



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2021, 4(6): 510-529.

DOI:[10.26677/TR1010.2021.733](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.733)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Kurumsallaşmanın İşgören Performansı Üzerine Etkisi: KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma

Mehmet Ali BALTA, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, e-posta: malibalta@stu.aydin.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9829-6334>

Öz

Bu araştırmanın amacı KOBİ'lerde kurumsallaşmanın benimsenmesiyle işgören performansını ne düzeyde etkileyeceğinin incelenmesidir. Kurumsallaşma kavramının ilkeleri olarak formalleşme, profesyonelleşme, esneklik, şeffaflık, tutarlılık, kültürel güç ve sosyal sorumluluk önerilmektedir. Literatür taraması sonucu kurumsallaşmanın ilkelerinin benimsenmesinin işgören performansının anlamlı ve pozitif etkileneneceği varsayılmıştır. Bu varsayıma ithafen İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan 313 işgören üzerinde varsayımların doğruluğu araştırılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, regresyon ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucu kurumsallaşmanın ve kurumsallaşmanın ilkelerinin (formalleşme, profesyonelleşme, esneklik, şeffaflık, tutarlılık, kültürel güç, sosyal sorumluluk) tümünün tek tek işgören performansını anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsallaşma, Kurumsal Yönetim, İşgören Performansı, KOBİ.

Makale Gönderme Tarihi: 21.03.2021

Makale Kabul Tarihi: 02.06.2021

Önerilen Atıf:

Balta, M. A. (2021). Kurumsallaşmanın İşgören Performansı Üzerine Etkisi: KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(6): 510-529.

© 2021 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2021, 4(6): 510-529. DOI:[10.26677/TR1010.2021.733](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.733)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

Impact of Institutionalization on Employee Performance: A Research on SMEs

Mehmet Ali BALTA, MSc Student, İstanbul Aydın University, Graduate Education Institute, İstanbul, e-mail: malibalta@stu.aydin.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9829-6334>

Abstract

The aim of this research is to examine how the adoption of institutionalization in SMEs will affect employee performance level. Formalization, professionalization, flexibility, transparency, consistency, cultural power and social responsibility are suggested as the principles of the concept of institutionalization. As a result of the literature review, it has been assumed that adopting the principles of institutionalization will affect employee performance significantly and positively. Based on this assumption, the accuracy of the assumptions was researched (investigated) on 313 employees working in SMEs operating in Büyükçekmece district of İstanbul. Descriptive statistics, regression and correlation analysis were used in the analysis of the data. As a result of the analysis, it has been concluded that all of the principles of institutionalization and institutionalization have a significant and positive effect on individual employee performance.

Keywords: Institutionalization, Corporate Governance, Employee Performance, SME.

Received: 21.03.2021

Accepted: 02.06.2021

Suggested Citation:

Balta, M. A. (2021). Impact of Institutionalization on Employee Performance: A Research on SMEs, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(6): 510-529.

© 2021 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Teknolojik ilerlemelerle birlikte yıllar geçtikçe büyük ve köklü işletmeler tam ve yarı otonomi sistemlerine dönmüşlerdir. Bu dönüş yeni iş kolları yeni istihdam alanları oluştursa da büyük işletmelerde insan gücüne olan ihtiyacı azaltmış işgören istihdam etme oranları düşürmüştür. Büyük işletmelerin yarattığı bu açığı küçük ve orta boy işletmeler (KOBİ) yapıları gereği Türkiye’de 1.882.413 işletme 11.469.241 işgören ile kapatmışlardır (www.tepav.org.tr).

KOBİ’ler tek bir pazar haline gelen dünyada, kendi ülkesinde bulunan büyük işletmelerle ve yakın çevresindeki KOBİ’ler ile rekabetinde en büyük kozlarından biri istihdam ettikleri işgörenleridir. Bu sebepten dolayı KOBİ’lerin kurumsallaşmayı benimsemesiyle birlikte sistematik ve dinamik yapılar haline gelmesinin en büyük kozların biri olan işgörenlerinin performansların pozitif ve anlamlı etkileeneceği varsayılarak literatür araştırması yapılmıştır bunun yanında araştırma ampirik verilerin analizi, yöntem, bulgular, araştırmacıya ait sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Literatürde kurumsallaşma ve ilkelerin işgören performansına etkisi baz alınacak yeterli araştırmanın yapılmadığı ve bu alanda boşluğun oluşması araştırmaya karşı önemi arttırmıştır. Ayrıca literatürde yeterli olamayan bu kaynakların bütününde aynı sonuca ulaşılmamıştır. Bu sebeplerden kurumsallaşmanın işgören performansına etkisi: KOBİ’ler üzerinde bir çalışma adlı araştırma teorik bakımdan ve saha çalışmasının gerçekleştirildiği ilçe ve KOBİ’ler bakımından sınırlı olsa da literatüre önemli katkıları bulunmaktadır. Türkiye’de hala devam eden aile işletmeleri ve hissedarların yönetici rolünde olmasının eksilerinin vurgulanması ve kurumsallaşmayı benimsemeye elde edeceği yararların ortaya konması yeni girişimcilere, hali hazırda var olan KOBİ sahiplerine ve bu alanda çalışma gerçekleştirecek akademisyenlere yol gösterecektir.

KURUMSALLAŞMA

Kurumsallaşma, tüm dünyanın tek bir pazar haline geldiği günümüzde, işletme kurarken veya kurulduktan sonra belirlenen normalara (formalleşme, profesyonelleşme, şeffaflık, esneklik, tutarlılık, kültürel güç, sosyal sorumluluk) bağlı kalarak, artan rekabet ve gelişmelere yetişebilmek için çevrenin hareketlerine tepki gösterebilecek, sistematik ve dinamik hareket edebilecek bir organizasyon oluşumunun sağlanmasıdır (Çalışkanel, 2018:24).

Hali hazırda kurulmuş veya yeni kurulacak işletmeler için kurumsallaşmanın benimsenmesi, pay sahipleri ile yöneticilerin ayrılması, yönetimin profesyonel yöneticilere devredilmesine olanak sağlayarak günümüzde halen devam eden patron benim yönetim benim anlayışının organizasyonları yok etmesini, finansal olarak çıkmaza sokmasının önüne geçecektir. Bu temel getirinin yanında işletmede çalışan işgörenler ve işletmenin bulunduğu çevre içinde kurumsallaşmanın birçok getirisi olacaktır. İşletme içinde adam kayırma, iletişim sorunlarının çözümü, profesyonel denetim sayesinde ödüllendirme, ücret politikası güvenilirliği ve işletmelerdeki ar-ge çalışmalarının benimsenmesine sebep olacaktır (Erkan vd., 2018:559). İşletmeler kurumsallaşmayla profesyonelleştikleri ve profesyonelleşmeyle doğru orantılı olarak büyüdükleri için bulunduğu çevrenin başka çevrelerle rekabetinin gücünü arttıracak, herhangi bir krizden az hasarlı çıkmasını olanak sağlayacaktır ayrıca büyüdükçe hissedarlar tarafından güven kazanan işletmeler finansal destek almak, organizasyonlarını ileri taşımak isteyecekler bu ileri taşıma bankacılık sektörüne yönelmelerine, mali destek almalarına ve aldıkları desteklerle sermaye piyasalarını kalkındırmalarına yardımcı olacaktır (Çağlar, 2019:51). İşletmeler bu tür yararları sağlamak için kurumsallaşmanın ilkelerini benimsemeleri gerekmektedir, kurumsal

yönetim çatısı altında 4 temel ilkeye dayanan literatür geniş kapsamlı incelendiğinde 7 ilkeye ulaşan kurumsallaşmanın ilkeleri şu şekildedir.

