



## **Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences**

*Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 38, Haziran 2019, s. 35-49*

*ISSN: 2149-0821 Doi Number:<http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.5084>*

**Doç. Dr. Pınar BASAR**

Istanbul Commerce University Business Administration,  
pbasar@ticaret.edu.tr

**Tuohutu ABUDUREYIMU**

### **KOBİLERİN KURUMSALLAŞMASININ İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BÖLGESEL BİR UYGULAMA**

#### **Özet**

Bu çalışmada amaç, KOBİ'lerin kurumsallaşmasının tekstil sektöründeki işletmelerin iş performansına olan etkilerini araştırmaktır. Türkiye'deki işletmelerin önemli bir kısmı küçük ve orta ölçeklidir. Gelişmiş ülkelerdeki işletmelerle karşılaştırıldıklarında daha genç oldukları gibi ömürlerinin de daha kısa olduğu görülmektedir. Bu işletmelerin kurumsallaşması ile iş performanslarının (işlevsel performans, çıktı performansı ve yenilik ve uyum sağlama performansı) ne yönde değişeceği tekstil sektörü üzerinde araştırılmıştır. Kurumsallaşma ve performans ölçekleri kullanılarak, kurumsallaşmanın performansa olan etkisi regresyon modeli ve buna ait hipotezler ile açıklanmıştır. Kurumsallaşma prensiplerinin, KOBİ performansına olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** KOBİ'ler, Kurumsallaşma, İş Performansı

### **THE EFFECT OF INSTITUTIONALIZATION OF SMES ON BUSINESS PERFORMANCE: A REGIONAL STUDY IN THE TEXTILE INDUSTRY**

#### **Abstract**

The purpose in this study is to investigate the effects of the institutionalization of SMEs on the business performance of the enterprises in the textile sector. A significant portion of the enterprises are small and medium sized

in Turkey. When compared with the enterprises in developed countries, they are younger but have shorter lifespans. The institutionalization of these enterprises has been researched in the textile sector on how the business performance (functional performance, output performance and innovation and adaptation performance) will change. Using institutionalization and performance scales, the effect of institutionalization on performance is aimed to be explained by the regression model and its hypotheses. The effects of institutionalization principles on SMEs performance are statistically significant.

**Keywords:** SMEs, Institutionalization, Performance

## 1.GİRİŞ

Günümüzde bilinen küreselleşme döneminde işletmelerin her an rekabetçi kalabilmeleri, performansları ile yakından ilişkilidir. İşletme performansını etkileyen birçok yöntem olmakla beraber, kurumsal olma son yıllarda önem kazanmıştır. Teknolojideki gelişmeler, tüm işletmelerde olduğu gibi üreticilerde de rekabeti arttırmaktadır. İşletmeler, performanslarını arttırmak veya en azından gelişen pazarlarda konumlarını kaybetmemeleri için yeniliklere gitme yöntemlerini tercih etmişlerdir. İşletmelerin ileri üretim / yönetim sistemlerini kullanmalarında; rekabette önlerde olma isteği ve performansı artırma gibi beklentileri oluşmuştur (Erdem, Met, 2011).

Kurumsallaşma, konu ve amaç ne ise her türlü iletişimin ve kurallar dizisinin etraflıca açıklanmış ve işletme düzeninde hakim olunmuş olmasıdır. Dolayısıyla, kurumun yönetilmesindeki bütün süreçlerde uygun kuralların olması ve bu kuralların mümkün olduğunca yazılı olması, her çalışan ile kurum kurallarının açık olarak paylaşılması ve bu bakış açısına sahip olarak yetiştirilmiş olması gerekir (Özkaya, Şengül, 2006).

Çalışmada, İstanbul'daki tekstil firmalarının kurumsal olmaları ile performanslarındaki değişimin nasıl olacağı araştırılmıştır. Bölgedeki işletmelere kurumsallaşma ve performans ölçeklerindeki yargılar anket formu aracılığı ile yöneltilerek fikirleri alınmıştır. Elde edilen veriler ile kurum olma ile performans arasındaki ilişki ve etkiler incelenmeye çalışılmıştır. Bulgular değerlendirilmiş ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş performansı ve kurumsallaşma ile ilgili çok fazla kriter olduğundan çok yönlü tanımları mevcuttur. Aşağıda performans ve ölçütleri, iş performansının değerlendirilmesi, kurum, kurumsallaşma, KOBİ ve bunlarla ilgili olan kavramlar açıklanmıştır.

İş performansının değerlendirilmesinde kullanılan ayrı ve resmi bir yönetim prosedürü olarak, değerlendirme, İkinci Dünya Savaşı Performansı değerlendirmesinin yapıldığı andan itibaren gerçekte birçok tanımlamaya sahiptir. Performans değerlendirmesi, genel performans yönetimi süreci içindeki bir süreçtir ve ayrıca "objektif personel kararlarına ulaşmak için bir kişinin iş performansının değerlendirilmesi" olarak tanımlanmaktadır. Diğer tanım, organizasyondaki insan kaynağını gözleme, tanıma, ölçme ve iyileştirme sürecidir (Kabadayı, 2002).

