T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KURUMSAL YÖNETİM UYGULAMALARININ DENETİM KALİTESİNE ETKİSİ: BORSA İSTANBUL'DA BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Burcu ÜRÜNDÜ
100036383

İstanbul, 2018

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KURUMSAL YÖNETİM UYGULAMALARININ DENETİM KALİTESİNE ETKİSİ: BORSA İSTANBUL'DA BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Burcu ÜRÜNDÜ
100036383

Danışman: Doç. Dr. İlker KIYMETLİ ŞEN

İstanbul, 2018

T.C. İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İşletme (MBA)

Yüksek Lisans programı öğrencisi Burcu Ürüdü'nün Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Denetim Kalitesine Etkisi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma başlıklı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulu 30.01.2018 tarih ve 2018-4.66 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	UNVANI, ADI SOYADI	İMZA
TEZ DANIŞMANI	: Doç. Dr. İlker Kıymetli Şen	
JÜRİ ÜYESİ	: Öğr. Üyesi Dr. Ali Altuğ Bircan	
JÜRİ ÜYESİ	: Doç. Dr. Duygu Anıl Keskin	

(*) Yüksek lisans tez savunma jürileri en az biri kurum dışından olmak üzere danışman dahil en az üç öğretim üyesinden oluşur. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda eş danışman jüri üyesi olamaz. Eş tez danışmanının jüri üyesi olması durumunda asıl jüri beş üyeden oluşur.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

İÇİNDEKİLER ..... **İX**
ÖZET ..... **İİİ**
ABSTRACT ..... **İV**
TABLO LİSTESİ ..... **V**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **Vİ**
KISALTMALAR ..... **Vİİ**
GİRİŞ **1**
1. KURUMSAL YÖNETİMLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE AÇIKLAMALAR 3
1.1. Kurumsal Yönetim Kavramı ve Önemi 4
1.1.1. Kurumsal Yönetimin Önemi 7
1.1.2. Kurumsal Yönetimin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi 9
1.2. Kurumsal Yönetim Teorileri 10
1.2.1. Anglo-Sakson Kurumsal Yönetim Sistemi 11
1.2.2. Kıta Avrupası Modeli 11
1.2.3. Weimer ve Pape'ye Göre Kurumsal Yönetim Modelleri 12
1.3. Kurumsal Yönetimin Faydaları 12
1.3.1. Yatırımcılar Açısından Faydalar 13
1.3.2. Paydaşlar Açısından Faydalar 14
1.3.3. İşletmeler Açısından Faydalar 15
1.3.4. Ülke Ekonomisi Açısından Faydalar 17
1.3.5. Düşük Maliyetli Finansal Kaynaklar İçin Rekabet 18
1.3.6. Kaynakların Etkin Kullanımı 20
1.3.7. Şirket Performansının Artması 20
1.3.8. Çıkar Çatışmalarının Önlenmesi ve Sürdürülebilirlik 22
1.3.9. Birleşme ve Satın Almalar 26
1.4. Kurumsal Yönetim İlkeleri 28
1.4.1. Adalet ve Eşitlik 30
1.4.2. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık 31

1.4.3. Hesap Verebilirlik 33
1.4.4. Sorumluluk 36
2. DENETİM KALİTESİ 39
2.1. Şirketlerde Denetim Kalitesini Etkileyen Faktörler 39
2.1.1. Şirket Kültürü 40
2.1.2. Denetim Şirketinin Büyüklüğü 41
2.1.3. Denetim Şirketinin Personel Kalitesi ve Tecrübesi 41
2.1.4. Denetim Süreci 42
2.1.5. Şeffaflık Raporu ve Denetim Raporu 42
2.1.6. Denetim Ücreti 44
2.1.7. Denetim Şirketinin Müşteri İşletmeyle Çalışma Süresi 44
2.1.8. Denetim Dışı Hizmetler 45
2.1.9. İç Denetim 46
2.1.10. İç Kontrol Sistemi 48
2.1.11. Etik Kuralları 49
2.1.12. Denetim Komitesi 51
2.1.13. Kalite Güvence Sistemi 55
2.1.14. Bağımsız Denetimde Kalite Kontrol Sistemi İlkeleri 57
2.1.15. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Denetim Kalitesi 58
2.1.16. CEO ile Yönetim Kurulu Başkanının Aynı Kişi Olmaması (İkililik) ve Denetim Kalitesi 59
2.1.17. Sermaye Yapısı ve Denetim Kalitesi 59
2.1.18. Denetim Komitesi Yapısı ve Denetim Kalitesi 61
2.2. Kurumsal Yönetim Uygulamaları ve Denetim Kalitesi 62
2.2.1. Pay Sahipleri 63
2.2.2. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık 63
2.2.3. Paydaşlar 64
2.2.4. Yönetim Kurulu 64
2.3. Kurumsal Şirketlerdeki Finansal Raporlamanın Denetim Kalitesine Etkisi 65
3. KURUMSAL YÖNETİM UYGULAMALARININ DENETİM KALİTESİNE ETKİSİNİN BORSA İSTANBUL'DA ARAŞTIRILMASI 68
3.1. Literatürde Yer Alan Çalışmalar Ve Hipotezler 68
3.2. Yöntem 71

3.3. Araştırmada Kullanıla-n Değişkenlerin Özellikleri 72
3.4. Araştırmanın Kısıtları 75
3.5. Veri 75
3.6. Araştırmanın Bulguları 76
3.7. Korelasyon Analizi 78
3.8. Lojistik Regresyon Analizi 79
SONUÇ VE TARTIŞMA 82
KAYNAKÇA 85

ÖZET

Bu çalışmada kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesi üzerine etkisi araştırılmıştır. Çalışmada kurumsal yönetim endeksinin denetim kalitesine etkisinin ölçülebilmesi için Bist Tüm içerisinde yer alan şirketler Kurumsal Yönetim Endeksine dâhil olanlar ve olmayanlar olarak iki gruba ayrılmış ve bu iki grup üzerinden lojistik regresyon modelleri kurularak karşılaştırma yapılmıştır. Kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkisinin ölçülebilmesi için şirketlerin finansal verileri kullanılmıştır. Bu modelde kurumsal yönetim notunu etkileyen faktörlerin denetim kalitesine etkisinin araştırılması için şirketin finansal raporları, yönetim yapısı, finansal tabloları ve piyasa verileri kullanılmıştır. Bu veriler üzerinden lojistik regresyon modeli oluşturulmuştur. Sonuç itibari ile kurumsal yönetim uygulamalarının, denetim kalitesini pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Kurumsal Yönetim, Denetim Kalitesi, Bağımsız Denetim, Kurumsal Yönetim Uygulamaları, Yönetim Kurulu

ABSTRACT

In this study, the effect of corporate governance practices on audit quality is investigated. In order to measure the effect of the corporate governance index on audit quality in the study, two companies were classified as those included in the Corporate Governance Index and the ones not included in the Bist All, and logistic regression models were established and compared between these two groups. Companies' financial data is used to measure the effect of audit quality on corporate governance practices. In this model, the company's financial reports, management structure, financial tables and market data were used to investigate the effect of the factors affecting the corporate governance rating on audit quality. Within the scope of the research, the data of the companies included in the Bist All index excluding the financial sector companies were examined. We classified this index as being included and not included. A logistic regression model was developed based on the data we classify. As a result, it has been observed that corporate governance practices affect the quality of audit positively.

Keywords

Corporate Governance, Audit Quality, Independent Auditing, Corporate Governance Practices, Board of Directors

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

TABLO 1: BİRLEŞME VE SATIN ALMA ÖZET TABLOSU 28
TABLO 2: ARAŞTIRMADA KULLANILAN DEĞİŞKENLER 73
TABLO 3: DENETİM ŞİRKETLERİ CİRO ORTALAMALARININ ÜZERİNDE VE ALTINDA OLMALARI DURUMLARI 76
TABLO 4: BİST TÜM ŞİRKETLERİNİN DENETİM KALİTESİ DURUMU 77
TABLO 5: ŞİRKETLERE AİT FİNANSAL ORANLAR 77
TABLO 6: DENETİM KALİTESİ REFERANS KATEGORİSİ 79
TABLO 7: MODEL KATSAYILARI OMNİBÜS TESTLERİ 79
TABLO 8: NAGELKERKER2 80
TABLO 9: LOJİSTİK REGRESYON MODELİ KATSAYILARI 80
TABLO 10: DENETİM KALİTESİ MODELİNİN TAHMİN BAŞARISI 81

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Finansal Muhasebe İle Kurumsal Yönetim Arasındaki İlişki..... 65

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BDS	: Bağımsız Denetim Standartları
CEO	: Baş Yönetici (Chief Executive Officer)
KGK	: Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
KKS	: Kalite Kontrol Standardı
KYDOLA	: Kurumsal Yönetim Endeksine Dâhil Olanlar
KYDOLM	: Kurumsal Yönetim Endeksine Dâhil Olmayanlar
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
ROSC	: Arka operasyon Destek Merkezi (Rear Operations Support Center)
SOX	: Sarbanes- Oxley
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TFRS	: Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TL	: Türk Lirası
TMS	: Türkiye Muhasebe Standardı
TSPAKB	: Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşlar Birliği
TTK	: Türk Ticaret Kanunu

GİRİŞ

Küreselleşen dünya ile beraber yatırımlar uluslararası alanda genişleyerek sınırları aşmaktadır. Uluslararası ticaret gelişip büyümekte ve sermaye piyasaları ülke sınırlarının dışına çıkmaktadır. Bu sınır aşımlarının doğal bir neticesi olarak da piyasalarda güvene duyulan ihtiyaç artış göstermektedir. İhtiyaç duyulan güvenin sağlanması ve ülkelerin kendilerine özgü hukuksal ve ekonomik yapılarındaki farklılıkların ortadan kalkması için denetimde standartlaşma çalışmalarının gerçekleştirildiği görülmektedir. Gerek denetim çalışmalarının güvenirliği, gerekse de denetim ve denetçinin bağımsızlığının gerçekleşmesi için hazırlanmış olan Uluslararası Denetim Standartları, denetçiler ile denetim şirketlerinin birlikte çalışmaları için ortak bir payda konumundadır.

Tüm bu ihtiyaç duyulan güvenin oluşturulması için şirketlerin kurumsallaşma çalışmaları süregelmektedir. Denetlenmekte olan şirketlerin daha güvenilir ve daha şeffaf yapıda olmasını gerçekleştiren kurumsallaşma çalışmaları, küreselleşmekte olan piyasa koşullarında şirketlerin varlıklarını ve prestijlerini de korumakta önem teşkil etmektedir.

Denetim kalitesinin artması için yalnızca denetim standartlarına değil, kurumsal yönetim uygulamalarına da ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Çalışmanın amacı kurumsal yönetim ilkeleri ile denetim kalitesinin ilişkisini ve denetim kalitesine etki eden faktörleri ortaya koymaktır, bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde kurumsal yönetim ile ilgili temel kavramlara ve açıklamalara yer verilmiş olup; kurumsal yönetim kavramı ve önemi, kurumsal yönetim teorileri, kurumsal yönetimin faydaları ve kurumsal yönetimin ilkeleri incelenmiştir.

İkinci bölümde, denetim kalitesi kavramı; şirketlerde denetim kalitesini etkileyen faktörler, kurumsal yönetimin denetim kalitesine etkisi ve kurumsal yönetim uygulamaları, bağımsız denetim kuruluşlarında kurumsal yönetim ilkeleri ve kurumsal şirketlerde finansal raporlamanın denetim kalitesine etkisi başlıkları ile ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, kurumsal yönetim endeksinin denetim kalitesine etkisinin

ölçülebilmesi için Bist Tüm içerisinde yer almakta olan kurumsal yönetim endeksine dâhil olan ve olmayan şirketler üzerinden kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkisinin ölçülebilmesi için şirketlerin verilerinden faydalanmış ve değişkenlerin analizleri için lojistik regresyon modeli kullanılmıştır.

1. KURUMSAL YÖNETİMLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE AÇIKLAMALAR

Kurumsal yönetimin kavramsal açıdan ortaya çıkışı 1990'lı yıllara dayanmaktadır. Hızlı bir biçimde gelişen uluslararası organizasyonlar, devletler, iş hayatı ve akademik kişilerce benimsenmiş bir yönetim algısı olmuştur. Türkçe'ye "management" olarak çevrilen bu terim literatüre bakıldığında sözcük olarak bir yer taşımayan "governance" şeklini almıştır. Bu terim Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletlerin öncülüğünde 90'lı yılların başından bu yana "iyi devlet yönetimi" anlamını kazanmıştır. Ardından gelen süreçte Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-Operation and Development-OECD)'nın girişimleri ile "governance" terimi, özel sektör için iyi yönetimin ifade edilebilmesine yönelik olarak "corporate governance" biçimini almıştır (Aktan, 2006, s. 27).

Türkiye'nin kurumsal yönetim ilkeleri ile tanışması ilk olarak 2003 yılında Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından gerçekleştirilmiştir. Son yıllara dek şirketlerde gönüllülüğe bağlı uygulanan kurumsal yönetim anlayışları, 2012 yılına gelindiğinde yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK) tasarısının hazırlanması ve SPK'nın yürürlükte hayat bulması ile göz ardı edilemeyecek bir biçimde yeni bir boyut almıştır. Bir yandan 2012'nin ortalarında yürürlüğe girmiş olan 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu için kurumsal yönetime direk ya da dolaylı bir şekilde etki eden birçok konu kanun hükmü olacak şekilde tasarlanırken, öte yandan 2012'nin son çeyreğinde yürürlüğe girmiş olan 6362 sayılı yeni SPK tarafından kurumsal yönetim ilkelerine ekstra bir önem gösterilerek, buna bağlı hukuksal zemin daha hassas bir şekilde tanılandırılmıştır. Gönüllülük ilkesine bağlı uyum, yerini SPK için tanınmış olan ilkelerin zorunlu tutulması ve bu zorunluluğun sağlanmaması durumunda yaptırım uygulanması da dâhil olmak üzere yeni tedbirlerin alınmasına ve yaptırımların uygulanması yetkisine bırakmıştır. İlgili taraflara dâhil şirketler için seyredilecek süreç ilk defa yasada açık bir şekilde ifade edilmiştir. Bu bağlamda kurumsal yönetim ilkelerini uygulayacak olan kurumların da kapsamlarında genişletilmeler yapılmıştır (Hissedar, 2014, s. 6).

Kurumsal yönetim; paydaşlara, yatırımcılara, çevre ve topluma bilgi sunmayı temel alıp kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını uygulamak, topluma açıklamak ve tasarlamakla mükelleftir. Bu kapsamda ekonomik yönden toplumdaki beklentiyi, kurum

çalışmalarıyla alakalı toplumdaki talebi karşılamak gerekmektedir. Çünkü şirketler, şeffaf biçimde hesap verebilir oldukları ölçüde sürdürülebilirliklerini sağlamaktadır (Aras, 2007, s. 2).

OECD Kurumsal Yönetim Komitesi, kurumsal yönetim şirket tarafından yönlendirildiği ve kontrolünün yine şirket tarafından gerçekleştirildiği bir sistem olarak ifade etmektedir. Buna bağlı olarak, kurumsal yönetim asıl olarak şirket yönetimleri, yönetim kurulları, hissedar kişileri ve diğer çıkar gruplarının aralarındaki etkileşimleri içermektedir. Kurumsal yönetim ile şirketlerin hedeflerinin belirlenebildiği ve bu hedeflere ulaşmak için performans izleme araçlarınca belirlenen bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır. Bir diğer ifade ile kurumsal yönetim, şirketlerin yönetimini, sistemli ve performansa bağlı olarak şirket sahipleri ve yönetim arasındaki ilişkilerin tümüdür (Gürbüz ve Ergincan, 2004, s. 5-6).

1.1. Kurumsal Yönetim Kavramı ve Önemi

Kurumsal yönetim kavramı dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde incelenebilmektedir.

Dar anlamda kurumsal yönetim kavramı, şirket yönetimleri ile hissedarlar arasında yer alan ilişkilerin yapılandırıldığı kurallardır. Diğer bir tanım ile bir şirket için hissedarlar da dâhil olmak üzere şirketin yürütmekte olduğu çalışmalar ile dolaylı yoldan ya da direkt olarak ilgili olmakta olan bütün çıkar sahiplerinin haklarının korunması ve şirket yönetiminde sorumluluk ilkesinin amaçlandığı bir yönetim anlayışıdır (Gürbüz ve Ergincan, 2004, s. 5-6).

OECD, kurumsal yönetimi şu şekilde tanımlamaktadır: *"Kurumsal yönetim, bir şirketin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer çıkar sahipleri arasındaki bir dizi ilişkiyi kapsar. Kurumsal yönetim, makroekonomik politikalardan, ürün ve faktör piyasalarındaki rekabet düzeyine kadar firmaların faaliyetlerini biçimlendiren bir dizi unsurdan oluşan daha geniş bir ekonomik çerçevenin içinde yer almaktadır. Kurumsal yönetimin çerçevesi, aynı zamanda yasal, düzenleyici ve kurumsal faktörlere dayanır"* (OECD, Corporate Governance Principles, 2004).

Kurumsal yönetim anlayışında kilit kavramlardan birisi “paydaşlar” (stakeholders) dır.

Paydaşlar, kurumların amaçlarına ulaşmalarına etki eden ve amaca ulaşmalarından etkilenmekte olan taraflardır. Bir diğer deyişle şirketlerden çıkar sağlayarak şirket üstünde baskı oluşturabilen kurumlar ve kişilerdir (Batı, 2006, s. 26).

Şirket ilişkileri ve paydaşları zamanla değişimlere ve genişlemeye gitmiştir. Öncesinde şirketlerin kapalı sistem üretimi bakımından incelendiğinden dikkatler yalnızca pazar ve ürün çerçevesinde odaklanmıştır. Ürünün pazarlara mümkün olduğunca etkin ve hızlı bir biçimde ulaşması en mühim gaye olmuştur. Böylece paydaşlar sınırlı kalmış; yalnızca hissedarlar, personel ve müşteriler temsil edilmiştir. Bu dönemde şirketlerin paydaşı olan gruplar şirketle maddi ilişkileri bulunan, şirketten kazanç elde eden ve şirketin kazanç sunduğu gruplar olarak görülmüşlerdir (Batı, 2006, s. 3).

Her ne kadar kurumsal yönetim (corporate governance) kavramı ilk kez OECD tarafından kullanılmış, ilk ve öncü çalışmalar bu kurum tarafından geliştirilmişse de konunun bilimsel temelleri daha önce muhtelif bilimsel çalışmalara konu olmuştur. Örneğin, Adolf Berle ve Gardiner Means'nin 1932 yılında yayınladığı Modern Şirket ve Özel Mülkiyet (The Modern Corporation and Private Property) başlığını taşıyan kitabında şirketlerde mülkiyet (sahiplik) ile kontrol (denetim) fonksiyonlarının aynı elde bulunmasının tehlikelerine dikkat çekilmiş ve bu iki fonksiyonun birbirinden ayrılmasının gereği üzerinde durmuştur (Batı, 2006, s. 3).

Geniş anlamda kurumsal yönetim kavramı, şirketlerin iyi bir şekilde yönetilebilmesi adına gerekli olan formal ve informal kurallardan oluşan bir bütünü temsil etmektedir. Daha net bir ifade ile kurumsal yönetim “iyi şirket yönetimi”dir. İyi şirket yönetiminde gerekli olanlar yalnızca şirkete ait üst yönetimlerin ve yönetim kurullarının görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmesi demek değildir. Aynı zamanda şirket içi ve şirket dışı paydaşların haklarının önceden belirlenmesi ve bunların yasal bir prosedür içinde gerçekleştirmektir.

Dar anlamda ve geniş anlamda kurumsal yönetim karşılaştırıldığında; dar anlamda şeffaflık, adalet, hesap verebilirlik şeklinde kurallardan meydana gelirken; geniş anlamda ise, iyi şirket yönetimi için dar anlamı da kapsayan modern yönetim stratejilerinin hayata geçirilmesidir (Gürbüz ve Ergincan, 2004, s. 5-6).

Kurumsal yönetim uygulamalarında, ülke içinde geçerliliği devam eden sermaye piyasası düzenlemeleri, muhasebe ve denetim prosedürleri, şirketler hukuku, yasal düzenlemeler ve şirketlerin diğer şirketlerce ele geçirilme uygulamalarının varlığı tarafından desteklenen bir durumda ve bunlara bağlı şekilde belirlenmektedir. Artık neredeyse her ülke, mevzuatlarını kurumsal yönetim uygulamaları kapsamında düzenlemektedir. Gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerde başta olmak üzere birçok ülke, var olan düzenlemelerini taramış ya da taramaya devam etmektedir.

Yönetişim kavramı yönetim kavramından farklı bir şekilde iletişim ile etkileşimin yönetime dâhil olması ile ortaya çıkan bir anlam içermektedir (Ankara Ticaret Odası, 2007, s. 54). İşletmeler kâr edebilmek için oluşabilecek şirketin ilişkili olduğu grupları negatif yönde etkileyebilecek hesapları ortadan kaldırmak için yönetişim kavramına başvurmaktadır. Kurumsal yönetişim, şirket ile çıkar gruplarının arasındaki ilişkiye yöneliktir. Bu yüzden kurumsal yönetişim, şirketlerde yönetim yapısına ve performansa etki eden birçok kazanç grubu arasındaki ilişkiyi belirtmektedir. Bu kazanç grupları şirket içi ve şirket dışı olarak iki sınıfta incelenmektedir. Şirket içine yönetici, hissedar, denetim ve yönetim kurulu dâhil iken; şirket dışına müşteri, tedarikçi, rakip şirket, devlet ve toplum dâhil olmaktadır (Senturan, 2006, s. 40).

Kurumsal yönetişimde öncelikli hedefler şu şekilde sıralanabilir (Aktan, 2006, s. 7-8):

- Şirket üst yöneticilerinin ellerindeki gücü keyfi ve kötüye kullanmasına engel olunması,
- Yatırımcıların haklarının korunması,
- Şirket hissedarlarına adaletli bir tutum sergilenmesi,
- Şirket ile direkt olarak ilişkide olan çıkar sahiplerinin sahip oldukları hakların güvence altında tutulması,
- Şirketin çalışmaları ve ekonomik yapısıyla ilgili şekilde halkın bilgilendirilmesi ve şirket şeffaflığının gerçekleştirilmesi,
- Yönetim kurulunun görevlerinin net şekilde ifade edilmesi,

- Şirket yönetiminin aldığı kararlarda hissedar ve paydaşlara hesap vermesi,
- Vekâlet ücretlerinin azaltılması,
- Şirketin kazançlarının pay sahiplerine ve daha genel hali ile tüm çıkar sahiplerine hakları kadar verilmesi,
- Hisse açısından büyük oranlara sahip hissedarların daha küçük oranlara sahip hissedarların haklarına el koyma durumunun ortadan kaldırılması,
- Riske giren yatırımcılar ile karar yetkisi olan profesyonellerin çıkar kaygılarının kurallar çerçevesinde kontrol altına alınması şeklindedir.

Önceden belirlenmiş ortak bir hedefin sağlanabilmesi için, merkeze bağlı hiyerarşik bir iş bölümü ile araçlar arası gerçekçiliğin ön planda olduğu, üretici, buna bağlı olarak kaynaklarını ve yetkilerini kendi içinde toplayabilen yönetimden, daha önce belirlenmiş bir yönden ziyade insan haklarına yönelik bir yönün tayin edilmesi, yönetişim anlayışını basite indirgeyen bir tanım olacaktır (Özer, 2006, s. 60).

1.1.1. Kurumsal Yönetimin Önemi

Kurumsal yönetim büyük oranda 90'larda gündem konusu olan finansal krizler ve özellikle şirket skandalları sebebiyle ortaya çıkmıştır. Kurumsal yönetimin, modern yönetim bilimince savunulan prensiplerin zaman içerisinde kendiliğinden hayata geçirilmesinden daha çok, ortaya çıkan şirket skandalları ve finansal krizlere bir çözüm olarak zorunlu biçimde gündeme geldiği ifade edilebilmektedir.

Yukarıda özetlenen kurumsal yönetimin hedefleri, bu yönetim felsefesinin gerekliliğini ve önemini de açık şekilde ortaya koymaktadır. Kurumsal yönetimin nasıl ortaya çıktığı ve neden önem kazandığı sorularının cevapları kısmen yukarıda bulunan açıklamalarda bulunabilmektedir. Konunun biraz daha geniş bir çerçeveden incelenmesi ve ele alınmasında fayda bulunmaktadır. Kurumsal yönetimin önemli bir hal almasının nedeni olan faktörler birkaç ana başlığın altında özetlenebilir. Bu başlıklardan ilki, şirket skandallarıdır. Özellikle 90'larda peş peşe meydana gelen şirket skandalları nedeniyle kurumsal yönetime gereksinim duyuluşunu arttırmıştır. ABD'de WorldCom ve Enron, Hollanda'da Ahold, Çin'de Yanguangxia ve İtalya'da Parmalat skandallarından sonra

tüm dikkatler aniden şirket denetim ve yönetimlerine dönmüştür. Finansal krizler, finans piyasalarının entegrasyonu dolayısıyla oluşan global ekonomik krizler pek çok şirketi ve ülkeyi etkileyebilmektedir. Kreditörlerin çoğalması ya da hisselerin yayılması neticesiyle denetim gereksinimi oluşmakta ve kurumsal yönetim anlayışının uygulanmasına zorlamaktadır. Kriz dönemlerinde bu gereksinim artmış biçimde ortaya çıkmaktadır. Özetlenecek olursa, kurumsal yönetim, ekonomik krizlere karşı daha dirençli bir şirket yapısı öngörmektedir (Özer, 2006, s. 60).

Uluslararası sermaye hareketlerinin hızlanmasıyla birlikte yatırımcılar, yatırım yapacakları şirkette ve yatırım yaptıkları ülkede daha fazla istikrar ve güven aramaya başlamışlardır. Günümüzde yatırımcılar hisse senedine yatırım yaparken yalnızca kendi ülkelerinde bulunan şirketlerle sınırlı kalmamakta ve dünyanın her yerindeki yatırım araçlarıyla ilgilenmektedir. Bu durumun gelişen piyasalara etkisi; gelirin, yatırımların, ihracatın ve verimliliğin artması ile gelişen piyasalara olan uluslararası sermaye akışının hızlanması, finans piyasalarının derinleşmesi olmaktadır. Öte yandan uluslararası ekonomik bağımlılığın artışı, gelişmekte olan piyasaların portföy yatırımları ve uluslararası fon kaynakları ile piyasalardaki dalgalanmalara karşı dirençsizleşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle şirketler, yatırımının karşılığını almak için çaba göstermekte olan ve uzun vadeli sermayeyi kendilerine çekebilmek için genel kabul görmüş ve güvenilir kurumsal yönetim ayarlamaları yapmak zorundadır. Ayrıca denizaşırı ülkelerde bulunan şirketlere uzun vadeli yatırımlar yapmak amacıyla yatırımcılar, güven unsuruna önem vermekte, "oyunun kurallarını"yatırımı yapmadan önce anlamak istemektedir. Bu durum, kurumsal yönetimin önemli bir hal almasına sebep olan faktörlerin başında gelmektedir (Şehirli, 1999).

Kurumsal yönetimin önem kazanmasında 1980'lerden başlayarak tüm dünyada yaygınlaşan özelleştirme uygulamaları dolaylı bir etki yapmıştır. Kamu mülkiyetindeki kamu teşebbüslerinin özel mülkiyete geçtikten sonra sermaye tedariki için şirket evliliklerine ve finans piyasalarına yönelmeleri neticesiyle kurumsal yönetim ilkeleri önem kazanmıştır. Yönetim kurulları kurumsal yönetimi sürdürülebilir ve sürekli durumda tutmalıdır. Şirketlerin yönetiminde sürdürülebilirlik kavramının önemli bir nokta haline gelişinin sebebi, şirketlerin şirket faaliyetlerinin topluma etkisi, ulaştığı yönetsel ve finansal büyüklük veya uluslararası seviyelere ulaşmasıdır. Bu sebeple şirketlerin sürdürülebilir bir kârlılığı amaçlaması toplumsal bir konu olarak ifade

edilebilmektedir. Yönetim kurulları bu kapsamda şirkete olan yasal sorumluluklarını kurumsal yönetim yöntemleriyle yerine getirmelidir (Özer, 2006, s. 60).

Günümüz koşularında şirketlerin müşterilerle iç içe yaşamaları, hizmetinde onları birer paydaş olarak görmeleri ve topluma karşı sorumluluklarının artması kaçınılmazdır. Şirket sorumluluklarının paylaşılmasında yönetim kurulu üyelerinin; kurumsal yönetim, idari, finansal, teknik veya sektörel konularda eğitime gereksinimleri olabilir. Sürekli araştırma ve gelişme, her yöneticinin temel görevidir.

1.1.2. Kurumsal Yönetimin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Gelişen teknoloji kıtaları, toplumları, toplumsal sistemleri ve insanları birbirine yaklaştırmıştır. Grileşmiş dünyanın önemli bir bölümünde koyu renkle çizilmiş sınırlar ekonomik ve sosyal hayatı bütünleştirmiştir. Ticari hayatın önemli bir unsuru olan şirketler için dünya, küreselleşmeyle birlikte bir oyun sahası biçimine gelmiştir. Bu durum neticesinde de ülke bazlı rekabet anlayışındansa uluslararası rekabet önem kazanmıştır (Özer, 2006, s. 60).