Formalleşme (Biçimselleştirme): Organizasyonda yöneticinin, işgörenin rolünü, görevini, yetkisini, yapılacak işinde eylem planının önceden tasarlanıp yazılı hale gelmesine, işletmedeki faaliyetlerin kurallar çerçevesi içinde sistematik, düzenli, koordinasyonlu şekilde işleyen yapılar olmasını sağlayan yönetim anlayışıdır (Apaydın, 2008:123).

Profesyonelleşme: Kurumsal yönetime bağlı olarak profesyonelleşme iki boyutta (işgören portföyünün profesyonelleşmesi, işletmenin profesyonelleşmesi) incelenir. İşletmedeki işgören portföyünün profesyonelleşmesi, kendi alanında gelişmiş, eğitimi tamamlamış o alandan kopmadan minimum hata payı ve etik değer bilinci ile işini, görevini sürdüren kişilerin istihdam ettirilmesi iken işletmenin profesyonelleşmesi ise kendi alanında uzman kişilerin iş göreceği ortamın yeterli şartlarda olması işlerin bürokrasi kapsamında sürdürülmesidir.

Esneklik: Esneklik işletmeler için genel tanımıyla, bulunduğu çevrenin günden güne değişmesi, taleplerin farklılık göstermesi gibi durumlarda çevreye yetiştirilme, ayak uydurabilme anlamına gelmektedir. Bu bütünün yanında işletme içinde olması gereken esneklikler ise; İşletmelerin üretim esnekliği, ürün bazlı değişikliklerin (hammaddelerin tedavülden kalkması, fiyatının değişmesi, kalitesinin düşmesi) gibi durumlarda üretimin hızlı ve basit şekilde sistem, plan değişmesidir (Zerenler, 2003:105). İşgörenin esnekliği ise gün geçtikçe iş gücü olarak kısıtlama eğilimine giden işletmelerin acil durumlarda veya bir projeden başka bir projeye işgören transfer etmek istediklerinde birkaç alanda, bölümde veya departmanda çalışabilecek esnekliği yüksek işgören istihdam sağlamasıdır (Demir ve Gerşil, 2008:70).

Şeffaflık: Türkiye Kurumsal Yönetim Derneğine göre şeffaflık ilkesi “şirketin kamuoyu ile doğru, açık ve karşılaştırılabilir bilgi paylaşımı gereksinimidir” (www.tkyd.org.tr). Daha geniş tanımıyla şeffaflık, işletmeler ile ilgi maddi manevi, ticari sır (hammadde çeşitliliği, üretim formülü, pazarlama taktikleri, fiyatlandırmalar, müşteri ağları vb.) sayılmayacak konular haricinde kamuoyuna doğru ve eksiksiz şekilde bilgilendirme yapılmasıdır (Memiş, 2016:37).

Tutarlılık: İşletmelerde yaşanan benzer durumlarda eşit tepkiyi verip kısa vadede hedeflere uzun vadede amaçlara ulaşmak için verilen sözlerin tutulması konusunda yaptığı eylemler bütünüdür. Kurumun içerisindeki tutarlılık ise işgörenlere aynı koşulların sağlanıp aynı davranışların sergilenmesi (Aydın ve Tan, 2019:232) bütün iş faaliyetlerinin eylem planı çerçevesinde aynı düzeyde idare edilmesidir.

Kültürel Güç: Kültür, bir işletmeyi diğer işletmeden ayırt edilebilecek davranışlarının tüm işletmeye zaman içinde yerleşmesi, yönetimin karar almada, işgörenin ise rolünü gerçekleştirirken uyguladığı felsefe olarak tanımlanır (Genç, 2016:119). Kültürün güçlü olması, tüm işletmede kabul görmüş değerler işletme tarafından açıkça paylaşılmış, organizasyon içinde yer alan her birimin misyonu, vizyonu, amaç ve hedefleri tam bilme halidir. Kültürün zayıf olması ise organizasyon içinde misyon, vizyon, amaç ve hedefler açık şekilde tam paylaşılmamış, paylaşılan durumlarda ise birimlerde amaçlar doğrusunda toplu şekilde eylemde bulunamama halidir (Güçlü, 2003:150).

Sosyal Sorumluluk: İşletmede yasa getirisi veya uygulanması zorunlu bir eylem olarak uygulanmayan işletmenin isteği üzerine hissedarların ve işgörenlerin çevresel, kültürel, ekonomik, sosyal konularda etik değerlerce hareket etmesine sosyal sorumluluk denir. Sosyal

sorumluluk ilkesinin uygulanmasının temel amacı kamuoyundan sağlanan pozitif girdilerin bir kısmını tekrardan kamuoyunun yararına olacak şekilde projelendirilmesidir (Sucu, 2020:2).

İŞGÖREN PERFORMANSI

İşgören genel kullanımlılarıyla çalışan, işçi, işletmenin kısa vadede hedeflerine uzun vadede amaçlarına ulaşmak için belli bir kazanım karşılığında rol verdiği ve rollere görev yüklediği kişilerdir. Performans, bir kişinin bir hedef, amaç doğrultusunda harcadığı fiziksel, zihinsel kullanımların amaca, hedefe ulaşmak için sağladığı katkı değeridir (Akçay ve Bilgin, 2016:155). İşgören performansı ise kazanımını elde etmek için fiziksel ve zihinsel özelliklerini ortaya koyduğu işinde, rolü gereği üstlendiği görevleri yerine getirmek için sarf ettiği verimin çıktı değeridir (Uludağ, 2018:179).

İşgören performansı her işletmenin başarısı, sürdürülebilirliği, etkinliği ve performansı için önemlidir. Her işletme işgörenin sarf ettiği performans kadar amaçlarına ulaşabileceği bilinir (Kesen, 2015:540). Bu sebepten dolayı işletmeler işgörenlerinin performansları hakkında verilere ulaşmak için birtakım değerlemeler bulunurlar, günün şartlarına göre sıkça kullanılan performans değerlendirme yöntemleri şu şekildedir;

360 Derece Değerlendirme: Modern Değerlendirme yöntemlerinden biri olan 360 derece değerlendirme yöntemi, geleneksel yöntemlerin birçoğunda olan astların, yöneticilerin değerlendirmesinin aksine alt, üst kademe gözetmeksizin iç ve dış paydaşların birbirini değerlendirdiği bir değerlendirme yöntemidir. Değerlendirmede değerlendiriciler, müşteriler, yöneticiler, astlar, çalışma arkadaşlar, kişinin kendisidir (Günay, 2018:549). Yıllar geçtikçe popülerleşen 360 derece değerlendirme yöntemi yönetici, işgörenin kendisi, müşteri, iş arkadaşlarından aynı anda geribildirim sağlandığı, alt, üst demeden ortak değerlerde bulunduğu için değerlendiriciden kaynaklanan hatalar minimum düzeye düşmektedir, bu sebepten stratejik kararlarda veya performans geliştirme için uygulanacak faaliyetlerde değerlendirme yapılırken günümüzde en çok kullanılan değerlendirme yöntemi olmuştur (Ünal ve Günay, 2016:275).

