

KOBİ'lerin Kurumsallaşmasında KOSGEB Desteklerinin Rolü

Ahmet ÇAKIR*, İbrahim AKSEL**, Masoodul Hassan***

Özet

Bu çalışmada KOBİ'ler ile ilgili temel bilgiler, kurumsallaşma kavramı, KOBİ'lerin kurumsallaşmasında genelde devlet desteklerinin özelde ise Küçük ve Orta Boy Sanayi Geliştirme Başkanlığı (KOSGEB)'nin desteklerinin KOBİ'lerin kurumsallaşmasındaki etkilerine yönelik saha araştırmasının sonuçları yer almaktadır.

Araştırma kapsamında İstanbul İkitelli Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet göstermekte olan KOBİ niteliğindeki 200 işletme bulunmaktadır. Söz konusu işletmelerin 100'ü destek kullanan 100'ü ise hiç destek kullanmayan işletmelerdir. Araştırmanın verileri, söz konusu işletmelerin yöneticileri ve/veya sahip yöneticilerine yönelik olarak hazırlanan anket formu aracılığıyla yüz yüze yapılarak toplanmıştır. Araştırmada değerlendirmeye alınan anket sayısı destek alan işletme 45 ve hiç destek kullanmayan işletme 57 olmak üzere toplam olarak 102'dir.

Araştırma kapsamındaki KOSGEB'den destek alan işletmeler destek almayan işletmelerden daha kurumsal olduğu; yine biçimsel yapı, kültürel güç, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal çevre ve normlara uyum boyutları açısından KOSGEB desteği alan işletmeler, destek almayan işletmelerden daha kurumsal olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Kurumsallaşma, KOSGEB

The Role of KOSGEB Support of the SMES Institutionalization

Abstract

In this study, basic information relating to SMEs, the concept of institutionalization and the results of field research about effects of support of KOSGEB (Republic of Turkey- Small and Medium Enterprises Development Organization) on SMEs institutionalization. Within this research, 200 SMEs, which has been operating in Istanbul İkitelli Industrial Zone. The point in question, 100 entities that uses support and 100 entities that not uses support. The data were collected from face to face questionnaires with the owners and/or managers of enterprises. Evaluated the number of survey in this study is 45 entities that uses support and 57 entities that not uses support to total of 102 entities.

According to the result of this research, supported firms are more institutionalize than not supported firms. Especially that dimensions; formal structure, cultural power, corporate social responsibility, compliance with corporate environment and norms.

Keywords: SME, Institutionalization, Republic of Turkey- Small and Medium Enterprises Development Organization

* Yrd. Doç. Dr., Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, acakir@harran.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, iaksel@pau.edu.tr

*** Assistant Professor Dr., Bahauddin Zakariya University, Multan, Pakistan, Institute of Management Sciences, masoodulhassan99@yahoo.com

Giriş

Gerek dünyada gerekse Türkiye’de ülkenin ekonomik ve sosyal yapısının harcını oluşturan Küçük ve Orta Boy İşletmeler (KOBİ) önemli bir ağırlığa sahiptir. KOBİ’ler geniş bir alanda faaliyet gösterdikleri için, bölgesel farklılıkların giderilmesi, mülkiyetin tabana yayılması, istihdam yaratılmasında büyük önem taşırlar. KOBİ’lerin ekonomideki yeri, yarattığı istihdam, büyük işletmelere sağladıkları destek hizmetleri ve milli gelire sağladıkları katkı göz önüne alındığında, mutlaka desteklenmeleri gerekmektedir. Bunun için bütün dünyada ve Türkiye’de KOBİ’lere yönelik çeşitli teşvik ve destekler verilmektedir.

KOBİ’ler söz konusu destek ve teşvikleri kullandıklarında kurumsallaşma yolunda da önemli adımlar atmış olmaktadır. Çünkü destek ve teşvikler KOBİ’lere verilirken kendilerinden bir takım prosedürleri yerine getirmeleri istenmektedir. Söz konusu istekler uygulanırken KOBİ’lerin faaliyetlerindeki nitelikleri yükseltmektedirler.

