

KÜÇÜK VE ORTA BOY İŞLETMELER'DE KURUMSAL YÖNETİM FARKINDALIĞI: ELAZIĞ İLİNDE BİR UYGULAMA*

Muhammed DÜŞÜKCAN **

Eray Ekin SEZGİN***

Geliş Tarihi: 14 Haziran 2017

Kabul Tarihi: 12 Temmuz 2017

ÖZET

Çağımızda KOBİ'ler sürekli değişen koşullar ve artan rekabet ortamında belirledikleri amaçlara en etkin ve verimli bir şekilde ulaşmak, ayakta kalabilmek için farklılaşmak ve yeni şeyler ortaya koymak zorundadırlar. KOBİ'ler varlıklarını başarılı bir şekilde sürdürmelerinde etkili olmasında kurumsal yönetim kavramının; geleceğe ilişkin belirsizlikleri ortadan kaldırma ve rekabet üstünlüğü sağlama gibi faydalarıyla ışık tutacağı aşikardır. Çalışmamızda Elazığ ilinde faaliyet gösteren 23 küçük ve orta boy işletmesinin kurumsal yönetim farkındalığı incelenmiştir. Çıkan sonuçlar, başta yeni jenerasyonların kurumsallaşmayı benimsediklerini, birçoğunun kurumsal yapıya inandıklarını göstermektedir. Aynı zamanda geleneksel yapının da halen işletmelerde devam ettiği, bu yapının değişiminde de zamana ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir. Bu bağlamda KOBİ'lerin küreselleşen dünya ve artan rekabet ortamında varlıklarını uzun dönemde sürdürmeleri kurumsal bir anlayışla mümkün olmaktadır. Bu araştırma ile elde edilen verilerin işletmelerin piyasada nasıl kalıcı olabileceklerine ve sürekliliklerini ne şekilde devam ettirebileceklerine yönelik önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın verileri yüz yüze anket yöntemi ile elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Küçük ve Orta Boy İşletmeler, Kurumsal Yönetim, Kurumsal Yönetim İlkeleri

* Bu makale Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

** Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İİBF Fakültesi, İşletme ABD, mdusukcan23@gmail.com

*** Fırat Üniversitesi, SBE, Doktora Öğrencisi, eray_ekin_1907@hotmail.com

Corporate Governance Awareness In The Small And Medium-Sized Businesses: An Application In Elazığ

ABSTRACT

Today, the SMEs have to change and find new things to achieve their goals in an effective and productive way and to survive under the changing conditions and increasing competition environment. It is clear that the concept of corporate governance will light the way for the SMEs to survive successfully and be effective with its benefits like destroying the uncertainties about the future and giving competitive advantage. In this study, the corporate governance awareness of 23 small and medium-sized businesses operating in Elazığ is examined. The results show that primarily the new generations embrace institutionalization and most of them believe in corporate structure. Meanwhile, the results indicate that the traditional structure still goes on in the businesses and they need time to change this structure. In this regard, it is possible for the SMEs to continue their existence in the long term in the globalizing World and increasing competition environment with an institutional understanding. It is thought that the data achieved with this study will have important contributions to the businesses about how to be permanent in the market and continue their continuation. The data of the study is obtained with person to person survey method.

Keywords: Small and Medium-Sized Enterprises, Corporate Governance, Corporate Governance Principles

1. GİRİŞ

Ülkelerin kalkınmaları ve büyümeleri açısından itici güç olan ve önemli derecede sinerji oluşturan Küçük ve orta boy işletmeler, daha az yatırımla daha çok üretim ve ürün çeşitliliği yaratarak talep değişikliklerine uyum sağlayabilmeleri, düşük yatırım maliyetleriyle istihdama katkı sağlamaları, kişisel tasarrufları teşvik etmeleri, büyük işletmelerin yan sanayi olarak tamamlayıcısı olmaları ve ekonomik değişikliklerden daha az etkilenmeleri nedenleriyle ülke ekonomilerinde oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

KOBİ'lerde yeni jenerasyonun eski kuşaklara göre daha eğitilmiş olmaları, kurumsallaşmayla birlikte işletmelerin devamlılığının olacağı konusunda da fikir taşımalarında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızda KOBİ kavramı üzerinde durulmuş bu işletmelerin güçlü ve zayıf yönleri belirlenmiştir. KOBİ'lerin kurumsallaşması ve bu konuda karşılaşılan sorunlar incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın teorik çerçevesini oluşturan bu bölüm güncel literatürün incelenmesi, derlenmesi sayesinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bölümünde Elazığ ilinde faaliyet gösteren belirli Küçük ve Orta Boy İşletmelerin kurumsallaşmaya bakış tarzları ve kurumsallaşmayla ilgili işletme yapıları incelenmiştir. Bölgede faaliyet gösteren 23 KOBİ'de yapılan anket ve bu anket sonuçları değerlendirilerek çalışmanın çerçevesi tamamlanmıştır.

2. KOBİ KAVRAMI

Ekonomik ve sosyal sistemi, esnek, dinamik ve değişebilen yapılarıyla olumlu yönde etkileyen KOBİ'ler için birçok farklı tanım yapılabilmektedir

(Soysal, Karasoy ve Alıcı, 2009: 433). KOBİ tanımlarında akademisyenler, ilgili kuruluşlar ve ilgili kanunlar arasında herhangi bir fikir birliği oluşmamıştır (Tikici ve Aksoy, 2009: 69). KOBİ kavramının genel kabul görmüş bir tanımının yapılamamış olması, küçük ve orta boy işletmelerin geniş bir alanı kapsamasının yanında ölçekle ilgili kriterlerin göreceli bir özellik taşımasından da kaynaklanmaktadır (Şimşek,2002: 2). Yani büyüklük ölçüsü olarak hangi kriterlerin alınacağı ve bunların miktarı konusunda ülkemizde çeşitli görüşler bulunmaktadır (Oktay ve Güney, 2002: 2).

