

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Anabilim Dalı

**FİNANSAL PERFORMANS İLE KURUMSAL
YÖNETİŞİM ARASINDAKİ İLİŞKİ:
İRAK'TAKİ TELEKOM ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR
UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Abdullah Satea DAWOOD

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Lokman KANTAR

İstanbul – 2023

TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı Soyadı** : Abdullah SATEA DAWOOD
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : Finansal Performans İle Kurumsal Yönetişim Arasındaki İlişki:
Irak'taki Telekom Şirketleri Üzerine Bir Uygulama
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : İşletme
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tezin Tarihi** : 06.07.2023
- Sayfa Sayısı** : 81
- Tez** : Dr. Öğr. Üyesi Lokman KANTAR
- Danışmanları**
- Dizin Terimleri** : Yönetim Kurulu, İç Denetim, Dış Denetim, Açıklama ve Şeffaflık, Komiteleri, Hesap verebilirlik ve Finansal performansı
- Türkçe Özet** : Bu çalışma, Irak'taki Telekom şirketlerinin mali performansı üzerindeki kurumsal yönetişimin etkisini, şirketin yönetim kurulu, iç denetim, dış denetim, bilgilendirme, şeffaflık, denetim komiteleri ve sorumluluk boyutları aracılığıyla incelemeyi amaçlamıştır.
- Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Abdullah SATEA DAWOOD

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Anabilim Dalı

**FİNANSAL PERFORMANS İLE KURUMSAL
YÖNETİŞİM ARASINDAKİ İLİŞKİ:
İRAK'TAKİ TELEKOM ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR
UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Abdullah Satea DAWOOD

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Lokman KANTAR

İstanbul – 2023

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Abdullah Satea DAWOOD

.../.../2023



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Abdullah Satea DAWOOD'ın Finansal Performans İle Kurumsal Yönetişim
Arasındaki İlişki: Irak'taki Telekom Şirketleri Üzerine Bir Uygulama adlı tez
çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, İşletme bilim dalında YÜKSEK
LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Lokman
KANTAR
(Danışman)

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül
ERTUĞRUL

İmza

Üye

Doç. Dr. Murat AKKAYA

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2023

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, Irak'ta telekom sektöründe yönetim kurulu profili gibi kurumsal yönetim ile sahiplik yapısı ve finansal performans arasındaki ilişkiyi araştırmak ve aralarında farklılıklar olup olmadığını yapılandırmak ve bu amaca ulaşmak için vardığımız hedeftir. Irak'ta telekom şirketlerinin yönetim kurulu profili ve ortaklık yapısı gibi bağımsız değişkenler yönetim kurulu, iç denetim, dış denetim, açıklama ve şeffaflık, komiteleri, ve hesap verebilirlik iken, bağımlı değişken finansal performans.

Bu çalışmada, tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve telecom Company'deki yöneticilerden toplanacak bilgiler örneklem büyüklüğü tahmin edilmiştir. Araştırmacı, katılımcılarla yüz yüze görüşerek anketi verecek ve birkaç gün sonra anketi geri alacaktır.

Elde edilen sonuçlara göre, kurumsal yönetim unsurlarının Telekom şirketlerinin finansal performansını kontrol etmede önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. Katılımcılara göre en önemli bileşenlerin yönetim kurulu, bilgilendirme, şeffaflık ve ardından inceleme ve denetim olması Alabede (2012) ve Davidson ve diğerlerinin (2005) bulgularıyla uyumludur. Diğer yandan kurumsal yönetim unsurlarının şirketlerin finansal performansının başarısında gerçekten hayati bir rol oynadığını, büyümelerini, hayatta kalmalarını ve rekabet etmelerini sağladığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Kurulu, İç Denetim, Dış Denetim, Açıklama ve Şeffaflık, Komiteleri, Hesap verebilirlik ve Finansal performansı

SUMMARY

The main purpose of this study is to investigate the relationship between corporate governance, ownership structure and financial performance, such as the profile of the board of directors in the telecom sector in Iraq, and to structure whether there are differences between them and our goal to achieve this goal. Independent factor corporate governance variables such as board profile and shareholding structure of telecom companies in Iraq were board profile, information and shareholding structure, while dependent variables were measured in terms of profitability, repayment capacity, solvency, liquidity and financial efficiency.

For this study, easy random sampling method was used for sampling and the sample size of the information to be collected from the managers in the telecom Company was estimated. The researcher will give the questionnaire by interviewing the participants face to face and will take the questionnaire back a few days later.

According to the results, it can be concluded that corporate governance elements have a significant impact on controlling the financial performance of Telecom companies. According to the respondents, the most important components being the board of directors, disclosure, transparency, followed by review and audit, is in line with the findings of Alabede (2012) and Davidson et al. (2005). The results showed that corporate governance elements really play a vital role in the success of financial performance of companies, enabling them to grow, survive and compete.

Keywords: Board of Directors, Internal Audit, External Audit, Disclosure and Transparency, Committees, Accountability and Financial performance

İÇİNDEKİLER

ÖZET

| | |
|------------------|-----|
| SUMMARY | ii |
| İÇİNDEKİLER | iii |
| KISALTMALAR | iv |
| TABLolar LİSTESİ | v |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM FİNANSAL PERFORMANS

| | |
|---|----|
| 1.1. Performans Kavramı Ve Performansın Önemi | 13 |
| 1.1.1. Performans kavramının boyutları | 15 |
| 1.2. Finansal Performans Kavramının Tarihsel Gelişimi | 15 |
| 1.3. Performans Ölçümü | 18 |
| 1.4. Performans Ölçme Sistemleri | 21 |
| 1.4.1. Balanced Scorecard | 21 |
| 1.5. Finansal Performans Ölçüm Yöntemleri | 22 |
| 1.6. Literatür Taraması | 26 |
| 1.7. Finansal Performans Analizi | 30 |
| 1.8. Performans Ölçütleri | 33 |

İKİNCİ BÖLÜM KURUMSAL YÖNETİM

| | |
|---|----|
| 2.1. Kurumsal yönetişimin Kavramının Tanımı | 36 |
| 2.2. Kurumsal yönetişimin Kapsamı | 37 |
| 2.3. Kurumsal yönetişim Yapısı | 40 |
| 2.4. Kurumsal yönetişim Mekanizması | 41 |
| 2.5. Kurumsal yönetişim Teorileri | 45 |
| 2.5.1. Aynı parantez içerisinde birden çok gönderme yapılması | 45 |
| 2.5.1.1. Faiz Farkı, Konsantre Mülkiyette Çoğunluk Hissedar İle Azınlık Hissedar Arasındadır. | 45 |
| 2.5.2. Yönetim Teorisi | 47 |
| 2.5.3. Paydaş Teorisi | 48 |
| 2.5.4. Kaynak Bağımlılığı Teorisi | 48 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
METODOLOJİ VE SONUÇLAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| 3.1. Çalışma Popülasyonu Ve Örneklem | 49 |
| 3.2. Veri Toplama Aracı | 51 |
| 3.3. Veri Analiz teknikleri | 51 |
| 3.4. Analizler | 52 |
| SONUÇLAR VE ÖNERİLER | 58 |
| KAYNAKÇA | 61 |
| EKLER | 66 |



TABLÖLAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Değişkenler ve Değişkenlerin Türü | 52 |
| Tablo 2. Hipotezler testi | 52 |
| Tablo 3. Tanımlayıcı Analizler | 53 |
| Tablo 4. Güvenilirlik İstatistikleri | 54 |
| Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları | 55 |
| Tablo 6. Tez kısımlarının sıralaması | 56 |
| Tablo 7. Otokorelasyon, Çoklu Doğrusal Bağlantı, Eş Varyanslılık ve Normallik Testi | 57 |



GİRİŞ

Kurumsal yönetim alanında araştırmalar, dünya çapında meydana gelen finansal kriz ve büyük iflasın bir sonucu olarak kurumsal performansı iyileştirmek ve daha iyi yönetim yoluyla yatırımcı güvenini yeniden kazanmak için yapılmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren tüm dünyada tartışılmaya başlanan "kurumsal yönetim" kavramı, Türkiye'de "yönetim", "iyi yönetim", "kurumsal yönetim", "iyi kurumsal yönetim" ve "kurumsal liderlik" gibi anlamlara gelmektedir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 2003 yılında Kurumsal yönetim İlkeleri'ni yayımlaması ile kurumsal yönetim kavramının kullanımı akademik, idari, tüzel ve ticari kuruluşlara yayılmıştır.

Özellikle son yıllarda artan mikro düzeyde (kurumsal düzeyde) ve makro düzeyde (küresel düzeyde) finansal krizlerin ortaya çıkmasının nedenlerinden biri, kurumsal yönetimin yeterince uygulanmaması veya kurumsal yönetimin yeterince anlaşılmamış olmasıdır. Yönetimin doğru, güvenilir, şeffaf ve karşılaştırılabilir mali bilgiler yaratmadaki rolü, bir şirketin artan kaynak kısıtlamalarıyla karşı karşıya kalan mali performansını doğrudan etkiler. Bu, başta hissedarlar olmak üzere diğer menfaat sahiplerinin hak ve menfaatlerinin şirketin uzun vadede ayakta kalması ve değer kazanması için korunduğu, yönetim ve denetim fonksiyonlarının yerine getirildiği bir yönetim tarzı olarak tanımlanabilir. Kurumsal yönetim, bir şirketin finansal performansını değerlendiren, yöneten ve bunu şirket ile paydaşları arasındaki tüm ilişki olarak gören bir yaklaşımdır.

Bir şirketin yönetim ve finans alanlarının ayrımı, şirket performansını olumsuz etkiler. İyi kurumsal yönetim, daha iyi operasyonel yönetim, daha iyi piyasa değerleri ve daha fazla geri dönüşüm ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. Kurumsal kurumsallaşma ve yönetim işlevlerini birleştiren kurumsal yönetim kavramı, modern toplumda önemli bir kavram olarak kendini kabul ettirmiştir. Dünya çapında yaşanan kurumsal skandallardan doğan kurumsal yönetim kavramı, iş dünyasının ve bilimin ilgisini çekmiştir.

Bu kavram, yatırımcıların skandallar sonucunda işletmeler tarafından açıklanan finansal bilgilere olan güvensizliğini ortadan kaldırmayı ve tüm paydaşların haklarını

korumayı amaçlamaktadır. Kurumsal liderlik, hataların ve sahtekârlığın önlenmesine, kaynakların etkin kullanımını sağlamaya, kurum içindeki tüm tarafların sorumluluklarını belirlemeye ve kurumun değeri ile performansını iyileştirmeye yardımcı olabilir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, kurumsal yönetişimin Irak telekomünikasyon şirketlerinin finansal performansı üzerindeki etkisini belirlemektir.

Çalışmanın 1. kısımda kurumsal yönetişim kavramı ve önemi ile kurumsal yönetişim ve finansal performans ilkeleri tartışılmaktadır.

Çalışmanın 2. kısmı da, çalışmanın uygulamasını, amacını, yöntemini ve kapsamını açıklamak için kurumsal yönetişim faaliyetlerinin finansal performans üzerindeki etkisine ilişkin bir literatür taraması yapılmaktadır.

Son kısımda ise, analizden elde edilen bilgiler değerlendirilerek yorumlanmaktadır.

TEZİN PROBLEMİ

Yönetişim terimi, modern yönetimin en önemli kavramlarından biridir. Bu kavram, son yıllarda dünyanın çeşitli ülkelerinde birçok çöküş, kriz ve finansal skandala tanık olduktan sonra uluslararası alanda büyük ilgi görmüştür. Uluslararası büyük şirketler için büyük mali kayıplara yol açan; piyasalarda ve yatırımcılarda güven kaybı yaratan; çeşitli mali konuların bir sonucu olarak muhasebe ve denetim şirketlerine olan güven kaybının yanı sıra, çeşitli kurumlar tarafından sunulan mali bilgilerin kalitesinin düşük olmasıdır.

Bu çöküşlerin şirketlerde mali ve idari yolsuzluğun yayılmasından kaynaklandığı durumlarda neden zayıf finansman yapılarıdır. Şirketlerin borçlu olduğu yükümlülükleri ödemeye yeterli nakit akışı yönetimi, zayıf kontrol ve denetim yöntemleri iç dengesizlik oluşturmuştur. Kurumların mali durumlarını dürüstçe yansıtan gerçek bilgileri saklayarak şeffaflık ve olmamasının yanı sıra en önemlisi de muhasebe ve denetim mesleklerinin icrasında etiğin bulunmamasıdır. Yatırımcıların, haklarının korunmasını garanti eden sağlam ilke ve mekanizmaların varlığını talep etmelerine neden olan şey olmasıdır. Bu nedenle, yatırımlarına yön vermeden önce, kendi içlerinde sağlam yönetim yapılarının varlığı ile karakterize edilen kurumlar aramaktadırlar. Bu kurumlar tarafından yayınlanan mali bilgilerde belirli bir düzeyde açıklama ve şeffaflık ile bunlara yatırım yapmadan önce mali tablolarının netliğini ve doğruluğunu garanti etmektedir. Ayrıca, artan belirsizlik koşulları, ekonomik kurumların finansal performansını iyileştirmenin yollarını bulma konusunda ciddi düşünmeyi zorunlu kılmaktadır. Ayrıca ilgili finansal performansta güçlü ve zayıf yönlerin üzerinde durmak, yönetim kavramına ve bunun ekonomik kurumun finansal performansı üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir. Yönetim, yatırımı geliştirmeyi ve kârlılığı en üst düzeye çıkarmayı amaçladığında, aynı zamanda hissedarların ve tüm paydaşların haklarını korumak ve garanti altına almak için çalışır. Farklı ülkeler, ekonomik kurumun finansal performansını etkilemede yönetişimin oynayabileceği iyi rolü fark etmeye başladıkça problemlerde azalacaktır.

Kurumsal yönetişimin etkinliği, menfaat sahiplerinin amaçlarına ne ölçüde ulaşıldığı, etik ve kültürel ilkelere dayalı mali ve idari yolsuzluğun azaltılması ile belirlenmektedir. Etik ve sosyal sorumluluk, kuruluşun faaliyet gösterdiği toplumda

hâkim olan kültürel ilkelere dayalıdır ve kurumsal yönetim ilkeleri arasında, ana dış yararlanıcıların karar vermelerine yardımcı olacak en yararlı bilgileri sağlayan açıklama ve şeffaflık yer alır.

Yukarıdaki açıklamalara dayanarak, konunun ana problemi aşağıdaki gibi formüle edilebilir:

Yönetişim ilkeleri ve mekanizmaları şirketlerin finansal performansını ne ölçüde etkiler?

Ortaya çıkan ana problem üzerinden aşağıdaki gibi alt sorular sorabiliriz:

1. Irak'taki telekomünikasyon şirketlerinin yönetim kurullarının sorumlulukları finansal performanslarını nasıl etkilemektedir?
2. Hesap verebilirlik, Irak'taki telekomünikasyon şirketlerinin mali performansını nasıl etkilemektedir?
3. İç denetim, Irak'taki telekomünikasyon şirketlerinin mali performansını nasıl etkilemektedir?
4. Dış denetim, Irak'taki telekomünikasyon şirketlerinin mali performansını nasıl etkilemektedir?

TEZİN AMACI

Bu çalışmanın temel amacı, Irak'ta telekom sektöründe yönetim kurulu profili gibi kurumsal yönetim ile sahiplik yapısı ve finansal performans arasındaki ilişkiyi araştırmak ve aralarında farklılıklar olup olmadığını incelemektedir. Irak'ta telekom şirketlerinin bağımsız değişkenleri yönetim kurulu profili, bilgilendirme ve ortaklık yapısı iken, bağımlı değişkenleri finansal performans kârlılık, geri ödeme kapasitesi ödeme gücü, likidite ve finansal verimlilik olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın Amaçları:

1. Etik davranış, kontrol ve hesap verebilirlik standardının şirketlerin mali performansını iyileştirmedeki rolünü kabul etmek.
2. Bilgilendirme ve şeffaflık standartlarının şirketlerin mali performansını iyileştirmedeki rolünü bilmek.

3. Yönetim kurulu sorumlulukları standardının şirketlerin finansal performanslarını iyileştirmedeki rolünü bilmek.
4. Hissedar hakları standardının ve bunlar için iç ve dış denetimin şirketlerin mali performansını iyileştirmedeki rolünün tanınması.
5. Açıklama ve şeffaflık şirketlerin mali performansını iyileştirmedeki rolünün tanınması.

TEZİN ÖNEMİ

Kurumsal Yönetişim, bir ülkenin ekonomik büyümesine ve ilerlemesine katkısı nedeniyle gündemde olan bir konudur. Birçok yüksek performanslı şirket, sağlam kurumsal yönetim eksikliği (yönetim kurulu büyüklüğü, yönetim kurulu profili ve bilgi ifşası gibi) nedeniyle başarısız olmaktadır.

Yönetim sistemlerinde daha fazla şeffaflığın yanı sıra, Irak pazarındaki yatırımcılara ve diğer taraflara, kurumsal yönetime artan ilgi ve bilginin güvenilirliğine olan ihtiyacın artmasıyla birlikte, işletmenin değerinin yükselmesine katkı sağlamaktadır. Irak menkul kıymetler piyasasının sermaye maliyetini düşürmek, finansman maliyetini azaltmak, borsaya kote ettirilen şirketlerin mali performanslarını değerlendirmek ve böylece değerlerini artırmak için modern ölçümleri benimseyebileceğine dair göstergeler bulunmaktadır.

Mevcut literatür genellikle etkin kurumsal yönetişimin firmaların finansal performansını iyileştirdiği fikrini desteklemektedir. Bir ülkedeki bir işletmenin başarısı, ekonomik refahını belirlemektedir.

Irak gibi gelişmiş ülkelerde büyümenin zayıf seyretmesi, özellikle finansal performans açısından bakıldığında sağlıklı kurumsal yönetim uygulamalarının olmamasından kaynaklanabilmektedir.

Bahsi geçen konular sayesinde bu çalışmanın şirketler için önemine dikkat çekmek ve şirketlerde, özellikle Irak şirketlerinde finansal performansı iyileştirmek için izlenmesi gereken mekanizmaları bilmek mümkündür.

HİPOTEZLER

Araştırmanın amaç ve sorularına dayalı olarak, çalışma için aşağıdaki hipotezler formüle edilebilir:

H1: Yönetim Kurulunun Finansal performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2: İç Denetimin Finansal performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H3: Dış Denetimin Finansal performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H4: Açıklama ve Şeffaflık Finansal performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H5: Denetim komitelerinin Finansal performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H6: Hesap verebilirliğin Finansal performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

LİTERATÜR ÖZETİ

Yurdakul (2003), Türkiye'de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören beş büyük ölçekli otomobil şirketinin bilançoları kullanılarak hesaplanan finansal oranları kullanarak şirketlerin sınıflandırılması için bir çalışma yapmıştır. Her yıl için elde edilen performans puanları, şirketin o yıllara ait hisse senedi değerleri ile karşılaştırılmaktadır. 1998-2001 yıllarına uzanan bir zaman çalışmada 5 şirket için ayrı ayrı hesaplanan mali rasyoların TOPSİS yöntemi kullanılarak incelenip şirketlerin mali performanslarının gösterilen değerler doğrultusunda değerlendirilmesi sağlanmıştır. Ulaşılan sonuçlar üzerinden de TOPSİS yöntemine göre düzenleme sonuçları ve 1998, 1999 ve 2000 yıllarındaki hisse senedi fiyatlarına göre düzenleme sonuçları birbirleri ile uyumlu iken 2001 yılında fiyat farkı olduğu tespit edilmiştir.

Drobetz, Schilhofer ve Zimmermann tarafından 2003 yılında kurumsal yönetim ile finansal performans arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bir çalışmada, kurumsal yönetimin kalitesi ile şirket değeri arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda öz sermaye maliyeti olarak temettü

getirileri kullanıldığında beklenen getiri ile kurumsal yönetim arasında negatif bir ilişki olduğu da gösterilmiştir.

Demireli (2010) tarafından Türkiye'de büyük ölçekte faaliyet gösteren kamu bankalarının 2001-2007 yılları arasındaki performanslarının, karar verme yöntemlerinden biri olan TOPSIS yöntemi kullanılarak belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada, devletin yurt genelinde faaliyet gösteren büyük ölçekte sermayeli bankaların yerel ve küresel finansal krizlerden etkilenmesi ve yurt dışı verilerine göre performansında sürekli dalgalanmalar olması nedeniyle bankacılık sektöründe gözle görülür bir iyileşme kaydedilememektedir.

Soba, Akcanlı ve Erem (2012) tarafından yapılan çalışmada, taş ve toprak sektöründe faaliyet gösteren 26 firma ile makine ve metalürjik teçhizat imalatı sektöründe faaliyet gösteren 28 firmanın etkinlik ve performansını değerlendirmek için veri zarfı ve TOPSIS yöntemleri ile analiz yapılmıştır. 2008-2010 yılları arasında kurumsal yönetim ve finansal performans arasındaki ilişkiyi incelemek için performans değerlendirmek veya verimliliği ölçmek için birçok farklı analiz tekniğinin uygulanabileceğini, ancak en uygun girdi ve çıktı setinin belirlenmesinin de göz ardı edilmemesi gerektiği gerçeğini ortaya koymuştur.