Dengeli Sonuç Kartı Yöntemi: İşletmelerde finansal kaynakların ölçülmesinin ve finansal boyutun ölçüm verilerine göre stratejik kararlarının verilmesinin uzun vadeli amaçları olan işletmeler için yeterli olmadığı finansal kaynakların derecelendirilmesi işletmenin geçmiş dönemlerine ait faaliyetlerinin getirisinin olduğunun algılanmasıyla işletmenin finansal olan boyutlarının yanında finansal olmayan boyutlarının (Müşteriler, şirket içi değerler, eğitim geliştirme) ölçülmesi veri elde edilmesi yarayan modern değerlendirme yöntemidir (Oyman vd., 2015:4-5).

Amaçlara Göre Yönetim: Modern performans değerlendirme yöntemlerinden biri olan amaçlara göre yönetim, adında da belli olduğu üzere bir yönetim sistemidir, Yönetim sistemi olduğu gibi ayrıca bir performans değerlendirme metodudur (Mercanlıoğlu, 2012: 47). Amaçlara göre yönetimin performans değerlendirme boyutu, her işgörene verilen ayrı ayrı hedeflerin belli aralıklar ile hedeflerine ne denli ulaşabildiğini veya ulaşamadığını ölçen bir değerlendirme sistemidir. Hedeflerin büyüklüğü ve küçüklüğü değerlendirme yapılırken kıstas alınır puanlama düzenleme ona göre yapılır (Hatipoğlu, 2020: 8).

KÜÇÜK ve ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER

İstihdamda, ülke ve dünya ekonomisinde büyük katkıları bulunun KOBİ'lerin tüm dünyada belli başlı bir tanımı veya KOBİ ölçüsü bulunmamaktadır. Bütün ülkelerde KOBİ'ler tanımlarken niteliksel (işletme türü, girişimci özgüveni, işletme sermayesinin ne derece işletme sahibi tarafından karşıladığı, işletme pazarlık kabiliyeti vb.) ve niceliksel (işgören sayısı, satış tutarı, bilanço toplamı, makine parkı derecesi) kavramlardan yararlanılır (Mecek, 2020: 32), (Özüdoğru ve Şahin, 2019: 322). Türkiye'ye göre KOBİ kavramı şu şekildedir;

Tablo 1. Türkiye'ye Göre KOBİ Ölçüleri

KOBİ Türü	İşgören Sayısı	Yıllık Net Satış Hasılatı	Ve/veya	Yıllık Mali Bilanço Toplamı
Mikro Ölçekli	<10	<1 Milyon	Ve/veya	<3 Milyon
Küçük Ölçekli	<50	<8 Milyon	Ve/veya	<25 Milyon
Orta Ölçekli	<250	<40 Milyon	Ve/veya	<125 Milyon

Kaynak: www.kosgeb.gov.tr

KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri

KOBİ'ler küçük yapılarından dolayı ilk bakıldığında ekonomiye, bulunduğu çevreye fazla bir katkısı olmadığı izlenimi yaratsa da derinlemesine incelendiğinde KOBİ'lerin ellerinde bulundurduğu sayısal çoğunluktan ötürü bir araya geldiklerinde ülkelerin ekonomileri ve buldukları çevreler için önemli kalkınma, destek projeleridir. 2019 yılında KOBİ'ler Türkiye'de ithalatın %37,7'sini, ihracatın da %44,6'sını oluşturup (www.tuikwep.tuik.gov.tr), 2020/10 dönem itibariyle toplam nakdî kredilerde (TP+YP) 862.283 milyon TL, toplam gayri nakdi kredilerde (TP+YP) 245.661 milyon TL (www.bddk.gov.tr), Ocak 2020 istatistiklerine göre de istihdamda sigortalı 11.281.748 işgören çalıştırarak Türkiye ekonomisini canlı tutmuşlardır (www.tepav.org.tr).

Tablo 2. 2016-2019 Girişim Ana Faaliyet Alanına Göre KOBİ'lerin İhracattaki ve İthalattaki Payı

Yıllar	İTHALAT				İHRACAT			
	Toplam	Sanayi	Ticaret	Diğer	Toplam	Sanayi	Ticaret	Diğer
2019	%37,7	%19,5	%71	%29,8	%44,6	%31,1	%91,4	%38,5
2018	%36,1	%20	%68,7	%25,6	%44,6	%30,7	%91,4	%59,6
2017	%38,8	%21,6	%69,1	%29,1	%43,8	%30,7	%92	%66
2016	%40,5	%26,6	%65,6	%27,6	%44,6	%35,1	%88,6	%35,6

Kaynak: www.tuikwep.tuik.gov.tr.

KOBİ'lerin Türkiye İstihdamındaki Yeri

Türkiye gündeminin ilk sıralarında yer alan işsizlik sosyoekonomik bir sorundur. Mevsim etkilerinden arındırılmış Türkiye işsizlik oranı Nisan 2021 dönemi itibari ile yüzde 14,1'dir

(www.sbb.gov.tr). KOBİ'lere olan desteklerin artmasıyla KOBİ sayısındaki artış, istihdam ettiği işgören sayısına etki ederek dünya ve Türkiye'deki büyük bir problem olan işsizlik oranını düşürmektedir. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) istihdam izleme bülteni Haziran 2020 verilerine göre KOBİ sayısını 1.882.413 ve bu KOBİ'lerin istihdam sağladığı işgören sayısını ise 11.469.241 olduğunu açıklamıştır (www.tepav.org.tr).

Tablo 3. 2018-2020 Yılları Arasında En Çok KOBİ Barındıran İlk 5 Sektörün İşgören İstihdam İstatistikleri.

