
“Paydaşlar, haklarının korunmasıyla ilgili işletme politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli şekilde bilgilendirilmektedir”	9	9,9	3	3,3	3	3,3	29	31,9	47	51,6
“İşletmemizin sahip olduğu etik kodu doğrultusunda sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı bir politika izlemektedir”	2	2,2	1	1,1	4	4,4	29	31,9	55	60,4
“Çalışanların görev dağılımında belli kurallar (terfi, başarı, vb.) olmalıdır”	3	3,3	-	-	-	-	27	29,7	61	67,0
“Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir”	7	7,7	4	4,4	4	4,4	29	31,9	47	51,6
“İşletme yönetimi çalışanların mesleki ve sektörel normlara uygun hareket etmesini beklemektedir”	-	-	3	3,3	2	2,2	22	24,2	64	70,3
“İşletmemiz tarafından aynı veya benzer işleri yapan çalışanlar arasında eğitim ve tecrübe farklılıklarını gidermek adına, rotasyon, hizmet içi eğitim ve sertifika programları	14	15,4	11	12,1	12	13,2	23	25,3	31	34,1

KOBİ'lerde Kurumsal Yönetim Farkındalığı: Van Organize Sanayi Bölgesi Örneği

düzenlenmektedir”										
-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Not: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum

Katılımcıların kurumsal yönetim farkındalığının göstergelerinden biri kurumsal yönetim anlayışının savunduğu “Sorumluluk İlkesi”dir. Tablo 4’te yer alan sonuçlar değerlendirildiğinde, kurumsal yönetim farkındalığı üzerinde etkisi olduğu düşünülen ve “sorumluluk ilkesi”ni ifade eden tüm sorulara katılımcıların büyük bir kısmının katıldığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç, işletmelerin kendi içine ve dışına karşı olan tüm sorumluluklarının belirlenmesini ifade eden “Sorumluluk İlkesi” açısından ankete katılım sağlayan işletmelerin kurumsal yönetim bilinci ile hareket ettiğini göstermektedir.

Tablo 5. KOBİ’lerin Şeffaflık İlkesi Farkındalığı

Değerlendirme	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
“İşletme, kamuyu aydınlatma çerçevesinde benimsenen muhasebe politikasını, finansal durumunu, faaliyet sonuçlarını ve nakit akımlarını gösteren bilgilerin hepsini eksiksiz vermektedir”	9	9,9	5	5,5	9	9,9	23	25,3	45	49,5
“İşletmenin geleceği ile ilgili tahminler ve dayandığı gerekçeler istatistiki veriler ile birlikte kamuya açıklanmaktadır”	23	25,3	15	16,5	16	17,6	21	23,1	16	17,6
“İşletmemizle ilgili bilgilere ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilmektedir”	4	4,4	7	7,7	4	4,4	39	42,9	37	40,7
“İşletme yönetimi tarafından bilgi akışının seri ve şeffaf olması için gerekli tedbirler alınmaktadır”	2	2,2	4	4,4	4	4,4	37	40,7	44	48,4
“İşletmenin mali tabloları bağımsız denetime tabi tutulur”	9	9,9	4	4,4	4	4,4	18	19,8	56	61,5
“İşletmemizi denetleyen bağımsız denetim kuruluşu belirli aralıklarla rotasyona tabi tutulmaktadır”	40	44,0	4	4,4	9	9,9	18	19,8	20	22,0