Yenice ve Dölen (2013) tarafından yapılan çalışmada, 2007-2011 yılları arasında İMKB'de işlem gören şirketlerin hisse senetlerinin piyasa değerine etkisi kurumsal yönetim uygulaması çerçevesinde incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda kurumsal yönetim derecelendirme notu ile kurumsal borsa değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Rashida (2013) tarafından yapılan çalışmada, sigorta şirketlerinde finansal performansın iyileştirilmesinde yönetim mekanizmalarının rolünün bilinmesi amaçlanmıştır. Sigorta şirketlerinde en önemli yönetim mekanizmalarından biri olarak kabul edilen finansal performans ile yönetim mekanizmaları arasında da güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Uluslararası şirketler için en önemli tavsiyelerden biri, sigorta şirketleri üzerindeki denetleyici rollerini artırmaları ve sigorta şirketlerinin finansal performanslarının bir ölçüsünü oluştururken yönetimden yararlanmalarıdır.

Esendemirli ve Erdemer Acar (2016) tarafından yapılan çalışmada, BIST Kurumsal yönetim Endeksi 2013 ve 2014 yılları ile finansal performansı arasındaki

ilişki TOPSIS yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Kurumsal yönetim derecelendirme notları ile finansal performans notları arasında yıllık bazda bir tutarlılık olmadığı, yıllar itibariyle aynı yönde hareket olmadığı kaydedilmiştir.

Muhammed ve Qureshi (MS 2016) tarafından kurumsal yönetim ve finansal performans arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bir çalışmada, Suudi Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören sanayi şirketlerinin yönetim mekanizmaları ile finansal performansları arasındaki ilişki analiz edilmiş, yönetim kurulunun bağımsızlığı üzerinde olumlu ve önemli bir etkisinin varlığı da dâhil olmak üzere bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. Yönetim kurulu büyüklüğü ile finansal performans arasında ters yönlü bir ilişkinin yanı sıra şirket performansı üzerinde doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.

Endless ve diğerleri (2017), tarafından yapılan bir çalışmada BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan 15 finans dışı şirketin 2009-2014 yıllarındaki kurumsal yönetim derecelendirme notlarının finansal performansları ile ilişkisi ekip verileri analiz edilerek incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kurumsal yönetimin unsurlarından olan kamuyu aydınlatma ile şeffaflık dereceleri, aktif karlılığı ve Tobin Q oranı arasında anlamlı ve negatif, hissedarlar ve menfaat sahipleri arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Al-Ma'i (2018) tarafından yönetimin sigorta şirketlerinin finansal performansı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan bir çalışma da, tündengelem yaklaşımına dayanmaktadır. Yönetim kurulunda icracı üye bulunmasının sigorta şirketlerinin finansal performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Al-Qahtani'nin (2022), Suudi Arabistan ulusal bankasında kurumsal yönetim uygulamasının finansal performans göstergelerinin etkinliğine kurumsal yönetim uygulamasının etkisine etkisi başlıklı çalışmada, Yönetim kurulu, yönetim kurulu toplantı sayısı ve denetim sayısı, şirketlerin finansal performansının etkinliğine ilişkin göstergelerin iyileştirilmesine yönelik komiteler incelenmiştir. Çalışma birçok sonuç ortaya koymuş olmakla birlikte bunlardan en önemlisi, yönetim kurulu büyüklüğü, icracı üyeler, yönetim kurulu toplantı sayısı ve bağımsız üye sayısının finansal performans göstergelerinin etkinliğini artırmada önemli bir etkisinin olmasıdır. Suudi Ulusal Bankası, hedeflere ulaşmak için kurumsal yönetime ve

uygulamalarına bağlılığın önemi konusunda çalışanların farkındalığını artırmak için bültenler ve talimatlar yayınlayarak ve kurumsal yönetişim konusunda eğitim kursları düzenleyerek kurumsal yönetişim kavramlarını tanıtmaktadır.

Yıldırım ve Altan (2018), Türkiye'de kurumsal yönetişim uygulamaları ile finansal performans arasındaki ilişkiyi entropi yöntemini (ideal çözüme benzer talep tercihi yöntemi) kullanarak değerlendirmeyi amaçlayan bir çalışma yürütmüştür. Literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışma, kurumsal yönetişim ile finansal performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bu amaçla 2013-2016 yılları arasında İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda (BİST) işlem gören 5 yiyecek-içecek şirketi Kurumsal yönetişim Endeksi'nde (XKURY) kurumsal yönetişim ve finansal performans açısından incelenmiştir. Bu beş şirket arasında kurumsal yönetişimin sınıflandırılması ile finansal performansın düzenlenmesi arasında sürekli anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Soilo ve Ayanoğlu (2021), İstanbul'da kurumsal yönetişim endeksinde yer alan şirketlerin finansal ve finansal olmayan performansları ile kurumsal yönetişime uyum dereceleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bir çalışma gerçekleşirmiştir. Araştırmaya dâhil edilen 18 şirketin finansal performansı 2019 yılı finansal oranları kullanılarak TOPSIS yöntemi kullanılarak hesaplanmış, finansal olmayan performansı ise çok boyutlu ve dengeli performans ölçüm sistemleri kullanılarak tahmin edilmiştir. Sonuç olarak, şirketlerin kurumsal yönetişim uyum puanlarının finansal performans puanları ile ilişkisiz olduğu ve finansal olmayan performans puanları ile %10'luk hata payı arasında zayıf ila orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Aytekin (2016), Kurumların kurumsal yönetişim uygulamaları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, regresyon analizli bir panel veri seti kullanılmıştır. 2010-2014 mali tabloları, hisseleri İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin yıllık faaliyet raporlarından elde edilmiştir. Çalışma kapsamında yönetim kurulu üye sayısı, bağımsız yönetim kurulu üye sayısının yönetim kurulu üye sayısına oranı, kurumsal yatırımcıların payı, yabancı yatırımcıların payı, nitelikli pay oranları, halka sunulan katılım yüzdesi ve işletme performansı incelenmiştir. Yapılan analiz

sonucunda kurumsal yönetişimin finansal ve finansal olmayan performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tamizel ve Doğan (2016), kurumsal yönetişimin finansal performansı üzerindeki etkisini bulmaya yönelik bir çalışma yürütmüşlerdir. Bu çalışma, kurumsal yönetim ve kurumsal yönetim ile finansal performans arasındaki ilişkiyi analiz etmek için veri toplamak amacıyla bir anketin kullanılması nedeniyle önceki çalışmalardan farklıdır.

Bu çalışmada yönetim kurulunun tanımı, kontrol, iç ve dış denetim, inceleme, hesap verebilirlik ve şeffaflık gibi kurumsal yönetim ile ilgili çeşitli bağımsız değişkenler belirlenmiş ve bunların bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Yıldırım, Altan ve Gemici (2017), Entropi Temelli TOPSIS yöntemini kullanarak kurumsal yönetim uygulamaları ile finansal performans arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlayan bir çalışma yürütmüşlerdir. Literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışma, kurumsal yönetim ile finansal performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bu amaçla İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda (BİST) işlem gören 5 yiyecek-içecek şirketi Kurumsal yönetim Endeksi'nde (XKURY) 2013-2016 yılları arasında kurumsal yönetim ve finansal performans açısından incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre, bu beş şirket arasında kurumsal yönetim derecelendirme notu ile finansal performans sıralaması arasında sürekli ve anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Karakuş (2022), kurumsal yönetim puanlarının firmaların öz kaynak karlılığı, aktif karlılığı ve borçlanma seviyeleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada 2012-2019 yılları arasında kurumsal yönetim puanına sürekli ulaşılabilen 16 kurumun verileri panel regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kurumsal yönetim sonuçlarının sadece aktif kârlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, özkaynak kârlılığı ve borçlanma üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların kurumsal yönetim uygulamalarının finansal performans üzerindeki etkilerini inceleyen literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Çekici ve Babacan (2022), Şirketin faaliyetlerinin sürdürülebilirliğinin finansal performansı ile doğru orantılı olduğu tespit edildiğinden, kurumsal yönetişimin finansal performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için bir çalışma yapmışlardır. Buna göre, şirketlerin finansal performanslarını farklı bakış açılarıyla, farklı yöntem ve değişkenlerle değerlendirmek gerekmektedir. Bu çalışmada halka açık 29 şirketin finansal performansı 2015-2019 yılları arasında BİST Kurumsal Yönetişim Endeksi'nde ölçülerek kurumsal yönetim derecelendirme notları ile karşılaştırılmıştır. Bu kapsamda şirketlerin finansal rasyoları (likidite rasyoları, faaliyet rasyoları, finansal kaldıraç rasyoları, kârlılık rasyoları) hesaplanmıştır. Dâhil edilen 29 şirketin finansal performansı, çok kriterli karar verme tekniklerinden Gri İlişki Analizi (GRA) yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Elde edilen çıktılar şirketlerin kurumsal yönetim sıralamaları ile karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda analiz edilen şirketlerin kurumsal yönetim performanslarının finansal performanslarını etkilemediği gözlemlenmiştir.

Koç (2022), 2012- 2021 döneminde BIST Kurumsal yönetim Endeksi'nde (İstanbul Menkul Kıymetler Borsası) (XKURY) yer alan 21 şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyum düzeyi ve entelektüel sermaye yatırımları ile finansal performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma 2019 GMM (Genelleştirilmiş Anlar Yöntemi) kullanılarak yürütmüştür. Çalışmada kullanılan ölçüm değişkenleri, ilgili literatüre göre 'en sık kullanılan' kriterine bakılarak belirlenmiştir. Buna göre entelektüel sermaye yatırımları Ante Pulic tarafından geliştirilen VAICTM (Entelektüel Katma Değer Katsayısı) yöntemi ile ölçüldüğü için bu çalışmada da bu yöntem kullanılmış ve aynı şekilde literatürdeki finansal performans ağırlıklı olarak ROA ile ölçüldüğü için (aktif getirisi), ROE (öz kaynak getirisi) ve TOBIN'S Q kullanılmıştır. Literatürde kurumsal yönetişimin ölçülmesine yönelik değişkenler belirlenirken farklı bazı unsurların genelleştirilerek hepsinin yerine kullanıldığı belirtilmektedir. Bu nedenle, kurumsal yönetim ilkelerine uyum derecesine ilişkin puanlar objektif bir ölçü birimi olarak kabul edilmiş ve bu puanlar kurumsal yönetim ilkelerine uyum düzeyini ölçmek için kullanılmıştır.

M. Ali, Uşar ve Damla'nın (2021), yaptığı bu çalışmada, Türkiye'de yerleşik İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda (BİST) işlem gören üretim şirketlerinin faaliyet raporları için içerik analizi yapılmıştır. Şirketler sürdürülebilirliğin alt boyutu

olan kurumsal yönetim, çalışan hakları, insan hakları, çevre, ürün ve tedarik zinciri yönetimine göre değerlendirilmiş ve sürdürülebilirlik puanlarının toplamı hesaplanmıştır. Veri kaynakları ve veri kodlama standartları ayrıntılı olarak açıklanmış, sürdürülebilirlik ölçütünün geçerlilik ve güvenilirliği istatistiksel olarak belirlenmiştir. Ayrıca yapısal eşitlik modeli kullanılarak, sürdürülebilirlik derecesinin aktif karlılığı ve stok getirileri üzerindeki etkisi altında sürdürülebilirlik ile finansal performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, finansal performans ile kurumsal yönetim arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu göstermiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

FİNANSAL PERFORMANS

1.1. Performans Kavramı ve Performansın Önemi

Verimlilik ve yeteneğin sınırları anlamına da gelen performans kavramı, kelimenin tam anlamıyla yapılması gereken belirli bir iş veya görevle ilgili olarak gösterilen başarı derecesi olarak tanımlanmaktadır. Performans, bir işi yapan kişi, grup ya da örgütün o işle neleri başarabileceğinin ve istenilen amaçlara ulaşabileceğinin niteliksel ya da niceliksel ifadesidir. Diğer bir deyişle performans, doğru zihinsel teknolojileri ve onların yetenek ve becerilerini kullanarak bir amaca ulaşmak için bireysel veya grup çabası ve adaptasyonun sonucudur. Çağdaş yönetim anlayışında performans, bir şirketin başarısını, yani şirketin amaçlarına ne ölçüde ulaştığını belirleyen çok boyutlu bir kavramdır. İş performansının da yukarıdaki açıklamalardan farklı bir anlamı yoktur (Esmer ve Bağcı, 2016).

Bir iş sisteminin performansı, belirli bir süre boyunca çalışmasının çıktısı veya sonucudur. Bu sonuç, şirketin amacının veya misyonunun ne ölçüde başarıldığı olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda performans, işletmenin amaçlarına ulaşmak için yapılan tüm çabaların değerlendirilmesi olarak da tanımlanabilir. Genel performans için, bir kuruluşun girdi ve çıktıları ile sonuçları arasındaki ilişkiler ölçülmeli ve değerlendirilmelidir. Ürettikleri mal veya hizmet alanı ne kadar farklı olursa olsun, işletmeler belirli hedeflere ulaşmak ve belirli görevleri yerine getirmek için oluşturulur. İş liderlerinin temel görevlerinden biri; kuruluşun stratejik amaç ve hedeflerine en iyi şekilde ulaşmayı sağlamaktır. (Atukalp, 2019). Şirketlerin temel hedeflerine veya misyonlarına, stratejik planlarına ve politikalarına ulaşmak, genellikle operasyonlarının sonuçlarını belirlemeyi içerir. Ancak iş birimlerinin ya da çalışanların buldukları örgütün amaçlarına katkısı, işletmenin ya da çalışanın performansı doğrudan belirlenerek açıklanabilir. Günümüzde ekonomik, teknolojik ve sosyal sektörlerdeki hızlı ve sürekli değişim şirketleri önemli ölçüde etkilemektedir (Fabozzi ve Peterson, 2003).

Bu değişime uyum sağlama çabaları, şirketleri performanslarını ölçmeye ve iyileştirmeye zorlamaktadır. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni ekonomik

koşullar, işletmeler için esnek bir organizasyon olma ihtiyacını ve bireylerin yaşam kalitesini iyileştirme arzusunu yansıtmaktadır. Firmaların bu gelişmeleri takip edebilmeleri için değişime uyum sağlayarak kurumsal yeteneklerini geliştirmeleri, çevredeki değişimlere duyarlı ve sürekli gelişen bir organizasyon yapısı oluşturmaları, bir şirketin performansını ölçmeleri gerekmektedir.

Performans kavramının daha önceki çalışmalarda pek çok tanımı yapılmıştır. Performans kavramı çeşitli yaklaşımlarla açıklansa da, bir hedef noktaya ulaşmanın bir sonraki yoludur. Bir başka tanıma göre performans; “önceden hedeflenen bir standarda ulaşmak için izlenen politikaların ve araçların ölçülmesi” olarak tanımlanabilir (Trinh ve Nguyen, 2013).

Kurum kültüründe performans, bir çalışanın veya bir şirketin yönetim tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için gösterdiği çabalar bütünüdür. Finansal performans kavramı ise şirketin geçmişte elde ettiği verilere dayanarak gerçekleştirdiği çeşitli analitik yöntemler sonucunda elde ettiği sonuçları bu muhasebe kayıtlarına dayalı olarak yorumlamayı amaçlayan bir süreçtir. Diğer bir tanıma göre ise finansal performans kavramı, bir şirketin finansal performansının gözden geçirilmesi ve incelenmesi sürecidir. Diğer bir deyişle finansal performans, şirketin finansal durumu, karlılığı, yaptığı yatırımlar, şirketin maruz kaldığı riskler ve tüm faaliyetleri ile ilgilidir. Kendimizi klasik yönetim çerçevesine sokarsak, finansal performans kavramı, yöneticilerin şirketlerin yaptıkları faaliyetlerle ilgili kararlarına rehberlik etmek için yürüttükleri karar verme sürecidir (Akgün ve Temür, 2016).

Bir şirketin finansal performansı, genel olarak bakıldığında çeşitli şekillerde analiz edilebilir. Ancak muhasebe verilerinden şirket performans analizi yapmak, bir şirketin performansına ilişkin daha spesifik verilere güvenerek daha objektif sonuçlar elde etmeyi amaçlar. Şirketlerin finansal performansını analiz ederken temel amaç, çalışanların ve yöneticilerin önceden belirlenmiş hedeflere ilişkin olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya çıkarmak ve bu eksik yönleri mükemmelleştirmek ve belirlenen hedefler doğrultusunda çalışmalarını teşvik etmektir (Chu, Nguyen ve Ngo, 2015). Tüm şirketler kendi performans analizlerini yapabilirler. Ancak, finansal performans analizlerinin genellikle müşteri ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığını görmek, bir şirketin genel başarısını ölçmek, gerçekleştirdiği faaliyetlerle ilgili kontrol bilgilerini

kontrol etmek, eksiklikleri belirlemek için yapıldığı tespit edilmiştir (Peker ve Baki, 2011).

1.1.1.Performans Kavramının Boyutları

Sanayi Devrimi'nin başlangıcından yakın zamana kadar, performans açısından bakıldığında akla gelen tek terim kâr ve maliyet olmuştur. Performans yönü daha sonra kâr-maliyet-verim üçgeninde tartışılmıştır. Aynı zamanda ünlü iş bilimci Drucker, performansın aslında verimlilik ve üretkenlik dediğimiz iki önemli unsurdan oluştuğunu savunmaktadır. Daha sonraki zamanlarda bu yönler girdi kullanımı, kalite, yenilik ve işin kalitesi gibi yeni yönleri içerecek şekilde genişletilmiş ve performans kavramı çok daha geniş bir şekilde tartışılmıştır. Günümüzde çalışan davranışları, piyasa koşulları, ürün liderliği ve sosyal sorumluluk gibi yeni unsurlar eklenmektedir (Koç, 2018).

İktisat literatüründe genel kabul görmüş sınıflandırmalara göre, performans kavramı yedi temel performans boyutunda ele alınmaktadır. Bu boyutlar şunlardır:

- Aktivite
- Girdilerin geliri ve kullanımı
- Üretkenlik
- Kalite
- Yenilik
- Çalışma hayatı kalitesi
- Karlılık ve satın alınabilirlik

Yukarıda listelenenlere ek olarak, başka birçok performans yönü vardır. Bu yönlerden en önemlileri çalışan davranışı, piyasa koşulları, ürün liderliği ve sosyal sorumluluktur. Bunlardan en yaygın olanları kamu sorumluluğu ve ürün liderliğidir (Kabakcı, 2014).

1.2.Finansal Performans Kavramının Tarihsel Gelişimi

İnsan hayatında başarı, her an ölçülebilen ve tanımlanabilen zor bir kavramdır. "Başarı" kelimesinin anlamı Fransızca, verimlilik, güç ve başarıdan gelmektedir. Sonuç olarak bir eser yayınlandığında, eserin başarısı o hedefe ulaşma gücü ve iradesidir. Amaç ve hedeflere ulaşmak için yürütülen programların değerlendirilmesi,

sonuçları ve uygulanmasıdır. Şirketler, hedeflerine ulaşmak için kendi alanlarındaki ürün ve hizmetleri koordine eder. Bir kuruluşun temel misyon ve vizyonu, hedefleri, stratejileri ve bu hedeflere ulaşma yeteneği, kuruluşun performansının belirlenmesine bağlıdır. Başarı, çalışan bir kurum, kuruluş veya kişinin bir amaca yönelik niteliksel ve niceliksel olarak nereye ulaştığının tanımıdır. Performans, işin özüdür. Burada hedefler önemlidir çünkü onlar olmadan başarısızlığın sonuçları, organizasyonun performansı ve personel anlamsızdır. Performans kavramı, daha iyi olmanın ne anlama geldiğini belirler (Apan ve Öztel, 2018).

Bir şirketin devamlılığı ve varlığı, performansına ve uygunluğuna bağlıdır. Başarının mutlak olduğunu bilmek için yapılan çalışmanın sonuçlarını değerlendirin. Değer-Bitmiş bir işi veya varlığı anlamak ve tanımlamak için kullanılan bir standart. Bu değerlerin her biri bir performans göstergesidir. İster hizmet ister ürün olsun, iyi performans, başarılı bir kamu işletmesi kurmanın sonucudur. Performansı oluşturan faktörler, sunulan hizmetlere ve ürünlere bağlıdır. Ancak belirli faktörler-verimlilik, üretkenlik ve ekonomi kabul edilebilir. Etkinlik-Şirket programının hedeflerine ulaşmak için yeterli olup olmadığını gösterir. Ekonomi-Daha az maliyetle daha yüksek kaliteye ulaşmak anlamına gelir ve performans kavramında önemini koruyan tek unsurdur (Ece, 2019).

Verimlilik-Üretim faaliyetinin sonucu olarak kabul edilen çıktı ile bu çıktıyı elde etmek için kullanılan girdi arasındaki bağlantıdır. Yöneticilerin amaçlarına ulaşma çabaları, kurum faaliyetlerinin başarıya ulaşmasını sağlar. Finansal tabloların hazırlanma tarihi oldukça eski olmasına rağmen finansal performans analizi araştırmalarının tarihi yaklaşık bir asır öncesine dayanmaktadır. Bankacılar ilk olarak finansal performans analizini kullanmışlardır. Bankacılar, kredi talebinde bulunan müşteriden borç alma kararlarına temel oluşturmak için kaydettikleri bilançoya bakmışlardır. Bilançolar, kredi arayan müşterilerin taleplerini değerlendirmek ve bir şirketin bir krediyi geri ödeme kabiliyetini belirlemek için yaygın olarak kullanılmıştır (Uygurtürk, 2014).