Şirketler, finansal bir meydan okumaya maruz kalmışlardır; pazar bulma gereksiniminin yanı sıra insan kaynaklarını da yanlarına çekmek ve en önemlisi de sermaye gereksinimlerini giderecek finansal kaynakları cezp etmek mecburiyetindedir. Ticaret ve rekabetin uluslararası hal almasıyla birlikte bazı problemler açığa çıkmıştır. Bunlar; kötü yönetim sebebiyle yaşanan finansal problemler, muhasebe prensiplerine dayanan şirket iflasları ve şirket skandallarıdır. Kanun koyucular bu durum neticesinde belirli tedbirler almışlardır. Bu açıdan ortaklıklarda risk yönetimi ve karar alma mekanizmalarında Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde yürürlüğe giren Sarbanes-Oxley Kanunu gibi bazı düzenlemeler önemli bir hal almıştır. Yine buna benzer biçimde borsalarda yaşanan çöküş üzerine Hampel Raporu, Cadbury Raporu yayınlamıştır. Türkiye'de de bunun yansımaları hissedilmiş ve 2000'li yılların başında kanun koyucular kurumsal yönetim prensipleri kapsamında çeşitli düzenlemeler yapmışlardır. Yatırımcıların güvenilir bir liman aramaları neticesinde kurumsal yönetimin sürdürülmesi, korunması ve geliştirilmesi adına çeşitli indeksleme ve derecelendirme sistemleri kurulmuştur (Kula, 2006, s. 12).

Kurumsal yönetim, hak sahiplerinin ve kamunun çıkarlarını gözetmek neticesiyle finansal kaynakları kullanarak uzun vadede istikrar, değer, kazanç oluşturmak amacıyla gereklilik ve ihtiyaç olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durum kanun koyucularca da fark edilmiş ve 6102 sayılı TTK teşkil edilmiştir (Eminoğlu, 2014, s. 4-7).

1.2. Kurumsal Yönetim Teorileri

İnsanlık topluluk halinde yaşamaya başladığı ilk zamanlardan bu yana daha etkili ve verimli kalabalıklar haline gelebilmenin yöntemlerini aramıştır ve bu konuda farklı yönetim kuramları gelişmiştir. Bu bağlamda gelişen yönetim teorisi şu ilkelere bağlıdır (Aktan, 2006, s.10):

- Yönetim, disiplin altındaki bilgidir,
- Yönetim, kararlara rehberlik eder,
- Şirket görüşünü şekillendirir,
- İşletme çevrelerine ilişkin farkındalığı artırır,
- Yeni fikirler için kaynaktır.

Küreselleşmeye bağlı olarak rekabet kapsamında birçok değişim yaşanmıştır. Pazarların içinde daha çok rakip ortaya çıkmış, şirketler için geleneksel çalışma biçimleri üzerinde yapıcı değişiklikler yaşanmıştır. Yaşanan bu değişimlerin belirlenmesinde kurumsallaşma teorisi önem teşkil eden bir yapıdır. Özü itibari ile kurumsallaşma teorisi; şirketleri yapısal açıdan, çalışma şekilleri ve süreçleri açısından gidilen değişiklikler ve yapılanmalar ile yeni süreçlere dönüşebilmesini kapsamında incelemektedir. Kurumsallaşma teorisi, yaşanan bu değişimlerde yapılması gerekenlerden ziyade yapılmaması gerekenleri belirtmektedir (Aktan, 2006, s.10).

Kurumsal çevre denen olguyu meydana getiren iki esas unsurdan birisi devlet iken bir diğeri de şirketlerdir. İki esas unsura ilave olarak satıcılar, müşteriler, rakipler, tedarikçiler ve şirket etkileşimde olmalıdır. Kurumsallaşma teorisi, kurumsal çevre ile sosyal çevre faaliyetlerini ve davranış özelliklerini göz önünde bulundurmalıdır (Külli, 2016, s.40).

Kurumsal yönetim teorileri üçe ayrılmaktadır. Bunlar;

- Anglo-Sakson Modeli,

- Kıta Avrupası Modeli,
- Weimer ve Pape (1999)'ye Göre Kurumsal Yönetim Modelleridir (Külli, 2016, s.40).

1.2.1. Anglo-Sakson Kurumsal Yönetim Sistemi

Amerika ve İngiltere gibi ülkelerde şirletlerin varlıklarının sebebini ve kimlere hizmet ettiklerini pay sahipleri yaklaşımıyla inceleyen ülkelerin uyguladığı Anglo-Sakson Kurumsal Yönetim Sistemi Modeli ile şirketler pay sahiplerinin çıkarlarına hizmet etmektedir. Böylece kurumsal yönetim modelinin meydana gelmesinde, ürün ve faktör etkin bir rol oynamaktadır. Bu sayede yöneticilerde bu piyasaların baskısı gerçekleşmektedir. Model ile piyasa ve rekabet sistemi, şirketlerin pay sahiplerinin çıkarları yönünde hareket etmesini gerektirmektedir. Anglo-Sakson Kurumsal Yönetim Sistemi Modeli, pazara bağlı kurumsal bir yönetim modelidir (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 435).

1.2.2. Kıta Avrupası Modeli

Şirket grubu esasına dayalı bir model olan Kıta Avrupası Modeli, Alman sistemi olarak da bilinmektedir. Bu modelde banka hâkimiyetinden bahsedilmektedir. Kıta Avrupası Modeli ile bankalar tarafından şirketlere fon takviyesinde bulunularak fon sağlanan şirkete ortak olunmaktadır. Kıta Avrupası Modelinde, şirket yönetimi dâhilinde şirketin hissedarlarının yanı sıra diğer gruplardan gelen talepler de göz önündedir. Bu yüzden bu anlayışa "kurumsal yönetimin paylaşımcı modeli" de denilmektedir. Bu sistem aynı zamanda Japonya'da da geçerli bir sistemdir (Kurumsal Yönetim, 2016, s. 5).

Kurumsal yönetimde önem teşkil eden bir diğer unsur ise paydaşlardır ve paydaşlar şirketin faaliyetleri ile direkt olarak ya da dolaylı şekilde bir etkileşim içinde olabilirler. Paydaşlar aynı zamanda şirket içinde yaşanan faaliyetlerden olumlu yönde veya olumsuz yönde etkilenebilir. Paydaşların barındırdığı gruplar, şirket sahipleri ve yöneticiler, hissedar kişiler, şirketin çalışanları, tedarikçi ve müşterileri pazar rakipleri ve devlettir. Özetle paydaşlar şirketin çalışmaları itibariyle bu çalışmalardan fayda veya zarar görebilen tüm kişiler ve kurumlardır (Aktan, 2010, s. 3).

Kıta Avrupası Modeli, yönetim bakımından anonim ortakların elinde ve çalışmalarında

kazanç elde edebilme ve bu kazancı şirketdeki pay sahiplerine dağıtabilme hedefinin yanı sıra, hissedarları ve yöneticileri kapsamı altına almaktadır. Bu kapsam itibari ile şirketde yer alan paydaşların hakları korunarak talepleri ve beklentileri karşılanmalıdır (Millstein, 1998, s. 27). Kıta Avrupası Modeli ile şirkete bağlı şekilde toplum çıkarlarını gözetmek, kurumsal yönetim anlayışının ana fikrini meydana getirmektedir. Bu yaklaşım ile kısa vadede şirketin çalışmalarından paydaşların çıkarlarının korunmasından ziyade, uzun dönemde şirketin stratejilerinin gerçekleştirilmesi daha önemli bir durumdur (Tuzcu, 2003, s. 5).

1.2.3. Weimer ve Pape'ye Göre Kurumsal Yönetim Modelleri

Weimer ve Pape tarafından yapılan kurumsal yönetim modelleri sınıflandırılması, diğer sınıflandırılmalara kıyasla daha net olmakla birlikte uygulamalar ile daha çok örtüşmektedir. Weimer ve Pape'nin tanımlamalarına göre kurumsal yönetim modelleri; Anglo- Sakson, Alman, Latin ve Japon modelleri olmak üzere dört grupta incelenebilmektedir. Bu tanımlamalar kurumsal yönetim modellerinde dokuz ortak unsur bulunmaktadır (Öztürk ve Demirgüneş, 2008, s. 19). Bunlar;

- Piyasanın yönelimi,
- Şirket kavramı,
- Yönetim kurulunun yapısı,
- Yönetim kararları üzerinde etkili olan önemli çıkar grupları,
- Menkul kıymet borsalarının ekonomi içerisindeki önemi,
- İşletmeleri kontrol eden dışsal bir mekanizmanın varlığı/yokluğu ve etkinliği,
- Sahiplik yoğunluğu,
- Performansa dayalı ödüllendirme düzeyi ve ekonomik ilişkilerin süresi

olarak sıralamaktadır (Öztürk ve Demirgüneş, 2008, s. 19).

1.3. Kurumsal Yönetimin Faydaları

Kurumsal yönetim, her alanda sağlamış olduğu faydalar ile günümüz iş hayatının temel konularından birisi durumundadır. Kurumsal yönetim uygulamalarında başlangıç, şirket düzeyi olup sermaye piyasaları içinde yayılarak ilerleyen ve böylece ekonomileri olumlu şekilde etkileyen dinamik bir olgudur.

Finansal alanda verimliliğin artmasındaki anahtar noktalardan biri, şirketlerin yönetimleri, yönetim kurulları, hissedar kişileri ve direkt olarak çıkar sahibi olan kişiler ile aralarındaki ilişkiler dizinidir. Aynı zamanda şirket amaçlarının ortaya koyulduğu bir yapıya sahip olan kurumsal yönetim, bu yapısı itibariyle performans denetim araçlarını da beraberinde taşımaktadır (OECD, 2004, s. 11).

Kurumsal yönetim ile yalnızca bahsi geçen yönetim ilkelerini uygulamakta olan şirketlerden ziyade, şirket ile etkileşim içinde olan tüm paydaşlar da kazanç sağlamaktadır.

Kurumsal yönetim ilkeleri, halka açık olan şirketlerin yanında halka açılmayı hedefleyen, yabancı yatırımcı ve ortak arayan, birleşmeyi ve büyümeyi hedefleyen şirketler için önemli bir avantajı beraberinde getirir (Güreli, 2011, s. 7-8).

1.3.1. Yatırımcılar Açısından Faydalar

Günümüz şartları altında kurumsal yönetim, şirketler açısından gerçekleştirdiği faydalar kapsamında sosyal kimlik oluşturabilme, rekabet üstünlüğü sağlama, şirket içi bağlılık, itibar ve marka imajı gibi konularda fayda sağlamaktadır. Bu anlayışın en fazla fayda sağladığı kesimlerden birisi de yatırımcılardır. Bunun sebebi kurumsal yönetimde hissedarların hakları etkin bir biçimde korunma altındadır. Azınlık ya da yabancı hissedarların da katıldığı hissedar gruplarında adaletli bir ortamın olması güvence altındadır. Hissedarların hakları şu şekildedir (Gör, 2016, s. 4):

- Hisse kayıtlarının güvenceye alınması,
- Hisselerin açıklanması ya da transfer edilebilmesi,
- Şirket hakkında zamanında ve düzenli olarak gereken bilginin edinilmesi,
- Genel kurullara katılım ve oy kullanılması,
- Yönetim kurulu üyelerinin seçilmesi,
- Şirket karlarından pay alınması.

Kurumsal yönetim kapsamında şirketler, hissedarlarını temsil edebilen yetkilere sahiptir. Ancak, kurumsal yönetim ile bölünmeler ve büyük boyutta mal varlığının satılması veya alınması, kiralanması şeklindeki önemli kararlar genel kurul tarafından

alınmaktadır. Bu sayede hissedarlar önemli karar aşamalarında gelişen bir etkiye sahip olurlar.

1.3.2. Paydaşlar Açısından Faydalar

Kurumsal yönetim kapsamındaki en çok önem teşkil eden, çıkar gruplarının ellerindeki birim ile şirkete sermaye sağlayabilen hissedar kişilerdir. Hissedarlarda şirkete ortaklıktan gelen bazı haklar, şirkete yaptıkları yatırım ile sınırlandırılmış bir sorumluluğu beraberinde taşımaktadır (Güler, 2010, s.45). Bu çerçevede, çıkar sahiplerine ait haklar kanunlarla ya da karşılıklı anlaşmalarla belirtilerek korunmalı ve ifade edilmelidir.

Oy haklarının etkinliğinin artırılmasında oy imtiyazlarına yönelik bir sınırlandırılma olmalıdır. Payın serbestçe dolaşımı için önünde yer alan engeller giderilmeli ve buna yönelik prensipler belirlenmelidir. Tüm bunlara ilaveten, en sonunda da pay sahipliğine ilişkin kayıtlar güvenli bir biçimde tutularak dönemsel olarak güncellenmelidir. Bu prensipler şu şekilde sıralanabilir (OECD, 2004, s.45):

- Paydaşların kanunlar veya ikili anlaşmalarla oluşturulmuş olan haklarına saygı gösterilmelidir.
- Paydaşlar, çıkarları yasalarla korunduğu durumlarda, haklarının ihlali dolayısıyla yeterli telafi ya da tazminat elde etme imkânına sahip olmalıdır.
- Şirket çalışanlarının yönetime katılabilmeleri kapsamında performanslarını geliştirici sistemler hayata geçmelidir.
- Paydaşların kurumsal yönetime dâhil olmaları halinde gerektiği zamanda ve düzenli bir şekilde konuyla ilgili olarak talep ettikleri bilgilere ulaşmaları gereklidir.
- Çalışanları ve onları temsil eden organlarında dâhil edilmesi üzerine paydaşlar, yasalara uymayan ve etik açıdan uygunsuz olan uygulamalar konusunda endişelerini yönetim kuruluna bildirebilmeli ve böyle bir tutumdan dolayı haklarında herhangi bir tehlike olmamalıdır.
- Kurumsal yönetim kapsamında, etkili ve etkin bir iflas kapsamı ve alacaklıların haklarının etkili biçimde icraya dâhil edilmesi ile tamamlanmalıdır.

- Şirketler, işlemlerinde ve çalışmalarında çıkar sahibi kişilerin haklarını koruyabilmelidir. Çıkar sahipleri haklarının mevzuat kapsamında ve ikili anlaşmalarla korunamadığı noktalarda, bu haklar şirket imkânlarınca korumalıdır.
- Çıkar sahipleri, şirketteki hakları ve bunların korunumu konusunda yeterli miktarda bilgilendirilmelidir.

1.3.3. İşletmeler Açısından Faydalar

Kurumsal yönetim ilkelerini uygulamaya koyan kuruluşların sahip olduğu borsa başarımları, bu ilkeleri uygulamayan kuruluşlarla mukayese edildiğinde daha yüksek verimliliğe sahiptir. Öte yandan kurumsal yönetim ilkelerinin maksimum seviyede ve düzeyde tatbikatını gerçekleştiren şirketlerin kar seviyelerinin de yüksek olduğu kaydedilmektedir. Kamuya açıklık oranı yüksek olan şirketler buna paralel olarak kurumsal yönetim ilkelerini yüksek düzeyde kullanmaktadır. Kurumsallaşma süreçlerini başarı ile tamamlayan şirketler dış finans desteklerinden yüksek oranda faydalanabilmek amacıyla kreditörlere güven sağlamaktadır (Gürbüz, 2005, s. 49).

Öte yandan kurumsal yönetimin sağladığı faydalar arasında, sermaye pazarlarından fon akışının kolaylıkla gerçekleştirilmesi, sermaye ücretinin azalması, mevcut varlıkların daha fazla değerlenmesi ve daha fazla prestij elde edilmesi unsurları da bulunmaktadır. (Alp ve Kılıç, 2014, s. 229).

Kurumsal yönetim uygulamalarının şirkeler için sağladığı faydalar şu şekilde sıralanabilmektedir (Aktan, 2010, s. 27):

- Şirketlerin finans piyasalarına kıyasla daha rahat bir finans temin edebilme zemini hazırlar ve şirketlerin sermaye maliyetleri yönetimlerinin ne denli iyi olduğu ile ilgili bir durumdur. Bu yüzden kurumsal yönetimin şirketlere sağlayabileceği en önemli fayda, sermaye maliyetlerinin azaltılabilmesidir.
- Nakit para sıkıntısı olan şirketlere nakit girişi sağlanır.
- Uzun vadede sermaye girişlerinin hızlanabilmesi için yabancı ve yerli yatırımcıların güveni kazanılır.
- Ekonomik krizlerden daha kolay çıkılabilmesine zemin hazırlar.
- Şirkete ait varlıkların değerlerinde yükseliş yaşanır.

- Olası yolsuzluklar önlenir. Bu önlenme durumunda ise şirket içi şeffaflık ve hesap verebilirlik rol oynamaktadır.
- Şirkette hak sahibi bütün paydaşların fayda görebileceğinden dolayı şirket ve paydaşlar arasındaki etkileşim artar.
- Şirketin çalışmalarında uzun solukta istikrar sağlanır.
- Rekabet ortamında şirket daha güçlü bir konum alır.
- Kâr ve kazanç bakımından şirket olumlu yönde etkiler görür.

Kurumsal yönetimin şirketler açısından diğer faydaları ise şu şekilde sıralanabilir (Güreli, 2011, s. 65):

- Yatırımcıların Görüşü: Yabancı yatırımcılar yatırımlarını gerçekleştirecekleri, ortaklık kuracakları şirketlere yönelik beklentilerinin sağlanabilmesi için bu şirketlerde "Kurumsal Yönetim" ilkelerini göz önünde bulundururlar. Bunun en önemli sebebi, kurumsal yönetim ilkelerinin bütün dünyada uygulanabilir olmasıdır. Böylece yatırımcılarda şirkete karşı güven ve kazanç öngörüleri oluşur.
- Hisse Değerleri: Kurumsal yönetim uygulamalarında halka arz ve ortaklık çalışmalarındaki bir diğer etkiyse, şirkete ait hisselerin gerçek değerleri ile satışa çıkarılmasıdır. Yönetimi iyi olan bir şirket, yönetim yapısının sistemi kapsamında meydana getirilmiş ve verimli bir çalışma sistemine sahip bir şirket demektir. Yatırımlar yapılmadan önce ekonomik yapıyı garanti eden unsurlardan en önemlisi yönetimdir.
- Risklerin Azalması: İyi bir yönetime sahip olan şirketlerde risklere karşı dayanıklılık artar ve bu şirketler krizlerden daha az boyutta etkilenir.
- Düşük ve Kolay Maliyet İçeren Ekonomik Kaynak: İyi bir yönetim, ekonomik kaynak temini gerçekleştiren kurumların en çok önem vermekte olduğu kriterlerden birisidir.
- İşçi Verimliliği ve Şirket Performansı: Kurumsal yönetim ile şirketlerde verimliliği arttırabilecek yapılanmalar kurulur ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerçekleştirilir. Buna bağlı olarak da şirket performansında artış yaşanır.

- Rekabet Gücünde Artış: Kurumsal yönetim ilkelerine uyumu sağlamış olan şirketler, rakiplerine kıyaslandığında daha güçlü bir konuma sahiptir. Güvenilirlikleri ise onların tercih edilmelerinde ve bu sayede pazarlarında ön olanda olmalarına önemli bir katkı sağlar.
- İyi Şirket İmajı: İyi bir şirket imajı, paydaşlar ve kamuoyu tarafında şirkete olan güveni arttırır.
- Şeffaflık: Kurumsal yönetim uygulamalarında şirketler içerisindeki şeffaf yapıların varlığı paydaşların ve çalışanların şirkete ve birbirine olan güvenini arttırmaktadır.

1.3.4. Ülke Ekonomisi Açısından Faydalar

Ekonominin ve yaşanılan toplumun bir parçası olarak şirketler, ülkeler açısından büyük önem arz etmektedir. Şirket bünyesinde kurumsal yönetimin üst düzeyde uygulanmasının ardından şirketlerin elde ettiği kazanımlar doğrudan olarak aynı düzeyde ülkenin ekonomisine ve toplumsal hayata da etki etmektedir.

Ayrıca faaliyetlerini gerçekleştiren şirketler kurumsal yönetim anlayışını benimsemişler ise salt şirket çıkarını değil aynı zamanda ortakları ile birlikte yaşadıkları toplumunda çıkarlarını gözettikleri için sosyal yükümlülüklerinin, toplumsal çevrelerinin ve değerlerinin çok daha fazla farkında olmak durumundadır. Bu bağlam çerçevesinde başarılı bir kurumsal yönetimin ülke ekonomisine ve ülke toplumuna sunduğu faydalar şöyle sıralanabilmektedir (Alp ve Kılıç, 2014, 235-236):

- Ülkenin cazibesini ve görüntüsünü yükseltmek,
- Ülkeye yeni fonların girişini sağlayarak bunların ülke dışına çıkışının engellenmesini sağlamak,
- Ülkenin diğer rakip ülkelerine karşı rekabet avantajı elde etmesini sağlayarak, yaşanılabilecek krizler karşısında güçlenmesine olanak vermek,
- Finansal sistemlerin ve sermaye piyasalarının geliştirilerek derinleştirmek, yatırımcı kapasitesinin artırmak, ekipman türlerini genişletmek, riskleri minimuma indirmek,
- Ülke içerisinde tasarruf oranlarını yükseltmek,

- Kolaylıkla elde edilebilen düşük maliyetli fon kaynakları vasıtasıyla yatırım olanaklarını artırmak, faaliyetleri gerçekleştiren toplum bireylerine istihdam ve geniş iş olanakları sağlaması sebebi ile ülkenin kalkınmasının önünü açmak,
- Kurumsal sosyal yükümlülükler çerçevesinde toplum açısından faydalı projelerin geliştirilmesine destek vermek ve bunların sürdürülebilirlik ilkesi benimsenerek nesiller boyunca aktarımını sağlamak,
- Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri benimsenerek iş edebinin ve etik değerlerin toplum tarafından benimsenmesine katkı sağlamak,
- Kanunsuzlukları ve kayıt dışı gerçekleştirilen istihdamları engellemeye destek vermek.

Kurumsal yönetim uygulamalarının ülke ve toplum için getirdiği diğer faydalar şu şekilde sıralanabilir (Aktan, 2010, s. 27):

- Ülkenin rekabet gücü artar,
- Ekonomik krizler daha kolay atlatılır,
- Finansal derinlikte artış yaşanır,
- Ülkede sermaye piyasaları gelişir,
- Yurtiçi tasarruflar artar ve şirketler halka açık bir hal alır,
- Makroekonomik alanda performans artışı yaşanır.

1.3.5. Düşük Maliyetli Finansal Kaynaklar İçin Rekabet

Hedeflerine yönelik çalışmalarına devam eden şirket yöneticilerinin şirket içerisindeki başlıca işlevi, şirketlerin farklı gerekçeler doğrultusunda farklı zamanlar çerçevesinde gereksinim duyduğu kaynakları optimum şartlar içerisinde sağlayarak şirketlerin çalışmaları neticesinde ortaya çıkardıkları fon fazlalığını optimum alanlara yönlendirip bu alanlarda kullanılmasını sağlamaktır. Şirketlerin ve finansal yöneticilerin bu işlevleri her zaman başlıca faaliyetleri konumundadır (Alp ve Kılıç, 2014, s. 235-236).

Şirketlerin karlılığı ve fon fazlalığının bulunması olayları her zaman gerçekleşmemektedir. Bu olaylar her zaman farklı düzeyler kapsamında meydana gelmektedir. Bir şirket bazen fon fazlasına sahip olabileceği gibi bazen de satış faaliyetlerini gerçekleştiremediği için ya da gelecek nakitlerini tahsil edemediğinden dolayı nakit açısından sıkıntı yaşayabilmektedir. Bununla birlikte bazı süreçlerde ise

şirketlerin planladıkları yatırımları gerçekleştirmek için fonları yetersiz kalabilmektedir. Tüm bu etkenler çalışma yaşamının doğal süreçleri olarak değerlendirilmektedir (Sayım ve Oruç, 2010, s. 23).

Şirketlerin farklı sebeplerle ihtiyaç duyacağı para desteği, şirketin gereksinimine göre kaynakların değerlendirileceği alanları ve değerlendirme vakitleri doğrultusunda kısa vadeli, orta vadeli ve uzun vadeli olarak dönemlere ayrılmaktadır (Sayım ve Oruç, 2010, s. 23):

1- Kısa Dönemli Finansman; şirketin imalatta kullandıkları işlenmemiş, yardımcı ve yarı mamul maddelerin alımını gerçekleştirmek ya da mevcut para sıkışıklığını karşılamak amacıyla gereksinim hissettikleri kaynaklardır. Bu kaynaklar bir yıldan daha az kullanım süresine sahiptir. Kısa vadeli bu finansman türü aynı zamanda çalışma için para desteği olarak da tanımlanmaktadır.

2- Orta Dönemli Finansman; ülkelerin kendilerine has özel uygulamalarına göre süresi değişim gösteren, bazen 1-3 yıl olmakla birlikte bazen de 1-5 yıl arasındaki bir dönemi kapsamaktadır. Bu finansman, genel olarak şirket gereksinimleri bağlamında değişim göstermektedir. Orta vadeli finansman gereksinimi şirketlerin ana kaynaklarından ziyade dış kaynaklardan temin edilmektedir. Bu finansman türünde mevcut ürünlerden çok yeni ürünlerin geliştirilmesi, bina gereksinimini karşılama, yeni pazarlara ulaşıp üretim yelpazesini arttırma, yeni ekipman temin etme gibi orta vadeli ve nispeten orta ölçekli yatırımlarda gereksinim duyulan finansman desteğidir.

3- Uzun Dönemli Finansman; tesiri, kullanım vadesi ve dış kaynaklardan elde edilme olanağı çerçevesinde diğer finansman türlerine göre daha uzun süreli olarak belirlenen finansmandır. Üretim kapasitesini artırmak amacıyla ihtiyaç duyulan finansman türüdür. Aynı zamanda sermaye yatırımları için nakit desteği olarak da tanımlanabilmektedir. Şirketlerin uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmesi bakımından stratejik finansman olarak da ifade edilmektedir. Bu hedef kapsamında verilen para desteği kararları da stratejik finansman olarak ya da diğer adıyla sermaye bütçelemesi olarak tanımlanabilmektedir.

Şirketlerin gereksinim duydukları sermaye artışlarının pay satarak giderilmesi neticesinde ekonomi içerisindeki ortakların sayısı da hızla çoğalmaktadır. Girişimciler, yapmış oldukları birikimleri aktaracakları kurumun finansal raporlarını ve ne kadar iyi

yönetildiğini de değerlendirmektedir. Kurumsal yönetim uygulamalarının etkin olması, sermaye piyasası araçları ile büyük oranda yatırımcı potansiyelinden faydalanma imkânı sunan milletlerarası sermaye hareketlerinden uzun süreli fon elde etmeyi amaçlayan ülkeler açısından büyük önem arz etmektedir (Alp ve Kılıç, 2014, s. 235-236).

1.3.6. Kaynakların Etkin Kullanımı

İktisadi sistemlerin düzgün işletilmesi amacının gerçekleştirilmesi için var olan kaynaklar ve sermayelerin kullanımını sağlamak için yönlendirilecek şirketlerin, bu kaynakları en verimli yatırımlarda değerlendirme kapasitesine sahip olan şirketler olması büyük ölçüde önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kurumsal yönetimin amacı kıt kaynakların emniyetini ve gelişmesini sağlamakla birlikte, toplumsal gereksinimlerin karşılanmasını da sağlamaktır (Kurumsal Yönetim Serisi, 2012, s.6).

Kurumsal yönetimin amaçları arasında, kaynakların verimli kullanımını gerçekleştirebilecek potansiyele sahip olmayan ve faaliyetlerinde şahsi çıkarlarını gözeten yöneticilerin değişimi gerçekleştirerek, kaynakların en etkin biçimlerde değerlendirilmesi bulunmaktadır. Diğer taraftan kurumsal yönetim mekanizmasının şirketler bünyesindeki kaynakların daha verimli kullanımına olanak veren başlıca ilkesi, şirket yararına faaliyetlerde bulunan yöneticilerin teşvik edilmesi olmaktadır. Şirketler, sermayedarlarının ve ortaklarının çıkarlarını gözetebilmelerine paralel olarak başarı performanslarını da aynı ölçüde sürdürebilmektedir. Öte yandan kurumsal yönetim yapısı değer oluşturma gücünün gerçeği yansıtamaması sebebiyle yetersiz olan her kuruma iktisadi kalkınma ve büyüme bakımından büyük ölçüde zayiat yaratmaktadır (Kurumsal Yönetim Serisi, 2012, s.6).

1.3.7. Şirket Performansının Artması

Hesap verebilirlik ilkesinin zorunlu kılınması bağlamında kurumsal yönetimin performans artışını sağlamak için yönetim başarılarının nesnel bir biçimde gözlenebileceği mekanizmaların meydana gelmesi gerekmektedir. Çünkü kurumsal yönetimin etkinlik ölçütü; şirketin hedefinin ne olduğuna bakılmaksızın şirket yöneticilerin ve yönetim kurulunun bu hedeflerine yönelik çalışmalar yapmasına özendiren sistemlerin oluşturulmasıdır. Bu bağlamda örnek olarak yönetim kurulu performans değerlendirmesi verilebilmektedir (Gürbüz, 2005, s. 49).