KOBİ’lerin çeşitli teşvik ve desteklerle desteklenmesindeki amaçlardan birisi de; büyük şirketlerle rekabet ve gelişimlerinin sağlanması yanında, KOBİ’lerin avantajlarından yararlanmak ve olumsuz yönlerini azaltmaktır.

Kurumsallaşma KOBİ’lerin önemli sorunudur. KOBİ’lerin %95’lik bir kısmını aile işletmelerinin oluşturduğu ve yöneticilerinin genelde aile üyeleri olduğu bir ortamda kurumsallaşmanın önemi daha da artmaktadır. Çünkü kurumsallaşma ile firmalar kendilerini yöneten kişilerin keyfi uygulamalarından kurtulmakta bir kurallar ve standartlar topluluğuna sahip olmaktadır.

KOBİ’ler temel sorunlarını çözebilmelerinde kurumsallaşma çok önemli bir adımdır. Kurumsallaşma en başta KOBİ’lerin kendileri ile yüzleşmelerini sağlayacaktır. Kendileri ile yüzleşmeyi başarabilen bir KOBİ yaşadıkları sorunları fark edecek ve sağlıklı çözüm yolları bulma yolunda bilinçlenecektir.

Bu çalışmada Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme Dairesi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından KOBİ’lerin kullanımına sunulan destek ve teşvik türleri ile kurumsallaşma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle KOBİ ve kurumsallık kavramları kuramsal açıdan ele alınmakta daha sonra KOSGEB’den destek alan işletmeler ile destek almayan işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri karşılıklı olarak incelenmektedir.

1. Küçük ve Orta Boy İşletme (KOBİ) Kavramı ve KOBİ’lere Sağlanan Destekler

Sanayi devriminden bu yana özellikle “ölçek ekonomisi” teorisinden hareketle büyük ölçekli işletmeler önemsenmiştir. Bu önemsemeye büyük işletmelerin maliyet tasarrufu sağlamaları etkin olmuştur. Gerek serbest piyasa ekonomisinde gerekse sosyalist ekonomilerde ideal olan büyük olandır düşüncesi son yıllara kadar etkinliğini göstermiştir. 1960’lı yıllardan bu yana ise geçmiş yılların aksine gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde KOBİ’lerin desteklendiği, bu işletmelerin sadece sosyal ve politik düzlemde değil ekonomik düzlemde de sahip oldukları üstünlüklerin güçlü bir şekilde vurgulandığı göze çarpmaktadır. Örneğin İngiltere’de 20’den az sayıda işçi çalıştıran işletmelerin sayısı ekonominin %98’ini oluşturmaktadır (Deakins ve Freel, 1998; 144). Ülkemizde ise 2008 yılı verilerine göre, toplam işletme sayısı 2.583.099, toplam KOBİ sayısı

ise 2.580.075 olarak görülmektedir. Buna göre işletmelerimizin %99,8'ini KOBİ'ler oluşturmaktadır (TÜİK, 2011).

Söz konusu edilen bu gelişmelerin sonucu "küçük güzeldir" sözü slogan haline gelmiş, "ölçek ekonomileri" kavramı ise yerini "sinerji" kavramına bırakmıştır. KOBİ'lerin ekonomik, sosyal ve politik düzlemde önem kazanmalarının bir diğer nedeni ise söz konusu işletmelerin niteliklerinin değişimleriyle de ilgilidir. Artık KOBİ'ler başarısız ve sürekli yardıma muhtaç işletmeler değil, aksine değişimlere çok daha kolay ayak uydurabilen esnek, yenilikçi ve bürokratik olmayan yapılarıyla ortaya çıkan fırsatları çok iyi değerlendirebilen işletmelerdir (Müftüoğlu, 1998).