Bu kullanımın 20. yüzyılın başlarında başladığı görülmektedir. Bu şekilde bankacı, şirketin kaydettiği mali tablolara bakarak krediyi hangi şirketin alıp alamayacağına karar vermiştir. Ancak yazarların ve araştırmacıların bu dönemlerdeki

finansal performans analizine ilişkin görüş ve bilgileri pek iç açıcı değildir. 19. yüzyılın sonlarından itibaren James G. Cannon, şirket bilançolarının paralel olarak karşılaştırılıp yaratılması gerektiğine inanmıştır. James G. Cannon, finansal performans analiz etmek için bir yöntem sunmaktan ziyade, bilanço kayıtlarındaki ardışık değişiklikleri göstermeye ve anlamaya çalışmıştır (Koç, 2018).

20. yüzyılın başında DuPont, kurumsal yatırımla ilgili finansal performans göstergelerini uyumlu hale getiren bir finansal endeks piramidi tasarlamıştır. Söz konusu piramit, farklı seviyelerdeki kurumsal finansal performans göstergelerini birbirine bağlayan bir hiyerarşi şeklini almaktadır. DuPont olarak adlandırılan bu analiz yöntemi, öz sermaye getirisi ve sermaye getirisi oranının bir göstergesidir. DuPont tarafından geliştirilen ve finansal performans göstergeleriyle sınırlı olan bu piramit bugün geçerli bir yaklaşım olmaya devam etmektedir. Bu yaklaşımın en büyük dezavantajı, yalnızca finansal performans ölçümlerine dayalı olmasıdır. 1908 yılında William M. Rosendale kredi başvurusunda bulunan şirketin bilançosundaki likidite değerini inceleyerek nakit veya nakde dönüşme süresi kısa olan varlıklara odaklanma ihtiyacına dikkat çekmiştir (Esmer ve Bağcı, 2016).

Bir şirketin kısa vadeli borçlarını geri ödeme gücünün yüksek olduğunu anlamak için bilançodaki likidite kalemi ile kısa vadeli borç kaleminin orantılı ve 1'e 2 değerinde olması gerektiğini açıklamaktadır. Rosendale tarafından önerilen bu fikirler sayesinde, metrik ilk olarak 1908 yılında bir finansal performans analizi çalışmasında kullanılmıştır. Alexander Wall, 1919'da yaptığı bir ankette, bankacıların sadece kredi talep eden şirketlerin kısa vadeli borç ödeme kapasitelerine bakarak karar vermelerinin doğru olmadığını söylemiş ve ilk kez rasyo analizi konusunda kapsamlı bir açıklama yapmıştır (Tayyar ve Gökakın, 2018).

Aynı çalışmada Alexander Wall, bilançoda sadece dönen varlık kalemi ile cari borç kalemi arasındaki ilişkiyi değil, aynı zamanda şirketin fikrini almak ve şirketin finansal performansını ölçmek için ilişkiyi de ölçmüştür. Şirketin mali tablolarında diğer hesaplar arasında araştırılması ve değerlendirilmesi gerektiğini bulmuştur.

1925 yılında Stephan Gilman, finansal performans analizinde kullanılan göstergelerin yetersizliğini vurgulayarak oran analizi yöntemini eleştirmiştir. Bu nedenle Gilman, analizin trend yüzdesi yöntemi olarak da bilinen yeni bir yöntem

kullanılarak yapılması gerektiğini vurgulamıştır. (Gündoğdu, 2015). Bu yöntemi kullanan analizi, temel yıldan sonra belirli bir yıldan itibaren işletme tarafından kaydedilen hesaplardaki yıllık değışiklikleri değerlendirir ve farklı eğilim yüzdeleri elde eder. Gilman, böyle bir analizin sonuçlarının bir şirketin performansını değerlendirmede daha faydalı ve objektif bilgiler sağladığını savunmuştur. 1930'lardan beri tam entegre bir maliyetleme ve yönetim muhasebesi sistemi geliştirilmiş ve test edilmiştir (Şişman ve Doğan, 2016).

1970'lerden itibaren şirketlerde verimlilik, yatırım getirisi, öz kaynak getirisi gibi finansal performans göstergeleri ortaya çıkmış, 1980'lerden itibaren teknolojik değışim ve gelişmelerle geleneksel performans ölçüm sistemlerinin etkinliği nin artırıldığı tartışılmıştır. Bunun sonucunda firmalar performans değerlendirme için çeşitli kriterler aramaya başlamışlardır. Bir şirketin değerini en üst düzeye çıkarmak için finansal performansın değerlendirilmesinde hangi kriterlerin kullanılması gerektiğini ve kurumsal liderliğin nasıl ödüllendirileceğini belirlemek için 1980'lerden 2000'lerin başına kadar değer temelli yönetim fikri geliştirilmiştir. Bu fikirlerin ortaya çıkmasıyla, şirketler şimdi ilk kez ekonomik ve piyasa değerinden yararlanan yeni performans değerlendirme setleri aramaktadırlar. Ancak 21. yüzyılda tam finansal performans analizi ve yüzde yöntemi analizi gibi birçok analitik yöntem ortaya çıkmış, geliştirilmiş ve kullanılmıştır (Dumanlı, 2018).

1.3. Performans Ölçümü

Performans ölçümü, bir kurumun önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere göre ortaya çıkan ürün, hizmet ve/veya sonuçları ortaklaşa değerlendirmesi için analitik bir süreç olarak tanımlanmaktadır. İş hayatında başarılı bir ortam ve yüksek performans elde etmenin farklı yolları olduğu açıktır. Modern yönetim ve üretim tekniklerinin uygulanması, yeni teknolojiler, eğitim ve öğretim, daha iyi çalışma koşulları gibi performans ölçütleri de bu yöntemlerden biri olarak işletme başarısına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle dünyada hem ürün hem de hizmet sektörlerinde performans ölçümlerine büyük ölçekte ihtiyaç duyulmaktadır (Aydın, 2017,45).

İşletmenin başarısı ve devamlılığı performansına bağlıdır. Yöneticiler, çalıştığı işin performansını etkin bir performans ölçüm sisteminden edindiği bilgilerle takip edecektir. Ölçümlerin sağladığı bilgiler, yöneticilerin ve tüm çalışanların

davranışlarını yönlendiren ve yöneten araçlardır. Günümüzde yönetim anlayışı, işletmede oluşan bu bilgi kaynağına dayanmaktadır. Bu yüzden ölçüler çok önemlidir. Performans ölçümünün ilgi alanı, bir işi daha ekonomik ve rasyonel bir şekilde yürütmenin temel stratejik tercihlerine ulaşmaya odaklanır (Kazan ve Özdemir, 2014).

Performans ölçümünün yapıcı ve ek bir değer yaratma kalitesine sahip olduğunu ve yanlış uygulamaları ortaya çıkarmak yerine kaynakların tutumlu, verimli ve etkin kullanımını sağlayacak sistemlerin oluşturulması ve geliştirilmesine vurgu yaptığını belirtiyor. Performans ölçümünde yanlış uygulamalar, gereksiz bilgilerin toplanması ve bu bilgilerin analizi sırasında boşa harcanan zamanın yanı sıra çalışan motivasyonunun azalması nedeniyle önemli kayıplara neden olabilir. Performans ölçümü, organizasyonun hedeflerini belirlemesi ve bu sürecin çalışanlara neler sağlayabileceğini göstermesi açısından oldukça önemlidir. Kuruluşun üyeleri, kapsamlı bir iş analizi yaparak sistemin dinamiklerini ve ana hedeflerini belirlemelidir. Bu sadece organizasyonel hedeflerin açıkça tanımlanmasını sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda farklı organizasyon seviyeleri arasındaki iletişimi de kolaylaştıracaktır (Metin, Yaman ve Korkmaz, 2017).

Ölçümün kullanılabilirliği gerçekçiliğe bağlıdır. Yöneticilerin ne istediklerini ve ne görmek istediklerini tanımlamaları gerektiğinden, üst yönetim performans ölçümünü onaylamalıdır. Performans ölçümünde performans tam olarak analiz edilmeli ve faaliyetlere dönüştürülmelidir. Ölçümün performans üzerinde bir etkisi olmalıdır. Doğru uygulanan performans ölçümü ile hedef odaklı büyüme, odaklı liderlik ve yönetsel başarı sağlanabilir. Yöneticilere sadece işi değerlendirme yöntemleri sağlamakla kalmaz, doğru bir şekilde uygulanan ve uygulanan süreçlerde tüm çalışanlara motivasyon ve ilham sağlar. Böylece herkesi bir araya getirir ve organizasyon için bir yol haritası çizer (Oral, 2016).

Değerlendirme süreci, ölçme sürecinden farklıdır. Değerlendirme sürecinde ölçüm sonuçları kriterlerle karşılaştırılarak karar verilir. İş sürekliliği ve başarı, performans ölçütlerinin iyi değerlendirilmesine bağlıdır. Performans ölçümü bir kuruluşun yöneticilerinin işin kontrolünü elinde tutabilmesi ve hizmetlerinin toplum ve insanlar için yönetiminin önemini gösterebilmesi için operasyonel sonuçların

oluşturulması ve gerekli tüm adımların atılmasıdır. Performans ölçümü, iş hedeflerini anlamak ve sürecin çalışanlardan neler gerektirdiğini göstermek için kritik öneme sahiptir (Zeitun, Tian ve Keen, 2007).

Performansı ölçmek, verimliliği ve etkiyi artırmak için alternatifler bulmak ve en anlamlı alternatif seçmek anlamına gelir. Kuruluşlar, performansla sorumlu bir mercekten bakar. Ölçüm sonucunda elde edilen verileri, şirketin kriterlerinin karşılanıp karşılanmadığını kontrol etmek ve finansal performansın ne olduğunu görmek için kullanılır (Amjed, 2007).

Performans ölçümüne uygun olmayan yaklaşımlar, gereksiz bilgi toplama, bu bilgileri analiz etme zamanının boşa harcanması ve personel motivasyonunun azalması nedeniyle önemli kayıplara neden olabilir. Bu nedenle, ilgili tüm departmanlar performans kriterlerinin belirlenmesinde yer almaktadır. Daha sonra kişilerin görüşlerini almamız, kuruluşa değer katma kriterleri üzerinde anlaşmaya varmamız ve uygulamaya başlamamız gerekiyor. Kötü tasarlanmış KPI'lar, kuruluşların oldukça rekabetçi bir ortama iyi uyum sağlamasını engelleyebilir. Araştırmalar, iyi performans ölçümlerinin sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmede çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Bakırcı, Shiraz ve Sattary, 2014).

Ayrıca stratejik planlama ve performans ölçümleri arasında ayarlamalar yapan firmaların sektörlerinde rakiplerine göre çok daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Performans ölçümleri, kuruluşunuzun hedeflerini tanımlamak ve bu sürecin çalışanlarınıza neler sağlayabileceğini göstermek için çok önemlidir. Bu sadece örgütsel amaçları ifade etmekle kalmaz, aynı zamanda farklı örgütsel düzeyler arasındaki iletişimi de kolaylaştırır. Performans ölçümleri, yöneticilerin organizasyonlarının başarısını belirlemelerine ve şirketin geleceği hakkında doğru kararlar vermelerine yardımcı olur. Performans ölçümleri, süreçleri ve sonuçları kontrol etmek, değerlendirmek ve iyileştirmek ve belirtilen hedeflerle gerçek sonuçları karşılaştırarak hedeflerden sapma derecesini belirlemeye yardımcı olmak için kullanılır (Bhushan, 2008).

1.4.Performans Ölçme Sistemleri

Performans ölçüm sistemleri, bir organizasyon içinde karar almak, bu kararları uygulamak ve koordine etmek ve nihai olarak uygulama sonuçlarının stratejik hedeflere uygunluğunu belirlemek için kullanılan bilgi toplama sistemleridir. Güç ölçüm sistemi; gerçek işbirliğini, bilgi paylaşımını, başarısızlık ve başarının ortak sorumluluğunu, eğitim ve gelişimi sağlayan dinamik bir sistemdir. Bir performans ölçüm sistemi oluşturmak, öncelikle bir organizasyonun etkinliğini ölçmek için gereken sürecin ön saflarında yer alır. Kuruluşunuzda performans ölçüm sistemi kurmanın ilk adımı mevcut sisteminizin hedeflerini belirlemektir. Bir organizasyon içindeki gerçekçi işyeri değerlendirmeleri ve analizleri, bir performans ölçüm sisteminden ne bekleneceğini de gösterir (Tüdeş, 2018).

Kötü tasarlanmış bir performans ölçüm sistemi, bir organizasyonun oldukça rekabetçi bir ortama iyi uyum sağlamasını engeller. Çünkü performansın yanlış yöntemle ölçülmesi, uygulamayı destekleyen verilerin doğruluğunu azaltmaktadır. Sürdürülebilir iş büyümesine ulaşmak, tutarlı ve objektif bir performans ölçüm sisteminin varlığını gerektirir. Bu özelliklere sahip bir anahtar değerli sistem, yöneticiye görevin ne kadar iyi gerçekleştirildiği ve hedefe nasıl ulaşıldığı konusunda bir bakış açısı vermelidir. Etkili performans ölçüm sistemlerinin, faaliyetlerin etkinliği ve verimliliği hakkında zamanında ve doğru geri bildirim sağlaması gerekir (Nayır, 2018).

1.4.1.Balanced Scorecard

Küresel rekabet ortamında stratejik rekabet avantajı elde etmek için yetersiz maliyet modelleri, şirketleri yeni arayışlara itmiştir. Sonuç olarak, postmodern yönetim teknikleri ve maliyetleme modellerinin entegrasyonu sonucunda Balanced Scorecard adı verilen performans ölçümüne yeni bir yaklaşım geliştirilmiştir. Balanced Scorecard, 1990 yılında kapsamlı kalite yönetimi, kalite güvence sistemi, müşteri odaklı yönetim, değişim yönetimi, faaliyet tabanlı maliyetleme, entegre tedarik zinciri yönetimi, süreç yönetimi ve rekabetçi yönetim gibi teknikleri kullanmaktadır. 1980'ler. Bu bir stratejik yönetim yaklaşımıdır (Metin, Yaman, & Korkmaz, 2017).

Balanced Scorecard, kolayca "bir organizasyonun vizyonunu, misyonunu ve stratejisini fiziksel göstergelere çeviren bir ifade" olarak tanımlanabilir. Diğer bir deyişle Balanced Scorecard, bir şirketin kısa ve uzun vadeli hedefleri ile finansal ve finansal olmayan performans göstergeleri arasındaki ilişkiyi nedensel bir ilişki içinde açıklamanın ve şirketin bilanço skoruna yansıyan başarıyı ölçmenin bir yoludur. Yol, müşterilerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için hedefler, hedefler ve stratejiler arasındaki ilişkileri araştıran stratejik bir planlama aracıdır. Balanced Scorecard, iş stratejinizi gerçek hedeflere bağlamanın, bu ilişkileri temsil eden değişkenleri izlemenin ve stratejinizin beklenen sonuçlara ulaşmasını sağlamanın bir yoludur (Zeitun, Tian, & Keen, 2017).

Bu kapsamda Balanced Scorecard düzenlenmektedir. Bir organizasyonun bir stratejiyi başarılı bir şekilde eyleme geçirmesini sağlayan bir yönetim yaklaşımı olduğu kabul edilmektedir. Şirketten alınan geçmiş verilere dayalı finansal göstergelere sahip dengeli puan kartı. Organizasyonel unsurlar bağlamında insan, öğrenme ve gelişme gibi finansal olmayan göstergelere dayalı, sistematik ve içsel yöntemlerle değişime cevap vermek ve gelecekteki müşteri ve hissedar beklentileri doğrultusunda iç faaliyetleri geliştirmek, aralarında denge ve entegrasyonun sağlanması. Bu, stratejik geri bildirim sağlamayı ve stratejiyi uygulanabilir kılmayı amaçlayan dinamik bir performans ölçüm sistemi veya yönetim yöntemidir (Akgün ve Temür, 2016).

1.5.Finansal Performans Ölçüm Yöntemleri

Geleneksel performans ölçüm yöntemleri finansal temelli analizlerdir. Bu yöntemlerin üç türü vardır. Ancak finansal analizin birçok dezavantajı da vardır. Finansal analizin amacı, şirketin faaliyetlerine katkıda bulunan varlıklarda ve kaynaklarda meydana gelen değişiklikler hakkında bilgi vermek, şirketin durumunu karar vericilerin finansal eğilimlerinin izlenmesi doğrultusunda yönetmek ve yatırım yapmak ve sağlamak, yatırımcılara yardımcı olmaktır. Kredi verenler tarafından kredi fırsatlarının değerlendirilmesi yoluyla faydalı bilgiler. Bu, şirketteki herkesi etkileyen bir konudur (Kazan ve Özdemir, 2014).

Mali tablonun sunduğu bilgiler yatırımcıların halkla ilişkiler alanındaki faaliyetlerini destekler. Makroekonomik kararlara dayalı istatistikî bilgiler ve onlara

sunulan bilgiler, yöneticilerin başarısının ölçülmesi ve hedeflere ulaşılması için önemli bilgilerdir. Şirketin parasal değerindeki artış veya azalış hakkındaki bilgiler, vergi tutarına fon tahsis etmek için vergi tutarını belirlemeye yönelik bilgileri sağlamanıza yardımcı olacaktır. Birçok yöntemle oran analizi, bir şirketin performansını ölçmenin en yaygın yoludur. Bu yöntem kolaydır ve az bilgi gerektirir. Bu yöntemin zayıf yanı, performans ölçümlerinin yapıldığı firmaların metriklerini karşılaştırmanız gerekmesidir. Başka bir deyişle, diğer şirketlerin son birkaç yıldaki göstergelerini ve ölçüm yaptığınız şirketin büyüklüğünü karşılaştırmanız gerekiyor. Bu nedenle "genişletilmiş alan"daki en iyi analiz DuPont analizidir. Üretimdeki teknolojik gelişme, bu süreçte hizmet ve mal maliyetlerinde değişiklikleri beraberinde getirmiştir (Gündoğdu, 2015).

Üretim maliyetlerinin hesaplanması ve gerçekleştirilmesinin önemi her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Doğrudan maliyetlere özel kalemlerdeki azalma, dolaylı kalemlerde artışa neden olmuştur. Bu, finansman bağlantılarının eksiksiz bir oluşumu ve iş yapmanın her ögesini etkileyen bir sorundur. Faaliyete dayalı maliyetleme, aslında stratejik olarak hedeflerinizle ilgili bir maliyetlendirme sistemidir. Ancak şirketlerin artık bu sistemi çeşitli amaçlarla kullandığı ortaya çıktı. Şirket faaliyetleri ve ürünleri hakkında veri oluşturan ve bunlar hakkında bilgi sağlayan bir sistem olarak da tanımlanmaktadır (Koç, 2018).

Maliyet bilgisinin çok gerçekçi olması, bir şirket içinde çeşitli ürünlerin üretimini ve satışını desteklemek için yetkililere uygun bilgileri sağladığı anlamına gelir. Yöneticiler genellikle karmaşık ve zor sistemleri kabul etmezler. Bunun nedeni, sistemin uygulanmasının maliyet ve uygulama zorluğu açısından zor olmasıdır. Faaliyet Bazlı Finans, işletme faaliyetlerinin sistematik olarak analiz edilmesini ve üretim maliyetlerinin hesaplanmasını sağlayan bir derecelendirme sistemidir. Faaliyete dayalı değerlendirme, çok çeşitli maliyetlerle başa çıkmanın bir yoludur. Faaliyet kriterleri değerlendirme yöntemi, bir ürünün maliyetinden daha verimli bir şekilde tüketilme olasılığını esas alır ve yönetim maliyetlerinin belirlenmesi gerekir. Bu amaçla en güncel değerlendirme yönteminin belirlenmesi şirketin karlılığının artmasına ve doğru kararlar alınmasına yardımcı olur (Oral, 2016).

İşletme performansı ölçülürken tüm sistem dikkate alınmalıdır. Sonuç olarak, bir organizasyonun başarısı hakkında bilgi, başarısı ölçülerek elde edilir. Başka bir deyişle, performans ölçümleri, olayları ve sonuçları karakterize eden değişkenleri ortaya çıkarmayı amaçlar. Başarıyı ölçmek için bir anket yapıldığında, ilk adım şirketi hangi boyut ve kriterlere göre değerlendirmektir. Performans ölçümleri organizasyonel bir perspektiften verimlilik, müşteri memnuniyeti, yenilikçilik, kalite, çalışan memnuniyeti, maliyet ve karlılık olmak üzere yedi başlık altında incelenebilir (Aydın, 2017).