Kimi ülkelerde kurum, kuruluş, ekonomik düzey, sanayileşme düzeyi, kullanılan teknoloji, pazarın büyüklüğü gibi faktörler etkili olurken kimilerinde ise faaliyette bulunulan iş kolu, kuruluş ve aşamalar, bölgesel ve kültürel farklılıklar etkili olabilmektedir. Bazı kurumlara göre çalışan sayısı önemli olurken, diğer bazı kurumlara göre ise, firmaların ciroları baz alınarak birtakım tanımlamalar yapılmaktadır (Türköz, 2008: 6). Ancak Türkiye'de KOBİ tanımlaması geliştirilirken, Avrupa Birliği standartlarına uyulması gerektiğinin ve bu amaçla geliştirilecek tanımlarda personel sayısı, toplam aktif büyüklük, toplam satışlar, ortaklık yapısındaki bağımsızlık düzeyi ve pazar payı gibi kriterlerin kullanılması gerekmektedir (Müslümov, 2002: 8).

Ülkemizde, KOBİ'lere hizmet veren her kurum ve kuruluş farklı bir KOBİ tanımından hareket etmektedir. Bu nedenle, uygulamada farklılıklar oluşmakta, KOBİ'lerin bir kısmı bazı uygulamaların içinde yer alırken, diğer bazı uygulamaların dışında kalabilmektedir (Türköz, 2008: 5). Ayrıca, farklı tanımlar KOBİ'lere yönelik istatistiklerin farklı sonuç vermesine de yol açmaktadır.

Ülkemizde ki Mevzuata göre Ekim 2005'de yayımlanan ‘‘Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmeli’’ hükümlerine göre ‘‘KOBİ; 250 kişiden az yıllık çalışanı ve yıllık net satış hasılatı ya da bilançosu 25 milyon TL'yi aşmayan işletmeler’’ olarak tanımlanmıştır. Yine aynı Yönetmelikte, KOBİ 'ler üç alt kategoride değerlendirilmektedir (Aydın, 2009: 42). Buna göre KOBİ tanımı; mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için şu şekilde yapılmaktadır (Sökmen, 2006: 9):

- **Mikro İşletme:** 10 kişiden az yıllık çalışanı istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da bilançosu 1 milyon TL'yi aşmayan çok küçük ölçekli işletmelerdir.
- **Küçük İşletme:** 50 kişiden az yıllık çalışanı istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da bilançosu 5 milyon TL'yi aşmayan işletmeler.
- **Orta Büyüklükteki İşletme:** 250 kişiden az yıllık çalışanı istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da bilançosu 25 milyon TL'yi aşmayan işletmeler, olarak tanımlanmaktadır.

3. KURUMSAL YÖNETİM KAVRAMI VE İLKELERİ

Kurumsal yönetim ile ilgili olarak birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan birkaçını ele alacak olursak kurumsal yönetim (corporate governance), geniş anlamda modern yaşamda insanların bir amaca ulaşmak için oluşturduğu herhangi bir kurum yönetiminin düzenlenmesidir. Dar anlamda ise, bir kurumun beşerî ve mali sermayeyi çekmesine, etkin çalışmasına ve böylece ait olduğu toplumun değerlerine saygı gösterirken uzun dönemde ortaklarına ekonomik değer yaratmasına olanak tanıyan her türlü kanun, yönetmelik, kod ve uygulamalarını ifade etmektedir (TUSİAD, 2002: 9).

OECD'nin tanımına göre, Kurumsal yönetim, ekonomik verimliliği ve büyümeyi artırmanın aynı zamanda yatırımcı güveninin kazanılmasının anahtar unsurlarından birisidir. Kurumsal yönetim, bir şirketin yönetimi, yönetim kurulu, pay sahipleri ve diğer çıkar grupları arasındaki bir dizi ilişkiyi kapsar. Kurumsal yönetim aynı zamanda şirketin amaçlarının belirlendiği bir yapıyı ortaya koymakta ve bu amaçlara nasıl ulaşılabileceğinin ve performansın nasıl denetleneceğinin yollarını çizmektedir (OECD, 2004: 9).

Kurumsal yönetimin çok çeşitli tanımları yapılmakla birlikte yapılan tanımların değiştiği ortak noktaları bulunmaktadır. Yapılan tanımlar büyük ölçüde:

- Şirketin kontrol mekanizmalarına
- Şirketin yöneticileri, kurulları, hissedarları ve menfaat sahipleri arasındaki ilişkilere
- Şirketin hissedarlarının ve/veya menfaat sahiplerinin çıkarları doğrultusunda yönetilmesine
- Kurum içinde üretilen bilgilerin daha şeffaf ve hesap verebilir olmasına vurgu yapılmaktadır.

Kısacası Kurumsal yönetim kavramı günümüzde herkesin bildiği, iş dünyasının en çok kullanılan kelimelerinden biri olarak görülmektedir. Bu kavramın bu kadar yaygın kullanılmasının altında yatan etken şirketlere kazandırdığı şüphesiz artılardır. İş dünyasının içinde bulunan hemen herkesin bu kavram hakkında bilgi sahibi olduğu ve size yapacak bir yorumu bulunduğunu söylesek yanlış olmayız. Adından da anlaşıldığı üzere yönetimle ilgili bir kavram olan kurumsal yönetime ilginin her geçen gün

artması yanında pratikte de çeşitli uygulamalar yapılarak farkındalıklar yaratılmaya çalışılmaktadır (Cefakar, 2010: 4).

TÜSİAD tarafından 2002 yılında yayınlanan raporda; kurumsal yönetimin evrensel kabul ve geçerliliği olan ana ilkelerinin adillik, hesap verebilirlik, şeffaflık ve sorumluluk olduğu ve bu ilkeler ışığında kurumsal yönetim, kurumun en yüksek performansı göstermesini, en kârlı, en başarılı ve en rekabetçi olmasını hedeflediği vurgulanmaktadır. Söz konusu raporda ki ilkeler aşağıdaki gibi ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır (TÜSİAD, 2002: 35):

Şeffaflık İlkesi, Kurumsal yönetim anlayışı içinde şeffaflık; işletmenin finansal performansı, yönetimi ve hissedarlık yapısı hakkında yeterli, doğru ve kıyaslanabilir bilginin zamanlı bir şekilde açıklanması şeklinde ifade edilebilir (Demirbaş ve Uyar, 2006: 22).

Kurumsal yönetimin temel taşlarından biri olan şeffaflık, yani şirketler hakkında bilginin doğru, açık, yeterli ve kıyaslanabilir olarak kamuoyuna açıklanması, piyasa ekonomisinin bir bütün olarak varlığını sürdürmesi açısından yapısal bir önem arz etmektedir (Abdioğlu, 2007: 21).