İşletmelerin performansı incelendiğinde, çoğunlukla iş içerisindeki çalışma performansı, çıktı performansı ve yenilik başarısıdır. Bu üç kriterin dengesi işletmeye göre yöneticiler tarafından belirlenmektedir. Bazı performans sonuçlarının değerli olmasını hedeflemek, diğer performans sonuçlarını olumsuz etkileyebilir. Performans, işletme bazında değişkenlik göstermektedir (Apaydın, 2012).

İşlevsel performans müesseselerin kendi programlarının girdilerle getirisini çıktıyla ölçülmektedir. İşlevsel performans müesseselerin başarısını denetlemek için kontrol aracı olarak ve beraberinde işletmelerin eylemlerinin açığa çıkarılıp sentezlenmesinde kullanılmaktadır (Kabadayı, 2002).

Çıktı performansı değerli bir performans boyutudur ve örgütsel hedeflere ulaşma seviyesini sergilemektedir. Müşterileri memnuniyeti çıktı performansının ispatıdır. Çıktı performansı satışlardaki yükseliş, talep yoğunluğu, pazar payı ve rakiplere kıyasla girdiği mücadelede ürün kalitesi ile ölçülmektedir (Elitaş, Ağca, 2006).

Yenilik ve uyum performansı, Colquitt ve diğerlerine göre orijinal veya yeni ve potansiyel olarak yararlı olduğu düşünülen ürün, prosedür veya fikirlerin üretilmesidir (Avcı, 2012).

Avrupa Komisyonu'nun KOBİ tanımına göre "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ): 250 kişiden az çalışanı olan, yıllık satış alanı 40 milyon Euro'yu geçmeyen veya arsa ve bina hariç mevcut sabit sermaye tutarı, bilanço net değeri ile 27 milyon Euro'yu geçmeyen yapılardır. Ayrıca sermayesinin ya da hisse senetlerinin %25 veya bundan daha fazlası bir işletme ile sorumluluğu alınmamış olan veya sermayesi, "küçük ve orta büyüklükteki işletme" tanımı haricindeki işletmelerden meydana gelmemiş olan işletmelerdir." (Aksoy, Çabuk, 2006).

Kurumsallaşma, örgütsel süreklilik, yasallık, örgütsel yapının korunması, öngörülebilirlik, en iyi düzeyde yapı organizasyonu, kaynaklara ve çevreye ayak uydurabilmek için, süresiz olarak veya gevşek bir şekilde organize edilmiş ve düzenli, başarılı, kararlı ve kurumsal ortama dar teknik koşullardan uyarlanabilir yapıdır. Bu yapılandırılmış yapıya giren, bu durumu içselleştiren ve tüm çalışanlar ve yöneticilerle aynı anlama ulaşan, farklı durumlar ve alanlarda, bu yapı ve orantılı davranış, davranışın otomatik olarak uygulanmasıdır (Apaydın, 2007).

İşletmeler, sürekli önemli düzeyde başarı elde etmek için uygun hareket tarzları çıkartmaya çalışmakta ve çevreyi de göz ardı etmeyen izlemler belirlemektedir. Kurumsal girişimciliğe etken unsurlar içinde, firmanın piyasada rekabet gücünü sağlamak ve güçlendirmek maksadıyla benimsediği stratejinin çeşidi ve belirlenen stratejinin uygulanması önem arz etmektedir (Mintzberg ve Nuinn, 1996).

### **3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ**

Araştırmada planlanmış olan örneklemin yöntemi; basit tesadüfi örneklemedir. Örneklemin ne kadar büyüklükte seçilmesi durumu, araştırma planının başlarında gelmektedir. Yeterli bir örneklem ile ifade edilen, araştırma sonucunda güvenilir sonuç ve rakamlar sağlayacak kadar eleman sayısı kapsayan topluluktan bahsedilmektedir (Young, 1968).

Formların bir kısmı tekstil sektöründeki firmalar ile görüşülerek toplanmıştır. Bir kısım form ise internet ortamı aracılığı ile elde edilmiştir. Eksiksiz olarak 200 soru formu toplanmıştır. Analizler 200 form üzerinden gerçekleştirilerek, sonuçlar yorumlanmıştır.

İstanbul ilinde toplam 250' den fazla tekstil sektöründe üretim ağırlıklı olarak faaliyet gösteren firma vardır.

<http://www.firmasec.com/firma/ara/tekstil/istanbul/2/>

#### **4. VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırma analizleri için hazırlanmış olan soru formları İstanbul' da tekstil sektöründe faaliyet gösteren üç işletmeye uygulanmıştır. Öncelikle çalışanların ön fikirlerini almak amacı ile on adet soru formu çalışanlara yöneltilerek ön çalışma yapılmıştır. Daha sonra formların tümü dağıtılarak ana araştırmaya geçilmiştir.