Kuruluşunuzun performansını değerlendirirken, kuruluşunuzun performansını iyileştirmenize yardımcı olabilecek beş genel gösterge vardır. Bir organizasyonun performansını ölçmek için temel göstergeler sayesinde aşağıdaki ölçümler için kullanılacak kriterler vardır. Bunlar;

Kârlılık: Varlıklar, Satışlar, Çalışan Başına ve Özkaynak Getirisi

Kalite: Mal ve hizmetlerin kalitesi, ekipman, insanlar, sistemler

Maliyetler: Toplam Maliyetler, Malzemeler, İşçilik, Finansman

Yenilik: Ürün yaşam döngüsü, alınan patent sayısı

Etkinlik: Toplam Faktör Verimliliği, Sermaye, Emek Verimliliği (Tüdeş, 2018).

Kurumsal liderler, en temel unsurları kapsamlı bir şekilde belirleyerek ve performans ölçütlerini stratejik hedefler ve amaçlarla uyumlu hale getirerek, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan birinci sınıf organizasyonel performans sağlayabilir. İçinde bulunduğumuz dönemde şirket yöneticileri ve üst düzey yöneticiler, yoğun rekabet ortamında diğer şirketlerle karşılaşabilecekleri performans ölçüm sistemlerinin eksikliğini fark etmişlerdir. Analizler, şirketlerin kısa vadeli performans ölçümlerine odaklanmaya devam ettiğini ve birçok şirketin sadece finansal ölçüm sistemlerini kullandığını ve performansı etkileyen faktörlerin birbiriyle dengelenemediğini gösteriyor (Bakırcı vd., 2014).

Ortaya çıkan sorunları çözmek için kullanılan çok boyutlu performans ölçüm sistemleri bulunmaktadır. Bir şirketin performansının nasıl ölçüleceğine bakıldığında

iki tür vardır: Performansı ölçmenin geleneksel yolu yıllık mali tablodur. Çok boyutlu performans ölçüm yöntemleri, ürün kalitesi ve pazar payı gibi verilere dayanmaktadır. Oran yöntemi kullanılarak finansal tabloların analizi, finansal performansın ölçülmesinde en temel yaklaşımdır. Şirketin girişimcileri, sahipleri, borç verenleri, satıcıları, müşterileri ve çalışanları dâhil olmak üzere tüm paydaşlar şirketin mali tablolarına güvenmektedir. Her bir paydaş grubunun mali tablolarla çalışmak için kendi özel nedeni vardır. Şirketin borç verenleri, şirketin borçlanma nedenlerini ve bu borçları geri ödeme gücünü anlamak için finansal tabloları inceler ve buna göre borç verip vermemeye karar verir (Bhushan, 2008).

Yatırımcılar, yatırım yapmaya karar vermeden önce şirketin mevcut finansal durumunu, artan getiri ve nakit akışı potansiyelini, sermaye yapısını ve sektördeki rekabet gücünü dikkate alır. Finansal tabloları en yoğun kullananın yönetici olduğu söylenebilir. İster şahıs şirketi olun, ister küçük şahıs şirketi veya büyük bir risk sermayesi şirketi olun, şirketlerin büyük çoğunluğu kârlılığını birincil hedefleri olarak görür ve bunun yerine bunu birincil başarı hedefi olarak kullanmaz. Kârlılık ölçümü, yatırımcıların ve yöneticilerin özellikle ilgilendiği bir konudur ve öncelikle gelir tablosuna bakılarak hesaplanır. Bir şirketin kârlılığını ölçmek için en yaygın olarak kullanılan göstergeler varlık kârlılığı ve öz kaynak kârlılığıdır.

Bu göstergeler ilk olarak 1900'lerde DuPont yöneticileri tarafından performans ölçüm sistemlerinde hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını ölçmek için kullanılması sonucunda keşfedildi. Büyük borcu olan DuPont, bu borçları geri ödemek için yöneticinin faaliyetlerini izleyecek ve ölçecek bir sisteme ihtiyaç duyuyordu. Üretimle ilgili gelir ve giderleri izleyen iş liderleri, üretim hattından elde edilen kârlılığın performansı ölçmek için yeterli olmadığı sonucuna varıyor. Bu kar hesaplamaları, her bir ürün hattına ne kadar sermaye yatırıldığını hesaba katmaz. Aynı getiri oranına sahip iki farklı üretim hattından biri, diğer sermaye yatırımının iki ila üç katı artış gerektirdiğinden, kârlılık hesaplamalarına dayalı performans karşılaştırmalarının yanlış olduğu iyi bilinmektedir (Tüdeş, 2018).

Karlılık göstergeleri şöyledir;

- Yatırım getirisi oranı, yapılan yatırımın getirisini hesaplamak için kullanılır.
- Varlıkların getirisi, nasıl artırıldığına bakılmaksızın bir varlığın karlılığını ölçer. Bu oran, şirketin varlıklarına yatırım yaparak ne kadar kâr elde ettiğini gösterir.
- Özkaynak kârlılığı, özkaynak kârlılığını temsil eder (Akgün ve Temür, 2016).
- Toplam satışların net satışlara oranı, toplam satışların net satışlara oranıdır. Firmanın karlılığı hakkında bilgi veren bu rakamın yüksek olması firma lehine yorumlanmaktadır.
- Faaliyet kârının net satışlara oranı, net satışların ne kadarının şirketin net karı olarak kaldığının oranıdır.
- Net kâr marjı hesaplanırken net karın satışlara bölümüdür. Bir görüş, net gelir hesaplanırken, faaliyet gelirinin faiz değil, yalnızca vergiler için düşülmesidir. Sonuç olarak, şirketin finansmanı borçlanmaya dayalıdır ve şirketin karlılığını azaltmaz.
- Net gelirin satışlara oranı, tüm gelir ve giderler dikkate alınarak hesaplanan net gelirin net satışlara oranıdır ve yönetimin maliyetler üzerindeki kontrolünü gösterir.
- Faaliyet Gider Oranı, faaliyet giderlerinin net satışlara oranını ve faaliyet giderlerinin dönem karına oranını ölçer. Bu oran, yönetimin harcamaları yönetme yeteneğini gösterir.
- Temettü ödeme oranı, temettü olarak ödenen kâr miktarını ölçer.
- Hisse başına getiri oranı, hisse başına temettü miktarını gösterir. Bu oran imtiyazlı ve adi hisse senedi için ayrı ayrı hesaplanır.
- Ekonomik kârlılık oranı, bir şirketin kaynaklarının ne kadar kullanıldığını ölçen vergi öncesi kârın toplam sermaye ve yükümlülüklerle oranıdır.

1.6.Literatür İncelemesi

Genel finansal performansla ilgili bilimsel literatüre bakıldığında, farklı analiz tekniklerinin kullanıldığı birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar kömür endüstrisine ilişkin ulusal makaleler, yerli makaleler, uluslararası makaleler ve yerli makale çalışmaları olmak üzere dört başlığa ayrılmaktadır.

Finansal Performansa İlişkin Ulusal Rapor Çalışması Kabakcı (2014), Borsa İstanbul'da 2009-2013 yılları arasında tarımsal gıda ve içecek sektöründe faaliyet gösteren 12 şirketin finansal performansını TOPSIS yöntemiyle ölçmeyi amaçlamaktadır. Anket için finansal performans standardı olarak oran analizi yöntemini kullanılmıştır. Anket, bazı şirketlerin grup içindeki sıralarını koruduğunu ortaya koymuştur. Bulgular, hastane nakit bakiyelerinin düştüğünü, kısa vadeli borçların arttığını ve hastanelerin kaybedildiğini göstermektedir.

Farajullahi (2016), Borsa İstanbul 30 Endeksi'nde işlem gören bankaların kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin finansal performansını ölçmeyi amaçlamaktadır. Finansal performansı ölçmek için oran analizi yöntemini kullandık. Anket, getiri oranı ile kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır.

Pay (2017), Muğla Devlet Hastaneler Birliği'ne bağlı üç büyük ilçe devlet hastanesinin 2010-2015 yılları arasındaki mali performans analizini oran analizi yöntemiyle ölçmeyi amaçlamaktadır. Anket sonucunda hastanelerin likidite ve mali yapı göstergelerinin düşük, faaliyet göstergelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aydın (2017), TOPSIS yöntemini kullanarak Türk bankacılık sektöründeki özel ve ticari bankaların finansal performansını ölçmeyi amaçlamıştır. Çalışma, 13 bankanın üç farklı dönemdeki finansal performansını inceledi ve katılımcı bankaların 2008 krizi sırasında yüksek finansal performansa sahip olduğunu bulmuştur.

Nayır (2018), Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren yabancı şirketlerin finansal performans analizini ölçmeyi amaçlamaktadır. Mali veriler için oran analizi kullanılmış, ancak mali analiz için istatistiksel analiz kullanılmıştır. Anket sonucunda yabancı bağlantılı şirketlerin yerli şirketlere göre daha yüksek finansal performansa sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüdeş (2018), imalat sanayiinde halka açık 183 şirketin finansal performansını ölçmeyi amaçlamaktadır. Değerlendirme sonucunda finansal performansı etkileyen kriterlerin likidite oranı, şirket büyüklüğü ve finansal kaldıraç oranı olduğu tespit edilmiştir.

Hacıfettahoğlu (2018), Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren şirketlerin finansal performanslarını rasyonel analiz yöntemleri kullanarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Kriterleri ağırlıklandırmak için entropi yöntemi kullanılmış, ancak alternatiflerin karşılaştırılmasında TOPSIS ve VIKOR yöntemleri tercih edilmiştir. Kazanılan bilgiler, üstten sayma kuralı yöntemi kullanılarak bütünlük bir şekilde değerlendirilmiştir. Analiz, Türker Proje Gayrimenkul ve Yatırım Geliştirme Anonim Şirketi'nin en iyi finansal performansa sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Koç (2018), bir şirketin sürdürülebilirliğinin Borsa İstanbul'da işlem gören şirketler için sürdürülebilirlik raporu yayımlayan 18 şirketin finansal performansı üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. SPSS paket programında t-testi yöntemi kullanılarak yapılan analizde kurumsal sürdürülebilirliğin finansal performans üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Dumanlı (2018), borsada işlem gören ve aynı sektörde faaliyet gösteren, kurumsal yönetim ilkelerini benimsemiş ve kurumsal yönetim ilkelerini benimsemeyen aile işletmeleri olan aile şirketlerinin finansal performanslarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Oranlar kullanılarak ölçülür. Finansal analiz, sektör ortalamaları dikkate alınarak yıllar içinde ölçülmüştür. Analiz, kurumsal yönetim ilkelerini benimseyen şirketlerin mali yapılarının daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Uçkun ve Girginer (2011), Türkiye'de faaliyet gösteren kamu ve özel bankaların finansal performansını ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında 3 kamu bankası ve 10 özel banka için rasyo analizi yöntemi ile kriterler belirlenmiş ve GRA yöntemi ile finansal performansları test edilmiştir. Analiz sonucunda en iyi finansal performansı kamu bankalarından Ziraat Bankası ve özel bankalardan Anadolu Bankası göstermiştir.

Uygurtürk ve Korkmaz (2012), 2006-2010 yılları arasında Borsa İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda ana metal sanayi sektöründe işlem gören 13 şirketin finansal performansını ölçmeyi amaçlamıştır. Finansal analiz için gerekli olan kilit rakamlar oran analizi yöntemi kullanılarak belirlenmiş, ardından TOPSIS yöntemi kullanılarak şirketin finansal performansı ölçülmüş ve FEN0054S kodlu şirketin dört yılın en iyi finansal performansına sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Ömürbek ve Kınay (2013) hava taşımacılığı hizmeti veren Borsa İstanbul ve Frankfurt Menkul Kıymetler Borsası'na kayıtlı iki şirketin finansal performansını ölçmeyi amaçlamaktadır. Her iki şirketin 2012 yıllık mali tablo verileri, tahsis analizi yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bir şirketin kârlılığı TOPSIS yöntemi kullanılarak hesaplandı. Anket sonuçları sonucunda, BİST'te işlem gören havayollarının finansal performansının diğer havayollarına göre daha üstün olduğu sonucuna varılmıştır.

Tayyar (2014), Borsa İstanbul Bilişim Endeksi'nde işlem gören şirketlerin finansal performansını 7 yıllık mali tablo verilerini kullanarak ölçmeyi amaçlamaktadır. Finansal performans kriterleri, anahtar sayısal analiz kullanılarak belirlendi ve kriterler AHP yöntemi kullanılarak ağırlıklandırılmıştır. Finansal performansı GRA yöntemi kullanılarak ölçülmüştür. Analiz sonucunda LINK'in en iyi finansal performansa sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Akbulut ve Rençber (2015), BİST imalat sektöründeki şirketlerin finansal performanslarını ve piyasa değerlerini defter değeri (pd / dd) ile karşılaştırmıştır. Bu ankette öncelikle anahtar sayısal analiz yöntemi kullanılarak ilgili kriterler belirlenmiş ve TOPSIS yöntemi kullanılarak finansal performans ölçülmüştür. Daha sonra kurumsal performans ile pd/dd oranı arasındaki ilişkiyi korelasyon analizi ile incelenmiş, işletme performansı ile hissedar getirileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını görmüştür.

Karadeniz (2016), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından yayınlanan sektör göstergelerini kullanarak turizm alt sektörünün finansal performansını ölçmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda, 2012-2014 yılları arasında altı alt sektörün finansal performansının GRA yöntemi ile ölçülmesine yönelik bir rasyo analizi yöntemi ile 32 finansal rasyo belirlenmiştir. Anket, turizm şirketlerinin finansal performansını ölçmek için en etkili göstergenin finansal yapı olduğu, ancak en az etkili göstergenin varlık kullanımı olduğu sonucuna varmıştır.

Karadeniz (2016), Türk hastane hizmetleri alt sektörünün finansal performansını bir rasyonalizasyon yöntemi kullanarak değerlendirmeyi amaçlamakta ve hastane hizmetleri alt sektörünün likiditesinin ortalamasının altında olduğu sonucuna varmaktadır.

Temizel ve Bayçelebi (2016), Borsa İstanbul 30 Endeksi'nde işlem gören şirketlerin finansal performans analizlerini TOPSIS yöntemiyle ölçmeyi amaçlamaktadır. Analiz sonucunda en yüksek finansal performansa KOZAL, en düşük finansal performansa ise KCHOL sahiptir.

1.7.Finansal Performans Analizi

Firmaların ortak amacı minimum maliyetle maksimum kar elde etmek, piyasada kalabilmek için yüksek kalitede üretim yapmak, firmalarını geliştirmek için yeni yollar aramak ve derinlemesine analizler sonrasında gerçekleştirilmektir. Genel olarak şirket kurmanın temel amacı, şirketin gerçekleştirdiği faaliyetlerden kâr elde etmek ve faaliyetlerini sürdürmektir. Bu açıdan bakıldığında finansal performansın önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Bu nedenle finansal performans ölçümleri, günümüz dünyasında hızla gelişen teknolojik gelişmeleri ve gelişmeleri yakından takip etmekte, yeni pazarları takip etmekte, yeni müşteri potansiyeli yaratmakta, işletme içinde maliyetleri minimize etmekte ve maksimize etmekte, şirketin genel performansının bir göstergesidir (Metin, Yaman, & Korkmaz, 2017).

Finansal performans değerlendirmesi, bir şirketin yönetim mekanizmasını manipüle etmek için de önemli bir kriterdir. Şirket yöneticileri, şirket için hem uzun vadeli hem de kısa vadeli hedefler belirler, ancak bu hedeflere ulaşmak için ne yapılması gerektiğini ve izlenecek yolu belirler. Bu gibi durumlarda finansal performans göstergelerinden büyük ölçüde yararlanacaklardır. Firmaların performans ölçmelerinin başlıca nedenleri şu şekilde sıralanabilir. Finansal performans ölçümleri, şirketin iç ve dış işlevleri hakkında bilgi sağlar. Finansal KPI'lar şirketin karlılığı, likiditesi, yatırım stratejileri, borcun zamanında ödenip ödenmediği ve alacakların tahsil edilip edilmediğini içerir. Hem şirket yöneticilerine hem de yatırımcılara şirket hakkında çok önemli bilgiler sağlar (Zeitun, Tian, & Keen, 2017).

Finansal performansın ölçülmesi, şirketlere iş performanslarında karşılaşılabilecekleri sorunları çözmek için stratejiler geliştirme fırsatı sunar. Finansal performansı ölçmek, bir kuruluşun hem başarılı hem de başarısız politikaları belirlemesine ve başarısız politikalara karşı çeşitli eylemlerde bulunmasına olanak tanır. Finansal performans ölçümleri aynı zamanda bir şirketin faaliyet gösterirken karşılaşılabileceği potansiyel performans boşlukları hakkında da faydalı bilgiler sağlar.

Finansal performans, organizasyondaki çalışanlar ve yöneticiler arasında kimlerin ödüllendirileceğinin belirlenmesine de yardımcı olur. Finansal performans analizi yapan kişi veya kurumlar, bu tür analizleri yapmak için şirketin son birkaç yılda topladığı verileri kullanır (Chu, 2015).

Finansal analiz, şirketinizi ekonomik veya finansal bir çerçeveden değerlendirerek gelecekte uygulamak istediğiniz kurumsal politikalar hakkında karar vermenize yardımcı olur. Şirketler için gelecekteki yatırım ve finansman stratejileri, varlık tahsisi ve kar ve zarar analizi gibi konuları kapsar. Bu anlamda elde edilen ölçülen finansal performansın muhasebe bazlı olması da iş liderleri ve karar vericiler için daha spesifik ve tarafsız bilgiler sağlamaktadır (Zeitun, Tian, & Keen, 2017).

Firmaların faaliyetlerinden istikrarlı kârlar elde edebilmeleri, elde ettikleri kâr düzeyini maksimize edebilmeleri ve piyasa faaliyetlerini sürdürebilmeleri için kaynakları verimli kullanmak çok önemlidir. Mali analizin temelini oluşturan veriler, şirketin geçmişte oluşturduğu yıllık ve yıllık muhasebeden alınmıştır. Değerleme, daha önce kaydedilen bu hazine ve finansal veriler analize dâhil edildikten ve kontrol edildikten sonra yapılır. Bu derecelendirmeler, bir şirketin geleceğe yönelik finansal kararlarının alınmasında oldukça etkilidir. İş liderleri, buldukları mali durumu incelemeyen karar alamaz veya plan yapamazlar. Bu nedenle finansal performansın ölçülmesi, işletme adına alınan kararlardan kaynaklanabilecek sorunların ve sorunların çözümünde önemli bir işleve sahiptir (Trinh ve Nguyen, 2013).

Öte yandan şirketler, ihtiyaç duyduklarında finansal kurum ve kuruluşlardan kaynak talep edebilirler. Bu kurum ve kuruluşların da finansal bilgiler doğrultusunda şirketin durumunu net bir şekilde temsil eden ve şirketin ihtiyaçlarına cevap veren finansal analiz standartlarına ihtiyacı vardır. Finansal başarının ölçülmesi, geleceğin şirketlerinin finansal planlaması için de önemlidir. Bir şirketin politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilmesi için çerçeve şartlarını iyi analiz etmesi gerekir. Diğer bir deyişle, işletmeler içinde buldukları koşulları analiz etmeden finansal karar ve planları etkin bir şekilde uygulayamaz ve gözden geçiremezler. Bu açıdan iş liderleri, zayıf politikaları güçlendirmek için gerçekleştirilen finansal performans analizinin sonuçlarını genel kabul görmüş standartlarla karşılaştırabilir. Bir şirketin kar ve zararlarını kaydeden bilançolar ve gelir tabloları gibi mali tablo verileri, karmaşık ve

anlaşılması güç olduğundan, iç ve dış grupların bu verileri analiz etmesini çok zorlaştırır (Esmer ve Bağcı, 2016).

Bu nedenle yönetim ve karar vericilerin bu verileri finansal tablolarında daha iyi anlamaları ve kullanmaları, yatırımcılar ve şirketi dışarıdan takip eden kişi ve kuruluşlar için oldukça önemlidir. Mali tablolardan elde edilen bu veriler çeşitli mali analiz yöntemleri kullanılarak incelenip değerlendirildikten sonra elde edilen bilgiler şirket yönetimine ve dış paydaşlara (kredi kurum ve kuruluşları, hissedarlar vb.) dayanmaktadır. Bu bilgilere göre değerlendirme yapan şirket sahipleri ve hissedarları, şirkete karar verirken karar verme sürecini kolaylaştırır. Daha önce de belirtildiği gibi, şirketler faaliyetleri sırasında ihtiyaç duyduklarında kredi kurum ve kuruluşlarına başvururlar (Akyüz ve Kaya, 2013).

Kredi kuruluşları, güvenilirliğini sağlamak için genellikle bir şirketin mali durumunu kontrol eder. Bir şirketin kredibilitesi, bir kredi kuruluşu tarafından yakından izlenir. Borç verenler gönüllü olarak şirketlere kredi satmak istemiyorlar, bu yüzden geri ödemekte zorlanacaklar. Bu nedenle kredi kuruluşlarına kredi kullanan şirketlerin mevcut ve geçmiş performans göstergeleri oldukça önemlidir (Akbulut ve Rençber, 2015).