Üyelerin bireysel ve toplu olarak yükümlülüklerinin belirlenmesi ve yönetime bu yükümlülüklerde nasıl bir performans sergilediklerine ilişkin geri bildirimlerde bulunmak, performans değerlendirmesi ile gerçekleştirilebilmektedir. Bu uygulamanın gerçekleşmesinin ardından yönetim kurulunun şirkete yaptığı katkılarının artırılması mümkün olmaktadır. Benzer biçimde, yönetimin başarıları da kurum amaçlarını işaret eden hedeflere yaklaşma derecesine bağlı olarak değerlendirmesi yönetim kurulu tarafından yapılmaktadır. Bu sistem ile birlikte şirket yönetiminin hedeflerinin gerçekçi, açık ve ölçülebilir düzeyde olması sağlanırken, performansların gözlemlenmesini ve denetiminin sürekliliğini gerekli kılmaktadır. Kurumsallaşma sürecini tamamlamış şirketlerde performans yönetimi düzenli olarak etkin bir şekilde uygulanmaktadır. Bu doğrultuda kuruluşun ölçülebilir, dürüst ve nesnel ölçütlerle yıllık olarak tespit edilen hedefleri, kurumda istihdam edilenlere şahsi hedef olarak yalınlaştırıarak önerilen dönem içerisinde çalışanların performans ölçümleri yapılmaktadır. Bugün kurumsal şirketler değerlendirmeyi otomasyon üzerinde sürdürmek için performans yönetim sistemi programlarını kullanmaktadır. Bu yazılımların kullanıldığı kurumlarda performans yönetiminde yöneticiler kendi şahsi kıstaslarına göre ayrımcılık ve belirli bir ekipten yana olmalarının önüne geçmek amacıyla yalnızca objektif kıstaslar göz önünde bulundurulmalıdır (İşeri, 2015, s. 20).

Kurumsallaşma sürecini tamamlamış ve yöneticileri şirket sahipleri olan şirketlerde performans yönetiminin yapılması şirketin kar oranlarına göre gerçekleştirilmektedir. Personelin işe katkılarını şahsi kanaat ve izlenimleri doğrultusunda belirleyen şirket sahibi, ödül mekanizmasını takdir eder. Bu takdir öznel ölçütlere göre gerçekleştirilmesi bakımından saklı olarak yapılmaktadır. Bu bağlamda eğer şirket sahibi kimi çalışanları ödüllendirmeyi isterse bu uygulamayı saklı olarak el altından gerçekleştirerek ödül verilmeyen çalışanların ayrımcılığa ve haksızlığa maruz kaldıklarını düşünmelerini engellemeyi amaçlamaktadır. Öte yandan, şirketin tüm departmanları özellikle de insan kaynakları departmanının şirketin en üst yöneticileri ile birlikte öncelikli olarak kurumsal yönetim hedefine odaklanmaları kurumsal yönetim uygulamalarının sağlam bir şekilde yapılmasını bakımından büyük önem arz etmektedir. Bu mekanizmaların uygulanmasında rastlanan, yöneticilerin ölçüt belirlerken kendilerine öznel ölçütlere dayalı takdir hakkı notu vermek istemeleri durumu, en büyük korku olarak tanımlanmaktadır (İşeri, 2015, s. 20).

Yöneticiler tarafından dile getirilen bu istekler doğrultusundaki amaç, istihdam edilenlerin prim, terfi, maaş gibi karar süreçlerinde eskiden olduğu gibi sadece kendilerini görmek istemeleridir. Nitekim performans yönetimi sistemi bu tutumlara engel olarak yöneticiyi çalışanları değerlendirirken hakkaniyetli tutumlar sergilemesini sağlamaktadır. Şirket açısından performansın geliştirilmesinin yanında personelin kişisel performanslarının da geliştirilmesi sağlanmalıdır.

1.3.8. Çıkar Çatışmalarının Önlenmesi ve Sürdürülebilirlik

Başarıya ulaşan şirketlerin performanslarını sürdürmeleri için sermayedarların çıkarlarının uyuşmasının sağlanması başlıca unsurdur. Bunun sağlanamaması durumunda sermayedarlar ile şirketin çıkarlarının çatışması, şirket verimliliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bağlamda örnek olarak, yönetimin sermayedarın çıkarlarını göz önünde bulundurmaması sonucunda ihtiyaç duyduğu finansal kaynakları elde edemeyecek olması durumunda şirket maliyeti yüksek olan bir finansmanı kabul etmek mecburiyetinde kalacaktır. (Kıdıl, 2008, s. 19).

Kurumsal yönetim kuralları doğrultusunda karar kapsamında çıkar gözetenlerin çıkarlarının göz önünde bulundurulması mecburi kılınmakla birlikte, bunun için gereken vasıtaları ifade ederek farklı çıkarların bir uyum içerisinde şirket politikalarına yansıtılması amaçlanmaktadır. Bu ilke, şirketlerin başarılı bir performans sergilemeleri adına istihdam edilenler arasında zorunlu olarak bulunması gereken amaç birliği kuralının, diğer çıkar gruplarını da içine alarak sınırlarının genişletilmesi olarak şirkete yansıtılmaktadır. Bununla birlikte, birleşme algısı şirketler için önem arz eden güven duygusuna pozitif doğrultuda tesir etmektedir (OECD, 2004, s.45).

OECD ülkeleri hızla artmakta olan potansiyel çıkar çatışmalarını ifade etmek, önünü kesmek ve idare etmek için kurallar meydana getirme amacı doğrultusunda çıkar çatışması ile alakalı hükümler ve yönetim kuralları onama durumundadır. Dünya kapsamında başlıca üç tür çıkar çatışması imtiyazı mevcuttur. Bunlar; tertipleme, yükümlülük ve uygulama mekanizmalarına bağlı olarak kısıtlayıcı, ılımlı ve yumuşak yaklaşım olmaktadır. Dünyadaki bütün kuruluşlarda genel geçer bir çıkar çatışması hükmünü kabul eden ülke sayısı yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda çıkar çatışmasına ilişkin milletlerarası ölçütler olarak kodlar, standartlar, ilkeler ve kurallardan oluşan bir yapı bulunmaktadır (OECD, 2004, s.50).

Bu ilkeler ve kurallar, şu şekildedir (OECD, 2004, s.50):

- Bildirim stratejileri ile birlikte bir kamu makamına sahip olan potansiyel çıkar çatışmaları ve geriye kalan çıkarlarını kayıt altına alması arzu edilen bir çıkarlar sicili. Bu noktada, şeffaflık şartları, detaylı rapor hazırlama zorunluluğu ve spesifik koşullar değişiklik gösterebilmektedir.
- Gözleme ve tatbikat sistemleri. Bu noktada etik problemler çerçevesinde öneri sunacak veya şirket bünyesinde meydana gelen çıkar çatışmasının ilerleyişini takip edecek ve denetleyecek ahlaki heyetleri ile ahlaki komisyonların rolleri ve kaynaklarına yönelik büyük oranda değişiklikler bulunmaktadır. Öte yandan ahlak dışı tutumlara dair uygulanan yaptırımlar ile alakalı da büyük farklılıklar mevcuttur.
- Eğitim ve öğretim ihtiyaçları. Kamu idaresinde meydana gelen potansiyel çıkar çatışması huşularının içeriği ve tabiatının bir gereği olan çatışmaları önlemek, yasaklamak ve ortadan kaldırmak asla mümkün değildir.

Yukarıdaki maddelerde ifade edilen çıkar çatışması çeşitlerini dikkate alarak tatbikatı yapılabilen bir çıkar çatışması düzenlemesinin amaçları şöyle sıralanmaktadır (Gençkaya, 2009, s. 10-11):

- Meydana gelebilecek çıkar çatışması durumlarına engel olmak,
- Çıkar çatışmalarının hangi konumda meydana gelebileceğine dair ilkeler belirleyerek devlet görevlilerine rehberlik etmek ve kendilerini böyle vakalar karşısında koruma imkânı sunmak.

Çıkar çatışması yaratabilecek faaliyetler, aile bireyleri, istihdam edilenler, tüketiciler ve tedarikçiler asla üçüncü kişilerle çıkar imkânı sunan iş ilişkisi kurmamalıdır. Bu bağlamda istisna olabilen durumlar yönetim kurulunun bilgisi ve kabulüne dayanır. Öte yandan şirket personelinin ailesindeki diğer bireylerinin rakip şirket bünyesinde istihdam edilmesi sonucunda ortaya çıkabilecek çıkar çatışmalarına yönelik de dikkatli hareket edilmelidir (Gençkaya, 2009, s. 10-11).

Bu çıkar çatışmaları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Gençkaya, 2009, s. 10-11):

- Şirket personeli, tacir ve esnaf konumunda olamaz, rakip şirketde ya da şirketin

iş bağlantısı kurduğu diğer şirketlerde görevlendirilemez ve mesai saatleri içerisinde başka bir kişi ya da kurum için herhangi bir çıkar karşılığında istihdam edilemez.

- Şirketin yönetim kurulu onayı ile personel mesai saatleri dışında bir başka kişi şirket için ücret gibi bir çıkar göz ederek çalışmaları ve yine başka bir şirketde yönetim kurulu üyesi ya da denetçisi olabilirler.
- Çalışanlar sahip olduğu yetkileri kendisinin ya da tanıdıklarının çıkarı doğrultusunda kullanarak şirketi olumsuz yönde etkilemesi kabul edilemez bir tutumdur.
- Çalışanlar şirketin faaliyetleri doğrultusunda bağlantı kurduğu kişi veya kuruluşlardan şahsi amaçlarla herhangi bir borç alamaz ve borç veremez.
- Şirket personelinin nesnelliğine, karar alma süreçlerine ve eylemlerine tesir edebilecek etkileyebilecek hediyeler kabul edilemez ve üçüncü şahıs ya da kuruşlara benzer etkileri olabilecek hediye ya da herhangi bir çıkar amacı güden tutumda bulunulamaz.
- Şirket personeli rüşvet içeren ve rüşvet konumunda olabilecek veya konu bakımından suç sayılabilecek bir edimin içerisinde bulunamaz.
- Şirket personeli rekabet ve haksız rekabete yönelik kanunlara uyum sağlamakla birlikte, görev anında rakiplerin faaliyetlerine dair negatif veya pozitif bir fikir ileri süremez.
- İşe alım sürecinde karar yetkisi olan yöneticiler, eşleri ile birinci veya ikinci derece hısımlarını ve bunların da yakın olduğu bireyleri işe alamaz.
- Şirket personeli, şahsi ve isteyerek mesai saatleri dışında şirket bünyesindeki görevleri ile çıkar çatışması oluşturmamak, şirket adını ve bulundukları pozisyonu, unvanını ve şirket kaynaklarını kullanmamak, iş arkadaşlarının vaktini çalmamalı ve şirket dışında olmak şartıyla siyasi faaliyetlerde bulunabilmektedir. Ancak personelin herhangi bir siyasi partide görevlendirilmesi yalnızca yönetim kurulunun onayı ile olabilmektedir.
- Çalışanların şirket hakkında konuşma yaparak ve profesyonel yazı yazarak şirket faaliyetlerini dile getirmeleri için yönetim kurulunun onayı gerekmektedir.
- Çalışanlar yönetim kurulu onayı olmadan bir yayın organına beyanat veremez, mülakat yapamaz, seminer gibi faaliyetlerde konuşmacı olamaz ve bunlardan şahsi gelir kazanamaz.

- Çalışanlar, şirketin kaynaklarını çıkarlarına göre ya da politik faaliyetler için hiçbir şekilde kullanamaz.
- Çalışanlar, şirketin varlıklarını usulsüz bir şekilde kullanarak hile yolu ile haksız bir gelir elde edemez.
- Şirket yönetimi, çalışanların şirket faaliyetlerini kara para aklama gibi hukuka aykırı çalışmalarda kullanmalarına ve bu tür faaliyetlere destek vermesine onay veremez.
- Şirketin olanakları, çalışanları ve kaynakları şirket dışında değerlendirilememekle birlikte, yöneticiler de kişisel işleri doğrultusunda personeli ve şirket araçlarını kullanamaz.
- Çalışanlar, görevleri kapsamında edindikleri bilgileri şirketin ve mevcut müşterilerinin zarara uğramasına yol açarak şirketin aleyhine şahsi tanıdıklarına ya da üçüncü şahıslara usulsüz kazanç sağlamalarına olanak verecek biçimde kullanamaz.
- Çalışanlar çıkar amacıyla olarak ya da olmayarak hizmet sözleşmesi ve gizlilik taahhütnamesinde belirtilen saklı bilgiler doğrultusunda uyması gereken kurallara aykırı bir tutum sergileyemez.

Çıkar çatışması ihlallerine karşı önlemler şu şekilde sıralanabilmektedir (Duran, 2013, s.30):

- Düzenleme yapısı ve görevlendirme tanımlarında oluşabilecek hataların, noksanlıkların, usulsüzlüklerin meydana getirebileceği risk faktörlerinin en aza inidirilebilmesi için finansal kararlar, işlem onayları, tatbikat ve denetimler farklı süreçler olarak belirlenmelidir.
- Uyum sürecince bilgilendirilen her düzeydeki personelin çalışma esnasında oluşabilecek bütün çıkar çatışmalarından haberdar olması ve şahsi sorumluluklar kapsamında meydana gelebilecek potansiyel çatışmaları incelemekle yükümlüdür.
- Tüm personel çıkar çalışmalarına dair belirledikleri her tür vakayı rapor etmek zorundadır. Bunun nedeni, tespit edildiği halde raporlanmayan ya da sessiz kalınan ihlaller, çıkar çatışması ilkesinin ihlal edilmesi kapsamında değerlendirilmektedir.

- Bir çalışanın çatışmaya ortam oluşuturacak faaliyetlerde bulunması ve ahlaki ilkeleri yok sayması durumunda "Çıkar Çatışması" ile ilgili birimlere bilgi verilmesi gerekmektedir.
- Çalışanlar işlerini yaparken yasal mevzuata uygun olmayan, şirket strateji ve ilkelerine uymayan, idareyi nasıl sağlayacakları konusunda karar vermedikleri çatışma oluşturabilecek bir vaka ile karşılaştıklarında bünyesinde bulundukları Yönetim Kurulu Denetim Komitesi ile irtibata geçmelidir.
- Personel, mevcudiyetinden emin olmadıkları bir çıkar çatışmasından ve çatışmayı nasıl değerlendirecekleri konusunda kararsızlık yaşadıkları zamanlarda olay anında zaman kaybetmeden üst idarecilere bilgi verme yükümlülüğündedir. Eğer bu belirsizlik süreci uzarsa üst yöneticiler bu durumu Yönetim Kurulu Denetim Komitesi'ne bildirmekle yükümlüdür.
- Personel, şirket bünyesindeki çalışanlardan oluşan çıkar çatışması durumlarını kanıtlayarak kayıt altına alma zorunluluğundadır. İstendiği takdirde bu çalışmalara ilişkin hazırlanmış olan evrakların sunulabilmesi için el birliği ile çalışılmalıdır.

1.3.9. Birleşme ve Satın Almalar

Güncel koşullar itibari ile artan rekabet şartlarında kurumsal yönetimin önemini artıran faktörlerden biri de birleşme ve satın almalardır. Hızla artarak çalışma hayatına dâhil olan şirket birleştirme ve satın alma faaliyetleri çalışma kültüründe zorunlu olarak yaşanacak değişimleri de beraberinde getirmektedir (Duran, 2013, s.30).

Yönetim kurulu ve üst yönetim seviyelerinde daha çok biçimsel süreçlere hâkim olan şirketlerin iş kültürü, şirketlerin birleştirilmesinin ardından yeni olan şirkete da büyük oranda tesir etmektedir. Birleşmeden önce şirket bünyesinde uzun süreli kurulan bağların güven oluşturması sebebi ile ortaklara net olarak izah edilmemiş pek çok husus vardır. Ortaklar arasındaki şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin uygulanması ile birlikte ortakların daha sağlıklı ilişkiler sürdürebilmesi amacı doğrultusunda, daha şekilsel metotlar kullanılarak ortakların birbirlerine karşı olan sorumlulukları açık olarak ortaya konmalıdır. Örneğin; olarak yönetim kurulu üyelerinin belirlenmesi, görevlendirmelerinin yapılması, yıllık iş planının belirlenmesi, performans değerlendirme metotlarının geliştirilmesi ve yönetim kurulu toplantılarının gündemleri

göz önünde bulundurularak tertipli bir biçimde sürdürülmesi.

Nas'a göre Türk şirketlerinin birleşmesi esnasında ortaya çıkan engeller şöyle sıralanmaktadır (Akgöbek, 2011, s.23):

- İş adamlarının vergi vermeyi reddetmeleri,
- Ortak olacak tarafların hisse senetleri değerlerini yüksek belirlemeleri,
- Ortaklık kültürünün ve benzer görevde olması algısının yerleşmemiş olması,
- Kurucuların şirketlerine olan sadakatlerinden ötürü en zor koşullarda bile şirketlerini satmak istememeleri,
- Patron kuruluşlarında kurumsallaşma sürecinin tamamlanmamış olması,
- Küreselleşme ifadesinin çalışma hayatına sonradan girmesi.

Bazı zorunlu durumlarda ve iflas gibi istenmeyen durumlarda tek çözüm yolu olarak birleşme olabilmektedir. Öte yandan şirket birleşmelerini negatif yönde etkileyen şirket dışı etkenler de vardır. Bu etkenler başlıca şunlardır (Akgöbek, 2011, s. 23):

- Ekonomik şartların elverişsizliği, ekonomik dengesizlik,
- Pazarın belirli bir büyüme hızına ulaşamaması,
- Nakit darlığı ve nakit elde etmede oluşabilecek zorluklar,
- Vasıflı ve yeteri kadar iş gücünün sağlanmasının zorlukları.

Şirket birleştirme ve satın alma faaliyetlerinde Türkiye'de son beş yıllık trendler incelenecek olursa, yatırımcı sayısının hızla artmasına rağmen toplam işlem hacmi oranlarının azalmaya meyilli olduğu, hatta 2014'den 2015 yılına kadar, %41'lik bir azalmanın tespit edildiği görülmektedir. Ortalama işlem hacmi 77,6 milyon dolar düzeylerinde seyretmektedir. Yatırımcıların en fazla ilgilendikleri sektörler enerji, finans ve ulaştırma olarak belirlenmiştir. Ağırlıklı olarak orta ölçekli şirketlerin bulunduğu ve şirket değeri 50 milyon dolardan daha az olan şirketlerde yapılan işlemler incelendiğinde 2015 yılı itibariyle toplam 534 milyon dolarlık 190 adet işlem yapıldığı tespit edilmiştir (Ekonomi Bakanlığı, 2016, s.9). Tablo 1'de birleşme ve satın almaların özeti bir sonraki sayfada yer almaktadır:

Tablo 1: Birleşme ve Satın Alma Özet Tablosu

Birleşme ve Satın Alma İşlemleri Özet Tablosu					
	2011	2012	2013	2014	2015
Ağırlıklı Sektörler	Perakende, Sağlık, Ulaştırma, İnşaat, İmalat	Enerji, Finans, Sağlık, Ulaştırma	Enerji, Ulaştırma, Finans, İmalat	İnşaat, Enerji, Finans, Perakende	Enerji, Finans, Bilişim, Ulaştırma, İletişim
Türk Yatırımcı Adedi	145	184	222	123	196
Yabancı Yatırımcı Adedi	119	131	114	113	123
Toplam işlem Büyüklüğü (milyar dolar)	15	22	17,5	18,2	10,7
Ortalama İşlem Büyüklüğü (milyon dolar)	63	87	81	89	68

Kaynak; Yazıcı, M., (2016), "Dünyada ve Türkiye'de Şirket Birleşme ve Satın Almaları", Turcomoney Dergisi, Temmuz 2016, www.turcomoney.com/.dunyada-ve-türkiyede-sirket-birleşme-ve-satin-almalar.html.

1.4. Kurumsal Yönetim İlkeleri

27-28 Nisan 1998 tarihlerinde Bakanlar Konseyi; OECD Konseyi, millî devletler, ilgili diğer milletlerarası kurumlar ve özel sektör ile beraber, OECD'den kurumsal yönetim ile alakalı pek çok standart ve rehberlik edici kurallar geliştirmesini istemiştir. Bu amaç doğrultusunda OECD, üye devletlerin bu hususla alakalı düşüncelerinden yola çıkarak konu ile ilgili ilkeleri geliştirmek için Kurumsal Yönetim Geçici Özel Çalışma Grubu'nu (Ad-Hoc Task Force on Corporate Governance) oluşturarak bu kapsamda görevlendirilmiştir. İlkeler, üye ülkelerdeki milli teşebbüs tecrübeleri ve OECD Kurumsal Yönetim ile alakalı İş Dünyası Danışmanlık Grubu'nu da kapsayarak, OECD bünyesinde yapılan geçmiş çalışmalar üzerine inşa edilmiştir.

Bu ilkeler oluşturulurken Mali Piyasalar Komitesi, Uluslararası Yatırım ve Çok Uluslu İşletmeler Komitesi, Sanayi Komitesi ve Çevre Politikaları Komitesi gibi pek çok OECD kuruluşu yer almıştır. Öte yandan, OECD'ye üye olmayan devletler olarak Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF), çalışma hayatı, sermayedarlar, sendikalar gibi pek çok tarafın da katkısından büyük ölçüde faydalanılmıştır (Aktan, 2013, s. 160).

Kurumsal yönetim ilkelerinin iyi yönetim, kontrol ve izleme kuralları olmasına dair genel kabul gören öğretiler kapsamında bu kuralların milletler arası genel kabul görmüş bir takım başlıca ögeler çerçevesinde sınıflandırıldığı görülmektedir (Eminoğlu, 2014, s. 4-7).

Kurumsal yönetim ilkeleri her geçen gün daha fazla önem kazanmakla birlikte bu kuralları benimseyen şirketler değerini artırmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin piyasalarında kurumsal yönetim hususunda başarı gösteren şirketlerin hisseleri %20-30 kadar daha fazla değerli görülmektedir. Kurumsal yönetim algısı için adalet ve eşitlik, hesap verebilirlik, sorumluluk ve kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ilkeleri dünya çapında kurumsal yönetim ilkeleri olarak kabul görmüştür (Argüden, 2003, s.11).

Kurumsal yönetimin bahsedilen başlıca dört ilkesi, şirket başarılarının ölçülmesinin ve geliştirilmesinin sağlanması amacıyla birbirleriyle bağlantılı olmaktadır. Öte yandan, kurumsal yönetimin gerçekleştirilmesi ile birlikte hissedarlara değer katması ve toplumsal değerlere de saygılı olunması beklenmektedir. Türkiye'de aile şirketlerinin yoğunlukta olması sebebi ile yönetim kurullarının aile fertlerinden oluşması büyük çıkar gruplarının aile veya ortaklar olması, ülke ekonomisi içinde menkul kıymet borsasının güvenilirliğinin farkına varılmaması, ortaklık yoğunluğunun fazla olması ve ortakların haklarının emniyet düzeyinin az olması, kurumsal yönetim düzeyinin düşüklüğünün temel belirtileri arasındadır (Argüden, 2003, s.11).

Küreselleşmenin neticelerinden biri olarak sermaye hareketlerinin artması ile birlikte rekabet avantajı sağlamanın zorunlu hale gelmesini daha fazla hisseden Türk şirketlerinde geçmişle mukayese edildiğinde; kurumsal yönetim daha fazla güvenilirlik vermeye başlamıştır. Bu doğrultuda kurumsallaşma ve entelektüel sermaye gibi kurumsal yönetim seviyesi ile doğrudan ilişkili etkenler üzerinde daha yoğun çalışmalar yapılmaktadır. Öte yandan, entelektüel sermaye ve kurumsal yönetim arasındaki güçlü

ilişkiye bağlı olarak, Türkiye'de; devletin etkin rol oynaması, yasaları üstünlüğü, hesap verebilirlik, dejenerasyonun denetimi gibi konularda devlet yönetimi kapsamında Anglo-Sakson ülkelerindeki ideal vaziyetlere ulaşılmazsa ideal kurumsal yönetim mekanizmalarının tek başına uygulanması yetersiz kalacaktır (Güçlü, s. 44).

1.4.1. Adalet ve Eşitlik

Adalet ve eşitlik ilkesi, yönetim tarafından yapılan tüm faaliyetlerde ortaklara ve çıkar gruplarına adil davranılmasını ifade etmektedir. Bu ilke, şirket ortaklarına hakkaniyetli ve eşit davranılmasını istemektedir. Adalet ve eşitlik ilkesiyle; azınlık ortaklar ve yabancı ortakları da kapsayarak tüm ortakların haklarının emniyeti ve ortaklık kapsamında yapılan anlaşmalara ihlal edilmeden uyulması hedeflenmektedir (Tanrıverdi, 2006, s. 7).

Kurumsal yönetim ilkelerinden adalet ve eşitlik, kurallar bağlamında azınlık ve yabancı ortaklar da dâhil olarak tüm ortaklara eşit şekilde davranılması gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda; her türdeki tüm ortaklar aynı oy hakkına sahip olmalı ve aynı türden olan ortaklara eşit davranılmalıdır. Oy ile alakalı yapılacak her tür değişiklik, ortakların oylaması ile sağlanmalıdır. Öte yandan genel kurul toplantısının formalite ve usulleri ile birlikte tüm ortaklara adaletli davranılması sağlanmalıdır. Bu bağlamda bilgi ticareti ve bu içerikte manipülatif faaliyetler kesin olarak yasaklanmalıdır (Tanrıverdi, 2006, s. 7).

Adalet ve eşitlik ilkesi ile amaçlananlar şunlardır (Tanrıverdi, 2006, s. 7):

- Çıkar gruplarının karşılıklı olarak hak ve yükümlülüklerinin tespit edilmesi,
- Şirket yönetiminde saydamlığın sağlanması,
- Şirket yönetiminde güven duygusunun artırılması,
- Şirket performans düzeyini yükseltmekle birlikte dengeli büyümenin ve karlılık maksimizasyonunun sağlanması.

Ortakların belirli haklarının kabulü adalet ve eşitlik ilkesi doğrultusunda olmaktadır.

Ortakların başlıca hakları şöyle sıralanmaktadır (Apak, Bal ve Şen, 2013, s. 1-48):

1. Temel Ortaklık Hakları

- Genel kurula katılma ve oy kullanma hakkı,
- Azınlık haklarını kullanabilme hakkı,
- Kazanılan kardan hisse alma hakkı,
- Ortaklık hakkında düzenli ve yerinde bilgi edinme hakkı,
- Ortakların bilgilerinin sağlıklı olarak kaydedilmesi,
- Ortak paylarının bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın devredilebilmesi.

2. Bilgi Alma Hakkı

- Bilgilendirme stratejisi doğrultusunda halkın aydınlatılması,
- Ortaklar arasında ayrımcılık yapılmaması,
- Hisse senetlerinin değerine etki eden bilgilerin halka duyurulması,
- Açıklamaların uygun zamanda düşük maliyetle kolay erişim sunularak doğru bilgiler kapsamında anlaşılabilir ve eşit bir şekilde halkın kullanımına arz edilmesi.

3. Temel Yatırımcı Hakları

- Düzenli olarak ve uygun zamanlarda şirkete dair açıklayıcı bilgiler edinme,
- Genel Kurul toplantılarına katılım ve oy kullanma,
- Yönetim Kurulu Üyelerinin seçimin sürecinde etkinlik (birikimli oy, vb.),
- Şirket karından hisse alma,
- Şirket bünyesinde yapılacak önemli değişikliklere dair karar alınma sürecine katılma ve yeteri kadar bilgi edinme.

1.4.2. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık

Kurumsal yönetimin başlıca ilkelerinden biri de kamuyu aydınlatma ve şeffaflıktır. Kurumsal yönetim anlayışı; finansal durum, finansal performans, şirketle alakalı tüm finansal konularda yerinde ve doğru bilgilendirme yapılmasının güvenilirliğini ve gerekliliğini kapsamaktadır. Kamunun doğru zamanda aydınlatılması, izah edilen bilgilerin tam, güvenilir, net ve yorumlamaya açık olması ile birlikte söz konusu bilgilere kolay ve ucuz maliyetlerle ulaşmak büyük önem taşımaktadır (Sermaye Piyasası, 2017, s.98).

Ortaklar ile sermayedarları alakadar eden şirket faaliyetleri ile ilgili bilgilerin kamuoyu ile duyurulması talep edilmektedir. Gizlilik kapsamında ticari sır özelliğine sahip olan bilgilerin dışında kalan bilgilerin uygun zamanda, tam, doğru ve net bir biçimde halka açıklanması gerekmektedir.