HAZİRAN	2018	2019	Değişim Oranı	2019	2020	Değişim Oranı
Perakende Tiç. (Mot. Taşıt. Onarım hariç)	1.304.489	1.286.909	-%1,3	1.286.909	1.318.100	+%2,4
Toptan Tiç. (Mot. Taşıt. Onarım hariç)	698.124	682.039	-%2,3	682.039	715.068	+%4,8
Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşıma	486.544	484.730	-%0,4	484.730	502.536	+%3,7
Yiyecek ve İçecek Hizmet Faaliyetleri	639.511	644.729	+%0,8	644.729	621.107	-%3,7
Bina İnşaatı	1.017.166	654.558	-%35,6	654.558	676.056	+%3,3

Kaynak: www.tepav.org.tr

KURUMSALLAŞMA, KURUMSALLAŞMA İLKELERİ ve İŞGÖREN PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Ülkem (2020), kurumsal işletmelerde 310 çalışan ile yaptığı çalışmada, işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri ile iş ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre kurumsallaşma ve iş performansı arasında zayıf düzeyde olumlu ilişki tespit edilmiş, yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsallaşmanın iş performansını pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Kopuz ve İşçi (2020) İstanbul İli, Avcılar-Tuzla bölgesinde 175 özel girişim hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarında yaptığı çalışmada, hastanelerin kurumsallaşma düzeyi ve işgörenlerin performansları arasındaki ilişkisi incelemiştir. Çalışmada elde edilen bulgular hastanelerin kurumsallaşma düzeyleri ile işgören performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Abudureyimu (2019) tekstil sektöründe faaliyet gösteren 200 kişi üzerinde yaptığı araştırmada, kurumsallaşmanın, işletmelerin iş performansına etkisini incelemiştir. Araştırma sonucu kurumsallaşma ve alt boyutlarının performansı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Kırklıkçı (2019) 10 ve daha fazla işgöreni olan mobilya ve levha sektöründe faaliyet gösteren 493 işletmede yaptığı çalışmada kurumsallaşmanın işletme performansı verimliliğine etkisini incelemiştir. Araştırma sonucu kurumsallaşmanın işletme performansı ve verimliliğine pozitif yönde katkı yaptığını belirlemiştir.

Başkurt ve Altındağ (2017) 2016 yılında faaliyet gösteren aile işletmelerinde çalışan 200 kişi üzerinde yaptığı araştırmada, Kurumsallaşmanın işgören performansına, insan kaynakları uygulamalarına ve işletme performansına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucu kurumsallaşmanın, işgören, işletme performansı ve insan kaynakları yönetimine olumlu etkisi olduğunu saptamışlardır.

Tefek (2016) Konya ili sanayi bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'ler üzerinde yaptığı çalışmada, KOBİ'lerdeki kurumsallaşma ile örgütsel performansın ilişkisini incelemiştir, araştırma sonucu kurumsallaşmanın sadelik, özerlik, geliştirme, saydamlık, tutarlılık boyutları ile örgütsel performansın finansal ve finansal olmayan boyutlarıyla pozitif ilişki tespit edilip, Kurumsallaşmanın esneklik boyutu ile örgütsel performansın finansal boyutu arasında ilişki olmadığı finansal olmayan boyutuyla pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş, kurumsallaşmanın formalleşme boyutu ile örgütsel performansın finansal olmayan performansla bir ilişkisi olmadığı, finansal olan örgütsel performansla ilişkisi olduğu, kurumsallaşmanın profesyonelleşme boyutu ile örgütsel performansın finansal boyutu ile arasında ilişki olmadığı finansal olmayan boyutu ile pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Karaçınar (2014) Malatya ilinde faaliyet gösteren işletmeler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, Kurumsallaşmanın ilkelerinin (Formalleşme, kültürel güç, profesyonelleşme, hesap verebilirlik ve tutarlılık) işgören performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmada sonucu basit regresyon analizinde formalleşme, hesap verebilirlik, sosyal sorumluluk, kültürel güç, tutarlılık ilkelerinin işgören performansına etkinin anlamlı olduğunu, profesyonelleşmenin ise işgören performansına etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Apaydın (2008) İstanbul ilindeki İkitelli bölgesindeki KOBİ'lerde gerçekleştirdiği araştırmada KOBİ'lerin kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun iş performansına etkisini analiz etmiştir. Araştırma sonucu, profesyonelleşme ve otonominin iş performansına etkisi zayıf da olsa korelasyon bulunmamış, yapılan regresyon analizinde de profesyonelleşmenin işlevsel performans ve yenilik uyum sağlamada performansı etkilediği görülmüş. Korelasyon analizi sonucu kültürel güç ile iş performansı arasında ilişki bulunmadığı saptanmış, regresyon analizinde de durum değişmemiştir. Tutarlılığın Korelasyon ve regresyon analizi sonucu kurumsallaşma, iş performansı arasında olumlu fakat zayıf ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Regresyon analizi sonucu tutarlılığın iş performansına etkisi görünmemiştir.

ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİ

Araştırmanın Önemi, Amacı, Yöntemi, Evreni ve Hipotezleri

Piyasada tutunmanın, pazarın içinde var olmanın ve büyük işletmelerle rekabet etmenin zor olduğu dönemlerde küçük ve orta ölçekli işletmelerin var olma çabasında en büyük kozlarından biri işgörenleridir. Bu varsayımı öngörerek küçük ve orta boy işletmelerin kurumsallaşmasıyla ve kurumsallaşma ilkelerinin benimsenmesiyle büyük kozlarından olan işgörenin performanslarını ne düzeyde etkilediğini göz ardı etmeden ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma anket veri toplama yöntemi ile İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde sektör gazetmeksizin faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan 313 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 26. versiyon kullanılmıştır.

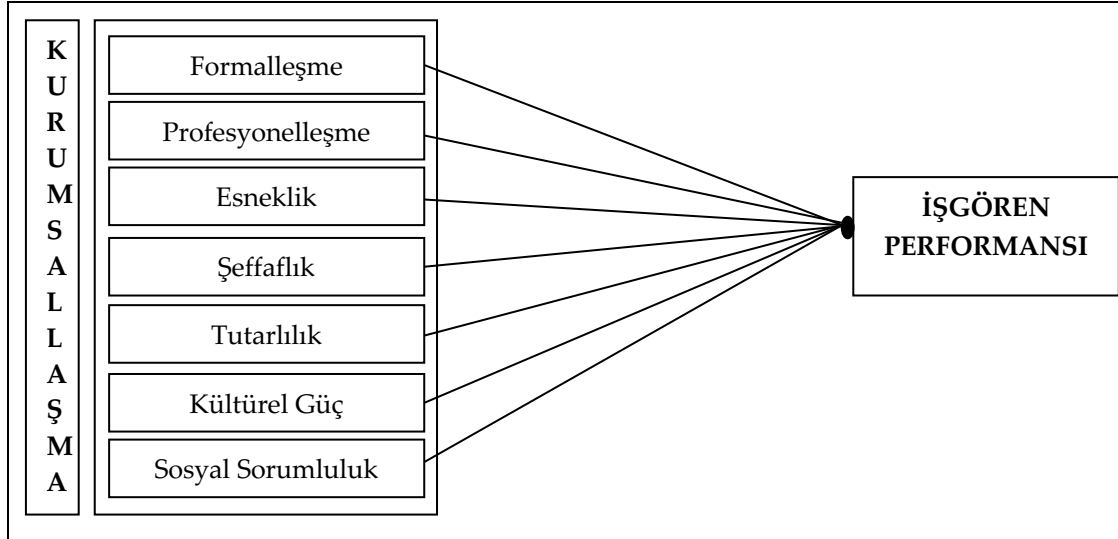
Temel Hipotez

- H1: Kurumsallaşmanın işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

Alt Hipotezler

- H1a: Formalleşmenin işgören performansı üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır
- H1b: Profesyonelleşmenin işgören performansı üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.
- H1c: Şeffaflığın işgören performansı üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.
- H1d: Esnekliğin işgören performansı üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.
- H1e: Tutarlılığın işgören performansı üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.
- H1f: Kültürel gücün işgören performansı üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.
- H1g: Sosyal sorumluluğun işgören performansı üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

Araştırmanın Modeli



Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu üç temel bölüm ve 39 ölçek maddesinden oluşmaktadır.