Hisse senedi yatırımcıları da hisselerini satın alarak işlem yaptıkları şirketler hakkında bilgi sahibi olmak isterler. Bu bilgilerin başında şirketin performans göstergelerini yansıtan bir finansal analiz değerlemesi yer almaktadır. Şirketin geçmişteki borsa performansı, yatırımcılara gelecek için önemli bilgiler sağlar. Bu nedenle, bir şirketin hissesine yatırım yapmak, hisse senedi yatırımcısının gelecekteki olası kar veya zarar riskini de öngördüğü anlamına gelir. Bu nedenle hem şirketin hissedarları hem de şirket hissesine yatırım yapmayı düşünen yatırımcılar, şirketin mevcut ve geçmiş performans ölçütlerine bakarak karar verme sürecini vermektedir. Sonuç olarak, finansal performans analizi, işletme liderlerine geçmiş faaliyetlerden elde edilen sonuçlarla tutarlı olan bazı yararlı bilgiler sağlar (Atukalp, 2019).

Bugüne kadar yapılan birçok çalışmada finansal performans analizi yapmak için çeşitli performans ölçüm yöntemleri kullanılmıştır. Ancak araştırmalar genellikle bir şirketin faaliyetlerinin yüksek kalite, minimum maliyet, maksimum karlılık,

yenilikçi çabalar ve sürekli iyileştirme arzusuna odaklanır. Finansal performans analizinden elde edilen içgörüler, bir yandan şirket yönetiminin aldığı kararların temel yapı taşlarını oluştururken, diğer yandan etkin uygulamaya da katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, bir şirketin finansal durumuna ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme yapılmadan alınan kararlar da önemlidir (Girmachew, 2010).

1.8. Performans Ölçütleri

- Aktif Getiri (ROA)

Şirketler, performansı ölçmek için finansal ve finansal olmayan standartları kullanır. Her işletmenin rekabet avantajı elde etmek ve bir adım önde olmak için finansal KPI'lara ihtiyacı vardır. Aktif Getiri (ROA) bir şirketin sermayesinin karlılığının bir tür finansal göstergesidir. Bir şirketin net karı, şirketin toplam varlıklarını bölerek elde edilir (Amjed, 2007). Yatırım getirisi oranı aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanır:

$$\text{Aktif kârlılığı} = \frac{\text{Net Kâr}}{\text{Toplam Aktifler}}$$

Kâr marjları sektöre ve şirkete göre büyük farklılıklar gösterir, bu nedenle kâr marjları tek başına pek bir anlam ifade etmez. Getiri oranını belirlerken, varlıkların getirisi yalnızca işletme tarafından kullanılan tüm varlıkların getiri oranının belirlenmesine odaklanır. Ayrıca bu oran, bir şirketin varlıklarını ne kadar etkin kullandığını değerlendirmek için de kullanılır (Zeitun, Tian, & Keen, 2017).

- Özsermaye Kârlılığı (ROE)

Bu gösterge, hissedarların yatırım değerini ve yatırım getirisini gösterir. Yani özkaynak karlılığını ölçer. Özkaynak kârlılığı (ROE), vergi sonrası net geliri şirketteki hissedarlar tarafından yatırılan sermaye ile karşılaştırarak hesaplanır

$$\text{ROE} = \frac{\text{Net Kar}}{\text{Özsermaye}}$$

Öz sermaye getirisinin (ROE) ana dezavantajı, sermayeyi oluşturan tüm kalemlerin hemen nakde çevrilememesidir. Bu öğelerin her birinin değeri vardır, ancak bazı öğeler gerçekten satılamaz. Özkaynak kârlılığını bir kıyaslama olarak kullanmak istiyorsanız, oranı varlığın tasfiye değerine göre ayarlamamız gerekir. Ek

olarak, ROE'nin iki ana faydası, ROE'nin yatırılan sermayenin toplam getirisini ölçen basit bir kavram olmasıdır. Ayrıca sermaye getiri oranının zamanlama ve defter değeri açısından faydalı değeri işletme için çok önemlidir (Koç, 2018).

- Satışların Kârlılığı

Net kar marjı, bir şirketin tüm maliyetleri ve gelir vergisi hesaplandıktan sonra kârlılığını belirleyen orandır. En basit haliyle, bir şirketin net geliri, şirketin satışlarının orantılı olarak hesaplanmasıyla hesaplanır. Net kâr marjı, satışların dolar başına net karı temsil eder. Kullanılan en spesifik hesaplama yöntemi:

$$\text{Net Kâr Marjı Oranı} = \text{Vergi Sonrası Net Kar} / \text{Net Satışlar}$$

- Hisse Başına Kâr (EPS)

Hisse başına kazanç (EPS), bir şirketin hisselerinin hisse başına ödenmemiş kazançlarının değeridir. Aynı zamanda bir şirketin karlılığının bir göstergesi olarak kabul edilir. Hisse başına kâr (EPS), muhasebenin doğası gereği öncelikle risk faktörlerini göz ardı eder. Ama aynı zamanda yararlı tarafı da var.

Hisse başına kazanç (EPS) oranı;

$$\text{EPS} = \frac{\text{Net Kâr}}{\text{Dolaşımdaki Hisse Sayısı}}$$

- Ekonomik Katma Değer (EVA)

Hisse başına kârın hesaplanmasında paranın zaman değeri ve sermayenin fırsat maliyeti dikkate alınmaz. Bu eksikliklere rağmen, finansal kararlar alırken hala yöneticilerin kullandığı yöntemdir. Ekonomik Katma Değer (EVA) Bir şirketin performansını değerlendirmenin birçok yolu vardır. Bunlardan biri de son yıllarda önemi giderek artan ekonomik katma değerdir (EVA). Ekonomik katma değer (EVA) kavramı, bir yatırım şirketinin yatırım getirisinin değer yaratmak için sermaye maliyetinden daha büyük olması gerektiğini belirtir (Farajollahg, 2016).

$$\text{EVA'nın hesaplama formülü:} = \text{NOPAT} - \text{Toplam Sermaye} \times \text{WACC} (1)$$

NOPAT: Vergi Sonrası Faaliyet Kârı

WACC: Ağırlıklı Ortalama Sermaye Maliyeti

Yukarıdaki formülde yer alan NOPAT şu şekilde belirlenir:

$$\text{NOPAT} = \text{EBIT} \times (1 - \text{Vergi Oranı}) \quad (2)$$

Formülde yer alan EBIT, Faiz ve Vergi Öncesi Kârı ifade etmektedir.

Formülden de görebileceğiniz gibi, EVA, yatırım sermayesinin getiri oranı ile ağırlıklı ortalama sermaye maliyetinin yatırım sermayesi ile çarpımı arasındaki farka (yayılm) eşittir. Ekonomik katma değerın hesaplanması ve anlaşılması kolaydır, böylece işletmeniz için değer yaratan faktörleri daha iyi anlayabilirsiniz. Ancak, şirketin geçmiş performansı ışığında değerlendirildiği için yeni şirketler bu yöntemden faydalanmayacaktır (Tüdeş, 2018).



İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL YÖNETİŞİM

2.1. Kurumsal Yönetişim Kavramının Tanımı

Kurumsal yönetişim, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ne (2005) göre ticari şirketlerin yönetildiği ve yönetildiği yapısıdır. Kurumsal yönetişim yapısı, şirketin yönetim kurulu, yönetim, hissedarlar ve hatta ek menfaat sahipleri gibi birincil menfaat sahiplerinin/katılımcılarının hak ve yükümlülüklerinin yanı sıra kurumsal karar alma kuralları ve yöntemlerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, şirketlerin hedeflerini belirlemek için çerçeve ve bu hedeflere ulaşmak ve finansal başarıyı kontrol etmek için yöntemler sunar.

Kurumsal yönetişim, Hindistan Menkul Kıymetler ve Borsa Kuruluşu (2003) tarafından, yönetimin, hissedarların firmanın gerçek sahipleri olarak devredilemez haklarını ve onlar adına mütevellî olarak kendi sorumluluklarını kabul etmesi olarak tanımlanır. Sistemik yaklaşımlar söz konusu olduğunda, idealleri korumak, işi düzgün bir şekilde yürütmek ve kişisel ve şirket fonlarını ayırmakla ilgilidir.

Ammar ve Abid'e (2013) göre kurumsal yönetişim, yönetimin paydaşların çıkarlarını korumak için gerekli adımları attığı bir süreçtir. Aynı zamanda kurallar, bağlantılar, sistemler ve prosedürler için bir yönetim yapısı görevi görür (Osundina, ve Chukwuma, 2016).

Tamamen belirlenmiş standartlara, kurallara ve yasalara bağlı kalmak olan kurumsal yönetişimi (yönetim kurulu boyutu, kurul profili ve bilgi ifşası gibi) benimseyen kuruluşlar, istikrar ve mükemmel yönetim elde edebilirler. Sağlam kurumsal yönetişim, bir şirketin borsadaki etkinliğini ve değerini azaltmak yerine artırır ve tüm paydaşların güvenini artırır. Hesap verebilirlik, şeffaflık, sınırlı kaynakların verimli ve etkin kullanımı, rekabetçi ve verimli yönetilen şirketler ve yatırımcı çekme ve elde tutma, iyi kurumsal yönetişim tarafından artırılır (Arinze ,2013, 121-136)..

Çalışan ve tüketici mutluluğu, verimli ve başarılı şirket yönetiminin bir sonucudur. Finansal raporlamanın doğruluğunu ve kaynakların optimal kullanımını sağlayarak şirketin iç ve dış paydaşlar nezdindeki itibarını artırır. Malik, & Makhdoom, (2016) göre kurumsal yönetim, işlem maliyetlerini, sermaye maliyetlerini ve finansal kriz duyarlılığını düşürür. Hissedar değerinde artışa, işletmelerin zor zamanlarda hayatta kalmasına, sermaye piyasasının gelişmesine ve küresel ekonominin güçlenmesine yol açar.

Jiang, Feng, ve Zhang, kurumsal yönetimi (yönetim kurulu büyüklüğü, yönetim kurulu profili ve bilgi ifşası dâhil), hissedar değerini en üst düzeye çıkarırken kurumsal sorumluluğu ve refahı artırmak için işletmelerin faaliyetlerini düzenlemek ve yönlendirmek için tasarlanmış bir süreç olarak tanımlamaktadır. Ersoy, Bayrakdaroğlu, ve Şamiloğlu'ye (2013) göre kurumsal yönetim, ticari işletme hedeflerinin belirlendiği ve bunların nasıl gerçekleştirildiği ile finansal performans kontrolünün yapıldığı çerçeveler oluşturacaktır. Kajanathan'ya (2012) göre kurumsal yönetim, bir kuruluşta oluşturulan çerçevelerin yasal olduğunu, tüm paydaşların hak ve özgürlüklerinin farkında olduğunu ve sorumluluklarını yasal olarak yerine getirebildiğini garanti etmelidir (Osundina, ve Chukwuma, ,2016).

2.2.Kurumsal yönetişimin Kapsamı

Kurumsal yönetim, şirketleri yöneten sistemdir. Yönetişim yapısı, çeşitli paydaşların (yönetim kurulu, yönetim, hissedarlar, para tedarikçileri, denetçiler, düzenleyiciler ve diğerleri gibi) hak ve görevlerinin yanı sıra kurumsal prosedürlerin izlenmesine ilişkin kural ve yöntemleri sağlar. Yönetişim, kuruluşların sosyal, düzenleyici ve piyasa bağlamını dikkate alarak amaçlarını belirledikleri ve gerçekleştirdikleri süreçtir. Nayırya, (2018) göre bir kurumun eylemlerini, politikalarını ve kararlarını takip etme yöntemi yönetim olarak bilinir. Paydaşlar arasındaki çıkarların uyumu, yönetişimin önemli bir bileşenidir.

2001–2002'de çoğu muhasebe sahtekârlığını içeren bir dizi önemli kuruluşun yüksek profili iflaslarından bu yana, modern şirketlerin kurumsal yönetim süreçlerine, özellikle de sorumluluk söz konusu olduğunda, artan bir ilgi olmuştur. Çeşitli iş krizleri, halkın ve politikacıların kurumsal yönetim düzenlemelerine olan ilgisini ateşledi. Birleşik Devletler hükümetinin 2002'de kamunun kurumsal

yönetişime olan inancını geri kazanmayı amaçlayan Sarbanes-Oxley Yasasını uygulamasıyla bağlantılıdır. Avustralya'daki benzer zorluklar, CLERP 9 reformlarının geçişiyle bağlantılıydı. Diğer ülkelerdeki benzer başarısızlıklar, düzenleyicilerin daha fazla ilgi göstermesine neden olmuştur (Osundina, ve Chukwuma ,2016).

Kurumsal yönetim, paydaşlar, yönetim ve yönetim kurulu arasındaki etkileşimi tanımlayarak bir şirketin işleyişini etkileyen bir düzenlemeler bütünüdür. Kurumsal yönetim, Mülkiyet ve kontrolün ayrılmasından kaynaklanan zorluklarla en temel düzeyde ilgilenir. Öte yandan kurumsal yönetim, hissedarlar ve yöneticiler arasında açık bir iletişim kanalının açık tutulmasından daha fazlasını gerektirir. Güçlü yönetim ilkeleri, kredi almayı ve ekonomik büyümeyi desteklemeyi kolaylaştırır. Kurumsal yönetim, çok çeşitli sosyal ve kurumsal kaygıları (yönetim kurulu büyüklüğü, yönetim kurulu profili ve bilgi şeffaflığı gibi) içerir. İyi tasarlanmış yönetim ilkelerinin odak noktası adalet, açıklık, hesap verebilirlik ve hem hissedarlara hem de paydaşlara karşı sorumluluk olmalıdır (Garzón Castrillón, ve Manuel Alfonso, 2021, 178-190).

İyi kurumsal yönetim (yönetim kurulu profili ve bilgi ifşası gibi), adil ve şeffaf bir iş ortamının yanı sıra kuruluşları faaliyetlerinden sorumlu tutma becerisini garanti eder. Kötü kurumsal yönetim, diğer yandan, israf, kötü yönetim ve yolsuzluk sonuçlardır. Kurumsal yönetim en genel olarak çağdaş anonim şirketlerle bağlantılı olsa da, devlete ait işletmeler, kooperatifler ve aile şirketlerinde de eşit derecede önemlidir. Güçlü yönetim, kuruluşun türü ne olursa olsun, uzun vadeli başarıyı sağlamanın tek yoludur. İyi kurumsal yönetişime sahip kuruluşlar, değişiklik yaparken yüksek kaliteli hizmetleri koruyabilir. Zayıf yönetim çerçeveleri nedeniyle, organizasyonel süreçler ve prosedürler, yıkıcı hizmet ve finansal başarısızlıkları fark etmekte veya öngörmekte başarısız olmaktadır (Ghazali, 2010, 109–119).

Kurumsal yönetim tartışması, çoğunlukla karar alma prosedürlerinde üst liderliğin takdirine karşı Yönetim Kurulu'nun gücüne odaklanmıştır. Kurumsal yönetişime standart yaklaşım, kurumsal sahiplerin yönetim kurulu ve buna bağlı olarak üst düzey yöneticilerin harekete geçme veya belirli seçimler yapma üzerindeki

benzersiz etkisini büyük ölçüde görmezden geldi. Sonuç olarak, yönetim araştırmaları, kurumsal yönetim prosedürlerinin sağladığı zorlukları yeterince tanımakta ve ele almakta başarısız olmuştur. Kurumsal yönetimin belki de en temel sorunu budur. Sahiplerin tercihlerini ve yatırım kararlarını, risk almaya ne derece hazır oldukları da dahil olmak üzere bir dizi faktör etkiler (Osundina, ve Chukwuma, 2016).

Kurum sahiplerinin finansal bağları varsa, daha düşük yatırım geliri ve genel kârlılık anlamına gelse bile, faizlerini kurtarmak öncelikli olacaktır. Bu bağlamda, Pedersen (1997), hem borç veren hem de hissedar olarak hareket eden bankaların büyük riskli, yüksek projeleri teşvik etmeyeceğini çünkü bunu yapmak kredi geri ödemesini tehlikeye atacağını iddia etmektedir. Hükümet ayrıca hem düzenleyici hem de malik olarak hizmet edebilir. Bu sahiplerin her biri Örgüt Sahipliği, Yönetim Kurulu, İdari Takdir ve Mali performans hakkında Kenya 101'den Ampirik Kanıt Hissedar değeri ve diğer amaçlar, kurumsal strateji söz konusu olduğunda (paydaşlar) için bir ödünleşim olacaktır. Bu makale, Yönetim Kurulu'nun modern şirketin yönetim sorunlarının tümü için her derde deva olmadığını savunmuştur (Santoso, ve Eko ,2011).

Şirket yönetim sorunları hakkında daha iyi bir farkındalık elde etmek için işletmeler, yatırımcılarının risk alma eğilimlerini incelemelidir. Çünkü bunlar, liderliğin sevdiği yatırım seçenekleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Sahiplerin gerçek adları ve bu sahiplerin sahip oldukları hisse yüzdeleri, grubun sahiplik modeli (ortalama yoğunlaşma) açısından araştırılır. Ayrıca, her ikisi de bir kuruluşun ekonomisi için çok önemli olan buluş ve özgünlük için yönetici takdiri esastır. Kurumsal yönetimin dış sorunları da başarılı kurumsal yönetimde rol oynar (yönetim kurulu büyüklüğü, kurul profili ve bilgi ifşası gibi). Olumlu bir dış ortam, aynı zamanda, yeterli hükümet veya Merkez Bankaları ve Ertelenmiş Menkul Kıymetler Borsası gibi diğer düzenleyici kontrolleri de içermesinin yanı sıra para tedarikçileri gibi hissedarları ve diğer paydaşları koruyan devralma prosedürleri ve kurallar ve düzenlemelerdir (Tükenmez, Gençyürek, ve Karakelleoğlu, 2017, 1-18).

Yatırımcılar, düşük performans gösteren bir işletmenin hisselerini ciddi şekilde iskonto edebilir ve aşırı durumlarda, sermaye piyasası sisteminin derinliği ve

genişliği sayesinde, şirket sahiplerine yeterliliği sağlamak için devralınabilir ve yeniden yapılandırılabilir. Muhasebe standartları, finansal verilerin doğru ve zamanında olmasını sağlar ve yatırımcılar, yönetimi ve yönetim kurulunu sorumlu tutmak için bunlara bağımlıdır.

2.3.Kurumsal Yönetişim Yapısı

Başarılı bir işletme, bankanın faaliyetlerinden etkilenen veya etkilenen tüm paydaşların beklentilerini karşılamaktan sorumludur. İç paydaşlar (yönetim kurulu, üst düzey yöneticiler ve çalışanlar) ve dış paydaşlar (hissedarlar, borç sahipleri, ticari para tedarikçileri, tedarikçiler, müşteriler, hükümet ve topluluklar) belirlenmiştir. Paydaşlardan biri olan hissedarlar, kurumun sahibi ve ana bağışçısı olarak kurumda kritik bir rol oynamaktadır. Borlulardan borç aldıkları için para sağlayıcıdırlar. şirket onlara düzenli aralıklarla ve belirli bir süre için anaparaya tercihli faiz öder; anapara geri ödenecek veya gerektiğinde dönüştürülecektir. Hissedarların, temel iş reformları hakkında önemli seçimler yapma, kuruluşun yönetim ve kontrolünden sorumlu seçilmiş yöneticilerin seçimine ve görevden alınmasına katılma gibi borçluların sahip olmadığı belirli hakları vardır. Bununla birlikte, borç sahipleri önce faiz ödemelerini alır, ardından hissedarlar gelir (Maria Maher ve Thomas Andersson, 1999, 4-20).

Bir şirketin yönetim kurulu, kurumun yönetimini yönlendirir ve kontrol eder ve hissedarlarına karşı sorumludur. Kurul, kurumun politikalarını, planlarını, hedeflerini, yıllık bütçesini, kontrol ve kurumsal finansal performans için yürütmeyi formüle etmek ve gözden geçirmekten ve ayrıca uygun yönetimi garanti etmekten sorumludur. Yönetimleri hakkında hissedarlara rapor vermelidirler. Yönetim kurulu, yöneticilerden (iş çalışanları) ve icracı olmayan direktörlerden oluşur ve icracı olmayan bir direktör başkan olarak görev yapar (Eroğlu, 2003).

Sandy, Rimon ve Aiman'ne göre (2014) icracı olmayan bir yönetici, kuruluşun günlük işleyişine dâhil olmayan ancak karar verme sürecinde ve politika geliştirmede aktif olan kişidir. Yönetim kurulunda yer alan hissedar temsilcileri icracı olmayan üyelerdir. İcracı ve icracı olmayan yöneticiler de dâhil olmak üzere yönetim kurulundaki yönetici sayısı, yönetim kurulu büyüklüğü olarak adlandırılır. Yönetmen sayısı millete ve kültüre göre değişmektedir. Sonuç olarak, geleneksel bir tahta

boyutu diye bir şey yoktur. Bazı kuruluşlar, kontrol etmenin daha verimli, daha iyi ve daha hızlı karar vermeyle sonuçlanacağına inandıkları için küçük bir yönetim kurulu boyutunu seçerken, diğerleri daha kaliteli sonuçlara yol açacağına inandıkları için daha büyük bir yönetim kurulu boyutunu tercih eder. Maria Maher ve Thomas Andersson'ın (1999) bulgularına göre on iki kişilik bir kurul faydalı olacaktır.