KOBİ'lerin tanımlanması hemen her ekonomide farklılık göstermesine rağmen genel olarak kabul edilen unsurlar vardır. Örneğin AB'nin KOBİ tanımında en çok üzerinde durduğu iki ölçütten birisi işletmenin yıllık geliri iken diğeri de çalışan sayısıdır. Çalışan sayısı sektörden sektöre değişmekle birlikte en fazla 250 kişi olarak kabul edilmektedir (O'Regan ve Ghobadian, 2004; 64-79). Ülkemizde KOBİ tanımında bir birliğin sağlanması amacıyla 18 Kasım 2005 tarihinde çıkarılan "KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında" yönetmelik ile Türkiye'de KOBİ tanımı AB'nin KOBİ tanımı ile uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır. Söz konusu yönetmelikte KOBİ'ler 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılası ya da mali bilançosu 25 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2005/9617).

Avrupa'da 1980'li yıllardan bu yana KOBİ'lerin sayısında önemli bir artış olmuştur. KOBİ'lerin devlet tarafından desteklenmesi ülkedeki ekonomik gelişme ile bir paralellik taşımaktadır. İzlenen politika ve verilen desteklerin KOBİ'lerin kurumsal kültürlerinin gelişmelerine yardımcı olduğu ve ekonomik refahı arttırdığına dair görüşleri yaygınlık kazanmasına rağmen söz konusu politikaların kesin sonuçlarını tespit etmek zor olmaktadır (Curran, 2000; 36). Bununla birlikte KOBİ'lerin sayısının artması sadece makro ekonomik şartların doğurduğu bir sonuç değildir. Hükümet programları, mevcut girişimci iklimi, teşvik edici bir ortamının varlığı, siyasetlerin yapıcı yaklaşımları ve finansal destekler yeni işletmelerin kuruluş nedenleri arasındadır (Reynolds, 2011; 27).

KOBİ'lerin ülke ekonomilerinde böyle büyük rol oynamaya başlaması devletlerin KOBİ'lere destek vermelerini de beraberinde getirmiştir. Destek ve teşviklerin yapısı birbirinden farklılık arz etse de gerek AB ülkelerinde (Laudher ve diğ., 1994; 11) gerekse Afrika ülkelerinde (Rogerson, 2004) devletlerin KOBİ'lerin gelişmeleri için destek ve teşvik sistemlerini kurdukları görülmektedir.

Ülkemizde KOBİ'lere destek veren bir çok kurum bulunmasına rağmen bunların içinde en büyük aktör hiç şüphesiz KOSGEB'tir. KOSGEB, 15 Haziran 2010 tarihinde yeni bir yapılanmaya giderek verdiği destek ve teşvikleri yeniden tanımlamıştır (KOSGEB, 2010).

2. Kurumsallaşma Kavramı

Kurumsallaşma, ekonomik, sosyal ve politik nitelikteki olayların incelenmesinde başvurulan bir yaklaşımdır. Kurumları nasıl oluştuğu, toplumsal özellikler ile kurumsallaşma arasındaki ilişkiler, organizasyonların yapı ve işleyişleri ve kurumsal olmaları bu yaklaşımın incelediği alt başlıklardandır. Ancak kurumsallaşma konusu ile ilgili olanların konuya bakış açıları ve tanımları birbirinden farklı olabilmektedir (Koçel, 2005; 361).

Bu konuda benzer bir yaklaşımın Holm tarafından ileri sürüldüğü görülmektedir. Holm, "Kurumlar nedir, nasıl çalışırlar, kasıtlı olarak mı oluşturulurlar, ne zaman ve nasıl değişirler?" sorularını sormuş ve kurumların sosyal bilimciler arasında son zamanlarda

yeniden ilgi odağı olmasına rağmen bu konuda bir fikir birliği oluşmadığını belirtmiştir (Holm, 1995, 398).

Kurum Teorisinin temelleri ilk olarak Philip Selznick'in çalışmalarıyla atılmıştır. Selznick kuruluş (örgüt) ve kurum ayırımından hareketle, kurumlaşmayı örgütün ayrı bir kimlik kazanma ve sosyal ihtiyaç ve baskıların bir sonucu olarak esnek ve duyarlı bir yapı haline gelme süreci anlamında kullanmıştır. Diğer bir ifadeyle örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için düzenlenmiş biçimsel bir yapıdır. Ancak örgütsel değerlerin somutlaştırılarak ve sosyal yapının ekonomik anlamın ötesinde bir canlı olarak ihtiyaçları belirlenerek, uyum kapasitesi daha fazla olan bir canlı biçiminde ele alınması ve anlaşılması halinde örgütten çok kurumdan söz edilebilir (Gürol, 1998, 8).