SPK, kurumsal yönetim kurallarında halkın aydınlatılmasına ve şeffaflık ilkesine yönelik olarak "Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları", "İnternet Sitesi" ve "Faaliyet Raporu" temel maddeleri kapsamında kısaca aşağıdaki ilkeleri getirmiştir (Aktaş, 2005, s. 8-9):

- Halka duyurulacak bilgiler, açıklamadan fayda sağlayacak kişi ve kurumların karar alma süreçlerine fayda sağlamak amacı güdülerek uygun zamanda, doğru, hatasız, anlaşılabilir, analize açık ve maliyeti düşük olacak, aynı zamanda kolay ulaşılabilmesi için şirkete ait internet sitesinde halka sunulur.
- Geleceğe dair bilgilerin halka duyurulması sürecinde, kuramlar ve kuramların dayanağı olan veriler de izah edilir. Bu bilgiler, bir veriye dayanmadan, abartılı tahminler içeremez ve yanlış olamaz. Öte yandan kuramlar şirketin finansal durumu ve faaliyet neticeleri doğrultusunda uyum taşımalıdır.
- Halkı aydınlatmak için açıklanan geleceğe dair bilgiler kapsamında yer alan öngörülerin ve dayanakların gerçekleşmemesi ya da gerçekleşmeyecek bilgiler olması fark edildiğinde şirket yeniden güncel bilgilerini gerekçeleri ile birlikte halka duyurur.
- Bilgilendirme stratejisinde, gelecek süreçlere yönelik bilgilerin halka açıklanmasına dair esaslar mevcuttur.
- Şirketin internet sitedeki bilgiler halkı yanlış bilgilendirmemek için her zaman güncel olmalı, şirketin internet sitesi aktif olarak kullanılmalı ve bu bilgiler ikilem yaratmayacak şekilde eksiksiz ve kamuoyuna yapılan açıklamalar ile aynı olmalıdır.
- Şirketin internet sitesinde açıklanması zorunlu olunan bilgilerle birlikte; ticaret sicili bilgileri, ortaklık ve yönetim yapısı, ayrıcalıklı hisseler ile alakalı ayrıntılı bilgi, değişikliklerin yer aldığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile beraber şirket sözleşmesinin güncel hali, özel vaziyet izahları, finansal raporlar, çalışma raporları, açıklamalar yer almalıdır. Bunların yanı sıra kamuoyuna arz bildirileri, toplantı gündemleri, katılan üyelerin bildirimi, toplantı tutanakları,

vekâleten oy kullanım belgesi, çağrı aracılığı ile hisse senedi veya vekâlet toplanırken düzenlenen zorunlu bilgi formları da yer almak zorundadır. Ayrıca, eğer mevcutsa şirketin kendi hisselerinin geri alınmasına dair stratejisi, kârı bölüştürme stratejisi, bilgi verme stratejisi, şirketin ahlaki kuralları ve sıkça sorulan sualler başlığı altında şirkete bildirilen bilgi istekleri, sual ve şikâyetler ile tüm bunlara şirket tarafından verilen cevaplar da bulunmalıdır. Bu bağlamda, minimum olarak son beş yıllık bilgiler internet sitesinde güncel olarak halka sunulur.

- Şirket ortaklığının yapısı; anlaşılır olarak yalnızca gerçek kişi olan hissedarların adları, hisse oranı ve miktarı ile sahip oldukları ayrıcalık türünü y-ansıtacak biçimde izah edilmelidir.
- Şirketin internet sitesinde bulunan bilgiler, uluslararası sermayedarların da faydalanabilmesi için İngilizce olarak düzenlenir.
- Yönetim kurulu çalışma raporunu, kamuoyunu tam ve doğru bilgilendirmek amacı doğrultusunda düzenlenmesi ile birlikte kurulun bu faaliyet raporunun kapsamı da bu kurallara göre düzenlenmelidir.

Bahsedilen açıklamalar kapsamında kamuoyuna açıklanacak bilgilerde bulunması gereken nitelikler şunlardır (Aktan, 2010, s.3):

- Bilgi açık ve net olmalıdır,
- Bilgi doğru olmalıdır,
- Bilginin objektif olarak arz edilmesi ve bu bilgilere ihtiyaç duyanları etkilememelidir,
- Bilgi tam ve eksiksiz sunulmalıdır,
- Bilgi analize açık olmalıdır,
- Bilgiye ulaşmak için yüksek maliyet gerekmemelidir,
- Bilgi kolaylıkla erişilebilir olmalıdır,
- Bilgiye zamanında ulaşım olanağı sunulmalıdır.

1.4.3. Hesap Verebilirlik

Hesap verme yükümlülüğü kurumsal yönetim ilkelerinden biridir. Hesap verme yükümlülüğü bir kimsenin yaptığı eylemlerden ötürü başka bir otoriteye açıklama

yapması olarak özetlenebilmektedir. Hesap verme yükümlülüğü, *"kendilerine kaynak tahsis edilenlerin ya da yetki verilenlerin bu kaynakları ve yetkileri ne kadar iyi kullandıklarını sergileme sorumluluğu olarak ifade edilmektedir."* (Gülen, 1999, s.40).

Sağlıklı bir şirket yönetiminde yönetim, şirketin yatırımcılarına ve ortaklarına karşı hesap verme yükümlülüğü taşımaktadır. Öncelikle şirkete ortak olan yatırımcıların şirkete sağladıkları fon kaynaklarının nasıl değerlendirildiğini takip etme ve kontrol etme hakkı vardır. Her yatırımcının teker teker şahsi haklarını emniyete almalarından ziyade, şirket yönetim kurallarının yükümlülüğünü birtakım kurallara bağlamak daha ihtiyatlıdır. Yönetim kurulunun, tepe yönetimin başarılarına bağımlı olmadan gözlemlemesi ve tepedeki yöneticilerin yatırımcılara karşı hesap verebilirliğinin sağlanması gerekir. Bu bağlamda hesap verebilirlik ilkesinin büyük önem arz etmesinin sebebi ise şirketin üst düzey yöneticilerinin yatırımcılara karşı olan sorumluluklarını kapsamasıdır (Samsun, 2002, s.18).

Hesap verebilirlik ilkesi, günümüzde yönetimin kuram ve uygulamalarında kilit kavram olma özelliği taşımaktadır. Bu kavram yöneticilere bazı görevleri yerine getirmeleri ve durumlarıyla alakalı kural ve ölçütlere uyum sağlayabilmeleri amacıyla sorumluluklar yüklemek olarak da tanımlanmaktadır. Bu sebeple yöneticinin çalışmalarıyla ilgili hesap vermekle yükümlü olduğu kişi veya organ net olarak tespit edilir. Bu bağlamda yönetici iyi performans sergilerse ödüllendirilirken, performansı yetersiz olduğunda neticeleri kabullenmiş olur. Bir birimi yöneten yönetici personelinin faaliyetleri için hesap vermekle yükümlü olabilmektedir. Diğer bir anlatımla hesap verebilirlik, yönetimdeki kişilerin toplum bireylerine hizmet sunma ve cevap verebilme zorunluluğudur. Öte yandan devlet, toplum ve sektörler arasındaki ilişki ne kadar sağlıklı ise hesap verme kavramı da o kadar sağlıklı ve güçlü olmaktadır. Bu güç dengesi ihtiyacı devlet kurumları ile yasama, yürütme ve yargı bağları bakımından da geçerli ve önemli sayılmaktadır. Optimum seviyede yapılan hesap verebilirlik, kurumsal yönetimin ve tüm ortaklarının çıkarlarını emniyete alacak biçimde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (Samsun, 2002, s.18).

Kurumsal yönetim kapsamında hesap verebilirlik aşağıda belirtilen araçlarla gerçekleştirilmektedir (Samsun, 2002, s.19):

- İç denetim sisteminin sürdürülmesi ve bir düzen çerçevesinde incelenmesi,

- İç kontrol yoluyla düzenli takip edilmesi,
- Düzenli aralıklarla saydam ve açık bir finansal raporlama ve değerlendirme,
- Bağımsız bir denetim kurulu tarafından denetimin sağlanması.

Küresel Kalkınma Araştırma Merkezi'nin, "Hesap Verebilirlik Kavramı: Kentsel Yönetişim ve Yönetim" konulu araştırması kapsamında hesap verilebilirliğin dört temel kuralından bahsedilmiştir (Samsun, 2002, s.19):

- Yükümlülük ve yetkilerin belirlenmesi,
- Kılavuzluk ve dayanak sağlanması,
- Sorumluluk ve yetkinin gözlenmesi, incelenmesi,
- Uygun bir hareket yapma.

Hesap verilebilirliğin türlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Samsun, 2002, s.20):

1. Politik hesap verebilirlik; siyasi partilerin ve bu partileri temsil eden kişilerin seçim aracılığı ile hesap verilebilirliği olarak tanımlanmaktadır. Politik hesap verebilirlik, seçilmiş devlet görevlilerinin seçmenlere mevzuata ve kanunların üstünlüğüne, seçildikleri kuruma, seçim heyeti ve temsil ettikleri kuruma karşı hesap verilebilir durumda olma zorunluluğu anlamı taşımaktadır. Politik hesap verilebilirliğin göstergeleri şöyle sıralanabilir:

- Seçimler ve seçimlerle alakalı yenilikler,
- Kamusal bilgilere ulaşma ve bilgi bağımsızlığı,
- Yerli bireylerin katılımı,
- Güçlü ve canlı sivil toplum,
- Sürdürülebilir politik irade.

2. İdari hesap verebilirlik; devlet kurumlarında kurum içi ve kurumlar arasında dikey ve yatay hesap verebilirlik durumudur. İdari hesap verilebilirliğin indikatörleri kamu hizmetlerinin ve planlarının;
- Resmi gelişme ve yenilik faaliyetlerini sürdürmek,
- Şikayet prosedürleri, yürütme yasası, başarı ölçütleri gibi yönetimsel kılavuzlar meydana getirmek,

- Sağlıklı uygulamaları paylaşmak aracılığıyla yönetim için bir ortam oluşturmaktır.

3. Hukuki hesap verebilirlik; yargı organları ve devletin tüm ünitelerinin karar ve edimlerine karşı yargılamanın açık olmasıdır. Mahalli stratejilerde, yargısal ya da benzer yollar takip edilmesi ile hukuki hesap verilebilirliğe sıkça rastlanmaktadır. Bu süreçler aracılığı ile kurumlar davalı duruma gelebilir ya da para cezasına maruz kalabilir. Ayrıca demokratik devletlerdeki idari yasalar sayesinde yasaları yürürlüğe koyan kurumların hiyerarşik olarak altında bulunanlar kanuni oluşumlara başvurarak değişiklik isteme hakkına sahiptir. Kararnameleri uygulayan devlet görevlileri de uygulamaları nasıl yaptıkları konusunda yargılayabilmektedir. Öte yandan bir idari kurumun yaptığı işin dayanağı anayasanın kesin ve net olmasına paralel olarak bu mevzuatı kılavuz amacıyla değerlendirmek de o derece kolay olmaktadır. Mevzuatın belirsizliği arttıkça, hesap verebilirlik aracı olarak kullanılması da gittikçe zorlaşmaktadır.

1.4.4. Sorumluluk

Şirketin hukuki kişiliğinin, şirket yönetim kurulunun ve yükümlülüklerinin ilgili mevzuata, toplumsal ve ahlaki değerlere uyum sürecinin tamamlanması, sorumluluk olarak tanımlanmaktadır. Şirketin çalışmalarıyla birlikte karar ve seçimlerinde de öncelikle yönetim kurulu sorumlu olur. Bu açıdan, şirketin iyi yönetilebilmesi için ilk olarak yönetim kurulunun yönetim sorumluluklarının doğru biçimde saptanması önem arz etmektedir (TÜSİAD, 2010, s.15).

Şirketin kendi bünyesine ve dışarıya yönelik olan yükümlülüklerinin tespit edilmesi istenmektedir. Bu amaç doğrultusunda, şirketin ortakları için artı değerler oluştururken, toplumsal değerleri gösteren yasa ve hukuki düzenlemelerle uyum sağlayarak faaliyetlerini gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Bunların yanı sıra şirket bünyesinde uygun görev dağılımları sağlanarak, şirket birimlerinin yükümlülüklerinin tespit edilmesi ve bu birimlerin şirketin yönetim kurulu ile ilişkilerinin sınırlarının belirlenmesi, bağımsız ve verimli olarak şirket yararına çalışabilecek bağımsız yönetim kurulu üyelerinin yönetim kurulunda görevlendirilmesi gerekmektedir. Şirket yönetiminin şirket adına yaptığı çalışmaların tüzüğe, asıl sözleşmeye, şirket içi

teşkilatlandırmalara uyumunun kontrol edilmesidir (TKYD ve OECD, 2004, s. 19).

Kurumsal yönetim, şirketin politika kılavuzluğunu, yönetim kurulunun yönetimi verimli bir şekilde denetlemesini ve yönetim kurulunun şirkete ve yatırımcılarına yönelik hesap verme sorumluluğu taşımasını sağlamak olarak ifade edilmektedir. Yönetim kurulu üyeleri, nesnel bir tutum çerçevesinde iyi niyetle, gereken dikkat ve itinayı göstererek, şirketin ve yatırımcılarının çıkarına yönelik yönetim uygulamalarını yapmak zorundadır. Bahsedilen tüm ilkelerin birleştiği ortak noktalar ise adalet ve eşitlik, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk olmaktadır. Şirketin değerini artırmak için, bu doğrultuda mekanizmalar oluşturulmakla birlikte, yönetim anlamında da bu ilkelere paralel olarak faaliyetlerde bulunulmalıdır. Bu ilkeleri benimseyen şirketler sosyal sorumluluğunu da yerine getiren şirketler olmaktadır. Şirketlerin sosyal yükümlülüklerini yerine getirmesi yatırımcılar bakımından tercih nedeni olarak görülmekte ve şirketin değerine değer katmaktadır. Kurumsal yönetim kurallarının uygulama standartları SPK tarafından belirlenmektedir. SPK'nın belirlediği bu düzenlemeler kapsamında, derecelendirme kurumları şirketin kurallarını yerine getirme vaziyetlerini tespit etmesi sonucunda bir değer atamaktadır. Şirketin kurumsal yönetim göstergelerine dâhil olup olamayacağını bu değer belirlemektedir (TKYD ve OECD, 2004, s. 19).

Sorumluluk ilkesi, şirket yönetiminin şirket adına yaptığı çalışmaların tüzüğe, asıl sözleşmeye ve şirket içi teşkilatlandırmalara uyumunu ve bunun kontrol edilmesini ifade etmektedir. Bu ilke, yetkili şahısların yetkilerini kullanarak yaptıkları ya da yapmak istemedikleri edimlerin neticelerinden sorumlu olmaları anlamını taşımaktadır. Yönetim kurulu, şirket çalışmalarından, karar süreçlerinden ve tercihlerinden başlıca sorumlu olan kuruldur. Yönetim kurulunun yükümlülüklerinin doğru olarak saptanması, şirketin en iyi şekilde yönetilebilmesi için büyük önem arz etmektedir (Aktan, 2013, s. 160).

Yönetim kurulunun temel yükümlülükleri şunlardır (Aktan, 2013, s. 160):

- Şirketin kısa süreli ve uzun süreli hedeflerini tespit etmek,
- Hedefleri doğrultusunda belirledikleri stratejileri inceleyerek eksik yanlarının geliştirilmesine destek vermek ve uygulanmasını sağlamak,
- Şirketin politik ve finansal başarılarını inceleyerek bu doğrultuda diriltici

tedbirler almak,

- Yönetim kurulu başkanına karar vererek bazı başarı ölçütleri doğrultusunda değerlendirmesini ve ücretlendirmesini yaparak tepe yöneticileri için yönetim kurulu başkanının tavsiyelerini incelemek ve kabulünü gerçekleştirmek,
- Şirketin idari ve finansal kontrollerini sağlamak,
- Yönetim kurulunun alt kurullarının ve tepe yöneticilerin dinamik ve verimli faaliyetlerde bulunmalarını sağlayacak işleyiş ve oluşumda olmalarını sağlamakla birlikte performans kıstaslarını saptamak,
- Şirketin ortaklarına ve dış makamlara karşı iletişim ve ilişki tutumunu saptamak,
- Şirket ve personel için iş etiği ilkeleri tespit etmek ve gerçekleştirilmesini sağlamak,
- Şirket tasarruflarının, çalışma ve eylemlerinin ilgili tüzüklere uygunluğunu sağlamak.

2. DENETİM KALİTESİ

Kalite; en temel anlatımı ile müşterinin gereksinimlerinin giderilmesi, beklentilere uygunluk, faaliyet performansının iyileştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi ve normların yükseltilmesidir (Kapıcıgil, 2007, s. 206). Bu yönden bakıldığında denetim kalitesi de denetçinin ve denetim şirketinin içerisindeki iç aşamaların standart bir kalite seviyesinde, istenen neticeyi verecek ve bunu güvence altına alacak bir düzende olmasıdır (Ceylan, 2007, s. 220; Acar, 2011, s. 275). Bu anlamda denetimin kalitesini etkileyen etmenler, başka mesleki hizmetlerin kalitesini etkileyen etmenlerden farklı olmalıdır.

Denetim, iki sebepten dolayı başka mesleki hizmetlerden ayrılmaktadır. Bu sebeplerden ilki, denetçiyi müşteri şirketin kiralanmasına hatta ücretin de müşteri şirket tarafından ödenmesine rağmen denetim hizmetinden üçüncü kişilerin yararlanmasıdır. Öteki sebepse denetim hizmetinin niteliği hakkında ne müşteri ile yapılan denetim sözleşmesi öncesi ne de denetim aşaması bittikten sonra izlenebilecek direkt bir ölçütün var olmamasıdır. Müşteri şirket yalnızca denetim raporlarının normlarına uygun olup olmadığını inceleyebilmektedir (Zerni, 2009, s. 17). Bağımsız Denetim Standartları (BDS) 220 Finansal Tabloların Bağımsız Denetiminde Kalite Kontrol Standardında yer aldığı gibi sorumlu denetçi, görevlendirildiği her denetimin kalitesinden de sorumludur.

Denetim şirketi kalite kontrol sistemi aracılığıyla veya başka bir şekilde denetim ekibi üyelerinin ilgili etik hükümlere uygun davranmadıklarını gösteren hususların dikkatini çekmesi durumunda sorumlu denetçi, denetim şirketindeki diğer kişilerle istişare ederek atılacak adımlara karar verir.

2.1. Şirketlerde Denetim Kalitesini Etkileyen Faktörler

Muhasebe işi, denetim kalitesinin geliştirilmesi için gitgide daha çok baskı altında kalmaktadır. Bu sebeple kalitenin gözlenmesi için tarafsız kriterlerin oluşturulması gerekmiş ve bu nedenle de bazı ölçütler yaratılmıştır (İsmail, 2008, s. 4). Literatürde denetim hizmeti kalitesini değerlendirmeye dair başvurulan değerler ikiye ayrılmaktadır (Kavut, 2001, s. 4):

- Denetim aşamasının niteliğine dair ölçütler: Bu ölçütler, denetim aşamasında yapılan çalışmaların güvenilir ve nitelikli olmasını sağlamak için hem denetim kurumları hem de denetçiler için derlenmiş olan mesleki normlar ve çalışmalardır.

- Denetimin neticeleri ile alakalı ölçüt: Bu ölçüt, finansal tablo kullanıcılarının denetçi raporuna olan güven seviyesidir.

Tarafsız denetimin kalitesini etkileyen pek çok faktör vardır. Literatürde bağımsız denetimde kalite konusuna dair olarak pek çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Literatür taraması kısmında yer alan bu araştırmalarda, gerek denetim şirketleri ve denetçiler, gerek de denetim hizmeti neticelerinden faydalanan tarafların bakış açısından, tarafsız denetimin niteliğini etkileyen etkenler ve bu etkenlerin denetim kalitesi üstündeki önem seviyesi anlatılmıştır. Bu bölümün alt başlıklarında denetim kalitesini etkileyen etmenler açıklanmaktadır.

2.1.1. Kurum Kültürü

Şirket yönetimi sahasında son yıllarda en sık ele alınan konuların başında şirket kültürü, kurumsal kimlik, kültür, kültürel değişim gibi konular gelmektedir. Her şirket organizasyonu, toplumun bir parçası olup küçük bir toplumu ifade etmektedir. Yani bu küçük topluluğun da bir "paylaşılan değerler seti", kısaca kültürü olacaktır. Kurum kültürü, farklı yönetim ve organizasyon yöntemlerinin kullanma ve başarılı olma olanaklarını etkilemektedir. Her şirketin kültürü de, o şirketin kullandığı idari yöntemleri yansıtmaktadır (Koçel, 2000, s. 31).

Kurum kültürü, şirketin kullandığı bütün yönetim öğelerini etkilediği için, denetim kalitesini de etkilemektedir. Denetim kurumlarında ve de müşteri şirketlerde yönlendirici ve ödüllendirici bir yapıya sahip kurum kültürlerinin olması denetim niteliğini yükseltmektedir. Bunlara artı olarak denetim kurumlardaki kültür gereğince denetçiye, devlete yarar sağlayacak doğrultusunda iyi şeyler yapması vurgulanıyorsa, denetim şirketindeki müşteri kabulü ve devamlılığı için sağlam bir düzen varsa, denetim şirketinin kültürü, denetim kalitesinin artmasında etkili olmaktadır (Senal, 2010, s. 23-24). Bu sebeple kurum kültürü, denetim kalitesi bakımından önemli bir etken olmaktadır.

2.1.2. Denetim Şirketinin Büyüklüğü

Denetim alan yazınında dört büyük denetim şirketleri olarak "Big Four" adı ile anılan Price Waterhouse Coopers, Ernst&Young, Deloitte Touche Tohmatsu ve KPMG (Pear Marwick International (PMI) & Klynveld Main Groder (KMG)) adlı dört şirket ön plana çıkmaktadır. Bu şirketlerin Türkiye'de de farklı piyasalardaki organizasyonları göze çarpmaktadır (Doğruer, 2009, s. 7). Yapılan araştırmalarda denetim kalitesi ile dört büyük denetim şirketleri arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Çünkü bağımsız denetim şirketinin büyüklüğü, bağımsız denetim kalitesi için kaynaklarda önemli bir role sahiptir.

Büyük bir şirket olmanın beraberinde getirdiği değerler, tarafsız denetim kalitesini de etkilemektedir (Geiger ve Rama, 2006, s. 15). Dört büyük denetim şirketlerinin geniş müşteri yelpazesine sahip olması, müşteri kaybetme endişelerinin olmaması ve sektördeki sahip oldukları konumu fazlalaştırma arzuları, bağımsız denetim kalitesini pozitif şekilde etkilemektedir.

Dört büyük denetim şirkertinin tek bir müşteriden sağladığı gelirin toplam gelir içindeki göreceli hissesinin az olması, denetim raporlarının içeriği hakkında yapılacak baskılara karşı durma dirençlerini arttırmaktadır (Akışık, 2005, s.94).

Dört büyük denetim şirketinde etkin iç kontrol sisteminin olması ile denetçilerin sayısı, eğitimi ve denetim eylemlerinin gerçekleştirilmesinde küçük şirketlere oranla kaynak bakımından çok daha iyi olanaklara sahip olması denetim kalitesini pozitif şekilde etkileyen başka unsurlardır. Netice itibariyle denetim şirketinin büyüklüğü denetim kalitesini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir (Oktay, 2013, s. 53-54).

2.1.3. Denetim Şirketinin Personel Kalitesi ve Tecrübesi

Denetimin kalitesi, denetçinin eylemlerini kaliteli bir biçimde yapmasına, deneyimine ve denetçinin tarafsızlığına bağlı olmaktadır (Arrunada, 2000, s. 2). Denetim şirketi, kanunlara ve mesleki normlara uygun anlaşmaları yapmak için yeterliliğe, yükümlülüğe ve izne sahip olmalıdır. Denetim şirketinin makul güvence sağlayabilmesi için, paydaşlarının şartlarına uygun şekilde çalışarak politika ve metotlar oluşturması gerekmektedir. Bunun yanında denetim şirket, gerekli becerilere ve yeterliliklere sahip

uygun bireyleri, mesleki normlara, kanunlara ve düzenleyici kurallara uygun bir biçimde anlaşmaları yapması gerekmektedir (Cömert vd, 2013, s. 6).

Denetçiler, mesleki deneyimleri ile de denetim kalitesine pozitif katkı sağlayabilmektedir. Denetçiler, mesleki deneyimlerine dayanarak dış kaynaklardan sağladıkları kanıtlarla yönetime sağladıkları kanıtları derleyerek sonuçta daha doğru bilgiye ulaşabilmektedir. Ulaşılan bilgiye göre de kararlarını belirlemektedir. Öte yandan denetçilerin mesleki deneyimleri doğrultusunda gereken kanıtların elde edilmesinde kolaylık sağlayabilecek metotlar ortaya çıkabilmektedir (Urton, 2004, s. 1).

2.1.4. Denetim Süreci

Denetim süreci, denetim işinin alınmasından önce denetim şirketinin yaptığı teklifin incelenmesi, raporun verilmesinden sonra müşteri şirketinin genel kuruluna katılması ve finansal tabloların yayınlanması gibi süreçlerden oluşmaktadır. Denetim süreci, teklifin alınıp incelenmesi ile başlar, planlama ve program iyileştirme için hazırlık programları yapılıp denetim planı oluşturularak yapılmasıdır. Son safhada ise denetim süreci bitirilerek, raporlama sürecine geçilmektedir (Kaval, 2003, s. 65). Bu anlamda denetim aşamasına denetim eylemlerinin kaliteli bir biçimde gerçekleşmesini sağlamak için BDS 220 Finansal Tabloların Bağımsız Denetiminde Kalite Kontrol Standardı 4 Kasım 2013 tarihli 28821 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yayımlanan bu standartta denetim aşamasında denetim kalitesinin oluşması için neler yapılması gerektiği anlatılmıştır.

2.1.5. Şeffaflık Raporu ve Denetim Raporu

Denetim kalitesi için gereken unsurlardan bir tanesi de denetim şirketleri hakkında şeffaf bilginin oluşturulmasıdır. Avrupa Birliği tarafından hazırlanan 8. Yönergeye göre, 2008 yıllının Haziran ayından itibaren geçerli olmak üzere Avrupa Birliği çerçevesinde yıllık raporlar şeffaf olarak sunulmaktadır. Bu sistemle denetim şirketleri, faaliyet politikalarını ve yöntemlerini, ücret bilgisi gibi ayrıntılı verileri yayınlamaları zorunludur (Pott vd, 2008, s. 112).

BDS 700 Finansal Tablolara İlişkin Görüş Oluşturma ve Raporlama Standardına göre denetçinin denetim raporuna başlamadan önce, denetlenen şirketinin finansal tabloları bir bütün şeklinde incelenmesini istemektedir. Finansal tabloların, finansal raporlama

standartları uyarınca gerçeği bütün kısımları ile dürüst bir biçimde yansıtıp yansıtmadığına dair fikir vermesi aşamasında, finansal tabloların bu standartların işlem çeşitleri, hesap bakiyeleri ya da dipnotlara dair özel hükümlerine göre uygun şekilde oluşturulup oluşturulmadığı değerlendirilmektedir (Usul, 2013, s. 192).

Türkiye'de de şeffaflığın oluşması için Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nde bir takım derlemeler yapılmıştır. 26/12/2012 tarihli ve 28509 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin 36. maddesi gereğince bir takvim yılında devlete finansal tablolarını açıklama zorunluluğu olan şirketlerin denetimini yapan şirketlerin kararda belirtilen süre içerisinde yıllık şeffaflık raporunu KGK'ya iletmeleri ve kendi internet sitelerinde yayımlamaları gerekmektedir. Bu raporun denetim şirketinin yönetim kurulu başkanı tarafından imzalanması ve asgari şekilde aşağıdaki bilgileri kapsaması gerekmektedir (http://www.kgk.gov.tr):

- İçinde bulunulan denetim ağının hukuki ve yapısal nitelikleri,
- Hukuki yapı ve ortaklar,
- Kilit yöneticiler ve sorumlu denetçiler,
- Organizasyon yapısı,
- Kalite güvence düzeni değerlendirmeleri,
- Denetim hizmetleri veren kamu yararını ilgilendiren kuruluşlar,
- Sürekli eğitim politikası,
- Bağımsızlık ilkesine uyum,
- Gelirin eşit dağılımı,
- İlişkili denetim şirketleri ve başka şirketler ile bu ilişkilerin önemi,
- Sorumlu denetçilerin ücretlendirme prensipleri,
- Kalite denetim düzeneği,
- Diğer konular.

Kanunlar ve standartlar ile şeffaflığın oluşturulması, denetimin kalitesini yükseltmeyi sağlamaktadır. Bunun yanında şeffaflaşma, muhasebe mesleğinin önemini de artırmıştır (Uzay, 2008, s. 15).

2.1.6. Denetim Ücreti

Bağımsız denetim ücreti, denetim hizmeti karşılığında verilen ücret olup, müşteri şirketin denetimi için gereken zamanın saat başına belirlenmiş ücret tutarının çarpılması ile hesaplanmaktadır (Yahyaoğlu, 1991, s.30). Ücret tutarı, yapılan seyahat giderleri, cepten yapılan ödemeler ve olağanüstü hallerde meydana gelen giderler sebebi ile artabilmektedir. Oluşabilecek giderlerden kimin yükümlü olacağı ve ne şekilde ödeneceği, sonrasında oluşabilecek sorunlara engel olmak için anlaşma mektubunun hazırlanması esnasında belirlenmelidir. Bağımsız denetim ücreti, sunulacak hizmete göre memnun edici bir derecede değilse o noktada denetim niteliğinin azalması beklenmektedir (Ergen, 2003, s.20). Sunulacak hizmetin karşılığı sağlanamıyorsa o hizmetten istenen seviyede kalite de beklenmemelidir (Hayes ve diğerleri, 2005, s.315-316). Sonuç olarak denetim ücreti, denetim niteliklerini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir (Oktay, 2013, s. 64-65).