Hesap Verebilirlik İlkesi, bir kişi ya da otoritenin yaptığı işlemleri diğerlerine açıklayıp, dayanağını yani ispat ve delillerini göstermesidir (Doğan,2007: 54). Hesap verilebilirlikteki esas amaç yönetim ve denetimin daha etkin hale getirilmesiyle birlikte işleyen ulusal ve uluslararası bir yapının oluşturulmasıdır (Erdoğan, 2009: 17).

Sorumluluk İlkesi, işletmenin faaliyetlerinin mevcut mevzuata, şirket esas sözleşmesine ve şirket içi düzenlemelere uygunluğunu ve bunun denetlemesi şeklinde ifade edilebilir (SPK, 2005: 3). Bir başka tanıma göre; sorumluluk ilkesi, şirketin tüzel kişiliğinin, şirketin yönetim kurulunun ve

yöneticilerinin karar ve eylemlerinin ilgili mevzuata, toplumsal ve etik değerlere uygunluğunun sağlanmasını ifade etmektedir (Hatunoğlu ve Güneş, 2012: 241).

Adil Yönetim İlkesi, bu ilke bir şirketin tüm faaliyetlerinde pay sahiplerine ve şirketle menfaat bağı olan herkese eşit davranılmasıdır. Eğer üst yönetimin faaliyetlerinde tüm taraflara eşit davranılmadığı şüphesi uyandırırsa, şirkete olan güven azalır, yok olur. Dolayısıyla, üst yönetim tüm hissedarlara eşit davranılmalı ve kimseye ayrıcalık göstermemelidir (Özdemir, 2004: 741).

4. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ ÖN BİLGİLER VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkelerin ekonomileri için gelir oluşturma ve istihdama katkıda bulunma da önemli bir rol oynayan KOBİ'lerin kurumsallaşma düzeylerinin belirlenerek bunların kurumsallaşmalarının sağlanmasına yönelik modellerin oluşturulması çok büyük bir önem arz ettiği söylenebilir

Bu açıdan araştırmanın amacı, Elazığ İli KOBİ'lerinin kurumsal yönetim sürecinde mevcut durumlarını ortaya koymak, bu konuda ilerleme sağlayıp sağlayamadıklarının yarattığı sorunları belirlemek ve bu sorunlara çözüm önerileri getirmektir. Kurumsal yönetim sürecinin işletmelerin iş piyasasında varlıklarının devamı açısından gerekliliğini vurgulamak ve kurumsal yönetim anlayışıyla hareket eden işletmelerin gelişim ve büyümesinin bununla ilintili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın aynı zamanda en önemli amacı kurumsal yapıya sahip işletmelerin, kurumsal bir yapıya sahip olmayan işletmelere göre daha esnek ve artan rekabet ortamındaki sürekliliğini ortaya koymaktır.

Çalışmanın literatür bölümünde de vurgulandığı üzere Türkiye'deki KOBİ'lerin toplam istihdam içindeki payı %78 düzeyindedir. Dolayısıyla KOBİ'lerin başarılı olup olmamalarının sadece girişimcinin kar hedefleri açısından önem taşımadığı aynı zamanda ülke ekonomisi ve gelişmesi için de kritik bir anlam ifade ettiği söylenebilir. Aynı zamanda KOBİ'ler esnek yapıları sayesinde farklı pazarlardaki farklı talepleri karşılayabilmekte aynı zamanda yeni ve yaratıcı ekonomik faaliyet alanları doğurabilmektedirler. Diğer taraftan günümüz işletmecilik anlayışı, kişilere bağlı ve sistemlerin net biçimde oluşturulmadığı işletme yapılarının varlığı sürdürmede oldukça zorlanacağını net biçimde empoze etmektedir. Bu noktadan hareketle ülke ekonomisinde önemli yeri olan KOBİ'lerin Değişen dünyada yeni gelişmelere uyum sağlamak ve küçük işletme sınıfından çıkarak büyük işletme grubuna girmek; hemen her KOBİ'nin hedefleri arasında yer alır. KOBİ'lerin bu hedeflere ulaşamamalarının nedenleri; örgütsel yapıları, kurumsallaşma ve kurumsal yönetim anlayışına sahip olmamalarıdır. Eski, babadan oğula kalan yönetim uygulamalarıyla (1.kuşak, 2.kuşak gibi) başarıya ulaşacaklarını düşünen KOBİ'lerin sayısı da az değildir. Bu durum özellikle aile şirketlerinde sıkça görülen bir durumdur. İşte bu çalışmanın önemi, KOBİ'lerin kurumsallaşma sürecine girerlerken öncelikli olarak yapmaları gerekli işleri sıralamak, onlara ışık tutmaktır ve kurumsal yapının kazanımlarını göstermektir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın temel değişkeni olan kurumsal yönetim kavramının Kobi'lerde ki farkındalığına yönelik şu temel hipotez ileri sürülmüştür.

H1: Küçük ve Orta Boy İşletmelerin kurumsal yönetim uygulama dereceleri birbirinden farklılık göstermektedir.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada ilk olarak çalışmanın geçerliliğini sağlamak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak çalışmanın kavramsal çerçevesi belirlenmiştir. Daha sonra ortaya konulan kurumsal çerçeveden hareketle, bir alan araştırması yapılmıştır. Daha sonra araştırmaya temel teşkil eden veriler Elazığ ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lerde gönüllülük esasına uygun olarak bu işletmelerdeki kurumsal yönetim farkındalığını belirlemek amacıyla hazırlanmış geliştirilmiş bir ankette toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formlarının başında anketle ilgili bilgi yer almaktadır.

Evren, Elazığ ilindeki küçük ve orta boy işletmelerdir. Evren büyüklüğünü 5804 küçük ve orta boy işletme oluşturmaktadır. Anketler örneklem grubunda yer alan 23 KOBİ yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler yapılarak uygulanmıştır. Örnek hacminin araştırma evrenini temsil için yeterli olduğu konusunda şüpheler doğarsa da bu sayının bu kadar az olması Elazığ da ki işletmelerin kurumsal yönetim kavram ve ilkeleri konusunda geliştirilen ankete olumlu cevap vermemeleridir. Çalışmamızın kısıtı ankete beklenen ölçüde katılımın olmamasıdır.