Not: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 5’te görüleceği üzere, katılımcıların “şeffaflık ilkesi” farkındalığını belirlemek amacıyla katılımcılara altı soru yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı “İşletmenin geleceği ile ilgili tahminler ve dayandığı gerekçeler istatistiki veriler ile birlikte kamuya açıklanmaktadır” ve “İşletmemizi denetleyen bağımsız denetim kuruluşu belirli aralıklarla rotasyona tabi tutulmaktadır” ifadelerine katılmadıklarını; “İşletme, kamuyu aydınlatma çerçevesinde benimsenen muhasebe politikasını, finansal durumunu, faaliyet sonuçlarını ve nakit akımlarını gösteren bilgilerin hepsini eksiksiz vermektedir”, “İşletmemizle ilgili bilgilere ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilmektedir” ve “İşletmenin mali tabloları bağımsız denetime tabi tutulur” ifadelerine ise katıldıklarını ifade etmişlerdir. Elde edilen bu sonuçlar ankete katılım sağlayan işletmelerin kısmen şeffaflık ilkesine uygun hareket ettiğini göstermektedir.

Tablo 6. KOBİ’lerin Hesap Verebilirlik İlkesi Farkındalığı

Değerlendirme	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
“İşletme sahiplerinin şirketin misyonunu ve vizyonunu belirleme yetkisi vardır”	-	-	1	1,1	2	2,2	21	23,1	67	73,6
“İşletme sahip ve ortaklarının işletmenin bütün alt bölümlerini kapsayan planları onaylama yetkisi bulunmaktadır”	-	-	3	3,3	7	7,7	24	26,4	57	62,6
“İşletme sahibinin çalışanları görevden alma yetkisi bulunmaktadır”	2	2,2	3	3,3	5	5,5	18	19,8	63	69,2
“İşletme sahip ve ortaklarının şirketle ilgili her türlü bilgiye zamanında ulaşmaları sağlanır”	1	1,1	-	-	3	3,3	24	26,4	63	69,2
“İşletmemizde iş süreçleri stratejiye uygundur”	2	2,2	4	4,4	9	9,9	31	34,1	45	49,5
“İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır”	2	2,2	3	3,3	7	7,7	27	29,7	52	57,1

Not: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum

Katılımcıların kurumsal yönetim ilkelerinden biri olan “hesap verebilirlik ilkesi” farkındalıklarına ait bilgilere yer verilen Tablo 6 sonuçlarına göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu anketin 20. ve 25. soruları arasında yer alan “hesap verebilirlik ilkesi”ne yönelik ifadelere katıldıkları gözlemlenmiştir.

3.4. Normallik Testi

Normal dağılım, bir değişkene ait değerlerin nasıl dağıldığını açıklayan bir olasılık dağılımıdır. Bu nedenle elde edilen verilere ilişkin analizlerin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle parametrik ya da parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına karar vermek amacıyla ilk olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığı test edilmelidir. Normallik test edilirken genellikle örneklem sayısının 50’den az olması durumunda Shapiro-Wilk testi, örneklem sayısının 50’den büyük olması durumunda ise Kolmogorow-Smirnov testinin kullanılması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu çalışmada ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi amacıyla gözlem sayısı da dikkate alınarak Kolmogorow-Smirnov normallik testinden yararlanılmıştır. Kolmogorow-Smirnov normallik testinde z değeri ve buna bağlı anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ ise dağılımın normal olmadığı; şayet z değeri ve buna bağlı anlamlılık düzeyi $p > 0,05$ ise dağılımın normal olduğu kabul edilir. Tablo 7’deki değerler incelendiğinde ölçek puanlarının normal dağılım göstermediği görülmektedir. Bu doğrultuda analizde parametrik olmayan test yöntemlerinden Kruskal Wallis- H testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 7. Normallik Testi Sonuçları

Faktör	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Adillik İlkesi Farkındalığı	0,178	91	0,000*

Sorumluluk İlkesi Farkındalığı	0,128	91	0,001*
Şeffaflık İlkesi Farkındalığı	0,018	91	0,001*
Hesap Verebilirlik İlkesi Farkındalığı	0,182	91	0,000*

*%5 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

3.5. Farklılık Analizleri

Bu başlık altında, kurumsal yönetim farkındalığı alt boyutlarına ilişkin elde edilen ortalama değerler ile anket kapsamında yer alan işletmelerin hukuki durumu, işletme yöneticisinin iş tecrübesi, eğitimi ve toplam personel sayısı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis- H testine yer verilmiştir.