Araştırma formu aracılığı ile toplanan veriler bilgisayar ortamında işlem görerek SPSS 19.0 yardımıyla çözümlenmiştir. Araştırmada ilk olarak kişiler ve firmalara ilişkin bilgilerin dağılımını gösteren frekans tablosuna yer verilmiştir. Ankette yer alan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistik tabloları oluşturulmuştur. Ölçeklerin ve boyutlarının güvenilirlik değerlerine bakılmıştır. Ölçeklere faktör analizi uygulanarak araştırma verilerine göre oluşacak olan boyutlar belirlenmiştir. Elde edilen boyutlar ölçeklerin orijinal olan boyutlarına uygun bulunmuştur. Son olarak hipotezleri test etmek amacı ile regresyon analizlerine geçilmiştir.

Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Anketin üçüncü kısmında ise performans ölçeğine yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin birinci bölümünü oluşturan demografik özelliklere ilişkin 8 soru, ikinci kısımda kurumsallaşma ölçeği 26 yargı vardır. Üçüncü kısımda performans ölçeğine ilişkin 16 soru bulunmaktadır. Soru formunun hazırlanma aşamasında firma, kurumsal olma, kurumsallaşma ile ilgili ölçekler, şirketler ve performanslarının ölçümü ile ilgili ölçekler incelenmiştir.

Firmaların kurumsallaşma ve performanslarına yönelik düşüncelerini alabilmek için likert tipinde ölçek kullanılmıştır. Farklı konulara sahip karmaşık kavramların ölçümü için likert tipi ölçeklerin kullanılması istatistiki analizler kısmında yarar ve kolaylık sağlamaktadır.

#### **5. BULGULAR**

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri şu şekildedir; %33'ü 18-30 yaş arasında, %47,5'i 31-40 yaş arasında, %15'i 41-50 yaş arasında geriye kalan 51 yaş üzerindedir. %45'i kadın, %55'i erkeklerden oluşmaktadır. Anketi cevaplayan çalışanların eğitim seviyelerine bakıldığında, %23'ü lise, %65,5'i ön lisans/lisans, %11,5'i lisansüstü mezundur. Katılımcıların buldukları işletmedeki çalışma süreleri incelendiğinde ise, %56'sı 0-5 yıl aralığında, %37'si 6-10 yıl aralığında, %6'sı 11-15 yıl aralığında, %1'i 16 yıl ve daha fazla çalışmaktadırlar. Anketi cevaplayan çalışanların pozisyonları incelendiğinde, %54,5'i alt düzey yönetici, %19'u orta düzey yönetici, %9'u üst düzey yönetici konumundadır.

## 5.1. KURUMSALLAŞMA VE PERFORMANS ÖLÇEKLERİNİN GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ SONUÇLARI

Araştırma ölçek ve boyutlarının güvenilirliklerinden emin olmak için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Bu yöntemle bulunan Alpha Katsayısı şu şekilde nitelendirilmektedir (Alpar, 2003).

Katsayı 0,80 -1,00 arasında ise; geliştirilen ölçek çok güçlü güvenilirliğe sahiptir.

Katsayı 0.60-0.80 arasında ise; geliştirilen ölçek güçlü güvenilirliğe sahiptir.

Katsayı 0.40-0.60 arasında ise; geliştirilen ölçek orta güvenilirliğe sahiptir.

Katsayı 0,20-0.40 arasında ise; geliştirilen ölçek zayıf güvenilirliğe sahiptir.

Katsayı 0,00-0,20 arasında ise; geliştirilen ölçek çok zayıf güvenilirliğe sahiptir.

Araştırmanın analiz bölümü ve değerlendirmesi bu ölçüte göre yapılmıştır (Alpar, 2003).

Tablo 1 ' de sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 1. Güvenilirlik Analizi**

| Ölçekler ve Boyutları       | Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|-----------------------------|------------------|--------------|
| <b>Kurumsallaşma Ölçeği</b> | <b>0,934</b>     | <b>26</b>    |
| Formalleşme                 | 0,904            | 4            |
| Profesyonelleşme            | 0,899            | 6            |
| Kültürel Güç                | 0,922            | 5            |
| Tutarlılık                  | 0,899            | 11           |
| <b>Performans Ölçeği</b>    | <b>0,911</b>     | <b>16</b>    |
| İşlevsel performans         | 0,862            | 5            |
| Çıktı performansı           | 0,902            | 5            |
| Yenilik ve uyum sağlama     | 0,878            | 6            |
| <b>Genel Güvenilirlik</b>   | <b>0,891</b>     | <b>42</b>    |

Kurumsallaşma ve performans ölçeklerinin güvenilirlik değerleri 0,934 ve 0,911 bulunmuştur. Ölçekler ve alt boyutlarına ait güvenilirlik değerleri 0,80 üzerindedir. Bulunan değerler verilerin araştırma için çok güçlü güvenilirlikte olduğunu ifade etmektedir.

## 5.2. KURUMSALLAŞMA VE PERFORMANS ÖLÇEKLERİNİN FAKTÖR ANALİZLERİ SONUÇLARI

Aşağıda Tablo 2 ve Tablo 3 'te sırası ile kurumsallaşma ve performans ölçeklerinin güvenilirlik analizleri sonuçları yorumlanmıştır.