Anlaşmazlık, kurulun daha fazla veya daha az icra kurulu başkanına sahip olup olmayacağı konusundaydı. Eroğlu (2003), yönetim kurulunda daha fazla sayıda yönetici bulunması gerektiğini savunarak, yönetim kurulu üyelerinin yüzde elli yedisinin yönetim kurulunda olması gerektiğini belirtirken, Xavier ve diğerleri (2015) tarafından da desteklenmektedir.

1990'daki Nijerya Şirketlerine göre, bir denetim komitesi altı üyeden oluşacaktır: hissedarları temsil eden üç üye ve yönetimi/yöneticileri temsil eden üç üyeden oluşmaktadır. Araştırmacı Servet 'e (2020) göre, komitedeki yönetici sayısı 2 ile 5 arasında değişmektedir, ancak bunun finansal performans üzerinde hiçbir etkisi yoktur. Osundina ve diğerleri (2016), olumlu ancak ihmal edilebilir bir bağlantı bildirdi. Kajola'nın (2008) ampirik araştırmalarına göre, denetim komitesinin mali performans üzerinde ihmal edilebilir bir etkisi vardır. Narwal'ın (2015) bulgularına göre, denetim komitesi üyelerinin kar etme kabiliyeti üzerinde önemli ölçüde olumsuz bir etkisi vardır (Servet ,2020).

Bir bankanın günlük operasyonlarından sorumlu olan idare, yönetim kurulu tarafından atanır. Liderlik ve üyeleri, biri şirketin yöneticileri ve yönetim kurulunun temsilcisi olarak görev yapan organizasyonun çalışanlarıdır. Kuruluşun günlük faaliyetlerini koordine etmek için yönetim, kullanım tekniğini ve talimatlarını bir Talimat Kılavuzu şeklinde ve dolayısıyla dış kontrol önlemlerini oluşturmuştur.

2.4. Kurumsal yönetim mekanizması

Nayır'a (2018) göre kurumsal yönetim mekanizmasının amacı, yerleşik finansal performans kontrol mekanizmaları aracılığıyla müdürlerin çıkarlarını savunmak, etik olmayan eylemler sonucu gelişen verimsizlikleri azaltmak ve asimetrik bilgi sorununun ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktır. Basel Bankacılık Denetleme Komitesi'ne göre kurumsal yönetim mekanizması, bir kurumun faaliyetlerini, politikalarını, uygulamalarını ve seçimlerini, ayrıca

eylemlerini, temsilcilerinin politikalarını, prosedürlerini ve eylemlerini ve ayrıca etkilenen paydaşların faaliyetlerini takip etmeyi hissedarlar, Yönetim Kurulu üyeleri, yönetim ve hatta kurumun hedeflerinin gerçekleştirildiği ve finansal başarının değerlendirildiği bir çerçeve oluşturan diğer paydaşlar arasında etkileşimler vardır (Ateş, 2010, 50-67).

Bir acentenin mal sahipleri ve yönetim kurulu üyeleri acenteler olduğundan, yönetim kurulu kendi çıkarları yerine hissedarların çıkarları doğrultusunda çalışmalıdır. Sonuç olarak, ajansın kontrolünü idareye vererek, kurumu günlük olarak işleten ve yöneten ajans ortaklıklarında Mütevelli Heyeti olarak işlev görürler. Yönetim kurulu, yönetimin faaliyetlerini gözetlese ve yönetse de Famogbiele (2012) tarafından tasarruf veya koruyucu veya kontrolörlerin kontrolü olarak belirtildiği gibi hissedarlar da onları denetlemeli ve yönetmelidir (Dağlı, Ayaydın, ve Eyüboğlu, 2010, 18-31). Hissedarlar, şirket üyeleri üzerinde yönetim ve yönlendirme yapma yetkisine sahiptir, bu da verimli ve başarılı yönetimi garanti eder. Direktörlerin ve yöneticilerin aday gösterilmesi (seçilmesi) ve görevden alınması ve önemli kurumsal reformların onaylanması veya reddedilmesi bu tür haklara örnektir. Öte yandan, hissedarların çoğunluğunun bu imtiyazlardan habersiz olması, özellikle CEO'nun aynı zamanda başkan ve icra başkanı olarak görev yaptığı durumlarda, icra komitesini daha üstün ve daha güçlü kılmaktadır (Ayrıçay, ve Eser, 2017, 220-232).

Yönetim kurulu başkanının (veya başkan yardımcısının) ikili rolü, 'güçlü' genel müdür tarafından yapılan her hareketi damgalayarak, asli başkanı bir kuklaya dönüştürür. Bu her zaman 'temsilcilerin' hissedarlardan nakit çekmesi ile sonuçlanabilir, tıpkı Nijerya'da 2008/2009 ekonomik ani sellerinde olduğu gibi, sonunda şirketlerin çöküşüne yol açar. Kurumsal yönetim ilkeleri, hesap verebilirlik, açıklık ve yatırımcı tasarrufu gibi üçayaklı ilkeler üzerine inşa edilmiştir. Sonuç olarak, pay sahipleri haklarını savunmak için bu yöntemi kullanmalıdır. Hissedarların çıkarlarını yansıtan Yönetim Kurulu, yönetim ve sahipler ile diğer paydaşlar ve dış dünya arasında bir bağlantı olarak hizmet etmeye devam ettiği için, kuruluşların faaliyetlerini denetler ve bu nedenle, özellikle yönetimden bağımsız olmalıdır (Bhagat, ve Black, 2002, 231–273).

Üyeleri sadece organizasyonun iş kolunda değil, aynı zamanda muhasebe, iş hukuku ve/veya finans gibi diğer iş alanlarında da yetkin olmalıdır. Kurulun boyutu ve içeriği, etkinliğini etkileyebilecek ek önemli hususlardır. Küçük bir tahta, hızlı karar verme sürecini kolaylaştıracak ve bürokrasiyi azaltacaktır. Etkin bir yönetim kurulu denetimine sahip olmak, acentelik sorunlarının ciddiyetini sınırlamak ve yönetimi etkin bir şekilde denetlemek için yönetim kurulunda daha fazla icracı olmayan üye bulunmalıdır. Kariyerlerinin mevcut CEO ile iç içe olması nedeniyle icra direktörlerinin CEO'nun finansal performansını yeterince kontrol edemeyeceklerini belirtmiştir. Famogbiele (2012), icra kurulu başkanının seçiminde bile, icra kurulu başkanının yuvarlak bir delikte kare bir çivi olmaması gerektiğinin, yani icra kurulu başkanının belirli bir iş alanında uzman olması gerektiğinin altını çizmiştir (Acaravcı, Kandır, ve Zelka, 2015, 171-183).

Denetimden Sorumlu Komite, pay sahiplerinin haklarını yönetim kurulu üzerinde dahi ifade etmelerine yardımcı olmak için, yönetim kurulundan çok pay sahiplerine karşı sorumlu olmalıdır. Bu bağlamda denetimden sorumlu komite'nin, yönetim kurulunda olduğu gibi yönetim kurulu tarafından değil, doğrudan hissedarlar tarafından atanması gerekmektedir (Ağca, ve Önder, 2016, 23-42). Kesin hedefler belirlemek, iş stratejisini ve planlarını etkilemek, bir iç kontrol oluşturmak ve düzenli olarak değerlendirmek, yönetim kurulunun risk ve iç kontrol kurallarını uygulamak, yönetim fonksiyonlarının örnekleridir. Ayrıca, yönetim kurulu üyelerine tavsiyelerde bulunabilir ve danışmanlık yapabilir, kurumun günlük faaliyetlerini, istihdam potansiyelini ve engelleri aşmayı kontrol edebilir ve denetleyebilir ve tümü üzerinde etkisi olan paydaşlarla ilişkiler kurmaya ve kontrol etmeye çalışabilirler. (Engelen, van den Berg, ve van der Laan, 2012, 259–285).

İç denetim, denetimin kapsamını genişletmek için denetim firmasıyla yakın çalışmanın yanı sıra risk yönetimi ve kontrol operasyonlarını kontrol etme ve iyileştirme konusunda yönetime yardımcı olmayı amaçlar. İç denetim, kuruluşun faaliyetlerinin etkinliğinin nesnel ve bağımsız bir şekilde doğrulanmasını sağlayarak yöneticilere yardımcı olacaktır. Bu, Andrew'un (2015) neden sağlam kurumsal yönetişimin yanı sıra mükemmel risk yönetimi ve uyumluluğu, kurumsal sürdürülebilirliğin üç unsurundan biri olan (diğerleri ekolojik ve sosyal olan)

ekonomik ayağın kritik bileşenleri olarak gördüğünü açıklayabilir (Malik, & Makhdoom, 2016, 747–764).

Bir organizasyonun operasyonel birimi için verimliliği artırmak, idari süreç ve politikaların kabul edilmesini sağlamak, idari verilerin hat geçerliliğini kontrol etmek ve varlıkları korumak için alınan yöntemler, stratejiler ve önlemlere iç kontrol sistemi denir. Özetle, bir iç kontrol sisteminin nihai amacı, faaliyetler ve risk yönetimi üzerinde mutlak kontrol uygulayarak hedeflerine ulaşılabileceğine dair tüm seviyelerde yönetime makul güvence sunmaktır. İngiltere ve Galler Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü tarafından iç kontrol, “kurumun işlerini düzenli bir şekilde yürütmek, varlıklarını korumak ve mümkün olduğu kadar güvence altına almak için yönetim tarafından kurulan tüm finansal ve diğer kontroller sistemi” olarak tanımlanmaktadır. Muhasebe ve denetim mesleklerinde bir organizasyonun yapısından, çalışmasından ve yetki akışlarından etkilenen bir süreç olarak görülmektedir (Garzón Castrillón, ve Manuel Alfonso, 2021).

Ogunbunke (2002) tarafından bir kuruluşun varlıklarını korumak, finansal verilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini sürdürmek, faaliyet etkinliğini teşvik etmek ve yerleşik kural ve prosedürlere bağlılığı teşvik etmek için benimsenen planları ve koordineli süreçleri ve önlemleri olarak tanımlanmaktadır. Bir yönetim kurulunun gözetimi ve rehberliği altında, diğerlerinin yanı sıra operasyonel, ekonomik, kredi, yasal, mevzuat ve uyum riskleri gibi bir şirketin faaliyetlerine özgü riskleri yönetmek için yönetim tarafından kullanılan strateji ve yapıdır (Arinze ,2013).

Hemen hemen her kuruluşun, birinci kademe (Hat Kontrolü olarak da bilinir) ve ikinci kademe (Kalite Kontrol olarak da bilinir) (İç Denetim olarak da bilinir) olmak üzere iki kademeli bir iç kontrolü vardır. Hat kontrolü başlı başına bir iç kontrol olmakla birlikte, üst operasyonların her bileşeninin yükümlülüklerini yerine getirdiğinden, operasyonlar ve bakım kuralları ve süreçleri [operasyon ve bakım kılavuzu] ile tutarlılık düzeyini ölçmeye ve tespit etmeye çalışır. Yönetim tarafından yerine, kontrol sisteminin kontrolü, iç denetim olarak ise, faaliyetlerinin etkinliğini, uygunluğunu ve etkinliğini tespit eder, doğrular ve denetlemekten sorumludur. Başka bir deyişle, 1. kademe kontrol, organizasyonun her biriminin operasyonel el kitabına uygunluğunu ölçerken, 2. kademe kontrol, her ikisi birlikte iç kontrol sistemini

oluşturan operasyonel el kitabının verimliliği ve etkinliğinin bağımsız bir değerlendirmesini verir (Santoso, ve Eko ,2011).

2.5. Kurumsal yönetim Teorileri

2.5.1. Ajans Teorisi

Bir kişi veya şirketin (müdür) başka bir kişiden (temsilci) kendi adına belirli işleri yapmasını talep ettiği bir iş tekniğidir. Bir acentelik ilişkisinin olması için, acentenin müvekkil adına üçüncü şahıslarla sözleşme imzalamaya, değiştirmeye veya iptal etmeye yetkili olması gerekir. Müdürler, şirket sahiplerinin vekilleri olan yönetici veya denetçiler tarafından şirketin yönetiminde yetkilendirilir. (Twana, 2017),. Vekâlet maliyeti teorisine göre, firmalarda çalışanlar ve yönetim, kendi başarılarında kazanılmış bir paya sahiptir. Hissedar temsilcileri vekâlet ilkesi çerçevesinde müvekkilin menfaati doğrultusunda hareket etmeleri ve seçimler yapmalar. Öte yandan, temsilcinin eylemleri her zaman müşterilerin çıkarlarına en iyi şekilde uygun değildir. Kişisel çıkar, kurnazlık ve müdürün hedefleri ile sahibinin hedefleri arasındaki yanlış hizalamanın tümü, temsilci üzerinde bir etkiye sahiptir. Kime sorduğunuza göre risk kavramının bile farklı çağrışımları vardır (Klapper, 2004).

Mevcut sahiplik yapısı arasındaki bağlantı vekâlet teorisi kullanılarak araştırılabilir. Ancak, bir bölünme varsa, acente modeli yönetimin ve bunun sonucunda da şirket sahiplerinin hedeflerine uyacak şekilde kullanılır. Ajans hipotezi altındaki çalışanlar, ödül ve cezaların öncelikli olarak görüldüğü daha kişisel çıkarıcı, bireyci ve rasyonel olarak kısıtlanmış olma eğilimindedir (Maria Maher ve Thomas Andersson, 1999, 4-20).

2.5.1.1. Faiz Farkı, Konsantre Mülkiyette Çoğunluk Hissedar İle Azınlık Hissedar Arasındadır

Vekâlet teorisine göre konsantre mülkiyet, çoğunluk ve azınlık hissedarları arasında vekâlet farklılıklarına yol açar. Vekâlet sorunu, yoğun bir mülkiyet yapısına sahip gelişmekte olan bir ülkede önemli bir endişe kaynağı olmuştur. Çoğunluk hissedarlarının, azınlık hissedarlarının haklarını gasp ederek ahlaki tehlike davranışında bulunma olasılıkları daha yüksektir. Acente farklılığından dolayı yoğun

sahiplik, kurumun finansal performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak, konsantre mülkiyet konusu kurumsal yönetim için bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde, yoğunlaşmış sahiplik ile işletmenin finansal performansı arasındaki bağlantı hakkında önceden birkaç araştırma yapılmıştır (Ersoy, Bayrakdaroğlu, ve Şamiloğlu 2011, 90-98).

Miralles vd., (2014), konsantre mülkiyetin Avustralya'da kurumların finansal performansının iyileşmesine yol açtığını tespit etmiştir. Yoğun mülkiyetin İspanya'da kurum muhasebesini iyileştirdiğini, ancak organizasyon piyasasının finansal performansını iyileştirmediğini göstermiştir. Ayrıca aile odaklı sahiplik ile organizasyonun finansal performansı arasında ters U şeklinde bir ilişki keşfetmiştir. Son olarak, Achmad vd., (2009) ve Endonezya'daki Surifah (2013) yoğunlaşmış aile sahipliğinin organizasyonun finansal performansı üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olduğunu bulmuştur. Genel olarak, bu çalışmalar, bir kurumun mülkiyetinin yoğunlaştığı durumlarda, hissedarların çoğunluğunun azınlık hissedarlarının haklarını kamulaştırma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Yukarıda belirtilen çalışma, esas olarak, çoğunluk ve azınlık hissedarları arasındaki aile kuruluşlarındaki vekâlet farklılıklarını belirlemeye odaklanmıştır (Servet ,2020, 20-36). Buna ek olarak, önceki araştırmalar borcun kurumun finansal performansı üzerindeki doğrudan etkisine odaklanmıştır (Tükenmez, Gençyürek, ve Karakelleoğlu, 2017, 1-18).

Nuesch (2015) borcun çoğunluk ve azınlık sahipleri arasındaki vekâlet farklılıklarını çözmek için kullanılabileceğini iddia etse de, borçluluğun hafifletmedeki önemi acentelik güçlükleri göz ardı edilmiştir. Sonuç olarak, bu çalışmanın amacı, çoğunluk-azınlık hissedarı vekâlet sorununda borcun düzenleyici bir faktör olarak rolünü belirleyerek literatürdeki bir boşluğu doldurmaktır. Bu, Endonezya perspektifinden kredi kullanan ajans kriz çözüm prosedürleri hakkında ampirik veriler sağlayan, farkında olduğumuz ilk çalışmadır (Ayrıçay, ve Eser, 2017, 220-232).

Bu çalışmanın bulguları, büyük olasılıkla, çoğunluk ve azınlık hissedarları arasındaki vekâlet farklılıklarının yanı sıra, yoğunlaşmış sahiplik ile kuruluşun finansal performansı arasındaki bağlantıya ilişkin anlayışımıza katkıda bulunacaktır. Ayrıca, bu çalışma, aile ve aile dışı işletmelerde çoğunluk ve azınlık hissedarları arasındaki vekâlet farklılıklarının giderilmesinde borcun rolü hakkında bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Endonezya'da aile şirketleri, bir dizi yöntem açısından aile dışı şirketlerden farklıdır. Aile şirketi sahipleri öz disiplinelidir ve kendi hisselerini alarak kurumlarını ayakta tutmak için güçlü bir istek duyarlar. Sonuç olarak, yoğun mülkiyetin kuruluşun finansal performansı üzerindeki olumsuz etkisi, hem aile hem de aile dışı işletmelerde çeşitli konsantrasyon seviyelerinde görülecektir (Ersoy, Bayraktaroglu, ve Şamiloğlu 2011, 71-84).

2.5.2. Yönetim Teorisi

Davis, Schoorman ve Donaldson'a göre (1997) vekilharç, hissedarların servetini kurumsal finansal performans yoluyla koruyan ve maksimize eden kişidir. Bu, vekilharçlar fayda fonksiyonlarını optimize eder. Komiserler, hissedarların yararına çalışan, tasarruf eden ve kazancı artıran kurum liderleri ve yöneticileridir.

Yönetim teorisi, bireysellikten ziyade işin bir parçası olarak amaçlarını birleştiren vekilharçlar olarak üst yönetimin rolünü vurgular. Bir organizasyon başarıya ulaştığında, Yönetim bakış açısına göre, vekilharçlar mutlu ve azimlidir. Hissedar karlarını maksimize etmek için çalışanların veya yöneticilerin daha bağımsız davranması gerektiğini vurgular (Jiang, Feng, & Zhang, 2012,131–146).

Aslında bu, davranış kontrolü ve yönetimi ile ilgili maliyetleri azaltacaktır. Bu anlamda bilim adamı Daly'un (2003), şirketlerde karar alıcı olarak isimlerini korumak, memur ve müdürlerin, finansal performansın yanı sıra hissedar karlarını artırmak için işletmeyi yönetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Nakit akışının bu şekilde çalışanların kişisel finansal performanslarına ilişkin algılarını doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca, Yönetim teorisi, temsilcilik maliyetlerini azaltmak ve vekilharçlara şirket içinde daha büyük bir rol vermek için yeni CEO ve başkanın sorumluluklarının bütünleştirilmesini destekler. Yatırımcıların çıkarlarının daha iyi korunacağı açıktır. Aslında vekâlet teorisi, mülkiyet ve yönetim yapısı arasındaki ilişkiyi araştırmak için kullanılır. Bununla birlikte, bir ayrılığın

olduğu durumlarda, vekâlet modeli genellikle yönetimin hedeflerini mal sahiplerinin amaçlarıyla uyumlu hale getirmek için uygulanır. Vekâlet teorisinde tasvir edilen çalışan modeli, daha çok bencil, bireyci ve ödül ve cezaların öncelik gerektirdiği görüldüğü sınırlı bir rasyonelliktir (Arinze ,2013, 121-136).

2.5.3. Paydaş Teorisi

Wheeler vd. (2002) paydaş teorisi, sosyoloji ve örgütsel çalışmaların birleşiminden oluşmaktadır. Kuruluşun amaçlarının yerine getirilmesini etkileyebilecek veya bundan zarar görebilecek herhangi bir grup veya kişi, paydaş olarak adlandırılır. Paydaş teorisyenlerine göre firmalardaki yöneticiler, tedarikçileri, çalışanları ve iş ortaklarını içeren bir hizmet bağları ağına sahiptir. Sahip-yönetici-çalışan bağlantısına ek olarak, bu ağın kritik olduğu öne sürülmüştür. Sundaram ve Inkpen (2004) ise paydaş teorisinin yönetimin dikkatini hak eden ve gerektiren bir grup paydaşla ilgilenmeye çalıştığını öne sürmektedir (Osundina, ve Chukwuma, 2016, 220-234).

2.5.4. Kaynak Bağımlılığı Teorisi

Paydaş yaklaşımı, kişisel kazanç için çeşitli gruplarla ilişkiler kurmaya odaklanırken, kaynak bağımlılığı teorisi, şirketin ihtiyaç duyduğu kaynaklara erişimini sağlamada şirket yönetim kurullarının rolünü vurgular. Hillman, Canella ve Paetzold'a (2000) göre kaynak bağımlılığı teorisi, yöneticilerin dış çevreyle bağlantıları aracılığıyla kurumsal bir varlık için gerekli kaynakları sağlama veya güvenceye almaya çalışmadaki rolüne odaklanır. Bir kuruluşun başarısı için kritik olan kaynaklara erişim kazanmanın bir yolu olarak bağımsız şirketlerin delegelerinin atanmasında uzmanlaşmıştır. Örneğin, bir evde refakatçi olan dış yöneticiler, kurumun yöneticileriyle toplantılarda veya özel olarak yasal tavsiyelerde bulunurlar ve bu, muhtemelen kurumun güvence altına alması daha pahalı olacaktır (Arinze ,2013).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ VE SONUÇLAR

Bu bölüm, çalışmanın amaçlarına ulaşmak için kullanılan metodolojiyi açıklar. Öncelikle, çalışma popülasyonu, örneklem ve değişkenler hakkında bilgi verilir. Daha sonra, araştırmacıların çalışmanın amaçlarına ulaşmak için kullandığı araştırma araçları ve kaynakları açıklanır. Son olarak, araştırmacılar çalışmayı yürütmek için seçtikleri model ve istatistiksel prosedürler hakkında bilgi verirler.