Tablo 8. Kurumsal Yönetim Farkındalığı Boyutları ve İşletmenin Hukuki Yapısı Değişkenine Göre Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi

	Hukuki Yapı	N	$\bar{x}_{Sıra}$	X²	sd	p
Adillik İlkesi Farkındalığı	Limited	68	46,51	0,345	2	0,842
	Anonim	13	46,85			
	Şahıs	10	41,40			
Sorumluluk İlkesi Farkındalığı	Limited	68	46,24	2,682	2	0,262
	Anonim	13	53,12			
	Şahıs	10	35,10			
Şeffaflık İlkesi Farkındalığı	Limited	68	46,54	0,581	2	0,748
	Anonim	13	41,12			
	Şahıs	10	48,70			
Hesap Verebilirlik İlkesi Farkındalığı	Limited	68	45,04	1,015	2	0,602
	Anonim	13	45,04			
	Şahıs	10	53,75			

Tablo 8 sonuçları incelendiğinde, işletmelerin hukuki durumları açısından adillik ilkesi farkındalığı alt boyutunda en yüksek sıra ortalamasının anonim şirketlerde (%46,85) olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Benzer şekilde sorumluluk ilkesi farkındalığı alt boyutu için en yüksek sıra ortalamasının anonim şirketlerde (%53,12) olduğu fakat istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Şeffaflık ilkesi ve hesap verebilirlik ilkesi farkındalığı alt boyutlarında ise en yüksek sıra ortalamasının şahıs şirketlerinde olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı belirlenmiş ve H1b hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak, işletmelerin kurumsal yönetim farkındalıklarının mevcut hukuki yapılarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 9. Kurumsal Yönetim Farkındalığı Boyutları ve İşletme Yöneticisinin İş Tecrübesi Değişkenine Göre Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi

	İş Tecrübesi	N	$\bar{X}_{Sıra}$	X ²	sd	p
Adillik İlkesi Farkındalığı	1-5	8	54,94	3,991	4	0,407
	6-10	8	44,69			
	11-20	24	45,42			
	20-30	30	50,40			
	31+	21	37,48			
Sorumluluk İlkesi Farkındalığı	1-5	8	39,94	2,682	4	0,909
	6-10	8	43,56			
	11-20	24	46,85			
	20-30	30	48,93			
	31+	21	44,07			
Şeffaflık İlkesi Farkındalığı	1-5	8	43,81	0,581	4	0,533
	6-10	8	40,00			
	11-20	24	45,19			
	20-30	30	52,50			
	31+	21	40,76			
Hesap Verebilirlik İlkesi Farkındalığı	1-5	8	41,94	1,015	4	0,360
	6-10	8	34,00			
	11-20	24	41,98			
	20-30	30	52,18			
	31+	21	47,88			

Tablo 9’da yer alan Kruskal Wallis-H Testi sonuçlarına göre, işletme yöneticisinin iş tecrübesi açısından adillik ilkesi farkındalığı alt boyutu için en yüksek sıra ortalaması 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip yöneticilerde (%54,94); en düşük sıra ortalaması ise 31+ yıl iş tecrübesine sahip yöneticilerde (%37,48) olduğu ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna karşın sorumluluk, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesi farkındalığı alt boyutları için en yüksek sıra ortalamasının 11-20 yıl arası iş tecrübesine sahip yöneticilerde olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). H_{2b} hipotezini destekler nitelikte olan bu sonuç, yöneticilerin iş tecrübelerinin kurumsal yönetim farkındalıkları üzerinde bir etkisi olmadığı şeklinde değerlendirilmiştir.