Geliştirilen anket çalışmasında kapalı uçlu soru türünden yararlanılmıştır. Alternatif cevap seçeneklerinin listelenerek, yanıtlayanlardan düşüncelerini en iyi yansıtan seçeneği işaretlemelerinin istendiği soru türü kapalı uçlu sorulardır. Ayrıca, KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkeleri ışığında kurumsal yönetim farkındalığının ölçülmesi amacıyla 5'li likert tipi sorulardan yararlanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 20 paket programı kullanılıp değişik istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. Ölçek yardımıyla elde edilen

bilgiler SPSS Paket programı vasıtasıyla değerlemeye tabi tutulmuştur. Araştırmaya katılan işletmelerin hukuki durumu, işletme sahiplerinin eğitim durumu, iş tecrübesi, işletmenin personel sayıları ve kurumsal yönetim farkındalığına ilişkin frekansları hesaplanmıştır.

4.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Böylesi bir araştırma için öncelikle önemli olan, soru kağıdını oluşturan soruların araştırmanın amacına hizmet eder güvenilirliğe sahip olmasıdır. Anketin güvenilirliği için, bir başka ifadeyle anketin amacına ulaşabilmesi için, ankette kullanılan tüm soruların temel araştırma sorusunun cevabını sağlayabilecek nitelikte olması gerekir. Bu ise sorular arasında yüksek düzeyde korelasyon bulunmasıyla mümkündür. Cronbach Alfa Katsayısı bu amaca hizmet eden bir istatistik tekniğidir. Cronbach Alfa Katsayısı 0 ile 1 arasında yer alır. Test sonucunda bulunan katsayı anketin güvenilirlik düzeyini gösterir. Cronbach Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme kıstasları genelde şöyledir:

Alfa katsayısı 0,40' tan küçük: Ölçek güvenilir değil.

Alfa katsayısı 0,41–0,60 arası: Ölçek düşük düzeyde güvenilir.

Alfa katsayısı 0,61–0,80 arası: Ölçek oldukça güvenilir.

Alfa katsayısı 0,81–1,00 arası: Ölçek yüksek derecede güvenilir.

Bu amaçla veriler SPSS 20 Paket programına girildikten sonra Cronbach Alfa Katsayısı hesaplanmış ve bu katsayının 0,693 (%69) olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ölçeğimizin oldukça güvenilir bir ölçek çalışması olduğunu söylemek mümkündür.

4.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

4.5.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik bilgilerinin sunulduğu Tablo 1 aşağıda yer almaktadır. Tablodaki bulgulardan katılımcıların özellikleri şöyle görülmektedir:

-Araştırmaya katılan katılımcıların firmanın hukukuna göre dağılımları verilmiştir. Bu araştırmaya katılan kişilerin %4,35’i Şahıs İşletmesi %30,43’ü A.Ş. %65,22 ‘sinin ise LTD ŞTİ. olduğu görülmektedir.

-Araştırmaya katılan katılımcıların iş tecrübelerine ait frekans dağılımları verilmiştir. Bu araştırmaya katılan kişilerin iş tecrübeleri 1-5 Yıl arası olanlar %8,70, 6-10 Yıl arası olanlar %8,70, 11-20 Yıl arası olanlar %30,43, 21-30 Yıl arası olanlar %34,78, 31+ Yıl olanlar ise %17,39’luk dilim oluşturduğu görülmektedir.

-Araştırmaya katılan katılımcıların okudukları eğitim durumlarına ait frekans dağılımları verilmiştir. Araştırmaya katılanların %8,70’i İlköğretim %30,43’ünün Lise ve %60,87’lik diliminin ise Lisans eğitimi aldığı görülmektedir.

-İşyerinin personel sayısına ait frekans dağılımları verilmiştir. Tablo dikkatle incelendiğinde personel sayısı 126’nın üzerinde olanlarının %26,09’lık kesimle en fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan KOBİ'ler ile İlgili Temel İstatistik Bilgiler

	f	%
İşletmenin Hukuki Durumu		
LTD.Şti	15	65,2
A.Ş.	7	30,4
Şahıs İşletmesi	1	4,3
Toplam	23	100
Katılımcıların İş Tecrübesi		
1-5yıl	2	8,7
6-10yıl	2	8,7
11-20yıl	7	30,4
21-30yıl	8	34,8
31+yıl	4	17,4
Toplam	23	100
Toplam Personel Sayısı		
1-10	2	8,7
11-25	5	21,7
26-45	5	21,7
46-80	5	21,7
126+	6	26,1
Toplam	23	100

4.5.2. KOBİ'lerin Kurumsal Yönetim Kavramına Bakış Tarzları

Katılımcıların Kurumsal Yönetim kavramına bakış tarzlarına yönelik 5'li likert ölçeği Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin Kurumsal Yönetim Kavramına Bakış Tarzları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pay sahiplerinin/Ortakların haklarının kullanılmasında mevzuata ve esas sözleşmeye uyulmaktadır.	0		0	4,3	0		8	34,8	14	60,9
Pay sahiplerinin/Ortakların haklarını gösteren resmi bir belgenin olması işletme açısından önemli bir kriter olarak görülür.	0		0		0		9	39,1	14	60,9
Stratejik kararlar alınırken ortakların görüşlerine	0		1	4,3	0		8	34,8	14	60,9

başvurulmaktadır.										
Pay sahiplerine ilişkin bilgiler, genel kurul toplantılarından en az üç hafta öncesinden güncellenmektedir.	4	17,4	11	47,8	1	4,3	3	13,0	4	17,4
Pay sahiplerinin Genel Kurul'da şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile ilgili kararlarına katılımı sağlanır.	0		1	4,3	4	17,4	10	43,5	8	34,8
Pay sahiplerimiz paylarını kolaylıkla transfer edebilir veya devredebilir.	0		0		4	17,4	9	39,1	10	43,5
Azınlık ve yabancı pay sahipleri dahil, tüm pay sahiplerine eşit haklar tanınmaktadır.	0		1	4,3	2	8,7	11	47,8	9	39,1
Paydaşlar haklarının korunmasıyla ilgili işletme politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli şekilde bilgilendirilmektedir.	0		2	8,7	1	4,3	3	13,0	17	73,9
İşletmemizin sahip olduğu etik kodu doğrultusunda sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı bir politika izlemektedir.	0		1	4,3	2	8,7	5	21,7	15	65,2
Çalışanların görev dağılımında belli kurallar (terfi, başarı, vb.) olmalıdır.	0		0		0		7	30,4	16	69,6
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	3	13,0	12	52,2	1	4,3	4	17,4	3	13,0
İşletme yönetimi çalışanların mesleki ve sektörel normlara uygun hareket etmesini beklemektedir.	0		1	4,3	1	4,3	5	21,4	16	69,6
İşletmemiz tarafından aynı veya benzer işleri yapan çalışanlar arasında eğitim ve tecrübe farklılıklarını gidermek adına, rotasyon, hizmet içi eğitim ve sertifika programları düzenlenmektedir.	4	17,4	9	39,1	1	4,3	4	17,4	5	21,7