Birinci bölüm 4 ölçek maddesinden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyeti, öğrenim durumu, firma personel sayısı, ekonomik geliri) ölçmek amacıyla konunun ve günün şartlarına göre yazar tarafından tasarlanmıştır.

İkinci bölüm işgören performansını ölçmek amacıyla 7 ölçek maddesinden oluşmaktadır. Bu ölçek maddeleri 5'li likert ölçeğine (1: kesinlikle katılıyorum, 2: katılıyorum, 3: fikrim yok, 4: katılmıyorum, 5: kesinlikle katılmıyorum) göre düzenlenmiştir. İşgören performansı ölçeği Lam, Chen, Schaubroeck (2002) ve Kirkman ve Rosen (1999) dan çeviren Demirel (2007)'den alınmıştır.

Üçüncü bölüm kurumsallaşma ilkelerini ölçmek amacıyla yedi alt bölümden (formalleşme, profesyonelleşme, esneklik, şeffaflık, kültürel güç, sosyal sorumluluk, tutarlılık) ve 28 ölçek

maddesinden oluşmaktadır. Bu alt bölümler 5'li likert ölçeğine (1: kesinlikle katılıyorum, 2: katılıyorum, 3: fikrim yok, 4: katılmıyorum, 5: kesinlikle katılmıyorum) göre düzenlenmiştir. Kurumsallaşmanın ilkelerinden oluşan ölçek bölümleri formalleşme profesyonelleşme, sosyal sorumluluk, tutarlılık ve kültürel güç Apaydın (2008) tarafından oluşturulan ölçek maddelerinden yararlanılmış. Esneklik ölçeği Rohrbaugh (1981) tarafından geliştirilen Türkçeye Bağırın ve Kurgun (2013) tarafından çevrilmiş olan maddelerden, şeffaflık ise Sezgin ve Düşükcan (2017) tarafından geliştirilmiş olan anket maddelerinden alınmıştır. Ölçek maddelerini oluşturan veya çevirenlerden e-mail yoluyla izin alınmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Hipotezler harici araştırmaya katılan katılımcıların ve araştırma yapılmış bölgedeki (İstanbul ili, Büyükçekmece İlçesi) demografik bilgileri ölçmek için katılımcılara cinsiyetleri, öğrenim durumları, ekonomik durumları ve buldukları KOBİ'lerin ölçüsünü belirlemek için bulunduğu işletmedeki işgören sayıları sorulmuştur. Demografik bilgilere ilişkin çıkan sonuçlar şu şekildedir.

Tablo 4. Demografik İstatistikler

Cinsiyet		Öğrenim durumu		İşletmedeki İşgören Sayısı		Ekonomik Gelir	
Erkek	159	Lise ve Altı	93	0-9	103	Asgari Ücret	49
Kadın	154	Yüksek Okul	64	10-49	102	Asgari-2999	30
		Fakülte	149	49-250	108	3000-3499	49
		Yüksek Lisans	5			3500-3999	52
		Doktora	2			4000 ve üstü	153

Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyet dağılımının birbirine yakın olduğu Büyükçekmece ilçesinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan erkek ve kadın işgörenlerin eşit olduğu yorumunu yaptırır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin öğrenim durumları dağılımı lise ve altı %29,7, yüksek okul %20,4, fakülte %47,6, yüksek lisans %1,6, ve doktora %0,6 olarak görünmektedir. Bu sonuca göre KOBİ'lerin emek yoğunluğunda çalışan işgörenlerden, eğitim durumu iyi olan işgörelere kadar ihtiyacı olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin ekonomik gelir dağılımı ise asgari ücret %15,7, asgari-2999 %9,6, 3000-3499 %15,7, 3500-3999 %10,2, 4000 ve üstü %48,9 olduğu görülmektedir. Buna göre Büyükçekmece ilçesinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışanların yarısından çoğunun ekonomik geliri iyi yorumu yapılabilmektedir.

Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Faktör Analizleri ve Güvenilirlik Analizi

Sunulan hipotezlerin testlerine geçilmeden önce incelemede kullanılacak ölçek maddelerinin verilerin analizleri ve ortalamaları belirlenmiştir. Ölçeklerin kullanılabilirlik ve güvenilirlik analizleri test edilmiştir. Ölçeklere “formalleşme, profesyonelleşme, şeffaflık, sosyal sorumluluk, tutarlık, kültürel güç, esneklik, kurumsallaşma ve işgören performansı” faktör analizi uygulanmıştır ve devamında Keiser-Meyer- Olkin (KMO) ile Cronbach alfa analizleri esas alınarak yapılmıştır. Ölçeklere ilişkin değerler şu şekildedir.

Tablo 5. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Madde Sayıları	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)	Açıklanan Varyans (%)	Güvenilirlik Katsayısı	KMO
Formalleşme (4)	2,49	1,0692	%77,4	0,902	,814
Profesyonelleşme (4)	2,32	,9172	%62,6	0,799	,724
Şeffaflık (4)	2,23	,8264	%62,6	0,801	,773
Sosyal Sorumluluk (4)	1,81	,6347	%65,6	0,822	,752
Tutarlılık (4)	2,13	,8349	%64,8	0,813	,804
Kültürel Güç (4)	2,34	,9490	%76,6	0,896	,839
Esneklik (4)	2,17	,8366	%70,2	0,856	,818
Kurumsallaşma (28) (Formalleşme, esneklik vd.)	2,71	,6781	%66,5	0,947	,932
İşgören Performansı (7)	1,65	,4634	%40,9	0,747	,780

Tabla 5 incelendiğinde KMO değerlerinin en küçüğü profesyonelleşme (,724), en yüksek kurumsallaşma (,932) olduğu görülmektedir bu da literatürün öngördüğü 0.50 zayıf, 0.60 orta, 0.7 0 iyi, 0.80 çok iyi, 0.90 ise mükemmel (Kalaycı, 2010: 333) değerlerine göre sonuçlar iyi ile mükemmel aralığındadır. İçsel tutarlık oranlarını ölçmek için gerçekleştirilen Cronbach’s Alpha testinde değerlerin 0,747 ile 0,947 aralığında olduğu. Literatürde yer aralan ,60 ve 0,70 alt baremini geçtiği ölçeklerin içsel tutarlığa sahip olduğu yorumunu yaptırır.