Tablo 10. Kurumsal Yönetim Farkındalığı Boyutları ve İşletme Yöneticisinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi

	İş Tecrübesi	N	$\bar{X}_{Sıra}$	X ²	sd	p
Adillik İlkesi Farkındalığı	İlköğretim	14	42,82	6,744	4	0,150
	Lise	34	45,46			
	Ön lisans	4	17,63			

	Lisans	33	52,06			
	Lisansüstü	6	42,08			
Sorumluluk İlkesi Farkındalığı	İlköğretim	14	39,43	3,895	4	0,420
	Lise	34	51,91			
	Ön lisans	4	34,38			
	Lisans	33	45,48			
	Lisansüstü	6	38,42			
Şeffaflık İlkesi Farkındalığı	İlköğretim	14	41,18	2,931	4	0,569
	Lise	34	51,91			
	Ön lisans	4	45,13			
	Lisans	33	43,29			
	Lisansüstü	6	39,25			
Hesap Verebilirlik İlkesi Farkındalığı	İlköğretim	14	39,61	5,524	4	0,238
	Lise	34	54,09			
	Ön lisans	4	39,00			
	Lisans	33	41,52			
	Lisansüstü	6	44,42			

Tablo 10 sonuçları incelendiğinde, işletme yöneticisinin eğitim durumu açısından adillik ilkesi farkındalığı boyutu için en yüksek sıra ortalamasının (52,06) lisans mezunlarında; en düşük sıra ortalamasının ise lisansüstü mezunlarda (42,08) olduğu görülmektedir. Ancak adillik ilkesi farkındalığı boyutunun işletme yöneticilerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca sorumluluk ilkesi, şeffaflık ilkesi ve hesap verebilirlik ilkesi farkındalığı boyutlarında en yüksek sıra ortalamasının lise mezunu yöneticilerde olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlara göre H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Kurumsal Yönetim Farkındalığı Boyutları ve Toplam Personel Sayısı Değişkenine Göre Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H Testi

	Personel Sayısı	N	$\bar{X}_{Sıra}$	X2	sd	p
Adillik İlkesi Farkındalığı	1-9	25	41,82	1,085	2	0,581
	10-49	56	46,95			
	50-249	10	51,15			
Sorumluluk İlkesi Farkındalığı	1-9	25	38,36	3,804	2	0,014
	10-49	56	47,61			
	50-249	10	56,10			
Şeffaflık İlkesi Farkındalığı	1-9	25	43,84	0,610	2	0,737
	10-49	56	47,66			

	50-249	10	42,10			
Hesap Verebilirlik İlkesi Farkındalığı	1-9	25	44,10	1,617	2	0,445
	10-49	56	45,12			
	50-249	10	55,70			

Tablo 11'e bakıldığında işletmede çalışan toplam personel sayısı açısından adillik ilkesi farkındalığı boyutu için en yüksek sıra ortalaması (51,15) 50-249 arası çalışan sayısına sahip işletmelerde olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Benzer şekilde toplam personel sayısı açısından sorumluluk ilkesi farkındalığı boyutunda en yüksek sıra ortalamasına (56,10) çalışan sayısı 50-249 arasında olan işletmeler sahip olduğu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Şeffaflık ilkesi farkındalığı boyutunda 10-49 arası personel sayısına sahip işletmelerin sıra ortalamasının (47,66) diğerlerine göre daha yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuç, Van OSB'de faaliyet gösteren işletmelerin çalışan sayılarının kurumsal yönetim farkındalığını etkilemediğini dolayısıyla H4b hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Artan ve değişen rekabet ortamına uyum sağlamak KOBİ'lerin yaşamlarını devam ettirebilmesi için kaçamayacakları bir mücadele alanıdır. Küreselleşen dünyada rekabet koşulları sürekli değişmekte ve daha da şiddetli hale gelmektedir. TÜİK'in 2020 yılına ait verilerine göre Türkiye'de var olan işletmelerin %99,8'i KOBİ'lerden oluşmaktadır (TÜİK, 2021). Bu durum KOBİ'lerin yaşamlarını devam ettirmede genellikle aile şirketi olarak kurulmalarından dolayı yetki devri, gelecek kuşaklara devrolma hususlarının problem olarak görülmesine neden olmaktadır. KOBİ'lerin bu sorunları aşması halinde rekabet ortamına uyum sağlamları daha kolay olacağı için Kurumsal Yönetim anlayışının benimsenmesi faydalı olacaktır.