Denetim ücreti iki nedenden dolayı denetim kalitesini etkilemektedir. İlk olarak müşteri şirkette ücreti fazla olan denetim şirketlerinin, daha nitelikli bir denetim hizmeti sunacağına dair bir beklenti oluşabilmektedir. İkinci olarak ise denetim dışı ücretlerin fazla tutulması, denetim gelirleri içinde denetim harici hizmet gelirlerinin çok yüksek bir kısma sahip olmasına yani müşteri şirkete finansal bağımlılığın çok olmasına sebep olabilmektedir (Acar vd, 2011, s. 301).

2.1.7. Denetim Şirketinin Müşteri İşletmeyle Çalışma Süresi

Müşteri şirket ile uzun vade çalışılması halinde denetçinin tarafsızlığının zarar göreceği düşünülmektedir. Denetim şirketleri, müşterileri ile çalışma zamanlarının uzamasından kaynaklanan negatiflikleri gidermek için, rotasyona tabi tutulmuşlardır (Marianne, 2007, s. 7-8).

Denetimde rotasyon düzenlemesiyle denetçi ile denetlenen müşteri şirket arasındaki bağlantıların, bir çıkar ilişkisinin kurulmasını sağlayacak özelliğe dönüşmesini engellemek amaçlanmaktadır. Denetçi ile müşteri bağlantısı zaman içerisinde; yönetime yakınlık, körelme ve önemsememe ve müşteriyi mutlu etme isteği (Kılıç, 2007, s. 2-3), dostluk veya arkadaşlıklara dönüşebilmektedir.

Sarbanes Oxley (SOX) Yasası, denetçi tarafsızlığının sağlanması için bir denetim şirketinde sorumlu ortak baş denetçi ünvanı ile çalışan denetçinin ve/veya denetim raporunu gözden geçirerek onaylayan ikinci sorumlu denetçinin aynı şirkete kesinti yapılmadan beş yıldan fazla denetim hizmeti sunamayacağını karara bağlamıştır (SOX Yasası md 203). Bu biçimde kural konulması, rotasyonun tarafsızlığını sağlamadaki yeterliliği, ilgili ülkenin gelişmişlik düzeyi ve belirlenmiş başka bazı şartlar ve yükümlülükler ile alakalıdır (Arslan, 2010, s. 206-207).

Denetçi rotasyonu, TTK'da da denetçinin tarafsızlığının ve denetimin nitelikli bir biçimde gerçekleştirilmesinin sağlanması için yapılmaktadır. Bu sistem ile uzun yıllar aynı şirket ile çalışmış denetçinin bağımsız ve objektif denetim yapamaması durumunu ortadan kaldırılması hedeflenmektedir (Toroslu, 2012, s. 407). TTK'nın 400. maddesinin 2. Fıkrasında bu konu ile ilgili "*Bir tarafsız denetim şirketinin, bir şirketin denetlenmesi için görevlendirdiği denetçi yedi yıl üst üste o şirket için denetleme raporu vermişse, o denetçi en az üç yıl için değiştirilir*" cümlesi yer almaktadır. Böylece denetim anlaşmasında yer alan denetim ekibi üyesi, aynı şirketin yedi yıldan fazla denetimini yapamamaktadır.

2.1.8. Denetim Dışı Hizmetler

Denetim dışı hizmetler; denetçi tarafından müşteriye verilen denetim dışındaki bütün hizmetleri içermektedir. Denetim dışı hizmetler; anlaşmadan doğan hizmetler, pek çok şirketin verdiği hizmetler ve şirket bilgisine sahip olmasından dolayı denetçilerin daha iyi hizmet vereceği hizmetler olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır (Marianne, 2007, s. 6-7).

Denetim şirketleri çoğunlukla bağımsız denetim haricinde tasdik işleri, vergi denetimi, bilgi teknolojileri denetimi gibi hususlarda da hizmet vermektedir. Bazı koşullarda bağımsız denetim hizmeti ile beraber denetim dışı hizmetler sunulması, denetçinin objektifliğine zarar verebilmektedir (Oktay, 2013, s. 68). Bu sebeple bağımsız denetimi yapılan müşteri şirketlere denetim dışı hizmetlerin verilmemesi denetim kalitesi bakımından önemli olmaktadır.

2.1.9. İç Denetim

İç denetim, iç kontrol sisteminin yaratılması ile oluşmaktadır. İç denetim, şirket, yönetim ve çalışanları tarafından hayata geçirilen, belli amaçlara ulaşmak ve hedefi gerçekleştirmesi için bir güvence sağlamak üzere yaratılmış ve şirketin çoğunluğunu etkileyen bütün bir aşamadır (http://www.maliye.gov.tr).

İç denetim, iç kontrol sisteminin iyileştirilmesinde ve değerlendirilmesinde finansal etkinliği fazlalaştırarak, güçlü denetimlerin gerçekleştirilmesini sağlayarak yönetime destek vermektedir (Uzay, 2007, s. 7). Bunun yanında iç denetim; şirket hisselerinin güvende olmasını, muhasebe verilerinin güvenilir ve doğruluğunun kontrolünü, organizasyonların geliştirilmesini ve konulan şirket politikalarına uygunluğun desteklemesi konusunda kabul edilen bütün metot ve tedbirleri kapsamaktadır (TSPAKB, 2007, s. 154). Ek olarak iç denetim, bir etkinliğe hizmet etmek için etkinliğin içerisinde yapılandırılan ve etkinliğin eylemlerini değerlendiren tarafsız bir inceleme unsurudur (Moeller, 2009, s. 3).

Şirketlerde muhasebe işlemleri nedeniyle ile sistemsizlik ve yanlışlık yaşanabilmektedir. İç denetim yapısı içinde bu yanlış ve sistemsizlik durumlarının önüne geçebilmek için etkili bir iç denetim oluşturulmasındaki amaçlar şunlardır (TSPAKB, 2011, s. 178):

- Kayda geçen işlemlerin var olup olmadığı,
- İşlemlerin verilen izne göre yapılıp yapılmadığı,
- Yapılan işlemlerin kayıtlara girilip girilmediği,
- İşlemlerin uygun bir şekilde incelenip incelenmediği,
- İşlemlerin doğru yerlere kaydedilip kaydedilmediği,
- İşlemlerin vaktinde kayıt altına alınıp alınmadığı,
- İşlemlerin rapor ve tablolara gereken şekilde yansıtılıp yansıtılmadığı.

Yukarıdaki ayrıntılara bağlı olarak iç denetim etkinliği, şirkete farklı yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar; şirketlerdeki kontrol sisteminin verimli şekilde anlaşılması için ve bundan dolayı oluşabilecek operasyonel tehditlerin, hilenin ve oluşabilecek gelir kayıplarının önüne geçerek şirketin verimliliğinin artmasına destek olmaktadır (Uyar, 2005, s. 1).

Şirket küçükse ve iç denetim departmanı bulunmuyorsa, denetim kalitesini ölçmek için öncelikle şirkette şirket kültürünün yerleşmesi gerekmektedir. Bu sayede çalışanların kurumsal hedefleri ve bunların gerçekleşebilmesi ile kurumsal bağlılığa katkı sağlanır. Sağlıklı bir işleyişe sahip kurumsal yapı sadece kendiliğinden oluşabilen ve çalışanların değerlerine bağlı kültür ile mümkün olabilmektedir. Şirket kültürünün kurucu lider ve üst yönetimde yani kurumsal yönetim tarafınca ortaya konması halinde çalışanlar arasında bir kültürel değişim yaşanır ve iç denetim departmanı yer almayan küçük şirketlerde de bu durum yapılandırılabilir (Uyar, 2005, s. 1).

Kurumsal yönetim, şirketlerin kurucuları ve yöneticileri tarafından ortaya koyulur. Bu yönetim ile şirket içinde oluşturulan kültürel öğelere çalışanların da bağlı olabilmesi için çalışanların da kendilerine özgü değerlerine ve normlarına dayalı bir kurum kültürü oluşturulmalıdır. Bu da şirket içinde ortak değerler ve inançlar kapsamında yapılabilir. Kurum kültürünün oluşturulması kadar diğer önemli bir konu da, kültürün kurumun yeni üyelerine aktarılması veya kazandırılmasıdır. Şirketlerdeki insan kaynakları uygulamaları ve oryantasyon faaliyetleri, kültürün hem geliştirilmesinde, hem de pekiştirilmesinde büyük önem taşır. Çalışanların seçilmesi, iş tanımlarına uygun görevlere yerleştirilmesi, performanslarının değerlendirmesi, ödüllendirme uygulaması, sürekli eğitim ve mesleki geliştirme etkinlikleri, terfi işlemleri gibi tüm kurumsal süreçlerde, kurumsal kültürün oluşumuna katkı sağlayacak çalışmaların yapılması gerekir (Özeren ve Aybar, 2004, s. 5).

Kurumsal yönetim kurallarının eksiksiz ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi amacıyla iç kontrol ile bağımsız denetim faaliyetlerinin sinerji oluşturmaları gerekmektedir. Bahsi geçen sinerji gerçekleştiği anda sağlanacak yararlar şöyle sıralanmaktadır (Özeren ve Aybar, 2004, s. 5):

- Her departmanın kendi kontrol görevini ve gereksinimini daha iyi bir şekilde anlamasına istinaden daha etkili kontrol,
- Denetlenenin coğrafi konum olarak dağınıklığını yok edecek bir biçimde minimum düzeye indirilen denetim iş yükü,
- Denetim uğraşına ve yönetime daha faydalı öneriler sunmaya daha çok yoğunlaşacak bir şekilde düzenlemenin maruz kaldığı tehlikelerin bilincinde olan bir diyalog,

- Hissedar programlama ve gereksinimleri aktarma temeline dayanan eş güdümü daha iyi yapılmış iç ve bağımsız denetim çalışması,
- Her iki ekibin gelecek dönemlere dair şahsi planları ve programları ve diğer ekibin faaliyetlerinin yarattığı neticelerle alakalı daha iyi veri sağlaması,
- İç ve bağımsız denetçilerin diğerlerinin çalışmalarından da faydalanabileceği çok boyutlu kontrol alanı,
- Zengin ve esnek yapıda bir yetenekler setinden iki muhatabın da faydalanma imkânı.

Bahsi geçen bu yararlar denetimin etkinliğini derinleştirmekte ve kurumsal yönetim kurallarının yüksek nitelikte uygulanması için tepe yönetimine yardım sunmaktadır.

Bu yapı içerisinde denetim komitesi sorumluluklarını yerine getirirken ihtiyaç duyacağı ve destek alacağı en önemli unsurlardan biri olarak İç Denetim Fonksiyonu ön plana çıkmaktadır. Denetim komitesinin iç denetim biriminden beklentilerini aşağıdaki başlıklarda toplanmaktadır (Özeren ve Aybar, 2004, s. 5):

- İç denetimin bağımsızlığı,
- Güçlü liderlik ve iyi yönetim,
- Yapıcı yaklaşım ve iletişim becerisi,
- Risk değerlemenin uygulanması,
- Uygulama yöneticileri gibi düşünce yetisi,
- Getireceği öneriler ile yönetime katma değer yaratmak,
- Profesyonellik, mükemmellik ve tarafsızlık.

2.1.10. İç Kontrol Sistemi

İç kontrol sistemi; idari politikalara uymak da içinde olmak üzere işlerin sistemli ve verimli şekilde yürütülmesi, hisselerin güvende olması, yanlış, riya ve usulüne uygun olmayan işlemlerin önüne geçilmesi, hesap kayıtlarının hatasız ve doğru olması ve finansal verilerin tam şekilde vaktinde toplanması için şirkette uygulanan etkinliğin planı ve bunlara dair bütün metotları içermektedir (Usul, 2013, s. 94). Ayrıca iç kontrol, şirketlerin;

- Organizasyonların verimli ve etkili olmasını,

- Finansal raporların doğru olmasını,
- Yasa ve kanunlara uygun bir biçimde yönetimini sağlayan, bir şirketin yönetim kurulunun, üst yönetimin ve diğer personelin de etkilendiği bir aşamadır (Darman, 2006, s. 27).

İç kontrol üç temelden oluşmaktadır. Bunlar; önleyici kontroller, ortaya çıkarıcıkon kontroller ve koruyucu kontrollerdir. Bunlardan en verimli olan kontrol, önleyici kontrollerdir. En basit önleyici kontrol ise gelecekteki iç kontrol uygulamaları ve paylaşılan bir misyonu yerine getirmeye dair yapılardır (Selimoğlu, 2008, s. 94).

Verimli çalışan iç kontrol sistemi, nitelikli bir bağımsız denetimin gerçekleşmesine de destek olmaktadır. Etkili bir iç kontrol sistemi, değerlendirilmeye alınmamış işlemler ve kayıtlarda yanlış ya da eksiklik olma durumunu ortadan kaldırmak için denetimin artmasına destek olmaktadır. Bir diğer anlamda, iç kontrol sistemi organizasyonunun arttığı seviyede denetim tehdidi azalmaktadır (Akışık, 2005, s. 94). İç kontrol düzeninin verimli olduğu şirketlerde hata/yanlışlık olasılığı düşük olmaktadır. Aksi halde şirketlerde yanlış ya da riya olasılığı artmaktadır. Böyle bir durumda denetimin verimli bir biçimde işlemesi için ek tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Beklentilerin yanı sıra denetim komitesinin iç kontrol sistmine sağlaması gereken destek unsurlar aşağıdaki gibidir (Akışık, 2005, s. 94):

- İç kontrol sisteminin bağımsızlığının korunması,
- Üst düzey toplantılar ile iletişim olanaklarının sağlanması,
- İç kontrol sisteminin kalite güvencesinin sağlanması.

2.1.11. Etik Kuralları

Etik, kişilerin oluşturduğu toplumsal ve kişisel bağların temelini meydana getiren değerleri ve kuralları ahlaki bakımdan inceleyen bir felsefe disiplinidir. Meslek etiği ise etik disiplininin bir alt dalıdır. Meslek hayatının da kendine göre yasaları ve bir etik anlayışı bulunmaktadır (İşgüden, 2006, s. 60).

Etik tanımı, iş hayatındaki tutumları yönlendiren ve neyin yapılıp, neyin yapılmayacağı gibi konularda danışmanlık eden etik prensipler ve standartların hepsini ifade etmektedir (İşgüden, 2006, s. 60).

Türkiye'de denetçinin tarafsızlığını sağlamak için 21 Mayıs 2015 tarihli ve 29362 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar Hakkında Tebliğ, Türkiye Denetim Standartları Tebliği No: 44 ile Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar yürürlüğe girmiştir. İki kısımdan oluşan kuralların ilk kısmında etik kuralların genel hatlarından söz edilmektedir. Bunlar aşağıdaki gibidir (İşgüden, 2006, s. 60):

- Giriş ve Temel İlkeler: Denetçilik işinin ayırt edici unsurlarından biri, devletin faydası için eylemde bulunma yükümlüğünü kabul etmektir. Bu nedenle, bir denetçinin yükümlülüğü sadece bir müşterinin ya da çalışanın gereksinimlerini karşılamak değildir. Denetçi, devletin faydası için çalışırken etik kuralları göz önünde bulundurup bu kurallara uymalıdır. Bu kuralların belli kısımlarına uymasının yasa tarafından yasaklandığı hallerde denetçi, kuralların diğer kısımlarına uymalıdır. Denetçi, aşağıdaki ana prensiplere uymalıdır:
    - Dürüstlük: Tüm mesleki bağlarda ve iş bağlarında net ve dürüst olmak.
    - Tarafsızlık: Önyargıların, çıkar çatışmalarının ya da başkalarının vasıflarını kötüye kullanılmasının, mesleki ya da işle alakalı muhakeme ve kararları etkilemesine izin vermemek.
    - Mesleki Yeterlik ve Özen: Bir müşterinin ya da çalışanın, teknik, yasal ve uygulama alanlarındaki güncel olaylara dair yeterli mesleki hizmetleri alabilmesini sağlamak için mesleki bilgi ve yeteneği gereken düzeyde tutmak ve uygulamadaki teknik ve mesleki normlara uygun biçimde davranmak.
    - Sır Saklama (Gizlilik): Mesleki bağlar ve iş bağları neticesinde oluşan verilerin gizli kalmasına özen göstermek; bahsi geçen bilgilerin açıklanmasına dair kanunen ya da mesleki bir hak ya da işin olması halinde saklı olmak koşulu ile uygun ve belli bir izin olmadan bu tip verileri üçüncü taraflara açıklamamak ve kendisinin ya da üçüncü tarafların faydaları için kullanmamak.
    - Mesleğe Uygun Davranış: Mesleğe uygun davranış prensibi, bütün denetçilere, alakalı yönergeye uygunluk sağlama sorumluluğunu ve

mesleğin güvenini etkileyeceğini bildikleri ya da bilmeleri gereken her çeşit eylemden kaçınma sorumluluğunu getirmektedir. Bu eylemler; denetçinin içerisinde olduğu bütün özel koşul ve halleri değerlendiren mantıklı ve konuyla alakalı bilgisi olan üçüncü tarafın, mesleğin güvenini kötü şekilde etkileyeceği neticesine varabileceği bütün eylemleri kapsar.

- İkinci kısımdaysa Bağımsız Denetçiler ana başlığının altında; giriş, denetçinin görevlendirilmesi, çıkar çatışmaları, ikinci fikirler, ücretler ve sunulan başka çıkarlar, mesleki hizmetlerin sunulması, ödüller ve ağırlanma, emanet olarak saklanan müşteri varlıkları, objektiflik ve bağımsızlık alt başlıkları bulunmaktadır.

Denetim mesleği etik prensiplerine göre; maddi çıkarlar, aile bağları, denetlenenle önceden bulunan tanışıklık, denetlenenle borç ya da alacak bağı, denetlenenle ortaklık ya da iş ilişkisi, denetlenenlere denetim haricinde ödeme karşılığında birtakım hizmetlerin sağlanması, denetlenenle davalı ve davacı halinde olunması, denetlenen yerde kilit roldeki kimselerle ilişkinin olması durumları tarafsızlığa zarar verici durumlardır. Denetçinin etrafındaki dış faktörler de ahlaki algılama üzerine etkide bulunmaktadır. Sonuç olarak ahlaki tutum veya ahlak dışı tutumda bulunma muhasebecinin yapacağı bir tercihtir (Ünsal, 2008, s. 11).

2.1.12. Denetim Komitesi

Türkiye'de bağımsız dış denetimin yapılmasına ilişkin zorunluluk ilk defa 1987 yılında bankaların denetimi ile getirilmiş ancak denetleme ilke ve kuralları ise, ilk kez Sermaye Piyasası Kurulunun 1988 yılında yayınladığı tebliğler ile yasal nitelik kazanmıştır. Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ Seri: X, No: 22'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ No: 28, Madde 5'e göre denetim komitesi topluma açık şirketler kurulması mecbur olup, en az iki kişiden oluşmaktadır. Komitenin iki üyeden oluşması durumunda her ikisinin, ikiden fazla üyesinin olması durumunda üye çoğunluğunun, genel müdür ya da icra komitesi üyesi gibi direkt icra işlevini yönetmeyen ve idari hususlarda aracılık vasfı bulunmayan yönetim kurulu üyelerinden oluşması mecburidir. Hisse senetleri borsada işlem görmeyen ortaklıklar da; isteğe göre, bu maddede oluşturulan prensipler doğrultusunda denetimden yükümlü

komite oluşturabilirler ve bu konu halka yaptıkları açıklamalarda yer verebilirler. Denetimle yükümlü komite; ortaklığın muhasebe düzeni, finansal verilerin kamuya sunulması, tarafsız denetimi ve ortaklığın iç kontrol sisteminin yürütülmesi ve faaliyetlerin denetimini yapmaktadır. Bağımsız denetim şirketinin tercihi, bağımsız denetim anlaşmaları hazırlayarak bağımsız denetim aşamasının başlatılması ve bağımsız denetim şirketinin her sürecindeki uygulamaları denetimden yükümlü komitenin denetiminde yapmaktır (Arslan, 2010, s. 8).

Kurumsal yönetim uygulamalarının bir getirisi olarak kurumlarda bulunan denetim komitesinin hedefi; şirketin iç kontrol sisteminin işleyişinin ve faaliyetlerin denetimini sağlamaktır (Usul, 2013, s. 106). Denetim komitesinin bunu yaparken sağladığı faydalar şunlardır (Ergin, 2008, s. 4-5):

- Denetim komitesinin finansal raporlama aşamasını, iç denetimi ve bağımsız denetimi detayları ile incelemesi, yönetim kurulunun işlerini yapması için destek vermektir.
- Bağımsız denetçiler ve yönetim kurulu arasındaki doğrudan iletişim azdır. Denetim komitesi, denetim konularını ele almak için şirket müdürleriyle bağımsız denetçilerin iletişimini sağlayabilmektedir. Böylece denetçilerin yönetimden bağımsızlığını ve yöneticilerin denetim işlevini daha iyi yapmaları ve de yöneticilerin denetimde oluşan sorunlar hakkında fikir sahibi olmalarını sağlamaktadır.
- Denetim komitesi, iç denetim plan ve raporlarını denetleyerek ve tüm risk alanlarında gereken biçimde çalışan iç denetimin öznel olmasına imkan tanıyarak iç denetçilerin bağımsızlığını kuvvetlendirmektir.
- İç denetim ve bağımsız denetim sorunları ve finansal raporlama kararları konusunda soru sorabilen ve bunları denetimden geçirebilen denetim komitesi, iç denetçilere ve bağımsız denetçilere görevlerini bütünü ile, yeterli ve verimli olarak yapmalarını garanti etmektedir.
- İç denetçiler ve bağımsız denetçilerin yönetimden bağımsızlığını güçlendirmenin haricinde, işlevlerini birleştirmektedir.

Kurulumu zorunlu olan denetim komitelerinin temel fonksiyonları; finansal raporların net, saydam ve güvenilir olmasının sağlanması, risk yönetim aşamalarının takibi, iç

denetimlerin incelenmesi, iç denetimin etkin kullanımı, bağımsız denetimin izlenmesi ve bağımsız denetim şirketinin seçilmesi için öneride bulunulması olmak üzere beş temel başlık çerçevesinde kısaca ifade edilmektedir. Hisse ve ortaklar açısından bahsi geçen fonksiyonlarından dolayı denetim komitesi üyelerinin serbestliği, finansal bilgisi ve uzmanlaşması etkin bir faaliyet yürütülmesi için gereklidir. Türkiye'de kamuya açık şirketlerde ve bankalarda denetim komitesi faaliyetleri şöyledir (Uzun, 2014, s. 1):

- SPK organizasyonları ile Türkiye'de ilk kez uygulaması bankalar dışındaki pay senetleri borsada muamele gören paydaşlıklar tarafından yapılan denetim komitesi, ardından yapılan Bankacılık Kanunu ve Bankacılık Düzenleme Ve Denetleme Kurulu (BDDK)'nun organizasyonları ile bankacılık sektöründe de bu uygulama zorunlu kılınmıştır.
- SPK - Seri X, No. 22 ile yapılan düzenlemeler kapsamında, hisse senetleri borsada işlem gören ortaklıklar kapsamında yapılandırılması mecburi olan denetim komitesi; finansal verileri halka açıklar, bağımsız denetim ve ortaklığın iç denetim mekanizmasının çalışmasını ve etkinliğini korur.
- SPK – Seri X, No. 28 ile gerçekleştirilen organizasyonlarda hisseleri borsada işlem gören ortaklıklar, kurumsal yönetim kuralları kapsamında, en az iki üyesi olan denetimden sorumlu bir kurul oluşturmak zorundadır.
- 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve BDDK tarafından yayınlanan bankalardaki mevcut iç mekanizmalarına dair yönetmeliğin ilgili maddelerine göre bankalar kapsamında denetim komitesi zorunlu olmaktadır.

Denetim komitesinin gözetim rolleri; finansal raporlamanın, bağımsız denetimin, iç denetimin ve iç denetimin takip edilmesi olarak dört temel başlık altında düzenlenmektedir (Dağlı, 2000, s. 30–31).

Kurumsal yönetimle iç denetim arasındaki ilişkiye bakıldığında; dünya çapında manipülasyonlar ve suiistimaller sonucunda ortaya çıkan olaylar ve finansal krizler nedeniyle kurumsal yönetim faaliyetlerinin garanti altına alınması amacıyla ABD'de yeni hukuki organizasyonlar gerçekleştirilmiştir. SOX Yasası ile iç denetim mekanizmasıyla iç kontrol fonksiyonunun önemi hızla artmıştır (Dağlı, 2000, s. 30–31).

Kurumsal yönetimle ilgili olarak çıkarılan SOX Yasası ile hedeflenen, halka açık şirketlerin denetimi, denetçi bağımsızlığının kuvvetlendirilmesi, şirket yükümlülüklerinin genişletilmesi ve halka açık şirketlerin finansal raporlama aşamasındaki nitelik ve şeffaflığın artırılması olmaktadır. Bahsi geçen kanun kapsamında ilk amaç, bağımsız denetim yapanların sahiden bağımsız olmalarına imkan sunan şartların meydana gelmesini sağlamak olmakla birlikte, denetim şirketlerinin müşterilerine denetim çalışmaları haricinde kalan danışmanlık servisi sunmalarıdır (Dağlı, 2000, s. 30–31).

Bu kanundan bilhassa yönetim kurulu, tepe yönetimi, bağımsız denetçiler, iç denetçiler, kurumsal sermayedarlar, kişisel sermayedarlar ve avukatlar olmak üzere bütün muhataplar etkilenmiştir. Şirket tepe yönetimi, bağımsız denetçi ve denetim komitesinin yükümlülük alanını genişletmiştir. Kanunun kapsamı incelendiğinde var olan hükümlerin önemli bir kısmının kamunun aydınlatılması ve sorumluluklarının genişletilmesi hususu çerçevesinde organize edildiği gözlemektedir. SOX Yasası sistemik açıdan 11 temel başlıktan oluşmaktadır.

Bu temel başlıklar şöyle sıralanmaktadır (Aksoy, 2007, s. 166-167):

- Kamuya Açık Şirketler Muhasebe ve Denetim Gözetim Komitesi,
- Denetçi Serbestliği,
- Kurumsal Sorumluluk,
- Halkı Aydınlatmaya Dair Mali İzahların Genişletilmesi ya da Artırılması,
- Menkul Kıymet Tahlili Yapan Uzman ve Çözümleyicilere İlişkin Çıkar Çatışmaları,
- Kurulun Kaynakları ve Yetki Alanı,
- Değerlendirmeler ve Raporlar,
- Kanunsuzlara Dair Kurumsal ve Cezai Sorumluluk,
- Beyaz Yakalılar Tarafından İşlenen Suçlara Dair Cezai Yaptırımlar,
- Kurumsal Vergilerin Geri Ödemeleri,
- Kanunsuzlara İlişkin Kurumsal Sorumluluk.

İç denetim, bir şirketin yönetim, denetim ve kurumsal yönetim aşamalarının etkinliğinin incelemesi ve ilerletilmesi hedefine dair düzenli ve intizamlı bir yaklaşım getirerek

şirketin hedeflerini gerçekleştirmesine destek sunmaktadır. Bir şirketin iç denetim mekanizması güçsüz olursa hedeflerine ulaşamaz, kredibilitesini yitirir, itibarı yaralanır, finansal kayıplar oluşur, soygun, kanunsuzluk, zaman kaybı yaşanır ve mevzuatla karşıtlık oluşur. İç denetim, hedef ve amaçlarının gerçekleştirilmesi hususunda, denetim ve kurumsal yönetimi kuvvetlendirme noktasında tepe yönetim ve yönetim komitesi açısından kıymetli bir kaynak konumundadır. Kurumsal yönetim içinde iç denetimin görevi;

- Aşamaların iyileştirilmesi,
- İnsan kaynağının geliştirilmesi,
- Kurumsal başarı ve üretkenlik yönetimi,
- İç komünikasyon,
- Başarılı uygulamaların dağıtılması,
- Katma değer oluşturulmasıdır (Aksoy, 2007, s. 166-167).

2.1.13. Kalite Güvence Sistemi

Kalite, müşteri gereksinimlerini gidermek, taleplere uygunluk, etkinlik performansının geliştirilmesi, ücretlerin düşürülmesi ve koşulların yükseltilmesinde kullanılan stratejik bir yönetim unsuru olarak açıklanmaktadır. Kalite güvencesi bir mal ya da hizmetin kalite hakkında belirtilmiş gereksinimleri karşılaması, yeterli güveni sağlamak için uygulanan planlı ve düzenli organizasyonların tamamı olarak ifade edilmektedir (Ceylan, 2007, s. 220).