Bu çalışmanın amacı, Irak'taki Telekom şirketlerinin finansal performansı üzerinde kurumsal yönetişimin etkisini analiz etmek ve değerlendirmektir. Bu amaçla, analitik nicel yaklaşıma dayanarak kabul edilebilir ve doğru sonuçlar elde etmek için tanımlayıcı analitik yöntemler kullanılmıştır.

Bu araştırmada, şirketlerin finansal performansını açıklamak için Yönetim Kurulu, İç Denetim, Dış Denetim, Açıklama ve Şeffaflık, Komiteleri ve Hesap verebilirlik gibi bağımsız değişkenler kullanılmıştır. Bu amaçla, betimsel bir yaklaşım kullanılmıştır.

3.1. Çalışma Popülasyonu Ve Örneklem

Bu çalışma, Irak'ta faaliyet gösteren Zain, Asia Cell ve Korek Telekom adlı üç telekomünikasyon şirketini kapsamaktadır. Çalışmanın evreni, bu şirketlerin Bağdat'taki şubelerinde çalışan işçileri temsil etmektedir. Bu şirketler, Irak'taki iletişim dünyasının önemli oyuncularını olarak kabul edilir ve anketlerin dağıtımını ve toplanmasının kolaylığı nedeniyle seçilmiştir.

Zain Irak Telekom Şirketi, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki telekomünikasyon ve mobil veri hizmetlerinde Zain Grup'un önde gelen şirketlerinden biridir. Şirketin markası, Irak'ın toplam nüfusunun %97'si tarafından bilinmektedir. Şirket, stratejisini tüketicinin isteklerini anlamaya ve pazarda sunduğu her türlü hizmet veya fikri odak noktası haline getirmeye dayandırmaktadır. Zain Irak, abonenin nerede olursa olsun hedeflediği şeye ulaşabilmesi için en iyi ve en gelişmiş hizmetleri sunmaya odaklanmıştır. Bu nedenle, aboneler şirketin başarısının arkasındaki en önemli itici güçtür ve iletişim ve bilişim sektöründe en son teknolojileri sunmanın ana motoru olmaya devam etmektedir.

Zain Irak'ta finans ve idari departmanlarda yaklaşık 1900 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin yaklaşık 600'ü Irak'ın başkenti Bağdat'ta bulunmaktadır.

Asiacell'in yüksek kaliteli hizmetleri ve geniş kapsama alanı, Irak'ta mobil iletişim sektörünün öncüleri arasında yer almasına yardımcı olmuştur. Şirketin başarısının arkasındaki en önemli itici güçlerden biri, müşteri odaklılık ve teknolojik yeniliklere yatırım yapma stratejisidir. Şirketin finans ve idari departmanlarında yaklaşık 500 çalışanı bulunmaktadır.

Asiacell, hücresel iletişim için 1999 yılında kuruldu. 2012 yılında Fransız pazarlama araştırma şirketi Altai, Asiacell'in yalnızca mobil iletişim alanında değil, aynı zamanda tüm sektörlerde güçlü bir varlığa sahip olduğunu ve Irak'ta ilk marka olduğunu duyurdu. Asiacell markası altında çalışan yaklaşık 1250 kişi bulunmaktadır ve bunların yaklaşık 350'si sadece Bağdat'taki idari ve mali departmanlarda çalışmaktadır.

Korek Telekom ise, mobil iletişim konusunda Irak'ta faaliyet gösteren bir firmadır ve Asiacell ve Zain Irak ile birlikte mobil iletişim alanında çalışma ruhsatına sahip üç firmadan biridir. 4G hizmeti sunan Korek, tüm Irak'ın on sekiz vilayetinde kapsama alanı sağlamaktadır.

Korek Telekom, kayıtlı bir limited şirketi olarak Irak'ta kablosuz iletişim hizmetleri sağlamaktadır. Şirket, 2000 yılından itibaren özellikle Irak'ın kuzey bölgelerinde telekomünikasyon sektöründe faaliyet göstermektedir. 17 Ağustos 2007'de, Irak genelinde cep telefonu şebekesi için ulusal işletme ruhsatı alan Korek, o tarihten bu yana tüm Irak'ta iletişim hizmetleri sunmaktadır. İdari ve mali departmanlarda yaklaşık 250'si sadece Bağdat'ta olmak üzere, Korek Telekom'un Irak'taki toplam çalışan sayısı 900'dür.

Araştırmacı, Irak'ın başkenti Bağdat'taki üç şirketin idari ve mali departmanlarında çalışan tüm personeli çalışma evreni olarak belirlemiştir. Bu evren yaklaşık 1200 çalışandan oluşmuş olup, bilgisi verilen üç şirketin Bağdat'taki şubelerini ziyaret ederek rastgele bir örneklem olarak anketleri katılımcılara elden dağıtmıştır.

Örneklem büyüklüğü aşağıdaki eşitliğe göre belirlenmiştir.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N: topluluk boyutu: 1200

n: örneklem büyüklüğü

e: doğruluk seviyesi/örnek hatası “ölçümlerin tekrarlanabilirlik seviyesi”: 0,05
(Sekaran & Roger, 2016).

Bu formüle göre örneklem büyüklüğü yaklaşık 300kişi çıkmaktadır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, araştırmacı verileri iki kaynaktan toplamıştır.

Birincil kaynak, araştırmacının hipotezleri ve araştırma modeli ile ilgili 300 adet anketten oluşmaktadır ve bunlardan 11'i veri eksikliği nedeniyle reddedilmiştir.

İkinci kaynak, diğer araştırmalardan alınan soruları içermektedir.

Ankette üç bölüm bulunmaktadır:

İlk bölüm sosyal ve demografik sorular içermektedir.

İkinci bölüm kurumsal yönetim boyutuna ilişkin 26 soru içermekte ve Twana Ali Hasan'ın (2017) çalışmasından alınmıştır.

Üçüncü bölüm ise finansal performansla ilgili 10 soru içermekte ve Santoso ve Eko'nun (2011) çalışmasından alınmıştır.

Toplamda, 289 anket çalışma için onaylanmıştır.

3.3. Veri Analiz teknikleri

Anketlerdeki kurumsal yönetim ve finansal performansla ilgili sorular, beşli Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Cevaplayanların ve anketlere cevap verenlerin özelliklerini tanımlamak ve çalışmanın güvenilirliğini test etmek için tanımlayıcı istatistiksel analiz kullanılmıştır. Bu analizlerin ardından, değişkenler arasındaki

ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmış ve çalışmanın hipotezlerini test etmek için çoklu regresyon yöntemi kullanılmıştır.

3.3.1. Araştırmada Kullanılan Değişkenler

Araştırmada kullanılan değişkenler tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler ve Değişkenlerin Türü

| Değişken | Türü |
|-----------------------|-------------------------|
| Yönetim Kurulu | Bağımsız Değişken |
| İç Denetim | Bağımsız Değişken |
| Dış Denetim | Bağımsız Değişken |
| Açıklama ve Şeffaflık | Bağımsız Değişken |
| Komiteleri | Bağımsız Değişken |
| Hesap verebilirlik | Bağımsız Değişken |
| Finansal performansı | Bağımlı Değişken |

3.4. Analizler

3.4.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki tablo 2’de gösterildiği gibi tanımlanmıştır.

Tablo 2. Hipotezler testi

| Model | t | Sig. | Decision |
|---|------|-------|----------------------|
| Yönetim Kurulu -> Finansal performansı | 5.32 | 0.000 | H ₁ kabul |
| İç Denetim -> Finansal performansı | 1.48 | 0.004 | H ₂ kabul |
| Dış Denetim -> Finansal performansı | 0.63 | 0.000 | H ₃ kabul |
| Açıklama ve Şeffaflık -> Finansal performansı | 1.88 | 0.002 | H ₄ kabul |
| Komiteleri -> Finansal performansı | 1.21 | 0.000 | H ₅ kabul |
| Hesap verebilirlik -> Finansal performansı | 0.68 | 0.000 | H ₆ kabul |

Tablo 3. Tanımlayıcı Analizler

| Değişken | Özellikler | Sayı | Yüzde % |
|----------------------|-------------------------|------------|--------------|
| Cinsiyet | Erkek | 138 | 47.8 |
| | Kadın | 151 | 52.2 |
| | Toplam | 289 | 100.0 |
| Yaş | 34 yaşından küçük | 35 | 12.1 |
| | 35 ile 44 arası | 121 | 41.9 |
| | 45 ile 54 arası | 101 | 34.9 |
| | 55 yaşından büyük | 32 | 11.1 |
| | Toplam | 289 | 100.0 |
| Eğitim | Ortaokul ve Az | 50 | 17.3 |
| | Lise | 136 | 47.1 |
| | Lisans | 80 | 27.7 |
| | Lisansüstü | 23 | 8.0 |
| | Toplam | 289 | 100.0 |
| Profesyonel Deneyimi | 4 Yılden Az | 45 | 15.6 |
| | 4-8 Yıl Arası | 105 | 36.3 |
| | 8-12 Yıl Arası | 87 | 30.1 |
| | 12 Yılden Fazla | 52 | 18.0 |
| | Toplam | 289 | 100.0 |
| Departman | İnsan Kaynakları | 58 | 30.1 |
| | Finans Departmanı | 78 | 43.0 |
| | Pazarlama | 125 | 27.25 |
| | Araştırma ve Geliştirme | 28 | 9.7 |
| | Diğerleri | 38 | 3.1 |
| | Toplam | 289 | 100.0 |

Betimsel analiz sonuçlarına göre, ankete katılanların %47,8'ini oluşturan erkeklerin oranı, %52,2'lik kadın oranına kıyasla daha düşüktür. Bunun nedeni, telekom sektörünün talep gören bir hizmet sektörü olması ve bu sektörde kadınlara yönelik işlerin daha yüksek olması olabilir.

Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların %41.9'u 35-44 yaş arasında, %34.9'u 45-54 yaş arasında ve %12.1'i 34 yaşından gençtir. Yaş dağılımının bu şekilde olmasının, bu yaş aralıklarındaki insanların daha deneyimli olması ve dolayısıyla sektörde daha fazla talep görmesiyle de ilgisi olabilir.

Betimsel analiz sonuçları, yanıt verenlerin büyük çoğunluğunun üniversite veya yüksek lisans derecesine sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle, %47,1'i

üniversite diplomasına ve %27,7'si lisansüstü dereceye sahiptir. Ayrıca, yalnızca %17,3'ü ortaöğretim sertifikasına veya daha azına sahiptir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların çoğunluğu (%81,9) 12 yıl veya daha az deneyime sahipken, yaklaşık %18'i 12 yıldan fazla deneyime sahiptir. Bu sonuçlar, iletişim sektörünün nitelikli personel istihdam etme konusunda çaba harcadığını göstermektedir.

Ankete katılanların %43'ü finans departmanında çalışırken, %30'u insan kaynakları departmanında ve %27'si pazarlama departmanında çalışmaktadır. Ayrıca, %9,7'si araştırma ve geliştirme departmanında, %3'ü ise diğer departmanlarda çalışmaktadır. Bu sonuçlar, şirketin farklı departmanlarında iş fırsatları sunduğunu ve katılımcıların çeşitli kariyer seçeneklerine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Güvenilirlik İstatistikleri

| Değişken | Cronbach's Alpha |
|-----------------------|------------------|
| Yönetim Kurulu | 0.73 |
| İç Denetim | 0.75 |
| Dış Denetim | 0.70 |
| Açıklama ve Şeffaflık | 0.80 |
| Komiteleri | 0.88 |
| Hesap verebilirlik | 0.74 |
| Finansal performansı | 0.72 |

Cronbach's alpha güvenilirlik analizi, anket sorularının güvenilirliğini ve araştırma hedeflerini temsil etmesini sağlamayı amaçlar. Bu analiz, Cronbach's alpha katsayısının değerinin %70'ten büyük olması durumunda güvenilirliği gösterir. Elde edilen sonuçlar, Cronbach alfa katsayısının tüm çalışma değişkenleri için %70'ten büyük olduğunu göstermektedir. Bu durum, anket sorularının güvenilirliğinin yüksek olduğunu ve analize uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

| | | Yönetim Kurulu | İç Denetim | Dış Denetim | Açıklama | Komiteleri | Hesap verebilirlik | Finansal performansı |
|-----------------------|---------------------|----------------|------------|-------------|----------|------------|--------------------|----------------------|
| Yönetim Kurulu | Pearson Correlation | 1 | .179** | .174** | .174** | -.062 | .049 | .126* |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .003 | .003 | .297 | .406 | .032 |
| İç Denetim | Pearson Correlation | .179** | 1 | .346** | .712** | .110 | .294** | .533** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .000 | .000 | .063 | .000 | .000 |
| Dış Denetim | Pearson Correlation | .174** | .346** | 1 | .254** | .144* | .129* | .219** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | | .000 | .014 | .029 | .000 |
| Açıklama ve Şeffaflık | Pearson Correlation | .174** | .712** | .254** | 1 | .137* | .277** | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .000 | | .020 | .000 | .000 |
| Komiteleri | Pearson Correlation | -.062 | .110 | .144* | .137* | 1 | .365** | .217** |
| | Sig. (2-tailed) | .297 | .063 | .014 | .020 | | .000 | .000 |
| Hesap verebilirlik | Pearson Correlation | .049 | .294** | .129* | .277** | .365** | 1 | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .406 | .000 | .029 | .000 | .000 | | .000 |
| Finansal performansı | Pearson Correlation | .726** | .533** | .619** | .697** | .617** | .584** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pearson korelasyon analizi, değeri -1 ile +1 arasında değiştiği için bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılan istatistiksel bir araçtır.

Korelasyon analizi sonuçları şirketin yönetim kurulu değişkeni ile şirketin finansal performansı arasındaki korelasyon katsayısı değerinin .726** olduğunu göstermektedir ki bu değer kurumsal yönetim ve finansal değişkenler arasındaki korelasyonun en yüksek değerini oluşturmaktadır. Sonuçlar ayrıca iç denetim ve

finansal performans arasındaki korelasyon değerinin .533** ve dış denetim olduğunu, finansal performansın .619** ve açıklama, şeffaflık ve finansal performans değişkeninin .697** olduğunu göstermektedir. Sonuçlar aynı zamanda denetim komiteleri değişkeni ile finansal performans arasındaki korelasyonun .617** olduğunu ve sorumluluk ve finansal performans arasındaki korelasyonun ise .584** olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak yönetim kurulu, iç denetim, dış denetim, açıklama, şeffaflık, denetim komiteleri ve sorumluluk gibi kurumsal yönetim boyutları ile finansal performans arasındaki korelasyon pozitif yönlüdür. Bu sonuçlar, şirketlerin finansal performansının gelişmesinin, kurumsal yönetim boyutlarının gelişmesiyle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle yönetim kurulu, iç ve dış denetim, bilgilendirme, şeffaflık, denetim komiteleri ve sorumluluk gibi kurumsal yönetim boyutlarının geliştirilmesi, şirketlerin finansal performansını artırmaya yardımcı olabilir.

Araştırmada kullanılan regresyon denklemi ise şu şekilde ifade edilmektedir:

$$\text{Finansal Performans} = C + b_1 * \text{Yönetim Kurulu} + b_2 * \text{İç Denetim} + b_3 * \text{Dış Denetim} + b_4 * \text{Açıklama ve Şeffaflık} + b_5 * \text{Komiteleri} + b_6 * \text{Hesap verebilirlik} \quad (1)$$

Tablo 6. Regresyon Analizinin Sonuçları

| Model | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | t | Anlamlılık Düzeyi |
|-----------------------|----------------------------------|-----------|--------------------------------|-------|-------------------|
| | B | Std. Hata | Beta | | |
| (Sabit) | 1.102 | .131 | | 8.426 | .000 |
| Yönetim Kurulu | .008 | .029 | .011 | .265 | .000 |
| İç Denetim | .083 | .039 | .124 | 2.099 | .000 |
| Dış Denetim | .017 | .032 | .023 | .530 | .002 |
| Açıklama ve Şeffaflık | .263 | .039 | .380 | 6.653 | .000 |
| Komiteleri | -.012 | .038 | -.013 | -.309 | .000 |
| Hesap verebilirlik | .315 | .032 | .444 | 9.982 | .000 |

a. Bağımlı Değişken: Finansal performansı

R²: .676

F: 46.72

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, kurumsal yönetim ve boyutlar bağımsız değişkenler olarak alındığında, regresyon katsayısının değeri 0,676'dır ve bu da bağımlı değişken olan finansal performansın %67,6'sını açıklamaktadır. Regresyon analizi sonuçları, şirketin yönetim kurulu, iç denetim, dış denetim, açıklama, şeffaflık, denetim komiteleri ve sorumluluk değişkenlerinin, şirketlerin finansal performansı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, sıfır hipotezinin reddedildiğini ve alternatif hipotezlerin kabul edildiğini göstermektedir. H1'den H6'ya kadar olan tüm alternatif hipotezler kabul edilmiştir. Sonuç olarak, Irak'taki iletişim şirketlerinin finansal performansı üzerinde kurumsal yönetim değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu kanıtlanmıştır.

Tablo 7. Otokorelasyon, Çoklu Doğrusal Bağlantı, Eş Varyanslılık ve Normallik Testi

| Model Test | | Statistical Criteria | Statistical Value |
|-------------------------|--------------------|----------------------|---|
| Otokorelasyon | Durbin Watson | $du \leq d < 4-du$ | 2.154 |
| Çoklu Doğrusal Bağlantı | Tolerance | > 0.4 | 0.925; 0.686; 0.894; 0.456; 0.664; 0.862 |
| | VIF | < 10 | 4.254; 3.164; 3.288; 2.448; 2.465; 2.464 |
| Eş Varyanslılık | Prob. Değer | > 0.05 | 0.882; 0.641; 0.080; 0.532; 0.744; 0.628 |
| Normallik | Sig. Değer of 1-KS | > 0.05 | 0.146 |

Tablo 5'te elde edilen sonuçlardan araştırmadaki regresyon modelinin tüm temel varsayımları geçtiği ve test sonuçlarının araştırmaya uygun olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Bu çalışma, Irak'taki Telekom şirketlerinin mali performansı üzerindeki kurumsal yönetişimin etkisini, şirketin yönetim kurulu, iç denetim, dış denetim, bilgilendirme, şeffaflık, denetim komiteleri ve sorumluluk boyutları aracılığıyla incelemeyi amaçlamıştır. Zain, Asia Cell ve Korek Telekom gibi başlıca Telekom şirketlerine 300 anket dağıtılmış, 11'i veri eksikliği nedeniyle reddedilmiş ve 289 anket çalışmaya kabul edilmiştir. Güvenilirlik analizi, betimsel analizler, korelasyon analizi ve regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Sonuçlar, her bir kurumsal yönetişim boyutunun Irak'taki Telekom şirketlerinin finansal performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada boş hipotezler reddedilmiş ve alternatif hipotezler kabul edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, kurumsal yönetişim unsurlarının Telekom şirketlerinin finansal performansını kontrol etmede önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. Katılımcılara göre en önemli bileşenlerin yönetim kurulu, bilgilendirme, şeffaflık ve ardından inceleme ve denetim olması Alabede (2012) ve Davidson ve diğerlerinin (2005) bulgularıyla uyumludur.

Sonuçlar, kurumsal yönetişim unsurlarının şirketlerin finansal performansının başarısında gerçekten hayati bir rol oynadığını, büyümelerini, hayatta kalmalarını ve rekabet etmelerini sağladığını göstermiştir.

Öneriler

Irak'taki Telekom şirketlerinin sürdürülebilir büyüme ve istikrara sahip olabilmeleri için hissedar ve menfaat sahiplerinin zenginliğini artırmayı ve geliştirmeyi sağlayacak en iyi kurumsal yönetişim uygulamalarını en iyi şekilde takip etmeleri gerekmektedir.

Irak'taki Telekom şirketleri, mali performanslarının iyileştirilmesi için dış denetim bileşenini genişletmek ve ona yatırım yapmak için adımlar atmalıdır. Ayrıca, hesap verme sorumluluğunu sağlamak için iç denetim, denetim komiteleri,

yönetim kurulu, şeffaflık ve ifşa konularında daha fazla uygulama yapmaları gerekmektedir. Bu faktörler, şirketlerin finansal performanslarını olumlu yönde etkileyebilir ve yatırımcılar ve diğer paydaşlar için daha güvenilir bir kurumsal yönetim çerçevesi sunabilir.