Yine TÜİK verilerine göre işletmelerin oranı %99,8 olmasına ve sağladıkları istihdam oranının %72 olmasına rağmen katma değer oranlarının %41,3'te kalması KOBİ'lerin Ar-Ge çalışmalarına istenilen düzeyde kaynak ayırmadıklarına işaret etmektedir. Bu durum KOBİ'lerin finansal bazı problemleriyle ilişkilendirilse de aslında sahip oldukları yönetim anlayışının bir yansıması olarak da görülmesi mümkündür. Kurumsal Yönetim anlayışının KOBİ'ler arasında yerleşmesi ile katma değer oranı yüksek üretimin gerçekleştirilmesi mümkün olacaktır.

Ankete katılan işletmelerin kurumsal yönetim anlayışına olan algılarını değerlendirirken firmanın hukuki yapısı, firma yöneticilerinin iş tecrübeleri, eğitim durumları ve çalıştırdıkları personel sayıları dikkate alınmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde ankete katılan işletmelerin %74,7'sinin limited şirket olduğu belirlenmiştir. İşletme yöneticilerinin %82,5'inin 10 yıldan fazla bir tecrübeye sahip olduğu görülmüş ve bu durum işletme sahiplerinin faaliyet alanları ile ilgili tecrübeye

sahip oldukları şeklinde değerlendirilmiştir. Ayrıca işletme yöneticilerinin %47,3'ünün yükseköğrenim gördüğü ve ilgili firmaların %61,5'nin çalıştırdıkları personel sayısına göre küçük ölçekli firma kategorisinde yer aldıkları görülmüştür. İşletme sahip ve yöneticilerinin iş tecrübeleri ve eğitim düzeylerinin yüksek olması kurumsal yönetim anlayışının yerleşmesine imkân tanıdığı ve çağdaş yönetim anlayışlarına açık oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Ancak ankete katılan işletmelerin çalıştırılan personel sayıları incelendiğinde %89,0'ının mikro ve küçük ölçekli işletmelerden oluştuğu görülmektedir. Bu durum kurumsal yönetim anlayışının kabul gördüğü büyük işletmelerden uzak bir işletme yapısıyla karşılaştığımızı göstermektedir. Dolayısıyla kurumsal yönetim anlayışının KOBİ'lerde yerleşmesi için bu işletmelerin büyümeleri gerektiği söylenebilir. İşletmelerin sağlıklı büyüebilmeleri için ilgili mesleki kuruluşlardan danışmanlık, bilgilendirme eğitimleri ile finans kuruluşlarından yeterli finansal desteği almaları gerekmektedir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde işletmelerin kurumsal yönetim anlayışının adillik ilkesi kapsamında stratejik kararların alınmasında, pay sahiplerinin yönetsel kararların alınmasında, pay sahiplerine eşit hakların tanınmasında oldukça uyum sağladıkları görülmesine rağmen pay sahiplerinin paylarını kolaylıkla devredebilmesi ifadesine %34,1'lik önemli bir kesimin katılmaması işletmelerin büyümelerinin önünde önemli bir engel olarak görülmektedir. Bu durumun oluşmasında firmaların hukuki yapılarının önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bunun değişmesi için işletmelerin limited şirket yapısından çıkıp anonim şirket olarak faaliyetlerine devam etmesi çözüm olarak sunulabilir.