Kalite güvencesi felsefesiyle yürüyen düzene de kalite güvence sistemi denilmektedir. Bu düzende hedef, müşterilerin ihtiyaçlarını inceleyerek, müşterilerin kabul edeceği seviyede malı geliştirme aşamalarını düzenlemek ve bu aşamaları da denetim altına almak için teşvik etmektir. Bu alanda önemli araştırmaları olan Josep Yuran, kalite güvence felsefesini anlatırken; kalite planlama, kalite denetleme, kalite geliştirme olarak isimlendirdiği üç ana eylemden söz etmektedir. Bu üç eylemin bir araya geldiği aşamada bir kalite güvence sisteminden söz edilebilmektedir. Kalite planlama, malın ne olacağına dair fikirleri kapsamaktadır. Kalite kontrol eyleminde, planda belirlenen normlara ve niteliklere ne seviyede uygun olduğu değerlendirilmektedir. Kalite

geliştirme eyleminde ise daha iyisi nasıl sağlanabilir devamlı geliştirme nasıl sağlanabilir konusuna dair fikirler incelenmektedir (Kapıcıgil, 2007, s. 206).

Muhasebe denetiminde kalite güvence iki çeşit yolla gerçekleştirilebilmektedir (Uzay, 2009, s. 9):

- Denetim şirketi seviyesinde kalite güvence sistemi (iç gözetim sistemi): Her denetim şirketi kendi içinde kalite güvence düzenini kurmalıdır. Denetim şirketleri kendi iç kalite denetleme yöntemlerini oluşturmalıdır.
- Ulusal düzeyde kalite güvence sistemi (dış gözetim sistemi): Ulusal düzeyde denetim eyleminin kalitesini sağlamak ve denetim şirketi veya yasal denetçi tarafından yapılan işi incelemek için yaratılan bir dış düzendir.

Türkiye'de denetim şirketleri için yapılan kalite güvencesi çalışmaları şu şekilde gerçekleşmiştir (ROSC, 2007, s. 21):

- TÜRMOB odaları, üyelerine karşı toplumdan ya da düzenleyicilerden özel şikâyet geldiğinde olaya müdahale etmektedir. Müdahale sonucunda bir durum tespit edilirse, dosya odanın Disiplin Kurulu'na gönderilmektedir. Üyeler oda kararlarını bir ay içerisinde TÜRMOB Disiplin Kuruluna temyiz edebilmektedir. Nihai kararlar Maliye Bakanlığı'na gönderilerek, o da detayları Resmi Gazetede yayınlamaktadır.
- SPK, SPK'ya bağlı şirketlerin denetimini yapmasına izin verdikleri şirketlerinin kalite kontrolünü yapmaktadır. Şirket, AB Sekizinci Direktifine göre kalite güvencesinin üç yılda bir yapılması gerektiğini bilmekte, bu nedenle bu zorunluluğu yerine getirmek için araştırma seviyesini artırmaya çalışmaktadır.

BDDK, denetimi yapmaya yetkili şirketleri sahada belirli olarak araştırmamakta ama bu izne sahip bulunmaktadır. Daha çok denetim şirketlerinin kendi iç kalite kontrolüne güvenmekte ve denetim fikirlerini analiz etmektedir. BDDK'nın listesinde yer alan denetim şirketleri ile SPK'nın listesindeki denetim şirketlerinin büyük bir bölümünün aynı olması sebebi iki kuruluşun beraber çalışması uygun bulunmuştur (Kapıcıgil, 2007, s. 206).

KGK, 660 sayılı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. KGK; bağımsız denetçiler ve bağımsız denetim şirketlerinin kuruluş koşulları ve çalışma ilkelerini oluşturmaktadır. Gereken koşulları sağlayan şirketleri ve bağımsız denetim yapacak meslek üyelerine izin vererek listeler şeklinde ilan etmektedir. Gözetim faaliyetleri kapsamında, bu işlemleri yapacakları resmi sicile kaydederek kuruluşun internet sitesinde halkın ulaşabileceği bir yerde devamlı olarak açık tutmaktadır (Yılancı, 2013, s. 14).

2.1.14. Bağımsız Denetimde Kalite Kontrol Sistemi İlkeleri

Kalite kontrol standartları, 2003 yılında Amerika Denetim Standartları Kurulu tarafından geliştirilmiştir. Bu standartlarda; denetim kuruluşlarının, sürekli mesleki eğitim ve diğer mesleki gelişim aşamalarını, yeni mesleki bildirileri, müşteri kabul ve süreklilik yöntemlerini, bağımsızlığını, objektif ve doğruluğun oluşumu için geçilen aşamaları, iletişim eksikliğini ve bunun için alınan önlemleri gözden geçirmeleri zorunluluğu açıklanmaktadır. Kalite Kontrol Denetim Standardı sayesinde denetim şirketlerinin risk gözetiminde etkin olmaları mecburi hale getirilmiştir (Bedard, 2008, s. 188).

Türkiye'de 2.10.2013 tarihli 28783 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Finansal Tabloların Bağımsız Denetim ve Sınırlı Bağımsız Denetimleri ile Diğer Güvence Denetimleri ve İlgili Hizmetleri Yürüten Bağımsız Denetim Kuruluşları ve Bağımsız Denetçiler İçin Kalite Kontrol Standardı 1 (KKS 1) Hakkında Tebliğ ile KKS 1 yürürlüğe konulmuştur. Kalite Kontrol Standardı 1 (KKS1), denetim şirketleri ve denetçilerin, finansal tabloların bağımsız denetimi, analizleri ve diğer güvence denetimleri ile alakalı hizmetlere dair kalite kontrol düzenleri ile ilgili yükümlülükleri düzenlenmektedir. KKS 1, denetim şirketlerinin; finansal tabloların bağımsız denetim ve sınırlı bağımsız denetimleri, diğer güvence denetimleri, ilgili hizmetlere dair kalite kontrol düzenleri, ilgili yükümlülükleri düzenler. KKS 1, ilgili etik yükümlerle beraber dikkate alınır. KKS 1, denetim şirketlerinin yürüttüğü finansal tabloların bağımsız denetim ve sınırlı bağımsız denetimleri ile diğer güvence denetimleri ve ilgili hizmetler için de geçerlidir.

Denetim şirketi kaliteyi, denetimlerin yürütülmesinde vazgeçilmez bir unsur olarak kabul eden bir kurumsal kültürü teşvik etmek için politika ve prosedürler oluşturur. Söz konusu politika ve prosedürler, denetim şirketinin genel müdürünün (veya eş değerinin) veya -uygun hâllerde- yönetim kurulunun (veya eş değerinin), kalite kontrol sistemine ilişkin nihai sorumluluğu üstlenmesini zorunlu kılar. Denetim şirketi, genel müdürün veya yönetim kurulunun kalite kontrol sisteminin işleyişinden sorumlu olarak görevlendirdiği kişi veya kişilerin, bu sorumluluğu üstlenmek için yeterli ve uygun deneyime, beceriye ve yetkiye sahip olmalarını sağlayacak politika ve prosedürler oluşturur. (Bedard, 2008, s. 187).

2.1.15. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Denetim Kalitesi

Yönetim kurulunun kurumsal yönetim söz konusu olduğunda önemli bir yere sahiptir. Yönetim kurulu, yönetim faaliyetlerinin gözetimi ve denetimi bakımından en etkili kontrol merkezidir. Kurumsal yönetim ile şirket aitliğinin ayrılmasından ötürü yönetim kurulu ortaklarının çıkarları gözetilmektedir (Soliman ve Elsalam, 2012, s. 1293). Bu sebeple yönetim kurulunun yapısı ile denetim faaliyetlerinin nitelikleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki, ortakların çıkarlarının korunması için yönetim kurulu tarafından bağımsız denetçinin seçilmesidir (Adeyemi ve Fagbemi, 2010, s. 172).

Yönetim kurulunun yapısı ile denetim kalitesi arasındaki ilişki, yönetim kurulundaki bağımsız üyelerine bağlıdır. Vekâlet teorisine göre şirket sahibi ile yöneticiler arasında oluşabilecek anlaşmazlık halinde önemli rol oynayabilecek olan üyeler, bağımsız üyeler olacaktır. SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yönetim kurulunun en az beş kişiden oluşması istenerek ve yönetimde icrada yer alan ve almayan üyelerin olacağı belirtilmektedir. Yine aynı sistemde, yönetim kurulunun büyük bir kısmının icrada bulunmayan üyelerden oluşması gerektiği ifade edilmektedir. Bunun haricinde icrada yer almayan üyeler arasında da bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bulunması gerekmekte ve bunların da toplam üye sayısının üçte birinden az olmaması gerekmektedir. Bağımsız ya da şirket harici gelen yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler tarafından finansal raporlamalarda farklı yararlar sağlamak amacıyla yapılabilecek hareketleri belirlemek ya da engel olmak için teşvik edici olacaktır. Bu sebeple Beasley ve Petroni (2001)'ye göre bağımsız yönetim kurulu üyeleri, şirket yöneticilerine göre denetim niteliklerini yükseltmektedir. Sonuç olarak yapılan birtakım araştırmada

bağımsız yönetim kurulu üyeleri ile denetim kalitesi arasında istatistiksel bakımdan olumlu bir bağ tespit edilmiştir (Abdullah vd., 2008, s. 20).

2.1.16 CEO ile Yönetim Kurulu Başkanının Aynı Kişi Olmaması (İkililik) ve Denetim Kalitesi

Kaynaklarda CEO İkililiği, CEO Duality olarak tanımlanmaktadır. Normalde CEO ile yönetim kurulu başkanının aynı kişi olması kurumsal kimliğe zarar vermektedir. Çünkü çıkarların çakışmasına sebep olabilir. Böyle durumlar çoğunlukla aile şirketlerinde görülmektedir. Türkiye'de çalışmalarda da bu ikililik sistemine rastlanmaktadır. SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yönetim kurulu başkanı ile genel müdürün yetkilerinin açık bir şekilde birbirinden ayrılması istenmektedir (Lin & Liu, 2009, s. 50).

Son yıllarda yaşanan muhasebe olayları ile beraber genel müdür ile yönetim kurulu başkanının aynı birey olması denetim ve gözetim mekanizmasında şeffaflık unsuruna zarar vermektedir. Kaynaklarda yapılan birtakım araştırmalarda denetim kalitesi ile CEO ikililiği arasında anlamlı bağlar bulunamamıştır (Soliman ve Elsalam, 2012, s.1293). Lakin Beisland vd. (2012) yaptıkları araştırmada CEO ikililiği ile kurumsal yönetim çalışmaları arasında istatistiksel olarak önemli ve olumlu bağlantılar tespit etmiştir.

2.1.17. Sermaye Yapısı ve Denetim Kalitesi

Şirket dışındaki yatırımcılar ve yöneticiler arasında bilgi çarpıklığının bir neticesi olarak öznel seviyede tehlikeli ve çıkarcı bir bağ bulunmaktadır. Finansal raporlamada toplumsal sorumluluk gereği olarak sahiplik ile denetim ayrımı gerçekleştirilmelidir (Adeyemi ve Fagbemi, 2010, s. 172). Bu bakımdan anapara yapısının ele alınması sonucunda üç çeşit sermayedar profili meydana çıkmaktadır. Bunlar; yönetici sahipliği, kurumsal sermayedar ve kişisel sermayedardır. Bunların birincisi şirket yöneticilerinin yatırımcı olması halidir. Literatür çerçevesinde bu hal için "yönetici sahipliği" ifadesi kullanılmaktadır (Ünlü vd., 2011, s. 56). Yöneticilerin anaparada sahip oldukları bu hisse, şirket açısından önemli bir konumdadır. Zira bu durumunun denetim kalitesine etki etmesi beklenmektedir. Bunun yanı sıra uygulamada rolü olan ve olmayan yönetim kurulu üyelerinin hisselerinin de denetim kalitesi üzerinde ayrı etkileri olacağı yönünde

ifadeler mevcuttur. Zira icrada yer almayan yönetim kurulu üyelerinin hisselerinin çok olması, yöneticilerin menfaatleri ile şirket sahibinin menfaatleri arasındaki ayrımın yok edilmesi ya da en aza indirilmesine olanak sunabilecektir (Abdullah vd., 2008, s. 21). Bu bağlamda yönetici sahipliği, ortaklar için yayını yapılan verilerin kusurlu olmasına sebebiyet verebilecek ve böylelikle bu durumun tespit edilmesi amacıyla denetçiler mesleki şüphecilik prensibi gereğince ek denetim testleri uygulamaları gerekecektir. Bu eleştiri içeren duruma yönelik O'Sullivan (2000) tarafından yapılan çalışmada yönetici sahipliği yüzdesinin düşük tutulması gerektiği vurgulanmıştır (O'Sullivan, 2000, s. 401).

Literatür kapsamında denetim niteliğinin ölçülmesinde yönetici sahipliğine rağmen kurumsal sermayedar, şirketin anapara hissesinde kurumsal şirketlerin sahip oldukları hisseleri tanımlamaktadır. Başka bir anlatımla, komisyoncu kurumlar, banka ve finansal kurumlar, sigorta şirketleri, ödenek şirketleri gibi kuruluşlar literatür kapsamında kurumsal sermayedar olarak tanımlanmaktadır (Soliman ve Elsalam, 2012, s. 1293). Genel itibariyle ele alındığında, kurumsal yatırımcıların yüksek sermaye oranlarına sahip olmaları sebebiyle, kişisel sermayedarlara kıyasla çok daha fazla hisselere sahip oldukları gözlenmektedir. Bu sonuca dayanarak kurumsal sermayedarların kişisel sermayedarlara kıyasla daha çok etkili oldukları söylenmektedir. Bu sebeple denetim aşamasında kişisel sermayedarlardan daha çok kurumsal sermayedarların çalışmaları araştırılmalıdır (Abdullah vd., 2008, s. 22). Kane & Velury (2004) tarafından yürütülen çalışma çerçevesinde denetim şirketinin boyutunun büyüklüğü ile kurumsal sermayedar arasında bulunan bağ incelenmiştir. Bunun sonucunda yapılan çalışmada kurumsal sermayedarları olan şirketlerin daha fazla, büyük ölçeğe sahip denetim şirketleri ile çalışmalar sürdürdüğü tespit edilmiştir. Bunun sebebi ise, bu şirketlerin daha çok denetim kalitesi olanağı sunmasıdır. Chan vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada sermaye yapısı ile kontrol niteliği arasında bulunan bağ incelenmiştir. Bunun neticesinde gelişim gösteren sektörlerde kurumsal sermayedarların, bağımsız denetimi ve niteliğini yükselttiği tespit edilmiştir. Mitra vd. (2007) tarafından yapılan çalışma kapsamında ise kurumsal sermayedarlar ile denetim ücreti arasında bulunan bağ incelenmiştir. Bu çalışma çerçevesinde kurumsal sermayedarlar ile denetim ücreti arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve olumlu bir bağ bulunmuştur. Başka bir anlatım ile kurumsal yatırımcılar, daha nitelikli bir kontrol çalışması istemektedir ve bu

durum istenen denetimin maliyetini artırmaktadır. Zureigat (2011) tarafından yürütülen çalışma kapsamında kurumsal hissedarların denetim niteliği üzerinde anlamlı ve olumlu bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Kurumsal yatırımcının şirketin sermayesinden elde edeceği hisse aynı zamanda şirketin kamuya açıklık yüzdesiyle de ilgilidir. Kamuya açıklık yüzdesi fazla olan şirketlerde, kurumsal sermayedarların hissesinin yükseltilme olanağı bulunmaktadır. Gürbüz (2005) tarafından sürdürülen çalışma çerçevesinde kamuya açıklık oranı yüksek olan şirketin maksimum seviyede kurumsal yönetim kurallarını yerine getirdikleri saptanmıştır.

2.1.18. Denetim Komitesinin Yapısı ve Denetim Kalitesi

Denetim komiteleri, E-kurumsal yönetimin dinamik bir şekilde uygulanmasında önemli görevi bulunan araçlar arasında yer almaktadır. Denetim komiteleri, gelişmiş devletlerde 1940'lı yıllarda uygulanmaya başlamış ve geçen yıllarda Türkiye'nin gündeminde de yer alan ve uygulanmakta olan bir ünitedir (Sevim ve Eliuz, 2007, s. 61). Denetim kurulu, yönetici vasfı bulunmayan üyelerden kurulan ve şirket genel kurulunun bir alt komitesi olarak ifade edilmektedir. Bahsi geçen komite, yönetim komitesi ile bağımsız denetçiler arasında bir köprü konumundadır. Başka bir ifade ile denetim çalışmalarının dinamik ve eş güdümlü bir biçimde sürdürülmesi için gereken tüm olanakları sunulmaktadır (Terzi, 2012, s. 139). Öte yandan bağımsız denetçilerin bağımsızlığına katkı sunması ve denetçilere bu hususta yardım sağlamasından ötürü denetim kurulları, iç ve bağımsız denetim niteliğinin arttırılması ya da korunmasında önem arz eden bir göreve sahiptir. Öte yandan denetim komitesi, finansal raporlamanın kredibilitesi ve şirket ünitelerinin finansal açıdan denetiminin kuvvetlendirilmesinde de önemi bir rol oynamaktadır. Literatür kapsamında yapılan pek çok çalışma çerçevesinde şirketlerin bünyesinde kurumsal yönetimin bir parçası olarak kurulan denetim komitelerinin sahte ve yasak muameleleri saptamada veya engellemede önemli bir araç olduğu vurgulanmaktadır (Terzi, 2012, s. 137).

Ayrıca denetim komitesi, muhasebe mekanizmasının çalışmasının niteliğini sağlamak ve denetim uygulamalarını gerçekleştirmek amacıyla bağımsız denetçinin tercih edilmesi için genel kurula tavsiyelerde bulunmaktadır. Denetim kurulu ile bağımsız denetim arasındaki etkileşim, şirket haricindeki ortaklarına verilen bilgilerin niteliğini de arttıracaktır (Soliman ve Elsalam, 2012, s. 1294).

Denetim çalışmalarının nitelikli bir şekilde sürdürülmesinde etkin bir göreve sahip olacak olan denetim komitesi, bu eş güdüm ve izleme faaliyetini sürdürebilmesi için denetim kuruluna seçilen üyelerin muhasebe ve kontrol mesleği ile alakalı veya bu alanda uzmanlaşmış olması bu çalışmaların niteliğini arttıracaktır. Zira bağımsız denetim etkinliklerinin sürdürülmesine yardım sunabilmek ve sahte veya usulsüz muamelelere engel olmak için ihtiyaç duyulan faaliyetleri gerçekleştirebilmek için meslekle bağlantılı olmak üstünlük sağlamaktadır. Bu sebeple denetim kurulundaki üyelerin meslek mensubu olması, denetimin niteliği üzerinde pozitif bir etkide bulunacaktır (Adeyemi ve Fagbemi, 2010, s. 171).

2.2. Kurumsal Yönetim Uygulamaları ve Denetim Kalitesi

1990'lı yıllarda kimi şirketlerdeki kanunsuzluklar muhasebe manipülasyonları ile kapatılmaya başlanmış ve sonrasında meydana gelen şirket skandalları, kurumsal yönetim programlarını zorunlu kılmıştır. Şirket skandalları, yöneticilerin orantısız ücretleri, pay satışlarının kuşkulu yatırımlara yönelimi, şirket ödeneklerinin suiistimal edilmesi, içeriden bilgi alışverişi, şirketlerin finansal durumlarının farklı yansıtılması, denetimlerin yetersiz kalması, halk otoritesindeki noksanlıklar gibi sebeplerle kurumsal yönetim oluşmuştur (Kılıç, 2009, s. 24).

Bilhassa son dönemlerde ortaya çıkan skandallar şirketlerin mevcut yönetim anlayışının farklılaşması gerektiğini ve nitelikli denetimin gerekli kılındığını ortaya çıkarmaktadır. Yaşanan skandalların en önemi negatif etkinin, denetime olan güvenceyi azaltmasıdır. Ortaya çıkan bu negatif tesirin yok edilmesi amacıyla pek çok hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bahsi geçen düzenlemelerin ortak amaçları arasında denetimde kalitenin sağlanması yer almaktadır (Kılıç, 2009, s. 24).

Kurumsal yönetim uygulamaları ile denetim kalitesi arasında bulunan bağı araştıran çalışmalar kapsamında; yönetim kurulunun bağımsızlığı, kurumsal sermayedarlar ve icrada rolü olmayan yönetim kurulu üyelerinin şirket sermayesinde bulunan hissesi, CEO ikililiği, yönetici sahipliği ve denetim komitesinin oluşuna dair kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesini etkilediği gözlenmiştir. SPK tarafından tespit edilen kurumsal yönetim kuralları kapsamında kurumsal yönetim uygulamaları dört temel başlık çerçevesinde toplandığı için (SPK, 2014, Ek-1) denetim kalitesi bu sınıflandırmaya dayanarak ele alınmıştır.

2.2.1. Pay Sahipleri

TTK'nın pay sahipleri kısmı; pay sahipliğinden doğan hakların kullanımının kolay bir hale gelmesi, veri sağlama ve araştırma hakkı, genel kurula iştirak etme hakkı, oy kullanma hakkı, azınlık hakları, kar hissesi hakkı, hisselerin devredilmesi alt başlıkları çerçevesinde düzenlenmiştir. Öte yandan hisse sahiplerinin bilgi elde etmesinin kolaylaşması, soru yöneltme hakkının olması, özel denetçi tayini isteğinin kişisel bir hak haline dönüştürülmesi, genel kurul toplantı izlencesinin internet ortamında sunulması ve yönetimle hisse sahibinin devamlı olarak iletişimde olması gibi kurumsal yönetim uygulamaları da bu başlıkta bir araya getirilmektedir. Bahsi geçen bu uygulamalar şeffaflığı ve ilgili karar vericiler ile uygulayıcıların çok daha fazla özenli olmasını sağlayarak denetim kalitesinin yükselmesine de pozitif destek sunmaktadır (SPK, 2014, Ek-1).

2.2.2. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık

Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık TTK'da; kamuyu aydınlatma temelleri ve araçları, internet sitesi ve çalışma raporları başlıkları kapsamında organize edilmektedir. Kamuyu aydınlatma esasları ve araçları başlığında ifade edilen enformasyon stratejisi, mevzuat ile saptananlar dışında kamuya duyurulacak bilgileri, bu bilgilerin nasıl, ne sıklıkla ve hangi kanallar aracılığı ile kamuya duyurulacağını, yönetim kurulu veya yöneticilerin basın ile görüşmelerinin sıklığı, kamunun bilgilendirilmesi için yapılacak toplantıların sıklığı, şirkete sorulan soruların cevaplanmasında izlenecek yol gibi konuları kapsamaktadır. Öte yandan kamuya duyurulacak bilgiler, duyurulmadan faydalanacak şirketlerin karar almalarına destek verecek biçimde zamanında, tam, doğru, net, analiz edilebilir ve ucuz maliyetle rahat erişim sağlanabilecek bir şekilde Kamuyu Aydınlatma Platformu (http://www.kap.gov.tr) ve şirketin internet sitesinde halka arz edilmektedir (SPK, 2005, s. 20).

Kamuyu bilgilendirme, hisse ve menfaat sahiplerine, şirtketin hak ve faydalarını göz önünde bulundurarak, zamanında, doğru, tam, anlaşılabilir, yorumlanabilir, ucuz maliyetle rahat erişilebilecek bilgilerin arz edilmesi hususunu amaçlar. Şirket, kamuya açıklama yaparken olabildiğince basit ifadeler ve terimler kullanmalı, çelişki oluşturacak belirsiz kavramlardan uzak durmalıdır.

Teknik kavramla ifade edilmesi gereken yerlerde, her bireyin rahatça anlamasına olanak sunan açıklamalarda bulunmalıdır. Kamuya duyurulan bilgiler nesnel olmalıdır. Şirket ile ilgili muhataplardan bazılarının veri sağlama gereksinimlerini giderecek biçimde yapılan izahlar kabul görmez. Şirketler hiçbir koşulda kendilerine muhalefet oluşturacak dahi olsa açıklaması gereken bilgilerin açıklanmasında kararsız olmamalıdır (SPK, 2005, s. 20).

Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, ortaklara ve hisse sahiplerine, şirketin hakkını gözeterek zamanında, doğru, eksizsiz, net, yoruma açık ve rahat ulaşılabilir bilgilerin arz edilmesini sağlayarak denetim çalışmalarının nitelikli bir biçimde sürdürülmesine katkı sağlar (SPK, 2005, s. 20).

2.2.3. Paydaşlar

Paydaşlar şirketin hedeflerini gerçekleştirmesinde ya da çalışmalarında etkisi olan personel, borç temin edilenler, tüketiciler, sivil toplum örgütleri, sendikalar, tedarikçiler gibi birey, kuruluş ya da menfaat grupları olarak TTK'da tanımlamasına yer verilmektedir. Öte yandan paydaşlara dair şirket stratejileri, paydaşların şirket yönetimine iştirak etmesine destek sunulması, şirketin insan kaynakları stratejisi, tüketiciler ve tedarikçilerle kurulan bağlar, etik ilkeler ve toplumsal yükümlülük başlıkları çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Şirketin başarılı bir biçimde yönetilmesi ve anaparanın muhafaza edilmesi, paydaşlar için fayda sunmaktadır. Paydaşlara ilişkin şirket stratejilerinin meydana getirilmesi, paydaşların şirket yönetiminde temsil edilmeleri ve yeterli seviyede aydınlatılmaları denetim kalitesinin yükseltilmesinde fayda sağlayacaktır (SPK, 2014, Ek-1).

2.2.4. Yönetim Kurulu

Yönetim kurulunun fonksiyonu, yönetim kurulunun mevcut çalışma esasları, yönetim kurulunun mevcut yapısı, yönetim kurulunun toplantı tarzı, yönetim kurulu içerisinde kurulan kurullar, yönetim kurulu üyelerine ve tepe yönetimcilerine sunulan finansal haklar başlıkları çerçevesinde yönetim kurulu TTK'da tanımlanmaktadır.

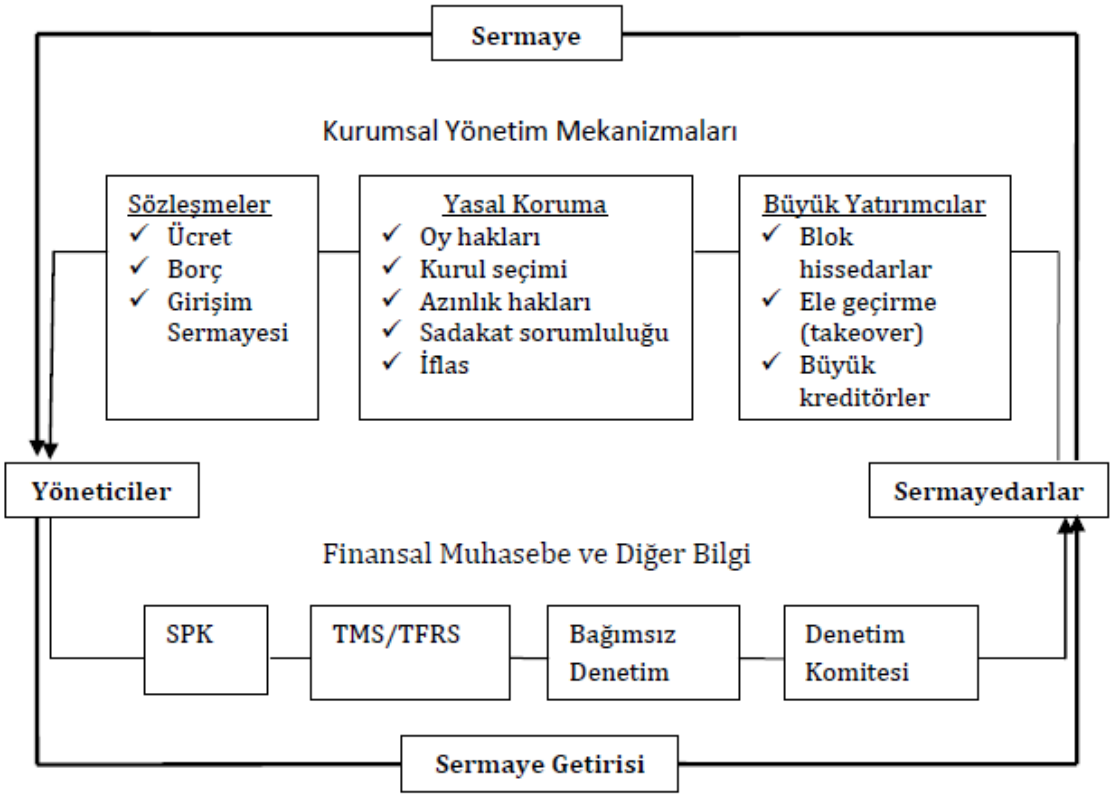
Yönetim kurulu, dinamikliğinin maksimum seviyede olmasını ve her çeşit menfaat çatışmasından ve etkisinden uzak, karar verme, sürdürme ve temsil etme rollerini

serbest bir biçimde yapmasını sağlayacak biçimde kurulmaktadır (SPK, 2003, s. 37). Yönetim kurulu üyelerinin kabiliyet, yetenek ve tecrübe seviyeleri ile bağımsızlık düzeyi kaliteli bir denetim gerçekleştirme konusunda önem arz eden bir rol üstlenmektedir.