North ise bu farkı şu şekilde açıklamaktadır. Kurumlar ekonomik kısıtlamalara rağmen toplumdaki fırsatları belirlemektedir. Kuruluşlar ise bu fırsatlardan yararlanmak için kurulurlar ve evrim geçirdikçe de kurumları değiştirir. Diğer bir anlatımla kurumların sunduğu teşvik unsurlarının sonucu olarak evrimleşen kuruluşlar ile kurumlar arasındaki simbiyotik (karşılıklı birbirinden beslenme) ilişkiden kaynaklanan bir kilitlenme vardır. Belli bir kuruluşun ortaya çıkmasının nedeni, kurumsal çerçevenin bir parçası haline gelen teşvik unsurlarıdır. Kuruluşlar gerçekleştirdikleri faaliyetlerin kârlı olabilmesi için bu çerçevenin içinde kalmak zorundadır (North, 2010; 15).

March'a göre kurumsallaşma süreci çok hızlı bir şekilde ortaya çıkan çevresel değişim ile başlamaktadır. Çevresel değişim zorunlu olarak organizasyonel değişimi ortaya çıkarmaktadır. Organizasyonel değişim ise işletmelerde standartlaşmayı sağlamaktadır (March, 1996; 281).

Meyer ve Rowan ise kurumsallaşmayı kuralların yerleşikliği açısından yaklaşmaktadır. Bu yaklaşıma göre kurumsallaşma; işletmenin dışındaki çevreyle karşılıklı etkileşimiyle ortaya çıkan uyumlu ve kontrol edilebilir faaliyetler sistemi ve bu sistemin zorunlu kıldığı kural ve prosedürlerin icra edilmesi sürecidir (Meyer ve Rowan, 1997; 340).

3. Kurumsallaşmanın Unsurları

Çalışmanın araştırma kısmının temelini oluşturan kurumsallaşmanın unsurları dokuz başlık altında ele alınmıştır. Bu sınıflama, literatürde ilgili konulardan yola çıkılarak (Çakır, 2010) tarafından yapılmıştır. Bunlar;

Biçimsel Faaliyet Yapısı; Biçimsel faaliyet yapısı prosedürler, talimatlar ve yazılı kurallar aracılığı ile firmanın iç bünyesindeki istikrarı, sistemliliği, objektifliği ve standartlaşmayı sağlar. Böylece firmaların faaliyetleri bireysel inisiyatiften çıkartılarak belirlenen kurallara bağlanmış olur. Böylece yöneticiler ve çalışanlar neyi nasıl yapacaklarını ve sorumluluklarını detaylı olarak bilirler. Faaliyetler ile ilgili oluşan bu açıklık durumu planlamanın hızlı ve etkin yapılabilmesini ve yapılan bu planların daha kolay uygulamaya geçmesini sağlar (Staggenborg, 1988; 593). İşletmeler büyüdükçe organizasyon yapısı karmaşık bir hal almaktadır. Farklı birimler ve mevkiler arasındaki ilişki sayısının artması bu sonucu doğurmaktadır. Eğer yazılı bir organizasyon şeması yoksa görev ve tanımlar açıklayıcı değilse, tarif edilmiş bir raporlama sistemi yoksa yapılan faaliyetler belgelerle kontrol altına alınmıyorsa işletmenin birçok sorunla karşılaşacağı açıktır. Karşılaşılan hatalar, gecikmeler, çatışmalar, verimsizlikler, işten ayrılmalar ve mutsuzluklar bu sorunların başındadır (Tavşancı, 2009; 22).