İşletmenin, kamuyu aydınlatma çerçevesinde benimsene muhasebe politikasını, finansal durumunu, faaliyet sonuçlarını ve nakit akımlarını gösteren bilgilerin hepsini eksiksiz vermektedir.	4	17,4	8	34,8	0		2	8,7	9	39,1
İşletmenin geleceği ile ilgili tahminler ve dayandığı gerekçeler istatistikî veriler ile birlikte kamuya açıklanmaktadır.	9	39,1	7	30,5	0		3	13,0	4	17,4
İşletmemiz ile ilgili bilgilere ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilirlik.	0		2	8,7	0		9	39,1	12	52,2
İşletme yönetimi tarafından bilgi akışının seri ve şeffaf olması için gerekli tedbirler alınmaktadır.	0		1	4,3	2	8,7	6	26,1	14	60,9
İşletmenin mali tabloları bağımsız denetime tabi tutulur.	0		0		0		8	34,8	15	65,2
İşletmemizi denetleyen bağımsız denetim kuruluşu belirli aralıklarla rotasyona tabi tutulmaktadır.	0		2	8,7	2	8,7	7	30,4	12	52,2
İşletme sahiplerinin şirketin misyonunu ve vizyonunu belirleme yetkisi vardır.	0		1	4,3	0		8	34,8	14	60,9
İşletme sahip ve ortaklarının işletmenin bütün alt bölümlerini kapsayan planları onaylama yetkisi bulunmaktadır.	0		0		1	4,3	8	34,8	14	60,9
İşletme sahibinin çalışanları görevden alma yetkisi bulunmaktadır.	1	4,3	2	8,7	0		9	39,1	11	47,8
İşletme sahip ve ortaklarının şirketle ilgili her türlü bilgiye zamanında ulaşmaları sağlanır.	0		1	4,3	1	4,3	7	30,5	14	60,9
İşletmemizde iş süreçleri stratejiye uygundur.	0		0		0		11	47,8	12	52,2
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar almaktadır.	0		0		1	4,3	10	43,5	12	52,2

Tablo 2’de Araştırmaya katılan kişilerin “Paydaşlar haklarının korunmasıyla ilgili işletme politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli şekilde bilgilendirilmektedir.” sorusuna verilen yanıtların dağılımlarına ait frekans bilgilerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre “Paydaşlar haklarının korunmasıyla ilgili işletme politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli şekilde bilgilendirilmektedir.” sorusuna en yüksek cevaplanma oranı (%73,91) olarak “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı verildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin “Çalışanların görev dağılımında belli kurallar (terfi, başarı, vb.) olmalıdır.” sorusuna verilen yanıtların dağılımlarına ait frekans bilgilerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre “Çalışanların görev dağılımında belli kurallar (terfi, başarı, vb.) olmalıdır.” sorusuna en yüksek cevaplanma oranı (%69,57) olarak “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı verildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin “İşletme yönetimi çalışanların mesleki ve sektörel normlara uygun hareket etmesini beklemektedir.” sorusuna verilen yanıtların dağılımlarına ait frekans bilgilerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre “İşletme yönetimi çalışanların mesleki ve sektörel normlara uygun hareket etmesini beklemektedir.” sorusuna en yüksek cevaplanma oranı (%69,57) olarak “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı verildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin “İşletmemiz tarafından aynı veya benzer işleri yapan çalışanlar arasında eğitim ve tecrübe farklılıklarını gidermek adına, rotasyon, hizmet içi eğitim ve sertifika programları düzenlenmektedir.” sorusuna verilen yanıtların dağılımlarına ait frekans bilgilerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre “İşletmemiz tarafından aynı veya benzer işleri yapan çalışanlar arasında eğitim ve tecrübe

farklılıklarını gidermek adına, rotasyon, hizmet içi eğitim ve sertifika programları düzenlenmektedir.” sorusuna en yüksek cevaplanma oranı (%39,13) olarak “Katılmıyorum” yanıtı verildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin “İşletmenin, kamuyu aydınlatma çerçevesinde benimsene muhasebe politikasını, finansal durumunu, faaliyet sonuçlarını ve nakit akımlarını gösteren bilgilerin hepsini eksiksiz vermektedir.” sorusuna verilen yanıtların dağılımlarına ait frekans bilgilerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre “İşletmenin, kamuyu aydınlatma çerçevesinde benimsene muhasebe politikasını, finansal durumunu, faaliyet sonuçlarını ve nakit akımlarını gösteren bilgilerin hepsini eksiksiz vermektedir.” sorusuna en yüksek cevaplanma oranı (%39,13) olarak “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı verildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin “İşletmenin geleceği ile ilgili tahminler ve dayandığı gerekçeler istatistiki veriler ile birlikte kamuya açıklanmaktadır.” sorusuna verilen yanıtların dağılımlarına ait frekans bilgilerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre “İşletmenin geleceği ile ilgili tahminler ve dayandığı gerekçeler istatistiki veriler ile birlikte kamuya açıklanmaktadır.” sorusuna en yüksek cevaplanma oranı (%39,13) olarak “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtı verildiği görülmektedir.