2.3. Kurumsal Şirketlerdeki Finansal Raporlamanın Denetim Kalitesine Etkisi

Finansal muhasebe, şirketin yatırımcılarına yönetimin başarısına dair bilgi sağlamaktadır. Yatırımcılar ise, bu verileri değerlendirerek en uygun portföylerini meydana getirecek kararları verirler. Bu sebeple finansal muhasebe ile kurumsal yönetim birbirine bağlıdır. Şekil 1 bu bağı göstermektedir.

Şekil 1. Finansal Muhasebe ile Kurumsal Yönetim Arasındaki İlişki



Kaynak: R.G. Sloan (2001). Financial Accounting and Corporate Governance: A Discussion, Journal of Accounting and Economics, 32, s.341'den Türkiye'ye uyarlanmıştır.

Şekilden anlaşılacağı gibi, yöneticiler ile şirkete para desteği temin eden yatırımcıların birbirinden ayrı olması, yöneticilerin sermaye kazancını maksimuma ulaştırmak yerine

kendi yararlarını yükseltme güdüsüyle eylemlerde bulunmalarına ve böylelikle de temsil problemine yol açmaktadır. Sloan (Sloan, 2001, s. 340-341), bu temsil problemini en aza indirmeye destek veren kurumsal yönetim sistemlerine bilgi temin eden en önemi kaynak olarak finansal muhasebe mekanizmasını belirtmektedir. Kamuya açık şirketlerde, finansal raporlama aşaması Türkiye Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları (TMS/TFRS) ile uyumlu olarak KGK tarafından organize edilmektedir. Yönetimin düzenlediği finansal tabloların muhasebe ölçütleri ve genel kabul gören muhasebe kuralları ile uyumluluğu, bağımsız denetim tarafından denetlenmektedir. Öte yandan şirketler, yönetim kurullarında bir denetim komitesi oluşturarak finansal tabloların düzenlenme aşamasını sermayedarlar adına takip etmektedirler. Norwani ve diğerleri (2011, s. 207), nitelikli finansal verilerin borç verenlerin ve diğer ortakların yatırım, kredi gibi kaynak temin etme kararlarını pozitif olarak etkilediğini ve bahsi geçen kararların da piyasaların canlılığını yükselttiğini vurgulayarak kurumsal yönetimin, finansal raporlamanın temelini oluşturduğunu ifade etmektedir.

Kurumsal yönetimin "kamuyu aydınlatma ve şeffaflık" ilkesi, finansal raporlama niteliğinin arttırılması hedefine hizmet sunmaktadır. Cohen ve diğerleri (2004, s. 87), kurumsal yönetimin en önemli işlevlerinin, finansal raporlama aşamasının nitelikli olmasının temin edilmesi, kar hilelerinin ve muhasebe manipülasyonlarının engellemesi olduğunu vurgulamaktadır. Aynı biçimde Özilhan (2002) da, şirketlerin şeffaflık, hesap verebilirlik, eşitlik ve sorumluluk kurallarına uygun bir şekilde yönetilmediği bir ortamda, şirket bilançolarının gerçek durumu göstermesinin beklenemeyeceğine dikkat çekmektedir.

Kurumsal yönetim, sermayedarların güvenini sağlamak bakımından oldukça faydalı bir araçtır (2008, s. 44). Kurumsal yönetiminde başarısızlık yaşanması sermayedarların şirketlere karşı oluşturdukları güveni en aza indirmektedir. Benzer şekilde Ebaid (2013, s. 264), kurumsal yönetimin finansal raporlama aşamasındaki etkinlik durumunun sermaye piyasalarında bulunan sermayedarların güveninin devamını sağlamak açısından oldukça önemli olduğunu, kurumsal yönetim sistemlerinin şirket başarılarının kredibilitesine dair sermayedarların algısını yükselttiğini ifade etmektedir.

Kurumsal yönetimin dayanak noktası, menfaat gruplarının haklarının korunması olduğuna göre, şirketler kurumsal yönetim kuralları kapsamında doğru ve tam finansal

raporlama hazırlarsa, bahsi geçen menfaat gruplarının hakkı muhafaza edilmiş olur (Arsoy, 2008, s. 20). Yöneticiler, şirketle alakalı "olumsuz haberleri" saklamak veya geciktirmek suretiyle finansal tablolarda hile yaparak kendi durumlarını yükseltici çalışmalarını ya da yönetim kusurlarını örtbas etmeye çalışabilirler. Böylelikle yöneticiler, kendilerini ortaklarının beklentileri aşan bir başarı elde etmiş gibi yansıtabilmektedirler (Imhoff, 2003, s. 121). Kurumsal yönetim sistemleri, finansal raporlama aşamasında yöneticilerin etkin bir biçimde takip edilmesini sağladığından, muhasebe verilerinin doğruluğunu ve kredibilitesini garantiye almaktadır.

3. KURUMSAL YÖNETİM UYGULAMALARININ DENETİM KALİTESİNE ETKİSİNİN BORSA İSTANBUL'DA ARAŞTIRILMASI

Bu araştırmada kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkisi araştırılmış ve bu bağlamda oluşturulan hipotezlere cevaplar aranmıştır. Araştırmada denetim kalitesi bağımlı değişken olarak alınmıştır. Denetim kalitesini ölçmek için denetim şirketlerinin cirolarının ortalamaları alınarak, bu ortalamanın altında veya üstünde olması durumuna göre 0,1 kategorik değişkenleri atanmıştır. Bu değişkenler şirketlere atanmış ve literatür ile belirlenen bağımsız değişkenlerle bir model kurulmuştur. Bu model üzerinde lojistik regresyon analizi yapılmıştır.

Bu bölümde öncelikle çalışmada yer alan hipotezler, çalışmada kullanılan değişkenler, ve yöntem bölümlerine, sonrasında ise çalışmanın kısıtları, veri ve bulgular kısmına yer verilecektir.

3.1. Literatürde Yer Alan Çalışmalar Ve Hipotezler

Yönetim kurullarının yaptığı iyi kurumsal yönetim, finansal raporlamanın kalitesini etkilediği için yatırımcı güvenini önemli derecede etkilemektedir. İyi yönetim, kazanç yönetiminin olumsuz etkilerini ve yaratıcı olma olasılığını azaltır. Sahtecilikten veya hatadan kaynaklanan finansal raporlama, denetimin öneminin artmasında rol oynamıştır.

Niu (2006), 2001-2004 yılları arasında Kanada'da, kurumsal yönetim kalitesinin kazanç-kar bağını olumlu olarak, normal olmayan tahakkuk seviyesini ise olumsuz olarak etkilediğini saptamıştır. Araştırmacı, başarılı bir biçimde çalışan kurumsal yönetim sistemlerinin, raporlanan karın maksimum seviyede veri içeriği elde etmeyi sağladığı, bu sebeple de kar kalitesini yükselttiğini tespit etmiştir.

Liu ve Lu (2007), 1999-2005 yılları arasında Çin'de, kurumsal yönetim ve finansal raporlama kalitesi arasındaki bağı araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, yüksek kurumsal yönetim düzeyine sahip şirketlerde kar yönetiminin (earnings management) düşük düzeylerde kaydedildiğini raporlamışlardır.

Türkiye'de kurumsal derecelendirme puanı ilk kez 2007 yılında verilmeye başlandığı için, kurumsal yönetimin finansal raporlama niteliğindeki etkisini inceleyen çalışmalar,

son yıllarda yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çalışmalar çerçevesinde oluşturulan ortak inanç, kurumsal yönetim derecelendirme notu alan şirketlerin finansal raporlarının çok daha nitelikli olduğudur. Bahsi geçen çalışmalar şöyle özetlenmiştir:

Dinç ve Abdioğlu (2009), muhasebe veri mekanizması ile kurumsal yönetim arasında bulunan bağı, şirket yöneticileriyle yaptıkları anket faaliyeti neticesinde meydana çıkarmayı amaçlamışlardır. Söz konusu çalışma neticesinde bu iki etken arasında kuvvetli ve olumlu bir bağ bulmuşlardır. Araştırmacılar tarafından, şirketlerde dinamik bir muhasebe veri oluşturulmasının, kurumsal yönetim faaliyetlerinin başarısına büyük ölçüde katkı sunacağı tespit edilmiştir.

Dalğar ve Pekin (2011), 2006-2010 yılları arasında Türkiye'de kurumsal yönetimin finansal tablo hileleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapılan çalışma neticesinde şirketlerin kuvvetli kurumsal yönetim oluşumlarına sahip olmalarının hile tehlikesini en aza indirerek finansal tabloların kredibilitesini arttırdığı saptanmıştır.

Memiş ve Çetenak (2012), 2005-2009 yılları arasında şirketlerde kar yönetiminin kurumsal yönetim faaliyetlerinden etkilenip etkilenmeme durumunu araştırmışlardır. Bahsi geçen çalışma neticesinde kurumsal yönetim göstergesinde işlem görme, hissedarlık yapısı ve CEO'ların yönetim komitesi başkanlarına bağlı olmamaları gibi etkenlerin kar yönetimine etki etmediği, fakat büyük ölçekli bir yönetim kuruluna sahip olma ve dört büyük denetim şirketinden biri tarafından denetlenme gibi etkenlerin kar yönetiminde azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir.

Şen, Terzi ve Solak (2014), kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkisini incelemişlerdir. Yaptıkları çalışma sonucunda yönetim kurulundaki bağımsız üyeleri, icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri, kurumsal yatırımcılar ve icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinin şirket sermayesindeki payı ile denetim kalitesi arasında istatistiksel açından ilişki tespit etmişlerdir. Buna karşın CEO ikiliği, yönetici sahipliği ve denetim kalitesi arasında anlamlı ilişkiler tespit edememişlerdir. Yaptıkları analiz sonucunda kurumsal yönetim uygulamaları içinde yönetim kurulu ve kurumsal yatırımcıların, denetim kalitesi üzerinde etkisi olan en önemli değişkenler olduğunu görmüşlerdir. Elde ettikleri bulgulara bağlı olarak denetim kalitesini olumlu yönde etkileyen diğer iki değişken olarak da şirketin büyüklüğü ve sahip olduğu geçmişi tespit etmişlerdir. Literatürde yapılan çalışmalarda toplam aktif bazında şirketin

büyüklüğünün denetim kalitesine etkisinin olduğunu tespit etmekle birlikte, şirketin sahip olduğu geçmişi ve bunun getirdiği tecrübenin denetim kalitesi ile ilgisine yönelik bir çalışma tespit edememişlerdir.

Beisland vd. (2012) kurumsal yönetim uygulamaları ile denetim kalitesi arasındaki ilişkiye yönelik literatürde iki görüş olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşlerden ilki, etkili iç kontrol mekanizmasının kaliteli denetime olan ihtiyacı azaltacağıdır. Buna karşıt olan diğer görüş ise kurumsal yönetimin tamamlayıcı bir mekanizma olduğudur. Bu iki görüşe göre kontrol mekanizmasının geliştirilerek, denetim kalitesinin daha da arttırılabileceği söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkisinin araştırılmasıdır. Araştırmada aşağıdaki hipotezlere cevap aranmıştır:

Yönetim kurulunun yapısı denetim kalitesinde önemli bir etkendir (English, 1994; Vintenand Lee, 1993). Şirketin muhasebe standartlarının ve uygulamalarının kaliteli olması, yıllık ve dönemsel raporlamaların düzenli bir şekilde yapılması gibi raporlama fonksiyonlarının yerine getirilmesi denetim komitesinin genel fonksiyonlarındandır. Denetim komitesi, şirketin denetim faaliyetlerinin yerine getirilmesinde bağımsız denetim elemanlarının denetim tecrübelerinin belirlenmesi, denetimlerin anlam ve önemini gösterecek denetim notlarının ve iç kontrol sisteminin yönetim kuruluna önerilmesi görevini üstlenir. Denetime zarar verebilecek faktörlerin belirlenmesi ve denetçinin bağımsızlığının sağlanması gibi faaliyetleri de üstlenmektedir. İç denetim faaliyetlerin de iç kontrollerin etkinliğinin tartışılması, iç denetim planlarının gözden geçirilmesi, iç denetim kaynaklarının uygunluğunun sağlanması gibi denetim kalitesine birinci derecede etki eden faktörler de denetim komitesinin görevleri arasında yer almaktadır (Collier, 1993). Yönetim kurulu, denetim faaliyetlerinde düzenleyici ve denetleyici bir yaptırım gücüne sahiptir. Kurumsal yönetim uygulamaları hissedarların menfaatlerini korumak amacı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalarda yönetim kurulu üyeleri ile denetim kalitesi arasında istatistiksel olarak pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin sayısı, yönetim kurulu ile ilişkilidir. Şirket sahibi ile yöneticiler arasındaki çatışmada önemli kararlar alabilecek kişiler bağımsız üyelerdir (Terzi, vd. 2014, s.137). SPK kurumsal yönetim ilkelerine göre yönetim kurulunda önemli rol oynayacak üyeler icrada görevli olmayan üyelerdir.

Yönetim kurulunun hissedarların menfaatlerini korumak için yapabileceği en önemli faaliyetlerden bir tanesi de denetim faaliyetlerini düzenlemektir (Terzi, vd. 2014 s.138). Bu ifadelerden yola çıkarak yönetim kurulu ve denetim kalitesi arasındaki ilişki için aşağıdaki hipotezlere yanıt aranmıştır.

H1: Denetim kalitesi ile yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H2: Denetim kalitesi ile icrada görevli olmayan yönetim kurulundaki üye sayısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Çalışmada aynı kapsamda CEO ikililiği de incelenmiştir. CEO ikililiği genel icra kurulu başkanı ile yönetim kurulu başkanı arasında rol değişikliği olmaması demektir. Her iki pozisyon için ayrı kişilere sahip büyük şirketlerin normalden daha yüksek ücretlerde işlem gördüğü tespit edilmiştir (Yermack, 1996, s.55).

H3: Denetim kalitesi ile CEO ikililiği arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Halka açıklık oranı yüksek şirketler ileri derecede kurumsal yönetim ilkelerini uygulamaktadır. Buna bağlı olarak denetim kalitesi halka açıklık yüzdesi arasında pozitif bir ilişki olup olmadığı aranmıştır (Terzi, 2014, s.137).

H4: Denetim kalitesi ile halka açıklık yüzdesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

3.2. Yöntem

Araştırma Borsa İstanbul Tüm Endeksine dahil olan ve finans sektörü şirketi olmayan tüm şirketleri kapsamaktadır. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi, bağımsız değişkenlerin hangi kategoriye ait olduğunun belirlenebilmesi için regresyon modeli oluşturulmuş. Bu regresyon modelinde bağımlı değişkenin kategorik ve binary değişken olması ve şirketlerin hangi kategoriye ait olduğunun belirlenebilmesi için binary lojistik regresyon analizi yapılmıştır.

Kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkisinin ölçülebilmesi için şirketlerin finansal verileri kullanılmıştır. Bu modelde kurumsal yönetim notunu etkileyen faktörlerin denetim kalitesine etkisinin araştırılması için şirketin finansal

raporları, yönetim yapısı, finansal tabloları ve piyasa verileri kullanılmıştır (Adeyemi, vd. 2010, s.60).

Araştırma kapsamında denetim kalitesi ile yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı, yönetim kurulundaki üye sayısı, CEO ikililiği, yönetici sahipliği, icrada görevli olmayan yöneticilerin sahip oldukları sermaye payı, halka açıklık yüzdesi, denetim komitesinde icrada görevli olmayan üye yüzdesi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Özellikleri

Araştırmada daha önce literatürde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak bağımsız denetimin kalitesinin ölçülebilmesi için çalışmada denetim kuruluşlarının ciroları baz alınmıştır. Denetim şirketlerine ait şeffaflık raporlarında yer alan 3 yıllık cirolar toplanmış ve ortalaması alınmıştır. Denetim ücreti denetim kalitesini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir (Oktay, 2013, s. 64-65).

Çalışma kapsamında denetim kuruluşlarının ciroları toplanmış ve bu ciroların ortalaması alınmıştır. Ortalama üzerinde olan bağımsız denetim kuruluşlarının denetimlerinin kaliteli olduğu varsayılarak bu şirketlere 1, diğer şirketlere ise 0 değişkeni atanmıştır. Oluşturulan bu yeni değişken (DenetimKalitesi) araştırma kapsamında Denetim Kalitesini temsil etmektedir. Denetim kuruluşlarının cirosu ise KGK tarafından yayınlanan, bağımsız denetim kuruluşları şeffaflık raporları aracılığı ile bulunmuştur.

Bağımsız değişkenler, bağımsız denetim kalitesini etkileyen faktörler, alanda yapılan çalışmaları baz alarak hazırlanmıştır (Beasley and Petroni, 2001; Carcello, et al., 2002; Salleh, et al., 2006; Mitra, et.al., 2007). Bu çalışmalara göre bağımsız değişkenler şu şekildedir: Yönetim Kurulu Bağımsızlığı (BağUye), yönetim kurulunda olup icra kurulunda yer almayan yönetici yüzdesini temsil etmektedir (Adeyemi, vd. 2010, s.65). Yönetici sahipliği (AnaOrt), şirkette icracı kurulunda yer alan yönetici sahiplik yüzdesini, CEO ikililiği (Ceoİki) eğer yönetim kurulu başkanı ve genel müdür aynı kişi ise 1 değil ise 0 olarak alınmıştır (Adeyemi, vd. 2010, s.65). Ek olarak araştırma için ana ortaklık payı, icracıların yönetim kurulundaki oranları (İcraKur), şirketin finansal kaldıraç oranı (FinKal), şirketin toplam borçları (TopBorç), toplam aktifleri (TopAkt)

değişken olarak alınmıştır (Adeyemi, vd. 2010, s.65). Bu değişkenlerin yanı sıra yine kaliteyi etkileyen faktörlerden şirketin kaç yıllık geçmişe sahip olduğunu gösteren şirketin yaşı (Yaşı), şirketin Bist'te kayıtlı olma süresini gösteren halka açık olma yılı değişkeni (HalkYıl), şirketin halka açıklık yüzdesi değişkeni (HalkAY), denetim komitesinin bulunup bulunmadığını gösteren denetim değişkeni (Denet), denetim komitesinde meslek mensubu olanların yüzdesi değişkeni (Meslek) ve iş karmaşıklığını temsil eden değişken (İşKar) değişkenleri alınmıştır (Terzi, vd., 2012, s.137).

Araştırmada kullanılan değişkenler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Değişkenler

No	Değişken	Türü
1	DenetimKalitesi	Kategorik-Bağımlı Değişken
2	TopBorç	Sürekli-Bağımsız Değişken
3	TopAkt	Sürekli-Bağımsız Değişken
4	FinKal	Sürekli-Bağımsız Değişken
5	Yaş	Sürekli-Bağımsız Değişken
6	HalkYıl	Sürekli-Bağımsız Değişken
7	HalkAY	Sürekli-Bağımsız Değişken
8	Meslek	Kategorik-Bağımsız Değişken
9	CeoİlkI	Kategorik-Bağımsız Değişken
10	AnaOrtPay	Sürekli-Bağımsız Değişken
11	İcraKur	Sürekli-Bağımsız Değişken
12	BağUye	Sürekli-Bağımsız Değişken
13	İşKar	Sürekli-Bağımsız Değişken

Yukarıda yer alan değişkenlerden, ilk değişken olan "Denetim Kalitesi" bağımlı değişken olarak varsayılmış ve bu değişken diğer değişkenler kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Değişkenlere ait açıklamalar aşağıda yer almaktadır:

DenetimKalitesi: Bağımsız denetim şirketlerinin kalitesini ölçebilmek için şirketlerin 2013, 2014 ve 2015 yılları ciro ortalamaları incelenmiştir. Çalışmada bu yılların

kullanılmasının sebebi KGK tarafından ilgili yıllar için açıklanan verilere erişim olanağı sağlanabilmesinden kaynaklanmaktadır. Tüm denetim şirketlerinin ciroları toplandıktan sonra şirketlerin ciro ortalamaları alınmıştır. Ortalamanın üzerinde olan şirketlere 1, altında olan şirketlere ise 0 değeri atanarak bir binary değişkeni oluşturulmuştur. Bu değişken denetim kalitesini temsil etmektedir. Oktay (2013) çalışmasında denetim ücretinin denetim kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden birisi olduğunu ortaya koymuştur.

TopBorç: Denetimi yapılan kuruluşun toplam borç kalemi değerini vermektedir. Bu değişken şirketin toplam borcunun denetim kalitesi ile bağlantılı olup olmadığının ortaya çıkartılabilmesi için kullanılmaktadır. Bağımsız sürekli bir değişkendir.

TopAkt: Şirketin toplam aktiflerinin denetim üzerinde etkisinin olup olmadığının ölçülebilmesi için şirketin toplam aktifleri kalemi alınmıştır. Bu değişken sürekli bağımsız bir değişken olarak modelde kullanılmıştır.

FinKal: Şirketlerin büyüklükleri toplam aktiflerine ve borçlarına etki edecektir. Bir şirketin aktifinin büyük olması veya küçük olması onun iyi yönetilip yönetilmediğini tam olarak yansıtmamaktadır. Bu bağlamda şirketlerin borçlarının toplam aktifleri içerindeki payının ölçülebilmesi için finansal kaldıraç oranı kullanılmaktadır. Oran, toplam borçların toplam aktiflere bölünmesi ile elde edilmiştir. Bağımsız sürekli bir değişken olarak modelde yer almaktadır.

Yaş: Şirketlerin yaşının yönetim ve denetim kalitesinde etkili olup olmadığının ölçülebilmesi için şirketlerin yaşları hesaplanmış ve bu yaşlar modelde bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

HalkYıl: Şirketlerin halka arz ettikleri tarihten itibaren günümüze kadar geçen yıl sayısı başka bir deyişle halka arz yaşıda modelde kullanılmıştır.

HalkAY: Şirketin halka açıklık oranını göstermektedir. Bu oran şirketin piyasada işlem gören paylarının tüm paylarına oranını vermektedir.

Meslek: Şirketlerde yönetim kurullarının üyelerinin meslek sahibi olup olmadıklarını gösteren değerdir. Kategorik bir değişken olarak modelde kullanılmaktadır.

CeoİIki: Genel müdür ikililiğini gösteren kategorik bir değişken olarak modelde kullanılmaktadır.

AnaOrtPay: Şirketin ana ortaklık payını gösteren değerdir. Sürekli bir değişken olarak modelde yer almaktadır.

İcraKur: Yönetim kurulu üyelerinin icrada hangi oranda yer aldığını gösteren bir değerdir.

BağUye: Yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısını veren değişken olarak kullanılmıştır.

İşKar: Bu değişken şirketin alacakları ve stoklarının toplamının toplam aktiflere oranı ile bulunmaktadır. Modelde sürekli bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Çalışma kapsamında BIST Tüm endeksinde yer alan finans sektörü dışındaki şirketlerin verilerinin kullanılması çalışmanın kısıtı olarak gösterilebilir. Verilerine ulaşılabilen ve bağımsız denetime tabi şirketlerin içerisinde bulunduğu bir örneklem üzerinden yapılan çalışmalarda daha farklı sonuçlara ulaşabilir.

Bağımsız değişken olarak çalışmada yer alan "ciro" ise değiştirilerek farklı bir bağımsız değişken olarak kullanılırsa araştırmadan farklı sonuçlar elde edilebilir. Çalışmada denetim şirketlerinin 2013, 2014 ve 2015 ciro verilerine ulaşılabilmiştir. Bu ciroların ortalamaları alınmıştır. Araştırmanın bu yılların verileri üzerinden yapılması araştırmanın başka bir kısıtı olarak gösterilebilir.

3.5. Veri

Araştırma kapsamında analize tabi tutulan şirketler BİST Tüm Endeksinde işlem görmektedir. BİST Tüm endeksinde toplam olarak 326 adet şirket bulunmaktadır. Finans sektörü şirketlerinin alacak, borç ve stok yapıları üretim, hizmet ve ticaret şirketlerininkinden farklıdır. Finans sektörü şirketlerinin sermaye ve bilanço yapısı ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından farklı bir şekilde değerlendirilmektedir. Şirketlerin riskten korunmaları ve sermaye standartlarının belli bir düzeyde

tutulabilmesi için Basel Standartları gibi standartlar mevcuttur. Ayrıca bu şirketlerin finansal raporları da üretim, hizmet ve ticaret şirketlerinden oldukça farklıdır. Bu durum FinKal ve İşKar değişkenlerine etki etmektedir. Bu nedenle finans sektörü şirketleri araştırmaya dahil edilmemiştir. Finans sektöründe yer alan şirketler çıkartıldığı zaman analize dahil edilen şirket sayısı 281'e düşmektedir. BİST Tüm endeksinde yer alan 281 şirketten 27 tanesi Kurumsal Yönetim Endeksine dahil, geriye kalan 254 şirket ise dahil değildir.

BİST Tüm'de işlem gören şirketlerin verileri Kamuyu Aydınlatma Platformundan alınmıştır. Bu verilerin toplanabilmesi için şirketlerin genel profilleri ve finansal tabloları incelenmiştir, 2016 yılsonu itibari ile geçerli olan verileri toplanmıştır.

Denetim şirketlerinin cirosu ise KGK'nın web sitesinden alınmıştır. Denetim şirketlerinin 2013, 2014 ve 2015 yılı şeffaflık raporları incelenerek ciro verileri toplanmıştır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Verilerin analizi için öncelikle verilere ait birtakım özellikler incelenmiştir.

BİST Tüm'de işlem gören ve finans dışında kalan şirketler bağımsız denetim süreçlerinde 59 farklı bağımsız denetim şirketi ile çalışmaktadır. Şirketlerin denetim kalitesi ciro ile tahmin edildiği için denetim şirketlerinin ciro ortalamasının altında kalıp kalmadığı incelenmiştir. Denetim şirketlerinin cirolarının ortalamaya göre durumları bir sonraki sayfada Tablo 3'de gösterilmektedir:

Tablo 3: Denetim Şirketleri Ciro Ortalamalarının Üzerinde ve Altında Olmaları Durumları

Denetim Ş. Ciro	Şirket Sayısı	%
Ort. Üzeri	10	16,9
Ort. Altı	49	83,1

Tablo 3'de görüldüğü gibi, Bist Tüm'de işlem gören şirketlerle çalışan ve cirosu ortalamanın üzerinde bulunan denetim şirketlerinin oranı yaklaşık %17, ortalama altında kalan şirketlerin oranları ise yaklaşık olarak %83'tür.

Tablo 4'de ise BİST Tüm'de işlem gören şirketlerin cirosu ortalamanın üzerinde olan denetim şirketleri ile çalışma oranları yer almaktadır.

Tablo 4: Bist Tüm Şirketlerinin Denetim Kalitesi Durumu

Denetim Kalitesi	K.Y. Dahil Olan Şirketler	K.Y. Dahil Olmayan Şirketler	Şirket Sayısı	%
Yüksek	26	154	180	64,05
Düşük	1	100	101	35,35

Tablo 5'e göre BİST Tüm'de işlem gören şirketlerin 180'i ortalamanın üzerinde denetim kalitesi olan şirketlerle çalışmaktadır. Bu şirketlerin 26'sı kurumsal yönetim endeksine dahildir. Burada kurumsal yönetim endeksine dahil olmayan şirketlerin 154 tanesi yüksek cirolu şirketleri oluşturmaktadır. Bu değer ana kütle içerisinde yaklaşık olarak %64'lük bir değere karşılık gelmektedir.

BİST Tüm'de işlem gören şirketlerin toplam borçları, toplam aktifleri ve finansal kaldıraç oranları aşağıda yer alan Tablo 5'de gösterilmektedir:

Tablo 5: Şirketlere Ait Finansal Oranlar

	Minimum	**Maksimum**	**Ortalama**	**Standart Sapma**
TopBorç	337.140	48.338.000.000	825.911.572	3.571.853.992
TopAkt	5.178.245	65.074.000.000	1.231.131.650	4.959.767.510
FinKal	0,006	4,469	0,625	0,433

Tabloda şirketlere ait TopBorç, TopAkt, FinKal, değişkenleri yer almaktadır. TopBorç değişkeni şirketin toplam borç kalemini temsil etmektedir. Bu oran minimum 337.140 TL iken maksimum 48.338.000.000 TL olarak görülmektedir. Ortalaması 825.911.572 TL olarak hesaplanmıştır. Bu değişkenin standart sapması ile 3.571.853.922 TL olarak hesaplanmıştır. TopAkt değişkeni ise toplam aktifleri temsil etmektedir. Bu değişken incelendiğinde minimum aktif toplamı 5.178.245 TL, maksimum değerin ise 65.074.000.000 TL olduğu görülmektedir. Burada ortalama değer 1.231.131.650 TL olarak hesaplanmaktadır. Aktiflere ait standart sapma ise 4.959.767.510 TL'dir. Bu iki değişkene ait maksimum değerler THYAO şirketine aittir. Şirketlere ait finansal kaldıraç oranını temsin eden FinKal değişkeni incelendiğinde minimum oranın 0,006 ve maksimum oranın 4,469 olduğu görülmektedir. Finansal kaldıraç oranı şirketlerin borçlarının aktiflerine oranını temsil etmektedir. Bu değişkenin ortalama değeri 0,625 standart sapması ise 0,433 olarak hesaplanmıştır.