Tablo 2 de kurumsallaşma ölçeğinin alt boyutları ve boyutların ölçeği açıklama oranları derlenmiştir.

**Tablo 2. Kurumsallaşma Ölçeğine Ait Faktör Analizi Tablosu**

| Faktörler        | Yargılar  | Faktör Yüğü | Varyans Açıklama %'si |
|------------------|---|-------------|-----------------------|
| Profesyonelleşme | 5 Terfiler çalışanların işi görme becerilerine göre yapılmaktadır   | 0,844       | 22,112                |
|                  | 3. Kurumumuzda uzmanlaşma vardır  | 0,832       |                       |
|                  | 7 işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde profesyoneller söz sahibidir                                      | 0,789       |                       |
|                  | 6 Profesyonel yöneticilerimiz yeni politikaların benimsenmesinden söz sahibidir                                 | 0,777       |                       |
|                  | 9 Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir   | 0,775       |                       |
|                  | 8 Kurumumuz profesyoneldir  | 0,699       |                       |
| Formalleşme      | 1. Kurumumuzda güvenlik ve çalışma şartları gibi konularla ilgili çalışanlar için bilgi kitapçığı bulunmaktadır | 0,813       | 17,106                |
|                  | 2. Kurumumuzda çalışanlar için yazılı operasyon talimatları bulunmaktadır                                       | 0,788       |                       |
|                  | 3. Kurumumuzda yerleşik kurallara ve prosedürlere ait yazılı bir el kitapçığı bulunmaktadır                     | 0,712       |                       |

*Kobilerin Kurumsallaşmasının İşletme Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bölgesel Bir Uygulama*

|            |   |       |        |
|------------|---|-------|--------|
|            | 4. Kurumumuzda görev tanımları yazılıdır  | 0,666 |        |
|            | 17 Kurumumuzda işlerin akış süreçleri ile örgütümüzün yapısı uyumludur                            | 0,833 |        |
|            | 18 Kurumumuz tutarlıdır   | 0,837 |        |
|            | 20 Kurumumuzun stratejileri ile iş süreçlerimiz birbirine uygundur                                | 0,819 |        |
|            | 21 Kurumumuz benzer durumlara karşı benzer tepkiler verir   | 0,751 |        |
|            | 23 Kurumumuzda çalışanların teknik yeterlilikleri, iş süreçlerimiz ile uyumludur                  | 0,723 |        |
|            | 24 Kurumumuzda uygulanan bütün eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenlerle aynıdır      | 0,722 |        |
| Tutarlılık | 25 Kurumumuzda ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır         | 0,701 | 16,334 |
|            | 26 Kurumumuzun süreçleri ve yapısı aynı sektörde aynı işi yapan kurumlara benzemektedir           | 0,677 |        |
|            | 19 Kurumumuz paydaşlara (diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara) verdiği sözleri tutmaktadır | 0,619 |        |
|            | 22 Kurumumuzda yönetsel kararlar vizyona, misyona ve stratejiye uygun biçimde alınmaktadır        | 0,604 |        |
|            | 16 Kurumumuzun stratejik hedefleri ve eylemleri (faaliyetleri) birbiriyle uyumludur               | 0,601 |        |

|   |   |         |       |
|---|---|---------|-------|
|   | 13 Kurumumuzun farklı bölümlerinde çalışanlar aynı kurumsal bakış açısını paylaşmaktadır          | 0,803   |       |
|   | 14 Kurum içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır             | 0,781   |       |
| Kültürel Güç  | 15 Çalışanlarımız arasında kuruma güçlü bir bağlılık kültürü vardır                               | 0,754   | 8,854 |
|   | 11 Çalışanlar arasında zor konularda bile anlaşma sağlamak kolaydır                               | 0,622   |       |
|   | 12 Çalışanlar arasında işleri yapmanın doğru ve yanlış yolları ile ilgili açık bir anlaşma vardır | 0,598   |       |
| Toplam Açıklanan Varyans                            |   | 64,406  |       |
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.    |   | 0,925   |       |
| Approx. Chi-Square                                  |   | 4867,77 |       |
| Df  |   | 208     |       |
| Sig.  |   | 0,000   |       |
| Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. |   |         |       |

Tablo 2' de kurumsallaşma ölçeğinin dört alt boyut şeklinde faktörleştiği görülmektedir. Yeni boyutların isimleri; profesyonelleşme, formalleşme, tutarlılık ve kültürel güçtür. Oluşan dört alt boyut, birlikte kurumsallaşma ölçeğini %64,406 oranında açıklayabilmektedir. Bu yüzdeden geri kalan yani açıklanmayan kısım farklı kavramlar ile açıklanabilmektedir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Ölçüsü) değeri 0,925 olup bize örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olduğunu anlatmaktadır. Ki Kare değeri yüksek ve significance değeri 0,000 olması araştırma verilerinin normal dağılımda olduğunu ifade etmektedir.