Sorumluluk ilkesi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının “paydaşlar, haklarının korunmasıyla ilgili işletme politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli şekilde bilgilendirilmektedir” ve “işletmemizin sahip olduğu etik kodu doğrultusunda sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı bir politika izlemektedir” ifadelerine katılım sağlaması kurumsal yönetim farkındalığı açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışanların ödüllendirilmesinde, çalışanların mesleki ve sektörel normlara uygun olarak hareket etmesi gerektiği yönündeki beklentiler araştırma kapsamında yer alan firmaların bakış açılarının kurumsal yönetim anlayışına uygun olduğunu göstermektedir. Ancak işletmelerin önemli bir oranının çalışanlar arasındaki eğitim ve tecrübe farklılıklarının giderilmesinde rotasyon, hizmet içi eğitim ve sertifika gibi programlarını uygulayamadıkları tespit edilmiştir. Bu durumun oluşmasında küçük firmalarda bunu sağlayacak yeterli altyapının olmaması ve bu tür firmalarda tecrübe paylaşımının, yetki devrinin çok kabul görmemesinin etken olduğu söylenebilir. Bu eksikliğin giderilmesi için sanayi ve ticaret odaları ve meslek örgütlenmeleri tarafından sertifika programlarının ve eğitimlerinin düzenlenmesi kurumsal yönetim anlayışının yerleşmesine katkı sağlayacaktır.

Şeffaflık ilkesi açısından analiz sonuçları incelendiğinde, işletmelerin kamuyu aydınlatma çerçevesinde mali nitelikteki belgelerin ilgili taraflara sunulmasında, işletmeler ile ilgili bilgilere ilgili kişi ve kuruluşların kolaylıkla ulaşmasında, seri ve şeffaf bir bilgi akışının sağlanmasında, mali

tabloları bağımsız denetime tabi tutulmasında kurumsal yönetim anlayışına uygun sonuçların elde edildiği gözlemlenmektedir. Ancak işletmelerin gelecekle ilgili tahminleri istatistikî verilerle kamuya açıklamakta eksik kaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun işletmelerin gelecek planlaması yapmaktan uzak olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü işletmelerin en önemli problemlerinden biri olan finansal problemlerden dolayı mevcudiyetlerini korumakta zorluk çektikleri görülmüştür. Bu durumun iyileştirilmesinde KOBİ'lere sağlanacak finansal kaynakların uygun şartlarda olması ve bazı vergi muafiyetleri ve enerji, işçilik gibi maliyetlerin azaltılmasına yönelik yasal düzenlemelerin yapılması faydalı olacaktır. İşletmelerin şeffaflık ilkesi açısından iyileştirilmesi gereken bir diğer husus ise denetim kuruluşunun belirli aralıklarla rotasyona tabi tutulmasıdır. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin işletmeyi denetleyen bağımsız denetim kuruluşunun belirli aralıklarla rotasyona tabi tutulmasını çok benimsemedikleri görülmüştür. Bu neticenin oluşmasında firmaların kişisel bilgilerine vakıf olan denetim kuruluşlarını değiştirmekten çekinmeleri gerçeği yatmaktadır.