3.7. Korelasyon Analizi

Lojistik regresyon analizinden önce model değişkenleri arasında çoklu bağlantının (multicollinearity) olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmış ve Pearson's R değerlerinin 0,80'in altında kalması beklenmiştir. Yapılan analizlerde HalkAY ve AnaOrtPay arasında korelasyon katsayısı 0,990 ve Toplam Borç ve Toplam Aktifler arasındaki korelasyon katsayısı ise 0,956 olarak hesaplanmıştır. Bunun sonucu olarak Toplam Borç ve HalkAY değişkenleri modelden çıkartılmıştır.

Lojistik Regresyon Modeli

Çalışmada yöntem olarak Binary Lojistik Regresyon kullanılmıştır. Bağımlı değişkenin 0,1 olarak sınıflandırılması ve şirketlerin bağımsız değişkenler ile hangi kategoriye dahil edilebileceğinin belirlenebilmesi için bir sınıflandırma yöntemi olması lojistik regresyon yönteminin seçilmesinde etkili bir rol oynamaktadır. Çalışmada kullanılan lojistik regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$\text{DentimKalitesi} = \beta_0 + \beta_1 TopAkt + \beta_2 FinKal + \beta_3 Yaş + \beta_4 HalkYıl + \beta_5 \text{Meslek} + \beta_6 Ceo\text{İki} + \beta_7 AnaOrtPay + \beta_8 \text{İ}craKur + \beta_9 Bağ Uye + \beta_{10} \text{İş}Kar$$

3.8. Lojistik Regresyon Analizi

Lojistik regresyon analizi ile ilgili oluşturulan referans grubu aşağıda yer almaktadır. Lojistik regresyon analizi için kullanılacak "Denetim Kalitesi" bağımlı değişkenine ait referans kategorisi Tablo 6'da yer almaktadır:

Tablo 6: Denetim Kalitesi Referans Kategorisi

Gerçek Değer	İçsel Değer
Düşük Denetim Kalitesi	0
Yüksek Denetim Kalitesi	1

Bağımlı değişkenin referans kategorisinin "Düşük Denetim Kalitesi" elde etme durumu olduğu görülmüştür. Değişkenler "0" ve "1" olarak kodlanmıştır. Bu kodlamada hangi grubun "0", hangi grubun "1" olarak kodlandığı önemli değildir. Sıfır olarak kodlanan kategorinin referans kategorisi olarak adlandırılmasının sebebi, elde edilen modeldeki katsayıların yorumlanabilmesi için kullanılmasıdır.

Modelin anlamlılığı için "Model Katsayılarının Omnibüs Testleri" tablosu incelenmiştir. Burada "p(Sig.)" değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin 0,05'den küçük olması modelin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Model Katsayıları Omnibüs Testleri

	Ki-Kare	p (Sig.)
Step	83,733	.000
Blok	83,733	.000
Model	83,733	.000

Oluşturulan modelin sağlıklı bir şekilde çalışıp çalışmadığını incelemek için modelin Napelkarke R^2 değeri hesaplanmıştır. Bu değer bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne oranda açıkladığını göstermektedir. Bu oran, denklemin açıklanma oranını da göstermektedir, Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: NagelkerkeR^2

Step	Nagelkerke R^2
1	0,553

Modelinin Nagelkerke katsayısı modelin yeterli bir model olduğunu göstermektedir. Lojistik regresyon modelinde yer alan değişkenlere ait değerler ise tablo 9' da yer almaktadır:

Tablo 9: Lojistik Regresyon Modeli Katsayıları

		B	S.E.	Wald	Exp(B)	p (Sig.)
Step 1	TopAkt	0,05	0,00	0,59	1,00	0,07
	FinKal	0,190	0,325	0,07	3,06	0,560
	Yaş	0,007	0,013	0,23	0,96	0,563
	HalkYıl	0,064	0,020	1,76	1,30	0,001
	AnaOrtPay	2,133	0,698	0,00	1,15	0,715
	İcraKur	-1,104	1,015	0,05	0,32	0,002
	BağUye	-0,405	1,160	1,60	0,00	0,277
	İşKar	-2,265	0,883	0,59	1,00	0,010

Modelin başarısına ilişkin sonuçlar Tablo 10'de yer almaktadır.

$$\text{DenetimKalitesi} = 0.05TopAkt + 0.190FinKal + 0.007Yaş + 0.064HalkYıl + 2.133AnaOrtPay - 1.104\text{İ}craKur - 0.405BağUye - 2.265\text{İ}şKar$$

Tablo 10: Denetim Kalitesi Modelinin Tahmin Başarısı

	Düşük Kalite	Yüksek Kalite	%
Düşük Kalite	61	40	60,4
Yüksek Kalite	32	148	82,2
Tahmin %			74,4

Kurulan modelin tahmin başarısı %74,4 olarak hesaplanmıştır. Modelin step 0'daki performansının ise %60,4 olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Denetim kalitesi ile kurumsal yönetim kavramları, küreselleşmenin sonucunda oluşan güven probleminin sonrasında Türkiye ve Dünyada gittikçe önem teşkil etmektedir. Özellikle son yıllara bakıldığında kurumsal yönetim ve denetim konusunda çok sayıda düzenlemeler yapılmaktadır. Yapılan bu düzenlemeler daha çok güven algısına ve prestijin korunmasına yönelik olmasıyla beraber, birtakım standartların da yapılandırıldığı görülmektedir.

Kurumsal yönetim, paydaşlar ile sürdürülmekte olan ilişkilerde ve çalışma alanlarının her bir adımında, adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkelerini benimsemektedir. Bu temel ilkeler doğrultusunda, şirket çalışmalarının verimlilik ve etkinliklerine göre, düzenlemeler kapsamında uyum, raporlamalarda güvenilirlik gibi unsurlar paydaşların haklarının korunabilmesini sağlamaktadır. Etkin bir kurumsal yönetim sürecinin işleyişi için denetim kalitesinin de sağladığı önem göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışma ile kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkileri incelenmiştir. Çalışmada kurumsal yönetim endeksinin denetim kalitesine etkisinin ölçülebilmesi için BİST Tüm içerisinde yer alan şirketler Kurumsal Yönetim Endeksine dâhil olanlar ve olmayanlar olarak iki gruba ayrılmış ve bu iki grup üzerinden lojistik regresyon modelleri kurularak karşılaştırma yapılmıştır.

Kurumsal yönetim uygulamalarının denetim kalitesine etkisinin ölçülebilmesi için şirketlerin finansal verileri kullanılmıştır. Bu modelde kurumsal yönetim notunu etkileyen faktörlerin denetim kalitesine etkisinin araştırılması için şirketin finansal raporları, yönetim yapısı, finansal tabloları ve piyasa verileri kullanılmıştır. Daha önceki çalışmalarda denetim kalitesini açıklamak adına benzer değişkenler kullanılmıştır. Sınıflandırılan veriler üzerinden lojistik regresyon modeli oluşturulmuştur. Bu model sonucunda kurumsal yönetim endeksine dâhil olan şirketlerin cirosu ortlamanın üzerinde olan denetim şirketleri ile çalışma oranının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kurumsal yönetim endeksine dâhil olan şirketlere finansal verileri, bu endekse dâhil olmayan şirketlere oranla benzer olsa da denetim kalitesinde önemli bir rol oynadığı

sonucuna ulaşılmıştır.

Şirketin yaşının, halka arz tarihinin ve yönetim kurulu özelliklerinin kurumsal yönetim endeksine dâhil olan şirketler için önemli bir etken olduğu ve modelde yer aldığı ancak kurumsal yönetim endeksine dâhil olmayan şirketlerle oluşturulan modeller için bu verilerin aslında yüksek öneme sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bağımsız denetimdeki kaliteyi ölçebilmek için çalışmada denetim kuruluşlarının ciroları bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Model sonucunda kurumsal yönetim ilkeleri bazında belirlenen değişkenler kurumsal yönetim endeksine dâhil olan şirketlerde denetlenebilir bir şekilde uygulandığı için denetimdeki kaliteye bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada test edilen hipotezlere ait sonuçları şu şekildedir:

> H1: Denetim kalitesi ile yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
> H2: Denetim kalitesi ile icrada görevli olmayan yönetim kurulundaki üye sayısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
> H3: Denetim kalitesi ile CEO ikililiği arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.
> H4: Denetim kalitesi ile halka açıklık yüzdesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H1, H2, H3, hipotezleri reddedilmiştir. H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Denetim kalitesi ile denetim biriminin varlığı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine denetim kalitesi ve halka açıklık yüzdesi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın denetim kalitesi ve yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunamamıştır. Denetim kalitesi ile icrada görevli olmayan yönetim kurulundaki üye sayısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilememiştir. Son olarak denetim kalitesi ve CEO ikililiği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunamamıştır.

Analiz sonucu elde edilen bulgular şöyledir: Denetim kalitesi ile toplam borç, toplam aktifler, finansal kaldıraç, yaş, halka açıklık yılı, halka açıklık yüzdesi, ana ortaklık

payı, icrada görevli yönetim kurulu üyelerinin yüzdesi ve yönetim kurulundaki bağımsız üye arasında ilişki tespit edilmiştir.

Bu ilişki toplam borç, toplam aktif, finansal kaldıraç, halka açıklık yılı, halka açıklık yüzdesi, ana ortaklık payı değişkenlerinde pozitif yönde iken; yaş, icrada görevli yönetim kurulu üyelerinin yüzdesi ve yönetim kurulundaki bağımsız üye yüzdesi ile negatif yöndedir.

Araştırmada diğer araştırmalardan farklı olarak bağımsız değişken olan denetim kalitesi dört büyük denetim şirketi yerine şirketi ciroları ile ilişkilendirilmiştir (Adeyemi, vd., 2010, Terzi, vd., 2014). Bunun yanı sıra Türkiye'de ilk defa BİST Tüm endeksinde yer alan şirketleri kapsayan bu boyutta veri analizi yapılmıştır. Araştırmada bağımlı değişkenin dışında kullanılan bağımsız değişkenler için literatürden faydalanılmıştır (Beasley and Petroni, 2001; Carcello, et al., 2002; Salleh, et al., 2006; Mitra, et.al., 2007, Adeyemi, vd., 2010, Terzi, vd., 2014).

Araştırma sonucu elde edilen bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla kıyaslandığı zaman bu çalışmada da CEO ikiliği ve yönetici sahipliği denetim kalitesi üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Terzi, vd., 2010, Adeyemi, vd., 2014). Diğer çalışmalara nazaran icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinin denetim kalitesi üzerine etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır (Terzi, vd., 2010). Literatürde yer alan çalışmalara ek olarak araştırma sonucunda halka açıklık oranı değişkeni de denetim kalitesi ile anlamlı ve pozitif bir ilişki göstermektedir.

Bu çalışmanın sonucu olarak denetimin kalitesinin kurumsal yönetim ilkeleri ile ilişkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu ilkelerin uygulandığı kitlenin arttırılması finansal denetim kalitesinin de aynı oranda artacağını göstermektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Adeyemi, S.B., Fagbemi, T.O., (2010), Audit Quality, Corporate Governance and Firm Characteristics in Nigeria, International Journal of Business and Management, 5(5)

Ankara Ticaret Odası, Basel II "KOBI'lerin Kredi Riski ve Derecelendirilmesi", Yorum Basın Yayın, Ankara, 2007.

Argüden, Y., Ilgaz, P., Erşahin, B., (2007), ARGE Kurumsal Yönetişim Modeli, ARGE Danışmanlık Yayınları, No:9

Arrunada, B., (2000), Audit Quality: Attributes, Private Safeguards and The Role of Regulation, The European Accounting Review, 9-2

Beasley, M.S. & Petroni, K.R. (2001). Board İndependence and Audit-Firm Type. Auditing, 20, 97-114.

Bedard C.J., vd., (2008), Risk Monitoring and Control in Audit Firms: A Research Synthesis, Auditing: A Journal Of Practise& Theory, Vol, 27, No.1

Cafer, Eminoğlu, (2014), Türk Ticaret Kanunu'nda Kurumsal Yönetim, İstanbul, On İki Yayıncılık

Dinç, E., Abdioğlu, H. (2009). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(21), 157-184.

Dalğar, H., Pekin, S. (2011). Kurumsal Yönetim ile Finansal Tablo Manipülasyonu Arasındaki İlişki: İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'nde Yer Alan Şirketlerde Bir Araştırma. Mali Çözüm, 107, 19-44.

Memiş, M. Ü., Çetenak, E. H. (2012). Kurumsal Yönetimin Kazanç Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkisi: İMKB'de İşlem Gören Şirketler Üzerine Uygulama. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(3), 205-224.

Carcello, J. V., Hermanson, D.R., Neal, T.L. & Riley, R.A.J. (2002). Board Characteristics and Audit Fees. Contemporary Accounting Research, 19(3), 365-384.

Ceylan, A:, (2007), Kalite Güvence Standardı, Türkiye'deki Durum ve Meslek Mensubunun Sorumlulukları, 2. Türkiye Muhasebe Forumu, Ankara

Collier, P. A. (1993). Audit Committee İn Major UK Companies. Managerial Auditing Journal, 18(3), 25-30.

English, L. (1994). Making Audit Committees Work. Australian Accountant, 64(3).

Fletcher, L., and Hayes, S. C. (2005). Relational Frame Theory, Acceptance and Commitment Therapy, and a Functional Analytic Definition Of Mindfulness. Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavioral Therapy, 23(4), 315-336.

Jiang, W., Lee, P., Anandarajan, A. (2008). The Association between Corporate Governance and Earnings Quality: Further Evidence Using the GOV-Score. Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting, 24, 191-201.

Geiger, Marshall A., ve Rama, Dasaratha, V., (2006) Audit Firm Size and Going Concern Reporting Accuracy. Accounting Horizons: March 2006, Vol. 20, No. 1, pp. 1-17.

Gürbüz, A. O., Ergincan, Y., (2004), Kurumsal Yönetim: Türkiye'deki Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Öneriler (1.Baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık

Gürbüz, H. (2005), Muhasebe Denetimi, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul

Güreli, Hüsnü, (2011), Yeni TT Kanunu 'Büyük Değişim' Süresinde Kurumsal Yönetim İç Kontrol İç Denetim ve Risk Yönetimi, Güreli Yayınları, İstanbul.

H.A. (1961). The Philosophy of Auditing. American Accounting Association. Sarasote McConomy, B., & Bujaki, M. (2000). Corporate Governance: Enhancing Shareholder Value. CMA Management, 74(8), 10-13

Kapıcıgil A., (2007), Kalite Nedir Hizmet Kalitesi Nedir Kalite Güvence Kavramı, 2. Türkiye Muhasebe Forumu, Ankara

Kaval, H., (2003), Muhasebe Denetimi, Ankara: Gazi Kitabevi

Kılıç, H., (2007), Denetçinin Rotasyonu, Deloitte.

Koçel, T., (2000), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş

Kula, V., (2006), Kurumsal Yönetim, İstanbul, Papatya Yayınları.

Levitt, A. (1998). The Numbers Game. Remarks Delivered At The NYU Center For Law and Business. New York.

Levitt, A. (2000). Speech by SEC Chairman: Remarks Before the Conference on the Rise and Effectiveness of New Corporate Governance Standards, Federal Reserve Bank, New York, [Online] Available: Mautz, R. K., & Sharaf.

Lin, Z.J. ve Liu, M. (2009). The Impact Of Corporate Governance On Auditor Choice: Evidence From China. Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, 18(1), 44-59.

lp, A., Kılıç, S. (2014). Kurumsal Yönetim Nasıl Yönetilmeli İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.

Marianne O., (2007), Avoiding Another Enron: The Role Of The External Auditor In Financial Regulation And Supervision, Munich Personal Repec Archive http://mpra.ub.unimuenchen.de/1147/

McMullen D.A. (1996). Audit Committee Performance: An İnvestigation Of The Consequences Associated With Audit Committees. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 15(1), 87–103

McMullen, D.A., & Raghunandan, K. (1996). Enhancing Audit Committee Effectiveness. Journal of Accountancy,182, 79–81.

Mitra, S., Hossain, M. & Deis, D.R. (2007). The Empirical Relationship Between Ownership Characteristics and Audit Fees. Rev Quant Finance Acc, 28, 257-285.

Moeller, R. R., (2009), Brink's Modern Internal Auditing, New York: John Willey and Sons., Seventh Ed.

O'Sullivan, N., (2000), The İmpact of Board Composition and Ownership On Audit Quality: Evidence From Large UK Companies, The British Accounting Review, 32(4)

R.G. Sloan (2001). Financial Accounting and Corporate Governance: A Discussion, Journal of Accounting and Economics, 32

Salleh, Z., Stewart, J. & Manson, S. (2006). The İmpact Of Board Composition and Ethnicity On Audit Quality: Evidence From Malaysian Companies. Malaysian Accounting Review, 5(2), 61-83.

Samsun, Nihal, (2002), Hesap Verebilirlik ve İyi Yönetişim, http://debis.deu.edu.tr/userweb/hilmi.coban/hesap%20verebilirlik.pdf

Sayım Ferhat, Oruç Sevgül, Finansal Yönetim, Yöneticiler için Finans, http://www.ferhatsayim.net/index.php/home/238-kurumlardafinansalyonetim/443-finansmankaynaklari

Selimoğlu, S. K., (2008), Muhasebe Denetimi, Ankara, Gazi Kitabevi

Simnett, R., Green, W., & Roebuck, P. (1993). Disclosure of Audit Committees by Public Companies in Australia 1988- 1990. Australian Accounting Review, 3(1), 45-50.

Soliman, M. M., Elsalam, M. A., (2012), Corporate Governance Practices And Audit Quality: An Empirical Study Of The Listed Companies in Egypt, World Academy of Science, Engineering and Technology, 71

SPK (Sermaye Piyasası Kurulu)., (2005), Kurumsal Yönetim İlkeleri, Ankara, http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=66&fn=66.pdf

Toroslu, M.V., (2012), Yeni Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Finansal Tablolar Denetimi, İstanbul, Seçkin Yayıncılık

Usul, H., (2013), Bağımsız Denetim, Ankara, Detay Yayıncılık

Uzay Ş., (2009), Denetimde Kalite, I. Uluslararası Denetim Standartları Konferansı, Konya

Vinten, G., & Lee, C. (1993). Audit Committees and Corporate Control. Managerial Auditing Journal, 8(3), 11-24.

Wallace, W.A., (1980). The Economic Role Of The Audit in Free and Regulated Markets, Touche Ross & Co. Aid to Education Program.

Wan, Z.W.A., Shahnaz, I., & Nurasyikin, J. (2008). The İmpact Of Board Composition, Ownership and CEO Duality On Audit Quality. Malaysian Accounting Review, 7(2), 1-22

Yermack, D. (1996). Higher Market Valuation of Companies with Small Boards of Directors. Journal of Financial Economics, 40(2), 185-212.

Yılancı M.,Yıldız, B.,Kiracı, M., (2013), Muhasebe Denetimi, Ankara, Detay Yayıncılık

Zerni, M., (2009), Essays on Audit Quality, Working Paper, Acta Universitatis Ouluensis, Linnanmaa.

Niu, F. F. (2006). Corporate Governance and The Quality of Accounting Earnings: A Canadian Perspective. International Journal of Managerial Finance, 2(4), 302-327.

Süreli Yayınlar

Acar, D., Senal, S., Usul, H., (2011), Bağımsız Denetim Kalitesi: Denetim Firmaları Üzerine Bir Araştırma, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:16, Yıl:11, Sayı:22

Akışık, O., (2005), İç Kontrol Sistemi ve Bağımsız Denetim İçindeki Yeri, Muhasebe ve Denetime Bakış, Yıl:4, Sayı:14

Aksoy, T. (2007), Basel II ve İç Kontrol, ASMMM Odası, Yayın No:53, Ankara

Aktan, Coşkun Can (2010). Kurumsal Şirket Aktaş, Ramazan, (2005), Kurumsal Yönetim, Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama Merkezi, s 8-9.

Apak, Sudi, Bal, Hakan ve Şen, Erdal, (2013), Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Finansal Yönetim, Beykent Üniversitesi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, http://docplayer.biz.tr/4122246-Kurumsal-yonetim-ilkeleri.html

Arslan, A., (2010), Denetim Mesleğinde Etik Prensipler, Finans Politik Ekonomik Yorumlar Dergisi, Yıl: 47, Sayı: 540

Arsoy Poroy, A., (2008), Kurumsal Şeffaflık ve Muhasebe Standartları, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: X, Sayı: 11

Cömert N. vd., (2013), Eğitim Alanı: Denetim Standartları, Marmara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi, İstanbul

Dağlı, K., (2000), Aracı Kurumlarda İç Kontrol Sisteminin Önemi ve İç Kontrol Sisteminin Etkinleştirilmesi, SPK Aracılık Faaliyetleri Dairesi, Yeterlilik Etüdü.

Darman Manisalı G., (2006), Kurumsal Yönetim Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişmeler, ANSIAD, Antalya

Dünya Bankası-IMF Türkiye Standartlara Uyum Raporu (ROSC), (2007), Muhasebe ve Denetim.

Ergen, H., (2003), Bağımsız Denetimde Meslek Ahlakının Çatışma Alanları, MÖDAV - Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, Cilt:5, Sayı:1

Ergin H., Sevim Ş., Eliuz A., (2008), Kurumsal Yönetimin Öğesi Olarak Denetim Komitesinin Etkinliği ve İMKB'ye Kayıtlı Şirketlerde Bir Araştırma, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, Yıl:8, Sayı:25

İşgüden, B., Çabuk A., (2006), Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 16

Kavut L., (2001), Bağımsız Denetçiler ile Denetim Hizmeti Alan İşletmelerin Yöneticilerinin Denetim Kalitesine İlişkin Görüş ve Tutumları, İMKB Dergisi, Cilt;5, Sayı:20

Küçüksözen, C., Küçükkocaoğlu, G., (2005), Kurumsal Şirket Yönetiminde Finansal Bilginin Rolü, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, Sayı: 16

Oktay S., (2013) Bağımsız Denetim Etkinliğinin Arttırılmasında, Denetim Hizmetinde Kalite Ve Kalite Kontrol: ABD Düzenlemeleri, Maliye Finans Yazıları, Sayı:100

Özeren, B., Aybar, E., (2004), İyi Bir Uygulama Örneği: İç ve Dış Denetçiler Arasında İşbirliği, Sayıştay Bilgi Notları

Öztürk, M. B., Demirgüneş, K., (2008), Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entelektüel Sermaye, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:19, Konya

Senturan, Sermin, "Basel II Standartları ve Kobilerde Kurumsal Yönetişim", Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi.

Terzi S., Şen, Kıymetli, İ., Solak, B., (2014), Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Denetim Kalitesine Etkisi: Borsa İstanbul'da Ampirik Bir Araştırma, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 23.

TSPAKB, (2007), Muhasebe, Denetim ve Etik Kurallar, TSPAKB Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey Lisansı Eğitimi

TSPAKB, (2011), Muhasebe, Denetim ve Etik Kurallar, TSPAKB Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey Lisansı Eğitimi

TÜSİAD, (2000), Kurumsal Yönetim İlkeleri, Yayın No: TÜSİAD-T/2000–06-285

TÜSİAD, (2010), Yönetim Kurulları ’nda İç Denetim Hakkında Sorulması Gereken 12 Soru, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-05-461, İstanbul

Uzay Ş., Tanç A., Erciyes M., (2008), Türkiye’de Muhasebe Denetimi: Geçmişten Geleceğe, 12. Dünya Muhasebe Tarihçileri Kongresi

Uzay, Ş., (2007), Faaliyet Denetimine Genel Bakış, İSMMMO 8. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, Antalya

Ünlü, U., Bayrakdaroğlu, A., Şamiloğlu, F., (2011), Yönetici sahipliği ve firma değeri: İMKB için ampirik bir uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(2)

Ünsal A., (2008), İşletmelerde Muhasebe Yöneticilerinin Etiksel Karar Süreci, KMU İİBF Dergisi, Yıl: 10, Sayı:14

Abbott, L.J., Park, Y. & Parker, S. (2000). The Effects of Audit Committee Activity and İndependence On Corporate Fraud. Managerial Finance, 26, 55-67.

Abdullah W.Z.W., Ismail, S. & Jamaluddin, N. (2008). The İmpact Of Board Composition, Ownership and CEO Duality On Audit Quality: The Malaysian Evidence. Malaysian Accounting Review, 7(2), 17-28.

Tezler

Akgöbek, İbrahim, (2011). Büyüme Stratejisi Olarak Şirket Birleşme ve Satın Almaları Türleri Parekeden Sektöründe Bir Araştırma, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Yüksel Lisans Tezi, Karaman.

Batı, Gülçin Beyza, (2006), Paydaş Teorisi ve Bankalarda Paydaş Analizi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Gör, Yusuf, (2016), Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Denetim Kalitesine Etkisi: Bağımsız Denetim Şirketlerinde Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.

Gençkaya, Ömer Faruk, (2009), Çıkar Çatışması, Selçuk Üniversitesi, Akademik Araştırma Çalışması.

Güler, Ender, (2010), Ulusulararası Denetim Standartlarına Göre Türkiye'de Denetim Ortamı Ve Kurumsal Yönetim Uygulamaları, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal bilimler enstitüsü, Konya.

Kılıç, M., (2009), Kurumsal Yönetim ve Derecelendirmesi: Halka Açık Şirketler İçin Talepsiz Kurumsal Yönetim Derecelendirme Model Önerisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Eskişehir

Senal S., (2010), Bağımsız Denetim Kalitesinin Arttırılmasında Kamu Gözetim Kurulu'nun Rolü: Bağımsız Denetim Firmaları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demiral Üniversitesi, Doktora Tezi, Isparta

İnternet Siteleri

Doğruer, U., (2009), Geniş Açıdan Muhasebe Denetimi http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/ufukdogruer/005/ebsoorg.tr/b2b/haber/resimler/Ceylan_E351;it.pdf

Yönetimi,http://www.sobiadacademy.net/sobem/e-yönetim/kurumsal-yönetim/aktan-kurumsal.pdf

http://www.kap.gov.tr

Yazıcı, M., (2016), "Dünyada ve Türkiye'de Şirket Birleşme ve Satın Almaları", Turcomoney Dergisi, Temmuz 2016, www.turcomoney.com/.dunyada-ve-türkiyede-sirket-birleşme-ve-satin-almalar.html.

http://www.maliye.gov.tr

Duran, Erdal, (2013), Kamu İdarelerinde Kurumsal Risk Yönetimi Uygulamaları, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, https://www.csb.gov.tr/db/strateji/editordosya/ErdalDURAN-Kamu_Idarelerinde_Kurumsal_Risk_Yonetimi_Uygulamalari(4).pdf

Güçlü, Hakan, Kurumsal Yönetimin Temel İlkeleri, http://www.hakanguclu.com/kurumsal-yonetim/kurumsal-yonetimin-temel-ilkeleri/

İsmail A. H. vd., (2008), Implementation of Audit Quality Control System: Preliminary Evidence From Small and Medium Audit Practies in Malaysia, The 9. Asian Academic Accounting Association Annual Conference, Dubai, http://www.academia.edu/1018274/Audit_Quality_Control_Development_of_Self-Assessment_Checklist_for_Small_and_Medium_Audit_Practices_in_Malaysia

İşeri, Şefik, (2015), Şirketlerde Performans Yönetimi, http://www.retailturkiye.com/sefik-iseri/sirketlerde-performans-yonetimi.

Kıdıl, Erdil, Kurumsallaşma ve Aile Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Yönetimi Dersi, https://www.slideshare.net/ErdemKdl/kurumsallama-ve-aileynetmi

Kurumsal Yönetim, (2016), https://www.spl.com.tr/spl/eep/Specific/OEP/Upload/1018_Kurumsal%20Yönetim_2017-1.pdf

Külli, Burak, (2016), Kurumsallaşma Teorisi, https://burakkulli.com/2016/12/15/kurumsallasma-teorisi/,

OECD Principles of Corporate Governance, (2004), https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.oecd.org%2Fdataoecd%2F32%2F18%2F31557724.pdf&ei=hhiQUmnOqq47AbZnIHQDg&usg=AFQjCNHVSG5n9YOSEhCZWpwOfTzG12AyQ&bvm=bv.68445247,bs.1,d.bGE

Pott C., -Mock J. T., -Watrin C., (2008), The Efect Of A Transparency Report On Auditor Independence: Practitioners' self-assessmenet, Review Managerial Science, 2, 28, http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11846-008-0017-y

Şehirli, K., (1999), Kurumsal Yönetim, SPK Denetleme Dairesi, Araştırma Raporu, Sayı: XIV-4/55-3, http://www.econturk.org/spk2.pdf

Uyar, S., (2005), İç Denetçi İle Denetim Komitesi Arasında Nasıl Bir İlişki Olmalıdır?, http://www.suleymanuyar.com.tr/yayinlar/10.doc

Beisland L.A. Merrsland, R., and Storm R./2012), Audit quality and corporate governance: evidence from the microfinans industry, http://ssrn.com/absract=2182485

Uzun, A. K., (2014), Kurumsal Yönetim ve İtibarın Sigortası: "Denetim Komitesi", Deloitte Denetim Komitesi Makaleleri, http://www.denetimnet.net/UserFiles/Documents/Makaleler/Denetim%20Komitesi/Makale-%20DENET%C4%B0M%20KOM%C4%B0TES%C4%B0.pdf