Irak'taki Telekom şirketlerinin kurumsal yönetimlerini geliştirmek için Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın kurumsal yönetim ilkelerine uymaları önerilmektedir. Bu ilkeler, hesap verebilirlik, şeffaflık, adillik, sorumluluk ve bağımsızlık gibi kritik faktörlere odaklanarak, kurumsal yönetimde en iyi uygulamaları sağlamaktadır. Bu şekilde, Telekom şirketleri finansal performanslarını artırabilir, yatırımcı güvenini kazanabilir ve genel olarak daha sürdürülebilir bir işletme yapısı oluşturabilirler.

Irak'taki Telekom şirketlerinin finansal performanslarını iyileştirmek için denetim komitelerinin boyutunu küçültmeleri önerilmektedir. Bununla birlikte deneyimli ve bilgili yönetim kurulu üyeleri, kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir şekilde seçilerek denetim komitesine atanmalıdır. Böylece, denetim komiteleri daha etkili hale gelerek, iyi kurumsal yönetim uygulamalarının teşvik edilmesine daha fazla katkıda bulunabilirler. Bu öneri aynı zamanda Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasına da destek olacaktır.

Telekom şirketleri, yasal düzenlemelere uygun olarak bağımsız yönetim kurulu üyelerinin seçimine yönelik kurumsal yönetim politikaları oluşturmalı, menfaat sahipleriyle daha iyi ilişkiler kurmalı ve sürdürmelidir. Ayrıca, yönetim kurulu sistemi için birleşik bir model oluşturulması gerekmektedir.

Telekom şirketlerinin şeffaflık ve ifşa konularında gerekli düzeyi sağlamaları büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, şirketlerin şeffaflık, açıklama ve finansal performans arasında pozitif bir ilişki kurmaları gerekmektedir.

İlave olarak ticari bankaların, kurumsal yönetimin iyileştirilmesi ve yükseltilmesi amacıyla yönetim kurulu yöneticileri ve üyeleri için eğitim programları geliştirmeleri gerektiğini önerilmektedir. Bu eğitim programları, yönetim kurullarının etkinliğini artırmak, yönetim kurulu üyelerinin rol ve sorumluluklarını anlamalarını sağlamak ve şirketin sürdürülebilirliğini sağlamak için gereklidir.

Bu çalışmanın sonuçları, 2023 yılının Őubat ve Mart dönemlerinde sadece Irak'taki  Telekom Őirketinde gerçekleştirildiği için zaman açısından sınırlıdır. Bu nedenle, farklı sektörlerde ve diğer ülkelerde benzer çalışmaların yapılması, daha geniş kapsamlı sonuçlar elde etmek için önemlidir. Bu çalışmanın sonuçlarının genellenmesi ve benimsenmesi, daha kapsamlı bir çalışmanın yapılmasına dayanarak yapılmalıdır.



KAYNAKÇA

- Acaravcı, S. K., Kandır, S. Y. ve Zelka, A. (2015), “Kurumsal yönetişimin BIST Şirketlerinin Performanslarına Etkisinin Araştırılması”, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 171-183.
- Ağca, A. ve Önder, S. (2016), “İşletmelerde Kar Yönetimi ve Kurumsal yönetişim Yapıları Arasındaki İlişki: BİST Üzerine Bir Uygulama”, Muhasebe ve Denetime Bakış, 47, 23-42.
- Akbulut, R., & Rençber, Ö. F. (2015). BİST’te İmalat Sektöründeki İşletmelerin Finansal Performansları Üzerine Bir Araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi(65), 117-136.
- Akgün, M., & Temür, A. S. (2016). Bıst Ulaştırma Endeksine Kayıtlı Şirketlerin Finansal Performanslarının Topsis Yöntemi İle Değerlendirilmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICAFR 16 Özel Sayısı, 173-186.
- Akyüz, Y., & Kaya, Z. (2013). Türkiye’de Hayat Dışı Ve Hayat / Emeklilik Sigorta Sektörünün Finansal Performans Analiz ve Değerlendirilmesi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(26), 355 - 371.
- Amjed, S. (2007). The impact of financial structure on profitability: Study of Pakistan’s textile sector. Management of International Business and Economic System, 3(2), 440-450;
- Apan, M., & Öztel, A. (2018). Ölçek bazlı finansal performansın PROMETHEE yöntemiyle belirlenmesi: farklı ağırlıklandırma yöntemlerine dayalı karşılaştırmalı bir analiz. İşletme Bilim Dergisi, 6(1), 207-244.
- Arınze (2013), “Kurumsal yönetişim Endeksinde Yer Almanın Mevduat Bankalarının Performansına Etkisi: BIST Örneği”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15 (2), 121-136.
- Arora ve Bodhanwala,(2018), Corporate Governance, Presidency University, Bangalore, 328-336.
- Arora, A., & Sharma, C. (2016). Corporate governance and firm performance in developing countries: Evidence from India. Corporate Governance, 16(2), 420-436.
- Ateş, H. (2010). Yönetim kurulları için kurumsal yönetişim prensipleri. Seminer Deşifre Metni, 50-67.
- Atukalp, M. E. (2019). Borsa İstanbul’da İşlem Gören Çimento Firmalarının Finansal Performansının Analizi. Muhasebe ve Finansman Dergisi(81), 213 - 230.

- Aydın, Y. (2017). Küresel kriz çerçevesinde katılım bankalarının ve ticari bankaların mali performanslarının TOPSIS yöntemiyle analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Ayrıçay, Y. ve Eser, A. (2017), “Kurumsal yönetim ve Sermaye Yapısı Arasındaki İlişki: BİST’de Bir Çalışma”, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 220-232.
- Bakırcı, F., Shiraz, S. E., & Sattary, A. (2014). BIST’da Demir, Çelik Metal Ana Sanayii Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performans Analizi: VZA Süper Etkinlik ve TOPSIS Uygulaması. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 9-19.
- Bhagat, S., & Black, B. (2002). The non-correlation between board independence and long-term firm performance. *Journal of Corporation Law*, 27(2), 231–273.
- Bhushan B. (2008), “A Comprehensive Study on Financial Analysis: a case of H.D.F.C.bank” Retrieved from <http://www.mpra.ub.uni-muenchen.de/4983>.
- Chu, T. T. T., Nguyen, T. H., & Ngo, T. Q. (2015). Analysis of factors affecting financial performance: Case study of listed companies on Ho Chi Minh Stock Exchange. *Journal of Economics and Development*, 215(5), 59-66.
- Dağlı, H., Ayaydın, H. ve Eyüboğlu, K. (2010), “ Kurumsal yönetim Endeks Performans Değerlemesi: Türkiye Örneği”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 18-31.
- Dumanlı, M. (2018). Kurumsal yönetim ve aile şirketlerinde kurumsallaşma: finansal performans analizi vaka çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ece, N. (2019). Holding şirketlerinin finansal performans sıralamasının Entropi tabanlı TOPSIS yöntemleri ile incelenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 63 - 73.
- Engelen, P. J., van den Berg, A., & van der Laan, G. (2012). Board diversity as a shield during the financial crisis. In *Corporate governance* (pp. 259–285).
- Eroğlu, C. A. (2003). Kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde kamunun aydınlatılması. *Sermaye Piyasası Kurulu Yeterlilik Etüdü*, Ankara.
- Ersoy, E., Bayrakdaroğlu, A. ve Şamiloğlu F. (2011), “Türkiye’de Kurumsal yönetim ve Firma Performansı (Tobin Q ve Anormal Getiri) Arasındaki İlişkinin Analizi”, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 48(554), 71-84.

- Esmer, Y., & Bağcı, H. (2016). Katılım bankalarında finansal performans analizi: Türkiye örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 17- 30.
- Fabozzi, F.J and Peterson, p.p. (2003), “Financial Management and Analysis”, 2nd Edition. S.I. :john wiley and sons, Inc,
- Farajollahg, F. (2016). Bankacılık sektöründe kurumsal sosyal sorumluluk açıklamalarının finansal performans üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Bist 30'da bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Garzón Castrillón, and Manuel Alfonso, (2021) The Concept Of Corporate Governance, university of Misiones, Argentina, 25(2), 178-190.
- Ghazali, N. A. M. (2010). Ownership structure, corporate governance and corporate performance in Malaysia. International Journal of Commerce & Management, 20(2), 109–119.
- Girmachew, k. (2010),” Financial performance analysis”, A Case Study of Mesfin Industrial Engineering, Unpublished masters’ project. Mekelle University, Ethiopia
- Gündoğdu, A. (2015). Measurement of financial performance using TOPSIS method for foreign banks of established in Turkey between 2003-2013 years. International Journal of Business and Social Science, 6(1), 139-151.
- Isaac Kibet Kiptoo, Samuel Nduati Kariuki and Kennedy Nyabuto Ocharo, (2021),Corporate governance and financial performance of insurance firms in Kenya, Cogent Business & Management,8(1),1-14.
- Jiang, C., Feng, G., & Zhang, J. (2012). Corporate governance and bank performance in China. Journal of Chinese Economic and Business Studies, 10(2), 131–146.
- Kabakcı, C. Ç. (2014). Tarıma dayalı sanayi işletmelerinde TOPSIS yöntemiyle finansal performans analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kajananthan, R. (2012). Corporate governance practices and its impact on organization financial performance : special reference to listed banking institutions in Sri Lanka. Global Journal of Management and Business Research, 12(21).
- Kazan, H., & Ozdemir, O. (2014). Financial performance assessment of large scale conglomerates via TOPSIS and CRITIC methods. International Journal of Management and Sustainability, 3(4), 203-224.

- Klapper, F., & Love, I. (2004). Corporate governance, investor save ion and financial performance in emerging markets. *Journal of Corporate Finance*, 10(5), 703-728.
- Koç, A. (2018). Kurumsal sürdürülebilirlik davranışının finansal performans üzerine etkisi: Türkiye örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Malik, M. S., & Makhdoom, D. (2016). Does corporate governance beget firm performance in fortune global 500 companies? *Corporate Governance*, 16(4), 747-764.
- Maria Maher and Thomas Andersson,(1999), *Corporate Governance: Effects On Firm Performance And Economic Growth* , Tilburg University, 4-20.
- Metin, S., Yaman, S., & Korkmaz, T. (2017). Finansal performansın TOPSIS ve MOORA yöntemleri ile belirlenmesi: BİST enerji firmaları üzerine karşılaştırmalı bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 371-394.
- Nayır, N. (2018). Yabancı sermaye şirketlerinin finansal performans değerlemesi BİST de bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizliç
- Niyazi Telçeken,(2021), *Kurumsal yönetim: Gelişimi, Teorileri Ve Uygulamaları*, 43-49.
- Oral, C. (2016). Evaluating the financial performances of privately owned deposit banks in Turkey by TOPSIS method. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 448-455.
- Osundina, J.A. ve Chukwuma, J.U., (2016), “Kurumsal yönetim Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Performansına Etki Eden Finansal Oranların İncelenmesi”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 3(1), 220-234.
- Peker, İ., & Baki, B. (2011). Gri ilişkisel analiz yöntemiyle Türk sigortacılık sektöründe performans ölçümü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(7), 1-18.
- Santoso, Eko (2011). *Intellectual Capital in Indonesia: The Influence on Financial Performance of Banking Industry*, Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Phoenix, Indonesia.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.
- Servet Say,(2020), *Kurumsal yönetişimin Firma Performansı Üzerindeki Etkisi*, Selcuk University, Konya, Turkey, 1(121), 6-30.

- Şişman, B., & Doğan, M. (2016). Türk bankalarının finansal performanslarının bulanık AHP ve bulanık MOORA yöntemleri ile değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 353-371.
- Tayyar, N., & Gökakın, E. (2018). BİST gelişen işletmeler piyasasına dahil şirketlerin finansal performanslarının ÇKKV yöntemleri ile analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 62-78.
- Trinh, Q. T., & Nguyen, V. S. (2013). Factors affecting the performance of Vietnamese commercial banks. *Journal of Banking Technology*, 85(1), 11-15.
- Tüdeş, T. (2018). Finansal performans analizi: BİST'te işlem gören imalat sanayi sektörü üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tükenmez, N. M., Gençyürek, A. G., ve Karakelleoğlu, M. İ. (2017), "Kurumsal yönetim Derecelendirme Notlarının Şirketlerin Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi", *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 1-18.
- Twana Ali HASAN, (2017), Erbildeki (Irak) Ticari Bankaların Finansal Performansının Denetiminde Kurumsal yönetişimin Rolü, Bingöl Üniversitesi.
- Uygurtürk, H. (2014). Analitik hiyerarşi süreci (AHS) yöntemi ile taşkömürü madenciliği alanlarının değerlendirilmesi. *TISK Academy/TISK Akademi*, 9(17).
- Zeitun, R., Tian, G., & Keen, S. (2007). Macroeconomic determinants of corporate performance and failure: evidence from an emerging market the case of Jordan. *Corporate Ownership & Control*, 5(1), 179-194.

EKLER

ANKET

Sayın katılımcılar.

İşletme bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tezim kapsamında telekom şirketçilik sektöründe Kurumsal yönetim ve Finansman üzerine bir anket yapmam gerekmektedir. Sayın katılımcılar, vereceğiniz tüm cevaplar gizli tutulacak ve sadece akademik amaçla kullanılacaktır.

PARTA

1. Cinsiyet

- A) Erkek []
B) Kadın []

2. Eğitim

- A) İlkokul []
B) Ortaokul []
C) Lise []
D) Lisans []
E) Lisansüstü []

3. Yaş

- A) 34 Yaşından Küçük []
C) 35 ile 44 arası []
D) 45 ile 54 arası []
E) 55 Yaşından Büyük []

4. Deneyim

- A) 4 Yıldan Az []
B) 4-8 Yıl Arası []
C) 8 - 12 Yıldan Az []
D) 12 Yıldan Fazla []

5. Departmant

- A) İnsan Kaynakları []
B) Finans Departmanı []
C) Pazarlama []
D) Araştırma ve Geliştirme []
C) Diğerleri []

Ölçeğin bu bölümü altı bileşenin birleşiminden oluşan kapsamlı bir ölçüğe dayanmaktadır: Yönetim Kurulu, İç Denetim (İç Kontrol Sistemleri), Dış Denetim, Denetim Komitelerinin Rolü ve Hesap Verebilirliği¹.

| Q | İfadeler | olumsuz | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|---|---------|--------------|-------------------------|------------|-------------|------------------------|
| A. Yönetim Kurulu Telekom şirketlerin yönetim kurulu, aşağıda bulunan unsurların aracıyla kurumsal yönetişimin uygulanmasına katkıda bulunur: | | | | | | | |
| 1 | Yönetim kurulu, aktif ve etkili iletişim kanalları aracıyla menfaat sahiplerine uygun bilgileri sağlar | | | | | | |
| 2 | Yönetim kurulu üyelerinin çalışanlarına karşı taahhüdü ile, Telekom şirketinin finansal performans hedefi çelişmemektedir. | | | | | | |
| 3 | Yönetim kurulu, bilgilerin açıklanması yoluyla telekom şirketinin çıkarlarının ve özkaynaklarının korunmasına yeterli özeni göstermektedir. | | | | | | |
| 4 | Yönetim kurulu üst yönetimden bağımsızdır. | | | | | | |
| B. İç Denetim (İç Kontrol Sistemleri) İç denetim, iç kontrol sistemleri, iç denetimin uygulanmasının gerektirdiği araçlardan biridir. kurumsal yönetişim: | | | | | | | |
| 5 | Telekom şirketi yönetimi, iç denetçilere iş alanındaki en son gelişmeler hakkında bilgi vermek için eğitim kursları vermektedir. | | | | | | |
| 6 | Telekom şirketlerin mali ve idari kontrolü, iç denetim yapmaktadır. | | | | | | |
| 7 | İç denetim departmanı, planlanan hedeflere ulaşma miktarını ve sonuçların etkinliği belirlemektedir. | | | | | | |
| 8 | İç denetçi, üst yönetime bağlı olarak sürdürülen performans standartlarının varlığını inceler ve değerlendirir. | | | | | | |
| C. Dış Denetim Kurumsal yönetişimin benimsenmesi, aşağıdaki gerçeğin uygulanması amacıyla dış denetimi önemli bir dayanak haline getirir: | | | | | | | |
| 9 | Dış denetim, muhasebe veri kayıtlarının incelenmesi amacıyla telekom şirket dışından bir birim tarafından yapılır. | | | | | | |
| 10 | Dış denetçi, mali tabloları inceler ve içerdiği asimetrik bilgileri ortadan kaldırmak için ayrıntılı raporlar hazırlamaktadır. | | | | | | |
| 11 | Dış denetçi atamak, işe alım süreci nedeniyle özel bir ihtisas gerekir. | | | | | | |
| 12 | Bağımsız denetçi, şirketin, işini verimli ve etkili bir şekilde yapmasına yardımcı olan bağımsızlık bir taraf olarak nitelendirilir. | | | | | | |
| D. Açıklama ve Şeffaflık Yeterli açıklama, kurumsal yönetişimin uygulanması için ana araçlardan biridir. | | | | | | | |
| 13 | Yönetim üç veya beş yıllık performansı açıklamalıdır | | | | | | |
| 14 | Bilgiler, Uluslararası Muhasebe Standartlarına uygun olarak hazırlanıp ve açıklanmaktadır. | | | | | | |
| 15 | Raporlar açık ve bilgilendirici. (Analistin algısına dayalı olarak). | | | | | | |

¹ Twana Ali HASAN,(2017), Erbildeki (Irak) Ticari Bankaların Finansal Performansının Denetiminde Kurumsal yönetişimin Rolü, Bingöl Üniversitesi.

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Telekom şirketi, piyasaya önemli ve duyarlı bilgileri sürekli zamanında açıklamaktadır. | | | | | |
| E. S Komiteleri | | | | | | |
| Denetim komiteleri, kurumsal yönetişimin uygulanması için önemli mekanizmalardır. Denetim komiteleri: | | | | | | |
| 17 | Finansal performans hakkında kamuoyuna açıklamalar yapmak ve raporlamaktan sorumludur. | | | | | |
| 18 | Finansal performans raporu süreci açıklanmasında iç denetim önemli bir rol oynamaktadır. | | | | | |
| 19 | Telekom şirketinin, finansal bilgilerin kalite ve bütünlüğünü sağlamaktan sorumludur. | | | | | |
| 20 | Telekom şirketinin kontrol sistemleri, iç organizasyonun verimliliğinden ve etkinliğinden sorumludur. | | | | | |
| 21 | Finansal performans aktivitelerinin risklerini yönetmek ve etkin yönetim süreçlerinin izlenmesinden sorumludur. | | | | | |
| 22 | Denetim Komitesi Üyeleri Telekom şirketinden bağımsız olan kişilerden oluşmaktadır. | | | | | |
| F. Hesap verebilirlik | | | | | | |
| Hesap verebilirlik, kurumsal ilişkilerin uygulanmasına yardımcı olmanın önemli yollarından biridir. Uygulandığı şekliyle yönetim şu anlama gelir: | | | | | | |
| 23 | Yöneticiler, yönetim kurulu üyelere hesap verme sorumluluğuna tabidir. | | | | | |
| 24 | Yönetim kurulu, genel kurul toplantılarında pay sahiplerinin hesap verme sorumluluğuna tabidir. | | | | | |
| 25 | Telekom şirket yönetimi, cezalandırma amacıyla değil ancak hedeften sapmalar için hesap verebilme sorumluluğuna tabidir. | | | | | |
| 26 | Yönetim kurulunun eylem ve faaliyetleriyle ilgili olarak hesap verilebilirliğin dışında tutulmaz. | | | | | |

Finansal performansı

Ölçeğin bu bölümü, on Sorudan (ifadeler) oluşan kapsamlı bir ölçeğe dayanmaktadır².

| Q | İfadeler | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|--|--------------|-------------------------|------------|-------------|------------------------|
| 1 | Telekom şirketi, son 3 yılda öz sermaye getirisinde kayda değer bir iyileşme göstermiştir. | | | | | |
| 2 | Telekom şirketi, diğer sektörlerden daha iyi bir öz sermaye getirisine sahiptir. | | | | | |
| 3 | Telekom şirket, son üç yılda aktif kârlılığında belirgin bir iyileşme gerçekleştirmiştir. | | | | | |
| 4 | Telekom şirketinin öz sermaye kârlılığı üç yıla öncesine göre daha iyidir. | | | | | |
| 5 | Telekom şirketi, üç yıla öncesine göre öz sermaye getirisinde olumlu bir değişiklik yaptı. | | | | | |
| 6 | Telekom şirketinin öz sermayesinin getiri oranı, rakip telekom şirketlerinden daha fazladır. | | | | | |

² **Source:** Santoso, Eko (2011). Intellectual Capital in Indonesia: The Influence on Financial Performance of Banking Industry, *Unpublished Ph.D. Dissertation*, University of Phoenix, Indonesia.

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 7 | Telekom şirketi, önceki üç yıla kıyasla yatırım getirisinde olumlu bir değişiklik vardır. | | | | | |
| 8 | Yatırım getirisi, rakip şirketlerinin getirisinden fazladır. | | | | | |
| 9 | Telekom şirketi, faaliyet kâr marjında önceki üç yıla göre olumlu bir değişiklik yapmıştır. | | | | | |
| 10 | Telekom şirketlerin operasyonlardan elde ettikleri kâr marjı, rakip şirketlerinden fazladır. | | | | | |