Hipotezlere Yönelik Bulgular

Korelasyon Analizi

Hipotez testleri kapsamında yapılacak olan regresyon analizlerinden önce değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre (N:240 p<0,05) ana hipotezin değişkenleri olan işgören performansı ile kurumsallaşma arasın pozitif ve anlamlı (r=357), alt hipotezlerin ise işgören performansı ile formalleşme arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı (r=258), işgören performansı ile profesyonelleşme arasında zayıf düzeyde pozitif anlamlı (r=271), işgören performansı ile şeffaflık arasında nispeten zayıf düzeyde pozitif anlamlı (r=359), işgören performansı ile tutarlık arasında zayıf düzeyli pozitif anlamlı (r=256), işgören performansı ile kültürel güç arasında zayıf düzeyli pozitif anlamlı (r=274) ve işgören performansı ile sosyal

sorumluluk arasında zayıf düzeyli pozitif ($r=288$) ilişki olduğu görünmektedir. Diğer değişkenlerin birbiri ile ilişki tablo 6 görülmektedir.

Tablo 6. Değişkenler Arası İlişkiler (Korelasyon Analizi)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İşgören Performansı	1								
Kurumsallaşma	357**	1							
Formalleşme	258**	645**	1						
Profesyonelleşme	271**	853**	524**	1					
Şeffaflık	257**	774**	456**	621**	1				
Esneklik	359**	823**	367**	610**	543**	1			
Tutarlılık	256**	846**	397**	679**	572**	690**	1		
Kültürel Güç	274**	836**	311**	678**	540**	819**	719**	1	
Sosyal Sorumluluk	288**	705**	315**	528**	546**	495**	634**	523**	1

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Regresyon Analizi

Bu araştırmanın hipotezlerini “H1, H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, H1f, H1g” test etmek amacıyla doğrusal (lineer) regresyon yöntemi uygulanmıştır. Bu uygulama sonucu çıkan bulgular şu şekildedir;

Tablo 7. Formalleşmenin İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	p
Sabit	1,376	0,64	21,362	,000***
Formalleşme	,112	0,24	4,710	,000***

R²: ,067 F:22,187 P<0,001

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Bağımlı Değişken: İşgören Performansı

Bağımsız Değişken: Formalleşme

Yukarıdaki tablodan elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=.000$) ve R^2 ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar formalleşmenin işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve düşük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta=.112$ $R^2=.067$ $p=.000$ $F=22,187$). Bu sonuçlara göre KOBİ içinde işlerin, rollerin, görevlerin, faaliyetlerin önceden tasarlanıp yazıla halde sunulması işgören performansını etkileyeceği yönündedir. Böylece araştırmanın H1a:

Formalleşmenin işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır hipotezi kabul edilir.

Tablo 8. Profesyonelleşmenin İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	p
Sabit	1,336	,068	19,354	,000***
Profesyonelleşme	,137	,028	4,969	,000***

R²: ,074 F:24,692 P<0,001

*p<0,05, **p<0,01, ***p<,001
Bağımlı Değişken: İşgören Performansı
Bağımsız Değişken: Profesyonelleşme

Yukarıdaki tablodan elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=.000) ve R² ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar profesyonelleşmenin işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve düşük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (β =.137 R²=.074 p=.000 F=24,692). Bu sonuçlara göre KOBİ'lerin istihdam sağladığı işgörenleri, yöneticileri alanında uzaman kişilerden seçmesi ayrıca KOBİ'lerinin yapılarını profesyonelleştirilmesi işgören performansını pozitif etkileyeceği yönündedir. Bu sebepten H1b: Profesyonelleşmenin işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır hipotezi kabul edilir.

Tablo 9. Şeffaflığın İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	p
Sabit	1,333	,073	18,212	,000***
Şeffaflık	,144	,031	4,692	,000***

R²:066 F:22,004 P<0,001

*p<0,05, **p<0,01, ***p<,001
Bağımlı Değişken: İşgören Performansı
Bağımsız Değişken: Şeffaflık

Tablo 9'dan elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=.000) ve R² ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar şeffaflığın işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve belli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (β =.144 R²=.066 p=.000 F=22,004). Bu sonuçlara göre KOBİ'lerin işgörenlerine ve girdi sağladığı kamuoyuna açık bir şekilde ticari sır sayılmayacak bilgilerin doğru, eksiksiz arttırılması işgören üzerinde bıraktığı izlenim ile performansını etkilediği yönündedir. Böylece araştırmanın H1c: Şeffaflığın işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır hipotezi kabul edilir.

Tablo 10. Esnekliğin İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	p
Sabit	1,222	,068	17,949	,000***
Esneklik	,029	,029	6,788	,000***

R²:,129 F:46,074 P<0,001

*p<0,05, **p<0,01, ***p<,001
Bağımlı Değişken: İşgören Performansı
Bağımsız Değişken: Esneklik

Tablo 10'dan elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=.000) ve R² ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar esnekliği işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve belli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (β =.029 R²=.129 p=.000 F=46,074). Bu sonuçlara göre KOBİ'lerin istihdam sağladığı işgörenleri departmanlar arası transfer yapabilecek bir projeden başka bir projeye insan gücü aktarabileceği kişilerden seçmesi, kriz dönemlerinde işletmelerini rahatlıkla küçültebilecek yapıda olmasını ve çevreye ayak uydurabilecek şekilde esnekliği olan bir organizasyona çevirmesi işgören performansını pozitif etkileyeceği yönündedir. Böylece H1d: Esnekliğin işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır hipotezi kabule edilir.

Tablo 11. Tutarlılığın İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	p
Sabit	1,352	,070	19,407	,000***
Tutarlılık	,142	,030	4,676	,000***

R²:,066 F:21,866 P<0,001

*p<0,05, **p<0,01, ***p<,001
Bağımlı Değişken: İşgören Performansı
Bağımsız Değişken: Tutarlılık

Tablo 11'den elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=.000) ve R² ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar tutarlılığın işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve belli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (β =.142 R²=.066 p=.000 F=21,876). Bu sonuçlara göre KOBİ'lerde yaşanan benzer durumlarda eşit tepkiyi verip kısa vadede hedeflere uzun vadede amaçlara ulaşmak için verilen sözlerin tutulması ve işletme içinde işgörelere eşit çalışma şartlarının sunulup yöneticilerin eşit davranışlarla işgörelere iletilmesi işgören performansını etkileyeceği yönündedir. Buna göre H1e: Tutarlılığın işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır hipotezi kabul edilir.