**Tablo 3. Performans Ölçeğine Ait Faktör Analizi Tablosu**

| Faktörler   | Yargılar   | Faktör Yüğü | Varyans Açıklama %'si |
|---|--|-------------|-----------------------|
| Yenilik ve uyum sağlama                             | 12. İş süreç ve yöntemleriyle ilgili geliştirilen yenilikler     | 0,821       | 24,516                |
|   | 13. Mevcut ürün yelpazesinde yeni ürünlerin oranı                | 0,816       |                       |
|   | 16. Yeni ürünleri rakiplerden önce pazara sürebilme              | 0,811       |                       |
|   | 11. Yeni ürün ve hizmet projelerinin sayısı                      | 0,792       |                       |
|   | 14. Patent alınabilecek ya da patent alınmış yeniliklerin sayısı | 0,774       |                       |
|   | 15. İdari yapı ve zihniyetin çevresel şartlara göre yenilenmesi  | 0,759       |                       |
| Çıktı Performansı                                   | 6. Pazar payı büyüklüğü  | 0,663       | 17,909                |
|   | 9. Geliştirilen ürün ve hizmetlerin kalitesi                     | 0,648       |                       |
|   | 8. Toplam satışlar   | 0,727       |                       |
|   | 7. Ciro karlılığı (Kar / Toplam satışlar)                        | 0,663       |                       |
|   | 10. Ürün tasarımı  | 0,648       |                       |
| İşlevsel Performans                                 | 1. Üretimde esneklik   | 0,882       | 9,664                 |
|   | 2. Ürün/hizmet kalitesi  | 0,837       |                       |
|   | 3. Etkin ve düşük maliyetli dağıtım uygulaması                   | 0,779       |                       |
|   | 4. Ürün maliyetinin düşüklüğü                                    | 0,698       |                       |
|   | 5. Reklam ve satış gücü yoluyla müşteri ile iletişim             | 0,619       |                       |
| Toplam Açıklanan Varyans                            |  |             | 52,089                |
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.    |  |             | 0,909                 |
| Approx. Chi-Square                                  |  |             | 5664,974              |
| Df  |  |             | 202                   |
| Sig.  |  |             | 0,000                 |
| Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. |  |             |                       |

Tablo 3’ te performans ölçeğinin üç alt boyut şeklinde faktörleştiği görülmektedir. Yeni boyutların isimleri; yenilik ve uyum sağlama performansı, çıktı performansı ve işlevsel performanstır. Oluşan üç alt boyut, birlikte performans ölçeğini %52,089 oranında açıklayabilmektedir. Bu yüzdeden geri kalan yani açıklanmayan kısım farklı kavramlar ile açıklanabilmektedir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Ölçüsü) değeri bize örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterliliğini anlatmaktadır (Kaptan, 1983). Bu değer 0,925 ve yüksek olup anket uyguladığımız topluluğun çalışmamız için yeterli büyüklükte olduğunu belirtmektedir. Ki Kare değeri yüksek ve sig. değeri 0,000 olması araştırma verilerinin normal dağılımda olduğunu ifade etmektedir.

### 5.3. ÇOKLU REGRESYON ANALİZLERİ

Çoklu regresyon analizleri ile kurumsallaşma ölçeğinin alt boyutlarının, performans üzerindeki etkileri araştırılacaktır.

#### 5.3.1. KURUMSALLAŞMA ALT BOYUTLARININ İŞLEVSEL PERFORMANSA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Kurumsallaşma alt boyutlarının işlevsel performans boyutuna etkisini incelemek için regresyon analizi tablosu ve buna ait hipotezler aşağıda açıklanmıştır.

**Tablo 4. Kurumsallaşma Boyutlarının İşlevsel Performansa Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Modeli**

| Bağımlı değişken: İşlevsel Performans | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t       | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|---------|------|-------------------------|-------|
|                                       | B                           | Std. Error | Beta                      |  |         |      | Tolerance               | VIF   |
| Sabit                                 | -2,055                      | ,577       |                           |  | -3,562  | 0    |                         |       |
| Bağımsız Değişkenler                  |                             |            |                           |  |         |      |                         |       |
| Formalleşme                           | ,226                        | ,159       | ,059                      |  | 1,423   | ,047 | ,978                    | 1,023 |
| Profesyonelleşme                      | ,468                        | ,086       | ,228                      |  | 5,459   | ,000 | ,950                    | 1,052 |
| Tutarlılık                            | ,579                        | ,016       | ,290                      |  | 11,600  | ,000 | ,930                    | 1,076 |
| Kültürel güç                          | ,279                        | ,076       | ,216                      |  | 11,600  | ,000 | ,130                    | 1,076 |
| F                                     |                             |            |                           |  | 108,483 |      |                         |       |
| Sig.                                  |                             |            |                           |  | 0,000   |      |                         |       |
| R                                     |                             |            |                           |  | 0,58    |      |                         |       |
| R2                                    |                             |            |                           |  | 0,333   |      |                         |       |
| Adjusted R2                           |                             |            |                           |  | 0,336   |      |                         |       |

\* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tabloya göre regresyon denkleminin katsayılarına ait significance değerleri 0,05’ ten küçük olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Formalleşme, profesyonelleşme, tutarlılık ve kültürel güç değişkenlerinin katsayıları sırasıyla; 0,059, 0,228, 0,290 ve 0,216’ dir. Tüm katsayılar pozitiftir. Bu durumda aşağıdaki tüm hipotezler kabul edilir. Kurumsallaşma alt boyutları işlevsel performansı pozitif yönlü olarak etkilemektedir.