4.5.3. Çapraz Tablolar

Katılımcılar üzerinden elde edilen bulgular sayesinde temel olarak iki değişken arasındaki ilişkiler analiz edilmiş olup tablolar aşağıda sunulmuştur:

Tablo 3: Adilik Pay Sahipleri İle Firmanın Hukuki Durumu Firma Sahibinin İş Tecrübesi Firma Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı ile Karşılaştırılması

	Gruplar	P
Hukuki Durumu	LTD.ŞTİ A.Ş. Şahıs İşletmesi	0,150
İş Tecrübesi	1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-20 Yıl 21-30 Yıl 31+ Yıl	0,234
Eğitim Durumu	İlköğretim Lise Lisans	0,202
Toplam Personel Sayısı	1-10 11-25 26-45 46-80 126+	0,301

Tablo 3’de Adilik Pay Sahipleri İle Firmanın Hukuki Durumu İşletme Sahibinin İş Tecrübesi İşletme Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna göre Adilik Pay Sahipleri ile firmanın hukuki durumu ($p=0,150>0,05$) iş tecrübesi ($p=0,234>0,05$), eğitim durumu ($p=0,202>0,05$), ve toplam personel sayısı ($p=0,301>0,05$) arasında fark bulunmadığı görülmüştür.

Tablo 4: Şeffaflık – Kamuyu Aydınlatma İle Firmanın Hukuki Durumu Firma Sahibinin İş Tecrübesi Firma Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı ile Karşılaştırılması

	Gruplar	P
Hukuki Durumu	LTD.ŞTİ A.Ş. Şahıs İşletmesi	0,269
İş Tecrübesi	1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-20 Yıl 21-30 Yıl 31+ Yıl	0,647
Eğitim Durumu	İlköğretim Lise Lisans	0,965
Toplam Personel Sayısı	1-10 11-25 26-45 46-80 126+	0,132

Tablo 4’de Şeffaflık – Kamuyu Aydınlatma İle Firmanın Hukuki Durumu Firma Sahibinin İş Tecrübesi Firma Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna göre Şeffaflık – Kamuyu Aydınlatma İle firmanın hukuki durumu ($p=0,269>0,05$), iş tecrübesi ($p=0,647>0,05$), eğitim durumu ($p=0,965>0,05$), ve toplam personel sayısı ($p=0,132>0,05$) arasında fark bulunamamıştır.

Tablo 5: Sorumluluk – Menfaat Sahipleri İle Firmanın Hukuki Durumu Firma Sahibinin İş Tecrübesi Firma Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı ile Karşılaştırılması

	Gruplar	P
Hukuki Durumu	LTD.ŞTİ A.Ş. Şahıs İşletmesi	0,145
İş Tecrübesi	1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-20 Yıl 21-30 Yıl 31+ Yıl	0,809
Eğitim Durumu	İlköğretim Lise Lisans	0,616
Toplam Personel Sayısı	1-10 11-25 26-45 46-80 126+	0,812

Tablo 5’de Sorumluluk – Menfaat Sahipleri İle Firmanın Hukuki Durumu Firma Sahibinin İş Tecrübesi Firma Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna göre Sorumluluk – Menfaat Sahipleri ile firmanın hukuki durumu ($p=0,145>0,05$), iş tecrübesi ($p=0,809>0,05$), eğitim durumu ($p=0,616>0,05$), ve toplam personel sayısı ($p=0,812>0,05$) arasında fark bulunamamıştır.

Tablo 6: Hesap Verebilirlik – Yönetim Kurulu İle Firmanın Hukuki Durumu Firma Sahibinin İş Tecrübesi Firma Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı ile Karşılaştırılması

	Gruplar	P
Hukuki Durumu	LTD.ŞTİ A.Ş. Şahıs İşletmesi	0,166
İş Tecrübesi	1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-20 Yıl 21-30 Yıl 31+ Yıl	0,522
Eğitim Durumu	İlköğretim Lise Lisans	0,313
Toplam Personel Sayısı	1-10 11-25 26-45 46-80 126+	0,036

Tablo 6’da Hesap Verebilirlik – Yönetim Kurulu İle Firmanın Hukuki Durumu Firma Sahibinin İş Tecrübesi Firma Sahibinin Eğitim Durumu ve Toplam Personel Sayısı ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna göre toplam Hesap Verebilirlik – Yönetim Kurulu ile personel sayısı ($p=0,036<0,05$) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Hesap Verebilirlik – Yönetim Kurulu ile firmanın hukuki durumu ($p=0,145>0,05$), iş tecrübesi ($p=0,809>0,05$), ve eğitim durumu ($p=0,616>0,05$) arasında ise fark bulunamamıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Değişen ve sürekli gelişen dünyada küresel rekabetin de artmasıyla, kurumsal yönetim konusunda akademik ve uygulamalı çalışmaların giderek önem kazanması ve piyasada KOBİ girişimciliğinin yaygınlaşması kurumsal yönetime olan ilginin boyutlarını artırmıştır. Günümüzün hızlı dinamikleri, artan rekabet koşulları, küreselleşme kavramları ile sürekli karşı karşıya olan işletmeler, kurumsal yönetimle belirli ilke ve standartlara bağlı kalarak değişime daha çabuk uyum sağlamaktadırlar. Bunun yanında ulusal ve uluslararası kurumların kurumsal yönetim hakkında belirlemiş oldukları ve yayımladıkları ilkelerle bu iyi yönetim bilimi kendisine yaygın uygulama alanları bulmuştur. Kurumsal yönetim anlayışı işletmelerin ilişki içerisinde olduğu paydaşlarla, menfaat sahipleri ile etkin ve adil bir ilişki yürütülmesini sağlayacak prensipler belirlemektedir. Bilindiği gibi kurumsal yönetime göre işletmeler sorumlu bulduklarına karşı hesap verebilir, eşit, şeffaf ve sorumluluk sahibi bir yönetim anlayışı benimsemelidirler. Bu yönetim anlayışında işletmedeki üst yönetim kademesine önemli roller düşmektedir. Üst yönetim kurumsal yönetim anlayışının önemini iyice kavramalı ve sabırla işletme yönetim felsefesine adapte etmelidir. İşletme yönetimi ve çalışanlar tarafından benimsenmeyen ve önemi anlaşılamayan kurumsal yönetim anlayışının başarılı olması beklenemez. İşletme çalışanları ve yöneticileri tarafında benimsenip gerekleri yerine getirilen kurumsal yönetim anlayışı ile firmalarda verimlilik ve büyümede artış gözleneceği gibi hissedar ve paydaşlarla karşılıklı güven de tazelenecektir.

Kurumsal yönetim kavramı gerek özel sektör gerekse kamu kesimi, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve akademik çevreler tarafından önemle takip edilmektedir. Yaşanan ekonomik ve finansal krizler,

bu krizlerde ortaya çıkan yönetsel skandallar bu kavramının önemini daha da artırmıştır (İpek,2009:133).