Tablo 12. Kültürel Gücün İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	p
Sabit	1,342	,067	19,963	,000***
Kültürel Güç	,134	,027	5,023	,000***

R²:0,075 F:25,230 P<0,001

*p<0,05, **p<0,01, ***p<,001
Bağımlı Değişken: İşgören Performansı
Bağımsız Değişken: Kültürel Güç

Tablo 12'ten elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=.000) ve R² ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar kültürel gücün işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve belli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta=,134$ R²=,075 p=,000 F=25,230). Bu sonuçlara KOBİ dışında işgörenlerin farklı görüşleri, dinleri, inançları, farklı olsa da KOBİ içinde oluşmuş güçlü kültüre işgörenlerin inanması, davranışlarına kültür bazında şekil vermesi ve güçlü bir kültür yapısının içinden çıkmak istememe duygusu işgören performansını etkileyeceği yönündedir. Böylece H1f: Kültürel gücün işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır hipotezi kabul edilir.

Tablo 13. Sosyal Sorumluluğun İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
Sabit	1,274	,076	16,733	,000***
Sosyal Sorumluluk	,210	,040	5,299	,000***

R²:0,083 F:28,083 P<0,001

*p<0,05, **p<0,01, ***p<,001
Bağımlı Değişken: İşgören Performansı
Bağımsız Değişken: Sosyal Sorumluluk

Tablo 13'ten elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=.000) ve R² ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar sosyal sorumluluğun işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve belli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta=,210$ R²=,083 p=,000 F=28,083). Bu sonuçlara göre KOBİ'lerin çevreden elde ettiği yararlı girdileri tekrardan çevreye aktarması sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmeleri kamuoyu gözünde işletmeyi güvenilir, güçlü, etik değerler çerçevesinde hareket eden yapı kılacaktır. İşgörenler bu güçlü, güvenilir belli bir statüde olan yapılarda olmak için performanslarını pozitif yönde değiştireceklerdir. Böylece H1g: Sosyal sorumluluğun işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır hipotezi kabul edilir.

Tablo 14. Kurumsallaşmanın İşgören Performansı Üzerine Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
Sabit	1,274	,076	16,733	,000***
Sosyal Sorumluluk	,210	,040	5,299	,000***
R²:0,083 F:28,083 P<0,001				
*p<0,05, **p<0,01, ***p<,001				
Bağımlı Değişken: İşgören Performansı				
Bağımsız Değişken: Sosyal Sorumluluk				

Tablo 14'ten elde edilen sonuçlara göre, temel hipotezi test etmek için kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=.000$) ve R^2 ve F değerlerinin kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca tabloda yer alan diğer sonuçlar kurumsallaşmanın işgören performansını belli bir ölçüde açıkladığını ve belli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta=.244$ $R^2=.127$ $p=.000$ $F=45,406$). Bu sonuçlara göre KOBİ'lerin kurumsallaşma ve kurumsallaşmanın ilkeleri olan formalleşme, profesyonelleşme, şeffaflık, esneklik, tutarlılık, kültürel güç ve sosyal sorumluluk kavramlarını benimsemesiyle işgören performansını pozitif düzeyde etkileyeceği sonuca varılmıştır. Buna göre araştırmanın H1: Kurumsallaşmanın işgören performansına anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır temel hipotezi kabul edilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde KOBİ'lerde sektör gözetmeksizin işgörenler bazında gerçekleştirdiğimiz bu uygulamalı çalışmada, KOBİ'lerde kurumsallaşmanın ve kurumsallaşmanın ilkeleri olan formalleşme, profesyonelleşme, esneklik, şeffaflık, tutarlılık, kültürel güç, sosyal sorumluluk kavramlarını işletme içlerinde benimsemeleriyle işgören performansına etkisinin olup olmadığı tespit etmektir. Elde edilen sonuçlar şöyledir;

Kurumsallaşmanın işgören performansı üzerine etkisini ölçmek için literatürden alınan ölçek maddelerinin verilerini hipotezleri test etmek için kullanılmadan önce güvenilirlik ve faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) doğrultusunda ölçeklerin sonuçları en düşüğü 0,747 en yükseği 0,947 olarak bulunmuştur bu da literatürün öngördü alt limiti 0,60 ve 0,70 değerlerini geçtiği verilerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi (KMO) sonucunda ise en düşüğü ,724 en büyüğü ,932 olarak bulunmuştur literatürde yer alan ,50 barajının geçtiği sonucuna varılmıştır. Verilerin güvenilir ve kullanılabilir olduğu kanısına varıldıktan sonra katılımcıların demografik özellikleri ortaya konmuştur. Katılımcıların cinsiyet bakımından eşit olduğu çalışmada işgörenlerin ekonomik gelirinin %50'sinin iyi olduğu eğitim seviyelerinde ise KOBİ'lerin lise ve altından, doktora düzeyine kadar işgören barındığı sonucuna varılmıştır. Çalışmada veriler basit doğrusal regresyon ve korelasyon analizine tabii tutulmuştur. Basit regresyon analizinde kurumsallaşmanın ilkeleri (Formalleşme, profesyonelleşme, esneklik, şeffaflık, tutarlılık, kültürel güç, sosyal sorumluluk) bağımsız değişken, işgören performansı bağımlı değişken alınmıştır. Basit doğrusal regresyon sonucu bütün ilkelerin işgören performansı üzerinde anlamlılığı tespit edilmiştir. Korelasyon analizinde ise bütün değişkenlerin pozitif yönde işgören performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın sonucuna göre kurumsallaşma ve ilkelerine bağlı olarak işgören performansını yükseltmek için aşağıda öneriler geliştirilmiştir;

KOBİ'lerde formalleşme düzeyi artırılarak gerçekleştirilecek bütün faaliyet ve faaliyeti gerçekleştirecek işgörenlerin görevleri, sorumluluklarını hangi zaman aralıklarında nerede yapacakları yazılı hale getirilmeli. Prosedürler oluşturulup, oluşturulan prosedürlere aralıksız uymaya çalışılıp bütün organizasyon sistematik hale getirilmelidir.

Kurumsallaşmayı tercih ederek patron benim yönetim benim anlayışından kurtulmaya çalışan KOBİ'ler yönetime ve işgörenlerin çalıştığı departmanların özelliklerine göre profesyonel yöneticiler ve işgörenler istihdam etmeli. İnsan gücünü profesyonelleştirmenin yanında yanlış çalışma prensiplerinden kurtulup profesyonel düzeye KOBİ'lerini taşımalıdır.

KOBİ'lerin kurumsallaşmayla büyümeye yoluna girdikleri dönemde küçük olmalarının getirisi olan esnekliğini kaybetmeyeceği stratejiler izlemeli. Kriz dönemlerinde az hasarla çıkmak veya projeler arasında işgören transfer yapmak istediklerinde uygun işgören bulabilmeleri için birkaç alanda faaliyet gösterebilecek tekdüze çalışmayacak işgörenler istihdam etmelidir.

KOBİ'ler finansal getirilerini arttırmak için piyasaların, müşterilerin ve işgörenlerinin gözünde güvenin artması için maddi manevi ticari sır sayılmayacak, KOBİ'lerinde olan olaylar hakkında kamuoyuna eksiksiz, doğru, anlaşılır zamanında bilgilendirmeler yapmalıdırlar.