H1: Kurumsallaşmanın alt boyutlarının performans alt boyutlarından olan işlevsel performans üzerinde etkisi vardır.

H1a: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan formalleşmenin işlevsel performans üzerinde etkisi vardır.

H1b: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan profesyonelleşmenin işlevsel performans üzerinde etkisi vardır.

H1c: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan tutarlılığın işlevsel performans üzerinde etkisi vardır.

H1d: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan kültürel gücün işlevsel performans üzerinde etkisi vardır.

H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri kabul edilmiştir. Bu durumda H1 çatı hipotezi de kabul edilir. Kurumsallaşma alt boyutları işlevsel performansı pozitif yönde etkilemektedir.

Kurumsallaşma ölçeği boyutlarının performans ölçeği alt boyutlarından olan çıktı performansına etkisini inceleyen çoklu regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

**Tablo 4. Kurumsallaşma Boyutlarının Çıktı Performansına Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Modeli**

| Bağımlı değişken:<br>Çıktı Performansı | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.    | Collinearity Statistics |       |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------|-------------------------|-------|
|  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |         | Tolerance               | VIF   |
| Sabit                                  | 2,171                       | ,151       |                           | 14,413 | ,000    |                         |       |
| Bağımsız Değişkenler                   |                             |            |                           |        |         |                         |       |
| Formalleşme                            | ,176                        | ,025       | ,195                      | 6,958  | ,000    | ,629                    | 1,590 |
| Profesyonelleşme                       | ,100                        | ,029       | ,092                      | 4,637  | ,000    | ,459                    | 2,179 |
| Tutarlılık                             | ,093                        | ,022       | ,152                      | 5,796  | ,000    | ,398                    | 1,794 |
| Kültürel güç                           | ,574                        | ,025       | ,673                      | 19,917 | ,000    | ,575                    | 1,739 |
| F                                      |                             |            |                           |        | 123,568 |                         |       |
| Sig.                                   |                             |            |                           |        | 0,000   |                         |       |
| R                                      |                             |            |                           |        | 0,895   |                         |       |
| R2                                     |                             |            |                           |        | 0,802   |                         |       |
| Adjusted R2                            |                             |            |                           |        | 0,801   |                         |       |

\* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tabloya göre regresyon denkleminin katsayılarına ait sig. değerleri 0,05' ten küçük olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Formalleşme, profesyonelleşme, tutarlılık ve kültürel güç

değişkenlerinin katsayıları sırasıyla; 0,195, 0,092, 0,152 ve 0,673' dir. Tüm katsayılar pozitifdir. Bu durumda aşağıdaki tüm hipotezler kabul edilir. Kurumsallaşma alt boyutları çıktı performansını pozitif yönlü olarak etkilemektedir.

H2: Kurumsallaşmanın alt boyutlarının performans alt boyutlarından olan çıktı performansı üzerinde etkisi vardır.

H2a: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan formalleşmenin çıktı performansı üzerinde etkisi vardır.

H2b: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan profesyonelleşmenin çıktı performansı üzerinde etkisi vardır.

H2c: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan tutarlılığın çıktı performansı üzerinde etkisi vardır.

H2d: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan kültürel gücün çıktı performansı üzerinde etkisi vardır.

H2a, H2b, H2c ve H2d hipotezleri kabul edilmiştir. Bu durumda H2 çatı hipotezi de kabul edilir. Kurumsallaşma alt boyutları çıktı performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Kurumsallaşma ölçeği boyutlarının performans ölçeği alt boyutlarından olan yenilik ve uyum performansına etkisini inceleyen çoklu regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

**Tablo 5. Kurumsallaşma Boyutlarının Yenilik ve Uyum Performansına Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Modeli**

| Bağımlı değişken: Yenilik ve Uyum Sağlama Performansı | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.    | Collinearity Statistics |       |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|-------------------------|-------|
|   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |         | Tolerance               | VIF   |
| Sabit   | 1,370                       | ,361       |                           | 3,792 | ,000    |                         |       |
| Bağımsız Değişkenler                                  |                             |            |                           |       |         |                         |       |
| Formalleşme   | ,213                        | ,057       | ,249                      | 3,745 | ,000    | ,352                    | 1,841 |
| Profesyonelleşme                                      | ,456                        | ,086       | ,186                      | 5,281 | ,000    | ,705                    | 1,418 |
| Tutarlılık  | -,050                       | ,059       | -,060                     | -,847 | ,398    | ,313                    | 2,196 |
| Kültürel güç  | ,325                        | ,050       | ,266                      | 6,456 | ,000    | ,485                    | 1,062 |
| F   |                             |            |                           |       | 112,123 |                         |       |
| Sig.  |                             |            |                           |       | 0,000   |                         |       |
| R   |                             |            |                           |       | 0,611   |                         |       |
| R2  |                             |            |                           |       | 0,374   |                         |       |
| Adjusted R2   |                             |            |                           |       | 0,369   |                         |       |

\* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tabloya göre regresyon denkleminin formalleşme, profesyonelleşme ve kültürel güç bağımsız değişkenlerine ait katsayıların sig. değerleri 0,05' ten küçük olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Tutarlılık değişkenine ait sig. değeri 0,398 olup, 0,05' ten büyüktür.

Tutarlılık boyutunun yenilik ve uyum sağlama performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Formalleşme, profesyonelleşme, tutarlılık ve kültürel güç değişkenlerinin katsayıları sırasıyla; 0,249, 0,186, -0,060 ve 0,266' dır. Bu durumda aşağıdaki hipotezlerden üçü kabul edilir. Tutarlılığın uyum performansını etkilemesi ile ilgili hipotez reddedilir. 'Kurumsallaşma alt boyutları çıktı performansını pozitif yönlü olarak etkilemektedir.' Hipotezi kısmen kabul edilir.

H3: Kurumsallaşmanın alt boyutlarının performans alt boyutlarından olan yenilik ve uyum sağlama performansı üzerinde etkisi vardır.

H3a: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan formalleşmenin yenilik ve uyum sağlama performansı üzerinde etkisi vardır.

H3b: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan profesyonelleşmenin yenilik ve uyum sağlama performansı üzerinde etkisi vardır.

H3c: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan tutarlılığın yenilik ve uyum sağlama performansı üzerinde etkisi vardır.

H3d: Kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan kültürel gücün yenilik ve uyum sağlama performansı üzerinde etkisi vardır.

H3a, H3b ve H3d hipotezleri kabul edilir. H3c hipotezi reddedilir. Bu durumda, H3 çatı hipotezi ise kısmen kabul edilmiş olur.

H1, H2 çatı hipotezleri kabul edilmiş ve H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu durumda ana hipotez olan 'H: Kurumsallaşmanın performans üzerinde etkisi vardır.' Hipotezi kabul edilmektedir. Kurumsallaşma boyutları performansı olumlu yönde etkilemektedir.

## **6. SONUÇ ve ÖNERİLER**

Bu makalede kurumsal olmanın işletme performansı üzerindeki etkileri İstanbul ilinde faaliyet gösteren tekstil firmalarından veri elde edilerek incelenmiştir. İşletmelerin kurumsallaşma yolunda ilerlemesi, performanslarının artması, uzun ömürlü olmaları ve rekabet avantajı sağlamak için yararlı bir yaklaşım olarak görülmektedir. Kurumsallaşmak için işletmelerin finansal açıdan, organizasyon ağları açısından, üretim planlaması açısından ve kalite yönetimleri açısından kurum gibi olma yolundaki stratejilerinin canlı tutulması bu yolda önemli olmaktadır. İstanbul'daki tekstil işletmelerinin sayıca artması ve yoğun rekabet ortamı, bu işletmeleri kurumsal olma yolunda ilerlemeye itmiştir. Bu sebeple kurumsallaşma yönünde, yani formal, profesyonel, tutarlı olma ve örgüt kültürüne hakim olma çalışmaları önemlidir. Regresyon denklemleri sonucunda kurumsallaşmanın alt boyutları olan formalleşme, profesyonelleşme, tutarlılık ve kültürel güç değişkenleri, performans ölçeğinin alt boyutları olan işlevsel performans, çıktı performansı ve yenilik ve uyum performansını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Araştırma analizlerinin sonucunda, kurumsal olma yöntem ve stratejilerinin işletmeler üzerinde gerçekleştirilmesi işletmelerin performanslarını arttıracığı anlaşılmıştır. İşletmeler, etkinliklerinin işleyişe uygun bir şekilde belirlenmesi, işletmenin içerisinde barındırdığı çeşitliliklerin birbiri ile uyumlu hale getirilmesini sağlamak için adımlar atmaları gerekmektedir. İşletme ve

çalışanlarının beceriler konusunda gelişim kazanması, tecrübe edinmesi, işleyişin daha nesnel ve kolay bir hal alması, eğitime önem verilmesi, çevrenin genişlemesi ve sektör çeşitlenmesi profesyonelleşme tezinin üzerine düşülmesini gerektirmektedir. Kurumsallaşmaya etkisi bulunan öğelerin en üstünde örgüt kültürü bulunmaktadır. Örgüt kültürü, firmanın çevresinde tanınmasını, toplumsal standartlarını, değerlerini ve çevresinde ki diğer bireyler ve işletmelerle ilişki şekillerini ve seviyelerini gün yüzüne çıkarmakta olup diğer bir geliştirilmesi gereken unsurdur. Tutarlılık ise sistem ve değerler algılanarak, sağlam bir kültürün önemli yapı taşıdır. Bu nedenle yönetim birimi adil eylemde ve yönetme ile ilgili kurallar açık ve anlaşılır biçimde olmalıdır.