Biçimsel Yapıya Uyum; Kurumsallaşma bir anda olmaz zaman içinde gerçekleşir. İşletmeler az veya çok kurumsallaşmayı kendi bünyelerinde yaşatmaktadırlar. Burada

önemli olan kurumsallaşmanın tekrarlanan eylemler ve alışkanlıklar aracılığı ile örgütler içinde standart hale gelebilmesidir. Örneğin bir işletme çalışanların birbirlerini selamlama ve hitap tarzları, ödüllendirme ve cezalandırma yöntemleri, müşterileri ile diyalog kurma biçimleri, yöneticilerin çalışanlara karşı davranış biçimleri ve kendi aralarındaki diyalogları kurumsallaşmış olabilir. Burada önemli nokta davranışların eylemlerin tekrarlanarak alışkanlık haline gelebilmesidir (Tavşancı, 2009; 27).

Tutarlılık; İşletmelerin kurumsallaşabilmeleri için eylemlerinin birbiriyle uyumlu, bir başka ifadeyle tutarlı olması gerekmektedir. Tutarlılık her bir parçanın arzulan bütünlüğü yansıtması ve onunla uyumdur. Bundan dolayı meydana getirilen biçimsel faaliyet yapısının (prosedür ve kurallar) ve biçimsel organizasyon yapısının (organizasyon şeması, yetki ve sorumluluklar) önceden tanımlandığı şekilde sürdürülmesi ve biçimsel yapıya uyum sağlaması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında prosedürlerin, kuralların, organizasyon şemasının tüm çalışanlar tarafından aynı şekilde algılanıp aynı şekilde uygulanması gerekir (Tavşancı, 2009; 27-28).

Kurumsal Çevreye Uyum; Bir işletmenin içinde bulunduğu çevredeki kurumsal faktörler işletmelerde bir takım değişikliklerin olmasına neden olmaktadır. Bunun en önemli nedeni kurumsal faktörlerden kaynaklanan baskılardır. Çünkü işletmeler buldukları çevre içindeki farklı birimlerle iş yapmak zorundadırlar. Özellikle etkili kurumlar değişimin unsurlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Grewal ve Dharwadkar, 2002; 82). Örgütler faaliyet gösterdikleri toplumda meşrutiyet kazanmak ve işletmenin yaşamı için gerekli olan çeşitli ekonomik kaynaklara ulaşabilmek için birer efsane işlemi gören kurumsal kurallara (meslekler, iş yapma yöntemleri vb.) uymak zorundadır (Özen, 2007; 255-256).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk; Kurumsal sosyal sorumluluk düşüncesi sürdürülebilirliğin başarılmasında önemli bir rol oynar. Sürdürülebilir bir gelişme sosyal adaletin sağlanması, çevrenin korunması gibi temel konuları içine alan ve ekonomik büyümeyi hedefleyen bir yaklaşımdır (Wilson, 2003; 2).

Kültürel Güç; Güçlü bir örgüt kültürü işlevselliği arttırmaktadır. Bu da yapılan işin yüksek performanslı olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonucu sağlayabilmek için ise çalışanlar arasında güçlü bir dayanışma oluşturularak iyi kararlar verebilmenin yolunu açmak gerekmektedir (Langan ve Philomena, 1997; 273).

Profesyonellik; Profesyonelleşme işletmedeki tüm faaliyetlerin konuyla ilgili olan uzman kişilerce gerçekleştirilmesi, yetki ve sorumlulukları uzmanlık temeline göre belirlenmesi demektir (Barnes ve Hershon, 1989; 195).

Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik; İşletmeler farklı kurumlar tarafından hazırlanan, üzerinde hem fikir olunan, anlaşma sağlanan, standart ve ilkelere uymak suretiyle hesap verebilmeleri mümkün olabilir. Güvenilir olma, saygı, sorumluluk, adil olma, başkalarının haklarına özen gösterme bu ilkelerden bazılarıdır (Morgan ve Hunt, 1994; 23). Şeffaflık, hesap verebilirlik, denetim, sorumluluk gibi kavramlar birbirleriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan kavramlardır. Şeffaflık herkesin ihtiyaç duyduğu bilgiye kolayca ulaşabilmesini ifade eder. Hesap verebilirlik ve şeffaflık arasındaki ilişki ise birbirine bağlı, karşılıklı ve birbirini tamamlar niteliktedir (Eryılmaz, 2011; 24-25).