Hesap verebilirlik açısından ise anket verileri incelendiğinde işletmelerin iş süreçlerinin stratejileriyle uyumlu olduğu ve işletme yöneticilerinin her türlü bilgiye zamanında ulaşmada kurumsal yönetim anlayışına uygun sonuçların elde edildiği görülmüştür. Ancak işletme yöneticilerinin işletmelerinin misyon ve vizyonunu belirlerken, işletmeleriyle ilgili alt bölümleri kapsayan planları onaylarken, çalışanları görevden alırken yetki paylaşımından kaçındıkları anlaşılmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında bu tür işletmelerdeki sahip ve ortakların işletmelerin kuruluşunda ve gelişmesinde yürütülen üretim ve yönetim faaliyetlerinin tüm kademelerinde çalışmış olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. İşletme sahip ve ortakları işletmelerinin hem çalışanı hem de yöneticisi pozisyonunda oldukları için işletmeleriyle ilgili olan çoğu kararların alınmasında yetki sahibidirler. Ayrıca anket verilerine göre işletme yöneticilerinin büyük bir çoğunluğunda çalışanları görevden alma yetkisinin bulunmasını savunmaları yine yetki devrinin paylaşılmasına kapalı bir yönetim anlayışının etkileri olarak görülmektedir. Bu durum kurumsal yönetim anlayışının gelişmesine katkı sunmayan bir husus olup işletme yöneticilerinin yetki paylaşımına daha fazla yatkın olmaları beklenir. Bunun gerçekleşmesi için işletme yöneticilerinin yetki devri ile ilgili korku ve endişelerinin üstesinden gelerek yetkilerin sorumluluk ile korunduğu yönetim anlayışını benimsemeleri faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abor, J., & Biekpe, N. (2007). Corporate Governance, Ownership Structure and Performance of Smes in Ghana: Implications for Financing Opportunities. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(3), 288-300.
- Baykut, E. (2013). *Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim Algısı: Afyonkarahisar İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bouanani, K. (2021). *Kurumsal Yönetim ve KOBİ'lerin Performansı (Fas Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Büyükoztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, 7. baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Clarke, T., & Klettner, A. (2009). Governance Issues for Smes. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 4(4), 23-40.
- Çakıcı, A., & Özer, B. Ş. (2008). Mersin'deki Kobi Sahip ve Yöneticilerinin Gözüyle Kurumsallaşma Tanımı ve Kurumsallaşmanın Darboğazları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 41-57.
- Dumanlı, M. (2018). *Kurumsal Yönetim ve Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma: Finansal Performans Analizi ve Vaka Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Düşükcan, M., & Sezgin, E. E. (2017). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Kurumsal Yönetim Farkındalığı: Elazığ İlinde Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 153-182.
- İbiş, F. Z. E., & İpek, A. (2020). Sürdürülebilir Aile İşletmesi Modeli: Uygulanabilirliği Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, (62), 51-62.
- İşcan, Ö. F., & Kaygın, E. (2009). Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 213-224.
- Karyağdı, N. G. (2019). KOBİ'lerde Kurumsal Yönetim ve İç Denetimin Uygulanmasının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma: Malatya İli Örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 320-344.
- Kaygusuzoğlu, M., & Şaşa, K. (2015). Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki İşletmelerde Kurumsal Yönetim KOBİ'ler Üzerine Bir Uygulama. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(21), 968-1003.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.

- Longo, M., Mura, M., & Bonoli, A. (2005). Corporate Social Responsibility and Corporate Performance: The Case of Italian Smes. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(4), 28-42.
- Öztürk, M. B., & Demirgüneş, K. (2008). Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entelektüel Sermaye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 395-411.
- Sarıtaş, H. ve Kaya, Y. (2017). KOBİ'ler İçin Kurumsal Risk Yönetimi ve Firmaların Risk Yönetimi Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma. *Social Sciences*, 12(4), 212-231.
- Sezgin, E.E. (2014). *Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Kurumsal Yönetim Farkındalığı: Elazığ İlinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Shapiro, D., Tang, Y., Wang, M., & Zhang, W. (2015). The Effects of Corporate Governance and Ownership on The Innovation Performance of Chinese Smes. *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 13(4), 311-335.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2021). *Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2020* (Sayı: 41129). Ankara: TÜİK.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Applied Xcientific Research Methods*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, B., & Alkan, A. T. (2006). Muhasebenin Sosyal Sorumluluk Kavramı Açısından Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde, Kurumsal Yönetim Anlayışının Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 729-738.
- Yörük, N. (2007). Basel II Standartları'nın Kobi'ler Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Anket Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 367-384.
- Yumuk Gunay, G. Y., & Apak, S. (2014). Comparison of Public and Non-Public Smes' Corporate Governance Strategies in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 162-171.