Literatürde yer alan çalışmalarda küresel dünya şartlarında işletmelerin ekonomik olarak güçlenmeleri, sanayileşme ile rekabetin de artması, işletmelerin yönetim organizasyonlarında sürekli düzenlemeler yapmaları pazarda kalabilmenin zor ve önemli olduğunu göstermektedir. Küreselleşme etkisi ile farklı dinamiklerin beraberinde getirdikleri değişimler sebebi ile işletme performanslarının önemi artmaktadır. İşletmelerin performanslarında önemli etkenlerden biride kurumsal olma stratejilerinin uygulanmasıdır.

Bir diğer literatürde işletmelerin performansı incelendiğinde, çoğunlukla iş içerisindeki çalışma performansı, çıktı performansı ve yenilik başarısıdır. Bu üç kriterin dengesi işletmeye göre yöneticiler tarafından belirlenmektedir. Bazı performans sonuçlarının değerli olmasını hedeflemek, diğer performans sonuçlarını olumsuz etkileyebilir. Performans işletme bazında değişkenlik göstermektedir (Apaydın, 2012).

Kurumsallaşan işletmeler güçlü kültür oluşturmaktadırlar. Kültürün güçlü tutulması organizasyonların hedeflerini olumlu yönde desteklemekte ve stratejilerini başarılı biçimde uygulamalarını sağlayarak performanslarını arttırmaktadır (Jaworski ve Merchant, 1988).

Diğer önemli kavram ise tutarlılıktır. Tutarlılık işletmelerde bilginin düzenli ve eşit bir biçimde kaydedilmesini ve yayılmasını sağladığından performansı olumlu etkilemektedir. Stratejilerle tutarlı olan davranışlar, işletmelerin etkin olmasını sağlayarak performansı arttırmaktadır. Strateji ve eylemlerdeki tutarlılık, maliyetlerin azalmasını sağlayarak da işletme performansını arttırmaktadır (Deshpande et al, 1993).

Benzer çalışma gerçekleştirecek olan adaylar daha büyük örneklem ile araştırmayı genişletebilir, farklı şehirler veya Türkiye genelinde aynı çalışmayı yapabilir ve bu sayede literatüre zenginlik ve çeşitlilik katılabilir.

Kurum olma ve performans ölçümü yolunda sadece tekstil sektöründeki firmalar değil farklı sektörlerde olan firmaların da araştırmaya dahil edilmesi ile bir diğer araştırma için önerilebilir.

**KAYNAKLAR**

- Aksoy, A. G. U. A., & Çabuk, A. (2006). “Kobi’lerdeki Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Üzerindeki Etkileri” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (12, 2006), 9(16), 39-57.
- Alpar, R. (2003) Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş 1. 2. Baskı, Nobel Basımevi, Ankara.
- Apaydın, F. (2007), "Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri", Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007.
- Apaydın, F. (2012), “Kurumsallaşmanın küçük ve orta ölçekli işletmelerin performansına etkileri” Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 4(7), 119-143.
- Avcı, U. (2012), “Öğrenme yönelimliliğinin yenilik performansı üzerine etkisi” Muğla mermer sektöründe bir inceleme. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 5(10), 121-138.
- Deshpande, R., J. U. Farley ve F. E. Webster, JR. (1993), “Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis”, Journal of Marketing, Vol. 57, No. 1, pp. 23-37.
- Elitaş, C., & Ağca, V. (2006), “Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları: Kavramsal Bir Çerçeve”
- Erdem, B., Gökdeniz, A., & Met, Ö. (2011), “Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: Antalya’da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği”
- Jaworski, B. J. ve K. A. Merchant (1988), “Toward a Theory of Marketing Control: Environmental Context, Control Types, and Consequences”, Journal of Marketing, Vol. 52, No. 3, pp. 23-39.
- Kabadayı, E. T. (2002), “İşletmelerdeki üretim performans ölçütlerinin gelişimi, özellikleri ve sürekli iyileştirme ile ilişkisi”
- Kaptan, S., (1983), “Bilimsel araştırma teknikleri ve istatistik yöntemleri, Tekışık Matbaası, Ankara.
- Özkaya, M. O., & Şengül, C. M. (2006), “Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Ve İkinci Kuşağın “Kurumsallaşma” Konusuna Bakış Açısı”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1).
- Young, P.V., Berry, (1968), “Bilimsel ve Sosyal İncelemeler ve Araştırma No.3”, s.324 Ankara: Ege Matbaası
- Zeithaml, V., Berry, L., ve A. Parasuraman, A., (1996), “The Behavioral Consequences of Service Quality”, Journal of Marketing, Cilt.60, No.2, s.31

<http://www.firmasec.com/firma/ara/tekstil/istanbul/2/>