Araştırmamızda incelediğimiz işletmelerin 15'i Limited Şti., 7'si Anonim Şti. ve 1'inin ise şahıs işletmesi olduğu görülmektedir. Bu araştırmada limited şirket unvanını taşıyan pek çok şirketin olduğu görülmektedir. Şahıs şirketinin ise gerçek manada anonim şirket unvanına dönüşmesi, işletmelerin kurumsallaşması için önemli bir aşamadır. Bu işletmelerin devletin sunduğu birtakım imkanlardan yararlanmak (vergi indirimi vb.) için kurumsal bir anlayışla beraber gerçek manada büyümeleri önem arz etmektedir.

Bunun yanında araştırmada KOBİ yöneticileri çoğunlukla lise (%30,4) ve üniversite (%60,9) eğitimlidir. Geleneksel yönetimden kurumsal ve çağdaş yönetime geçişte özellikle işletme sahiplerinin eğitim düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Ayrıca KOSGEB gibi kurumların işletme yöneticilerine vereceği kurs vb. eğitimler işletmelerin daha etkili ve verimli olmalarını sağlayacaktır.

Çalışmamızda işletme yöneticilerinin anketlere vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde *“İşletmenin, kamuyu aydınlatma çerçevesinde benimsene muhasebe politikasını, finansal durumunu, faaliyet sonuçlarını ve nakit akımlarını gösteren bilgilerin hepsini eksiksiz vermektedir”* sorusuna, işletmelerin %52.2 si *‘katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum’* ; *“İşletmenin geleceği ile ilgili tahminler ve dayandığı gerekçeler istatistiki veriler ile birlikte kamuya açıklanmaktadır”* sorusuna, işletmelerin %69.5'i *‘katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum’* cevaplarını verdikleri görülmüştür. Bu sonuçlar kendi işlerinde kurumsal yönetim ilkelerinden olan hesap verebilirlik kıstası gereğince kurumsallaşmanın tam olarak oturmadığını bize açıkça göstermektedir. Çünkü hesap verebilirlik ilkesi gereğince işletme bir

kişi ya da otoritenin yaptığı işlemleri diğerlerine açıklayıp, dayanağını yani ispat ve delillerini göstermesi gerekmektedir. Şunu da açıkça söylemek gerekirse, Hesap verebilirlik modern yönetimin teori ve uygulamasında anahtar kavramdır. Buradan çıkan sonuç Elazığ'da ki ki söz konusu işletmelerin kurumsal yönetim anlayışı çerçevesinde yeteri kadar bilgiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Aynı zamanda işletmeler de bazı standart ve prosedürlerin oluşmaya başladığını da göstermektedir.

KOBİ'lerin gerek ülke gerek Elazığ ili ekonomisindeki payı düşünüldüğünde, bu işletmelerin dikkatle incelenmesi, sorunlarının ortadan kaldırılması ve faaliyetlerini etkin ve verimli şekilde yerine getirmelerinin sağlanması gerekmektedir. Elazığ'da faaliyet gösteren KOBİ'lerin kurumsal yönetim sürecinde karşılaştıkları sorunlar; finansman eksikliği, nitelikli personel eksikliği, kuşak çatışması, nüfus problemleri, roller çatışması, geleceğe yönelik planlama eksikliği, güç kavgası, dedikodular, profesyonelleşememe ve yüksek işgücü devir oranı gibi temel başlıklar altında toplanabilir. Bu sorunların birbirleriyle yakın ilişkili olduğu, özellikle bütün bu sorunların kurumsallaşamamanın yanında birçok probleme neden olabileceği anlaşılmaktadır.

Elazığ ilindeki KOBİ'lerin kurumsal bir yönetim anlayışını işletmelerinde uygulayabilmek için çaba gösterdikleri ve bunu uygulama aşamasına taşımaya çalıştıkları gözlenmiştir.

Kurumsal Yönetim üzerine yapılan alan çalışmasına bakacak olursak Özger'in (2009) "Kurumsal Yönetim ve İmalat Sektöründe Bir Uygulama" adlı çalışmasında Kurumsal yönetim ile piyasa değerinin ölçütü olarak aldığı Tobin's Q oranı arasında ilişkinin bulunmaması, örneklemdeki firmaların

yapılarından, mevcut piyasa koşullarından, yatırımcı tercih önceliklerinin farklı olmasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Benzer çalışmalardan Akdoğan'ın (2009) "Kurumsal Yönetim ve İMKB 100 Endeksi Üzerine Bir Uygulama" çalışmasında da kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanma düzeyi ile şirketlerin finansal performansları arasında ilişki olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerini uygulama düzeyleri ile muhasebe performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşıldığını, özellikle de büyük şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerini hayata geçirmelerinin, muhasebe performanslarına daha fazla katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Karamustafa vd. (2009) "Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı: İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Firmalar Üzerinde Bir Uygulama" çalışmasında ise aktif devir hızı, aktif kârlılığı ve öz sermaye kârlılığı performans göstergelerinde endeks kapsamı öncesi ve sonrası için anlamlı farklılıklar ortaya çıktığını, diğer performans göstergeleri için (Cari oran, borç oranı, finansal kaldıraç derecesi, net kar marjı ve faaliyet kar marjı) ise endeks kapsamı öncesi ve sonrası için anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı kanısına ulaşılmıştır. Aynı çalışmada "İMKB kurumsal yönetim endeksi kapsamındaki firmaların performanslarında endekse giriş sonrası kısmen de olsa artış görüldüğü" şeklinde bir vurgulama da yer almaktadır.