Organizasyonun benzer durumlarda benzer tepkiler vermesi kamuoyu nezdinde kurumsal kültürün bağını ve kuruma olan güvenin artmasına organizasyona yatırım almasına veya müşterin bağlı kalmasına olanak sağlayacaktır. Organizasyonun içinde ise işgörelere eşit şartlar sağlanması ve yöneticilerin işgörelere benzer davranışlarda bulunması işgörelere gözünde işletmede adam kayırma yaşanmayacağını bilincini, kendilerinin kültürün bir parçası olduğu hissini ve güven duygusunu arttıracaktır.

KOBİ içinde kurumsal kültürün güçlü olması bir bütünlük yaratacaktır faaliyetlerin gerçekleşme hızını ve kalitesini arttıracaktır, diğer organizasyonlarla kendi organizasyonları arasındaki farkı çevre yansıtabileceklerdir. İçinde bulunan işgörelere ise çıkmak istemeyeceği bir yapının oluşmasına olanak sağlayacaktır.

KOBİ'lerin çevreden elde ettiği girdilerle tekrar çevreye yararı olacak çıktılar yani sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmesi kamuoyu gözünde işletmeyi kaliteli kılacaktır bu da işletme içinde bulunan işgörelere belli bir statüde olma duygusu yaracaktır. Bu statüyü kaybetmemek, işletmede sürdürülebilirliğini devam ettirmek için performansını üst seviyelerde tutmasının gerekliliği duygusunu edinmesini sağlayacaktır.

Araştırma, İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde faaliyet gösteren KOBİ'ler, anket katılımcılarının maddeleri doğrulukla cevapladığı ve toplanan verilerin güvenilirlik ile geçerliliği veri analiz etmek için kullanılan programla sınırlıdır.

KAYNAKÇA

Abudureyimu, T. (2019). *KOBİ'lerin Kurumsallaşmanın İşletme Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bölgesel Bir Uygulama*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akçay, V. H. ve Bilgin, K. U. (2016). Kamu Performans Yönetime Etkisi Açısından Psikolojik Sermaye. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (12): 154-174.

Apaydın, F. (2008). Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Performansına Etkileri. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7): 121-145

Aydın, Ö.Ç ve Tan, F.Z. (2019). Kurumsallaşma Kavramsal Bir İnceleme. *Alınleri Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 225-235.

Başkurt, G. and Altındağ, E. (2017). The Impact of Institutionalization of Family Business on Strategic Human Resources Management and Company Performance. *Business Management Dynamics*, 7(3), 10-25.

Çağlar, M. G. (2019). *Aile Şirketlerinin Kurumsallaşması ve Kurumsallaşma Uygulamaları Üzerinde Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Çalışkanel, S. Ş. (2018). *Aile İşletmelerinin Kurumsallaşması ve Kurumsallaşma Sorunları-Türkiye Genelinde Üretim Yapan Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 68-89.

Demirel, Z. (2017). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının İşgören Performansı ile İlişkilerinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 62, 381-397.

Erkan, E. F., Uygun, Ö. ve Kiraz, A. (2018). Kurumsallaşma Analizi İçin Bulanık Bilişsel Haritalar Temelli Yeni Bir Yaklaşım. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 557-571.

Genç, Ç. (2016). Kurum Kültürü ve Değerlerine Yönelik Çalışan Farkındalığı: Özel Bir Eğitim Kurumunda Uygulama Örneği. *Selçuk İletişim Dergisi*, 9(2), 116-137.

Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.

Günay, Z. (2018). Çalışanların 360 Derece Performans Değerlemeye Yaklaşımları: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 587-598.

Hatipoğlu, Z. (2020). Performans Yönetimi, Amaçlara Göre Yönetim Yaklaşımı ve OKR Sistemi. *International Journal of Arts ve Social Studies Dergisi*, 3(4), 1-16.

<https://www.bddk.org.tr/BultenAylik> [Erişim Tarihi: 5.12.2020].

<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/5560/mevzuat> [Erişim Tarihi: 3.12.2020].

<https://www.sbb.gov.tr/istihdam/#:-:text=10%20Aral%C4%B1k%202020%20tarihinde%20a%C3%A7%C4%B1kklan,ise%20y%C3%BCzde%2044%2C1%20oldu> [Erişim Tarihi: 17.04.2021].

<https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10126> [Erişim Tarihi: 4.12.2020].

<https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10126> [Erişim Tarihi: 6.12.2020].

<http://tkyd.org/tr/sss-kurumsal-yonetim-ilkeleri-nedir.html> [Erişim Tarihi: 12.11.2020].

<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33899> [Erişim Tarihi: 18.9.2020].

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayınevi.

Karaçınar, H. (2014). *İşletmelerde Kurumsallaşmanın İşgören Performansı Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Malatya.

Kesen, M. (2015). Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleştirmenin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2): 535-562.

Kırklıkçı, A. B. (2019). *Kurumsallaşmanın İşletme Performansı ve Verimliliği Üzerine Etkileri*. Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Düzce.

Kopuz, K. ve İşçi, E. (2020). Hastanelerde Kurumsallaşmanın Performans Üzerine Etkisi İşe Yabancılaşmanın Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(4), 1012-1028.

Kurgun, A. ve Bağırın, D. (2013). Rekabetçi Değerler Yaklaşımı ile Örgütsel Etkinliğin Belirlenmesinde Örgütsel Sağlığın Rolü: İzmir İli Merkezindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 477-510.

Mecek, G. (2020). Küçük ve Orta Boydaki İşletmelerin (KOBİ) Uluslararası Tanımlama ve Kavramlaştırılması. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 29-55.

Memiş, M. Ü. (2016). Kurumsal İşletme Yönetiminde Denetimin Önemi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 8(1), 34-49.

Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Performansları Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.

Oyman, S Kahveci ve Güran, M. (2015). Performans Ölçümünde Denge Sonuç Kartı Uygulaması. *Verimlilik Dergisi*, 1, 55-85.

Özüdoğru, H. ve Şahin, B.D. (2019). KOBİ'lerde Üretim ve Pazarlama Sorunları: Ostim Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 5(1), 320-333.

Sucu, İ. (2020). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kampanyalarının Marka İmajına Etkisi: Türkcell Markası Örneği. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(21), 1-8.

Sezgin, E. E. ve Düşükcan, M (2017). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Kurumsal Yönetim Farkındalığı: Elâzığ İlinde Bir Uygulama. *İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 152-182.

Tefek, A. (2016). *KOBİ'lerde Kurumsallaşma ve Örgütsel Performans İlişkisi: Konya Sanayi İli İşletmeleri Araştırması*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Konya

Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi, 7(1), 171-193*.

Ülkem, A. (2020). *Kurumsallaşma ve Performans İlişkisi: Eskişehir Örneği*. Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Ünal, Ö. F. ve Günay, Z. (2016). Çalışanların Algıladıkları Performansları ile 360 Derece Performans Değerleme Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 273-289*.

Zerenler, M. (2003). Kriz Dönemlerinde Üretim Süreci Esnekliğinin İşletme Performansına Etkileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(6), 99-132*.