Toplumsal Değer ve Normlara Uyum; İşletmeler meşrutluk kazanıp kurumsallaşmayı sağlayabilmek için dürüstlük, sözünde durma, doğaya karşı saygılı olma, adalet, yapılan haksızlıklara karşı tepki gösterme gibi toplumsal değer ve normlara uymalıdır (Arıcioğlu ve Tutan, 2008; 47).

4. KOSGEB Desteklerinin KOBİ'lerin Kurumsallaşmasındaki Rolü Üzerine Araştırma

Temel olarak işletme faaliyetlerinin kişilerin varlığına bağımlı olmadan yürütülmesi anlamına gelen kurumsallaşma, literatürde çok fazla araştırma ve çalışmaya konu olmaktadır. Gerek özgün olarak gerekse farklı kavramlarla ilişkilendirilerek ele alınan kurumsallaşma kavramı bu çalışmada devlet desteklerinin bir türü olan KOSGEB destekleri ile ilişkisi açısından ele alınmaktadır.

4.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı "KOSGEB desteği alan KOBİ'ler ile KOSGEB desteği almayan KOBİ'lerin kurumsallaşma düzeyleri arasında farklılık var mıdır?" sorusuna cevap bulmaktır. Buradan hareketle temelde devlet desteklerinin özelde ise KOSGEB desteklerinin işletmelerin kurumsallaşma düzeylerine olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

4.2 Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtlar

Araştırmanın kapsamını İstanbul İkitelli Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren ve devlet desteği almayan 100 işletme ile KOSGEB'den destek alan 100 işletme oluşturmaktadır. Çalışmaya konu olan işletmelerin aldıkları destekleri faaliyetlerine yansıtmaları ve sonuç almaları böylece kurumsallaşmalarına etki etmesi düşünüldüğünde önceki yıllarda aldıkları destekler değerlendirilmelidir. Bu gerekçeyle çalışma ana kütlesine 2010 yılından önce KOSGEB'ten destek alan 100 işletme alınmıştır. Bu ön kabul gereği ana kütleye konu olan işletmelerin aldıkları destekler KOSGEB'in 15 Haziran 2010'dan sonra uygulamakta olduğu yeni destek tasnifine göre değil, söz konusu tarihten önceki tasnife göre değerlendirilecektir.

4.3 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda yer alan sorular araştırmada belirtilen hedeflere uygun şekilde oluşturulmaya çalışılmış, soruların anlaşılabilir ve kısa olmasına özen gösterilmiştir. Katılımcıları etkilememek amacıyla yönlendirici soruların sorulmamasına dikkat edilmiştir.

KOSGEB'den destek alan işletmelerin iletişim bilgilerine KOSGEB İkitelli Bölge Müdürlüğü'nden ulaşılmış, KOSGEB'ten destek almayan işletmeler İstanbul İkitelli Organize Sanayi Bölgesi'nin web sayfasından tesadüfi olarak belirlenmiştir.

Araştırmada bazı işletmelerin ticari faaliyetlerini durdurma, araştırmaya katılmak istememe, iletişim bilgilerinden ulaşılamama vb. gibi nedenlerle KOSGEB desteği alan 45 işletme ve destek almayan 57 işletme toplam 105 değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu 2 ana bölümden oluşmaktadır. Bunlar; (1) işletmeye ait bilgiler (destek alan işletmeler için destekler ile ilgili bilgiler), (2) kurumsallaşma ölçeği bölümleridir. Araştırmada kullanılan kurumsallaşma ölçeğinde 5'li Likert tipi metrik ifadeler kullanılmıştır. Verilen ifadelerin sıklık dereceleri (1) Hiç katılmıyorum, (2) Biraz Katılıyorum, (3) Orta Derecede Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmada kullanılan "kurumsallaşma ölçeği" Apaydın (2007) ve Tavşancı (2009)'nın kullandığı ölçeklerden yararlanılarak dokuz boyut ve 63 ifade olarak oluşturulmuştur.