Araştırmamızın ortaya çıkış sürecinde, anketlerin uygulanma aşamasında birçok işletmeyi yakından görme ve değerlendirme imkanı elde ettim. Araştırmamızda uyguladığımız istatistiki analizlerin ortaya çıkardığı sonuçlardan farklı olarak kendi değerlendirmeme göre Elazığ'daki KOBİ'lerin süreklilik ve başarısını sağlamak amacıyla kurumsal bir yapı

kazandırılması aşamasında kurumsal yönetim süreci ile ilgili aşağıdaki önerilerimi sıralayabilirim:

- İşletmelerin kurumsallaşma yolunda çalışmalar yapmaları ve kurumsallaşma sürecine yönelik uygulamaların, planlama aşamasından itibaren tüm çalışanların katkılarıyla gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.
- İş ve görev tanımları yapılmalı, işletmelerin kişilerden bağımsız olarak standartlar, prosedürler oluşturulmalı ve işletmelerin belirli bir sistem ve kurallar çerçevesinde yönetilmesi sağlanmalıdır.
- İşletmelerde, nitelikli aile üyelerinin mevcut olmaması durumunda aile üyesi olmayan nitelikli yöneticiler istihdam edilmesi sağlanmalı,
- İşletmelerde, açıkça ve yazılı olarak belirlenmiş bir kariyer planlama politikası ve eğitim politikası oluşturulmalıdır.
- İşletmenin birimleri arasında iyi bir iş birliği ve iletişim kurulmalıdır.
- İşletmelerde, açık ve net olarak hazırlanmış bir organizasyon şeması oluşturulmalıdır.
- İşletmelerde, tüm kadronun katıldığı toplantılar düzenli olarak gerçekleştirilmesinin sağlanmalıdır.
- İşletmede değişim ve gelişime yönelik faaliyetler planlı ve sistematik biçimde gerçekleştirilmelidir.
- İşletmelerde disiplin, aile üyesi olanlar ve olmayanlar için eşit şekilde uygulanmalıdır.
- İşletmenin hesap verebilirlik ilkesi gereğince yapılan işlemler kamuya açık bir şekilde yansıtılmalıdır.
- İşletmenin finansman sorumluluğu uzman kişilere verilmelidir.

Çalışmaya ilişkin bulgular ışığında bundan sonra yapılacak araştırmalar için geliştirilen öneriler ise şöyle sıralanabilir:

- Bu araştırmanın sonuçları, araştırmada tanımlanan ana kütle (evren) için geçerlidir. Ayrıca belli bir dönemi kapsamaktadır. Farklı dönemlerde yapılacak ölçümlerin karşılaştırılmasına dayalı çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışma; komşu illerde ekonomik, sosyal ve coğrafi açıdan benzer özellik gösteren KOBİ'lerde de aynı ölçümler yapıp sonuçlar kıyaslanabilir. Kurumsal yönetim kavramını kapsayan faktörlerin önem sıralamasının şehir, işletmenin hukuki durumu, büyüklüğü gibi faktörlere göre farklılık göstermesi muhtemeldir. Bu nedenle, " farklı illerden seçilecek Kobi'ler üzerinde yapılacak çalışmalarla önem sıralamasının nelerden etkilenecek meydana geldiğini" irdeleyen çalışmaların pratik yarar sağlayacağı ifade edilebilir. Çünkü benzerlikler ve farklılıklar ortaya konularak Kobi'ler için kıyaslama imkanı yaratılabilecektir.
- Kobi'ler de kurumsal yönetim farkındalığının, örgütsel değer, performans yönetimi, kurumsal itibar, kurumsal sürdürülebilirlik gibi değişkenlerle ilişkilerini irdeleyen çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

ABDİOĞLU, H," İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Kapsamında İç Denetimin Rolü ve İMKB – 100 Örneği", Marmara Üniversitesi SBE, Doktora Tezi, İstanbul, 2007.

AYDIN, Y. Z, "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ) Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Taslağı ve Bir Endüstri İşletmesi Örneği", Kocaeli Üniversitesi SBE, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2009.

CEFAKAR, K, “Halka Açık Şirketlerde Kurumsal Yönetim ve Kurumsal Yönetimin Firma Değerine Etkisi: İMKB’ ye Kayıtlı Firmalar Üzerine Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi S.B.E., Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010.

DEMİRBAŞ, M. ve UYAR S, “Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Denetim Komitesi”, Güncel Yayıncılık, İstanbul, 2006.

DOĞAN, M,” Kurumsal Yönetim, Siyasal Kitabevi”, Ankara, 2007.

EEDOĞAN, Ş, “Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Şeffaflık ve Türkiye Uygulaması”, Afyon Kocatepe Üniversitesi S.B.E., Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar, 2009.

HATUNOĞLU, Z. ve GÜNEŞ, N, “Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Muhasebe Bilgi Sistemine Etkileri”, II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu, Kahramanmaraş, 2012.

İPEK A.G., “Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Türkiye’de Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Örnek Olaylarla İncelemesi”, Ufuk Üniversitesi S.B.E., Yüksel Lisans Tezi, Ankara, 2009.

KARAMUSTAFA O., VARICI İ. ve ER B., “Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı: İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Firmalar Üzerinde Bir Uygulama”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17-1, Kocaeli, 2009.

MÜSLÜMOV, A,”21. Yüzyılda Türkiye’de KOBİ’ler Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri”, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2002.

OECD,” OECD Principles of Corporate Governance”, 2004.

OKTAY, E. ve GÜNEY, A,” Türkiye’de KOBİ’lerin Finansman Sorunu ve Çözüm Önerileri” 21. Yüzyılda KOBİ’ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu Bildirisi”, Dođu Akdeniz Üniversitesi, KKTC, 2002.

ÖZDEMİR, L, “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi: Van İli Örneği”, 3.Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir, 2004.

ÖZGER E., “Kurumsal Yönetim ve İmalat Sektöründe Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi S.B.E., Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

SOYSAL, A., KARASOY H. A. ve ALICI, S, “KOBİ’lerde Kriz Yönetimi: Maraş’ta Tekstil Sektöründeki KOBİ’lerde Bir Uygulama”, Selçuk üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21, Konya, 2009.

SÖKMEN, A. G,” Firma Kaynakları, İhracat Stratejileri ve Uluslararası aşma Derecesi: Küçük ve Orta Boy İşletmeler Üzerine Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sos. Bil. Ens. Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2006.

SPK, “Kurumsal Yönetim İlkeleri”, Ankara, Şubat 2005.

ŞİMŞEK, M, “Ekonominin Lokomotifi KOBİ’lerin Olmazsa Olmazları”, Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1.Baskı, İstanbul, 2002.

TİKİCİ, M. ve AKSOY A, “Girişimcilik ve Küçük İşletmeler”, Nobel Yayın Dağıtım, 1.Baskı, Ankara, 2009.

TÜSİAD, Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu, “Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi, Yayın No: 336, İstanbul, Aralık 2002.

TÜRKÖZ, P, “KOBİ’lerin Finansman Sorunları ve Bankaların KOBİ’lere Yaklaşımı: Isparta Alan Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2008.