4.4 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir;

H_{1-A}: KOSGEB'den destek alan işletmeler ile destek almayan işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri arasında fark vardır.

H_{1-B}: KOSGEB'den destek alan işletmeler ile destek almayan işletmelerin kurumsallaşma boyutlarının düzeyleri arasında fark vardır.

4.5 Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirliği

Çalışmada güvenilirlik analizlerinden iç tutarlılık analizi tercih edilmiştir. İç tutarlılık, Cronbach Alpha (α), ikiye bölme ve madde-toplam korelasyon katsayısı (r) ile belirlenir ve sıfır ile bir arasında değişen değerler alır. Değer bir (1.00)'e yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilir (Özdemir, 2011).

Araştırmaya ilişkin 63 ifadeli kurumsallaşma ölçeğinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için kullanılan Cronbach Alpha (α) değeri, 0,956 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür

Ölçeğin güvenilirliği için alfa değerinden başka ölçeğin **madde-toplam puan korelasyon** değerlerine bakılır. Bu değer en az 0,30 olması beklenir (Büyüköztürk, 2004; 257; Şencan, 2005; 257).

Ölçeğin güvenilirliği için alfa değerinden başka ölçeğin madde-toplam puan korelasyon değerleri incelendiğinde profesyonellik boyutunun altında yer alan "çalışanlarımız yeteneklerine göre terfi ettirilmektedir" ifadesinin 0,30 değerinden düşük olarak (0,263) hesaplanmıştır. Bununla birlikte geçerlilik analizleri sırasında bu ifade çıkarılmadan faktör analizi uygulanmış, söz konusu ifade geçerlilik analizi sonucunda da düşük değer almış ve böylece ölçekten çıkarılmıştır.

4.6 Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği için geçerlilik türlerinden, içerik geçerliliği ve yapı geçerliliği hesaplanmıştır. İçerik geçerliliği için önce aynı disiplindeki doktora öğrencileri tarafından anket sorularının uygunluğu, anlaşılabilirliği ve istenen şeyi ifade edip etmediği açılarından gözden geçirilmiş, gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra 2 akademisyen tarafından incelenmiş ve ölçeklerin son hali verilmiştir. Yapı geçerliliği için ise faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizi sonucunda "Kurumsallaşma Ölçeği"nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri **0,831** olarak hesaplanmıştır. KMO test değerinin 0,50'den büyük olması veri setinin faktör analizi için uygunluğunu gösterir. KMO test değeri 1'e yaklaştıkça veri setinin faktör analizi için iyi değerlere sahip olduğu söylenebilir (Kalaycı ve diğ. 2006; 327).

Faktör analizinde ikinci bakılacak olan test Barlett testi'dir. Barlett test değerinin sig. değerinin anlamlı çıkması değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlı olduğunu gösterir (Kalaycı ve diğ. 2006; 328). "Kurumsallaşma Ölçeği"nin Barlett testi sig. değeri ($p = 0,000 / \chi^2=2775,968; p<0,01$) anlamlı çıkmıştır.

Faktör analizinde faktör sayısına karar verilirken özdeğerinin (Eigen value) 1'den yüksek olmasına ve faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olmasına dikkat edilmiştir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri öncesinde 9 boyut ve 63 ifadeden oluşan "kurumsallaşma ölçeği", faktör analizi sonucunda **8** faktör ve **39** değişken olarak ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle 63 ifadeden oluşan "kurumsallaşma ölçeği"nin 24 ifadesi

geçerlilik analizi sonunda çıkarılmıştır. Ortaya çıkan 39 ifade ve sekiz faktörden oluşan ölçek toplam varyansın %70'ini açıklamaktadır.

4.7 Araştırmanın Bulguları

Katılımcı İşletmelerin Kuruluş Yılı

Ana kütlede yer alan işletmelerin yaşı (kuruluş yılı) göz önüne alındığında; destek alan 45 firmanın % 42,2'si (19 işletme) 15 yıldan daha kısa süredir faaliyet göstermekte iken %57,8'i (26 işletme) 15 yıldan daha fazla süredir faaliyet göstermektedir. Destek almayan 33 firmanın % 57,9'u (33 işletme) 15 yıldan daha kısa süredir faaliyet göstermekte iken % 42,1'i (24 işletme) 15 yıldan daha fazla süredir faaliyet göstermektedir.

Katılımcı İşletmelerin Unvanı

Destek alan işletmelerin %88.9 (40 işletme) limited şirkettir. Limited şirket oranı destek almayan firmalarda %93 (53) dür. Anonim şirketlerin oranı ise destek alan işletmelerde %11.1 (5), destek almayan işletmelerde ise %7 (4) dür.

Katılımcı İşletmelerin Faaliyet Gösterdiği Sektörler

Destek alan toplam 45 işletmenin %33.3'ü (15 işletme) Ana metal döküm, makine yedek parça sanayinde faaliyet göstermektedir. %20'si (9 işletme) Kimya, plastik, kozmetik ve kalıp sanayinde, %17.8'i (8 işletme) Tekstil, örme giyim ve deri sanayinde, %11.1'i (5 işletme) Elektrik ve elektronik sanayinde faaliyet göstermektedir. Matbaacılık ve otomotiv yan sanayilerinde faaliyet gösteren işletmeler ana kütledeki işletmelerin %17,8'ini (8 işletme) oluşturmaktadır. Destek almayan toplam 57 işletmenin %33.3'ü (19 işletme) ana metal döküm, makine yedek parça sanayinde faaliyet göstermektedir. %19,6'sı (11 işletme) Kimya, plastik, kozmetik ve kalıp sanayinde, %19,3'ü (11 işletme) Tekstil, örme giyim ve deri sanayinde, %12,3'ü (7 işletme) Elektrik ve elektronik sanayinde faaliyet göstermektedir. Matbaacılık ve otomotiv yan sanayilerinde faaliyet gösteren işletmeler ana kütledeki işletmelerin %15,8'ini (9 işletme) oluşturmaktadır.

Katılımcı İşletmelerin Çalışan Sayısı

49 ve altı çalışanı olan işletmeler küçük, 50 ile 249 arası çalışanı olanlar orta ölçekte işletme kabul edildiğinde ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir. Destek alan işletmelerin %93.3'ü (42 işletme) küçük işletme, %6.7'si (3) orta büyüklükte işletmelerdir. Destek almayan işletmelerin ise %89.5'i (51 işletme) küçük, %10.5'i ise (6) orta ölçekte işletmelerdir. Destek alan ve almayan işletmelerde küçük ve orta işletmelerin toplama oranlarının (%93.3 ve %89.5) birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. KOBİ'lerin büyük ölçüde 49 veya daha az sayıda çalışana sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcı İşletmelerin KOSGEB destek ve teşviklerine ihtiyaç duyma nedenleri

KOSGEB destek ve teşviklerine neden ihtiyaç duydunuz sorusuna işletmelerin %56.3'ü (27) "KOSGEB'in sağladığı bu imkanı değerlendirmek istedik" cevabını vermiştir. %33.3'ü (16) "firmamızı geliştirmek istedik", "%6.3'ü (3) "finansal yetersizlik", %4.2'si (2) ise "rakiplerimizin KOSGEB desteklerinden yararlandıklarını öğrendik" cevaplarını vermiştir.

Katılımcı İşletmelerin Destek ve Teşvik İçin KOSGEB'i Tercih Etme Nedenleri

İşletmelerin %35.6'sı (16) "KOSGEB'e daha rahat ulaşılabilir" cevabını vermişlerdir. %28.9'u (13) "KOSGEB destekleri daha uygun koşullar içermektedir", %22.2'i (10) "KOSGEB'in bir kamu kurumu olması dolayısıyla daha güvenilir olması", %11.1'i (5) "KOSGEB tanıtımını daha iyi yapmaktadır" ve %2.2'i ise "diğer nedenler" cevabını vermiştir.

Hipotez Testleri;

Araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

H_{1-A}: KOSGEB'den destek alan işletmeler ile destek almayan işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri arasında fark vardır.

H_{1-A} hipotezini test etmek için kullanılan bağımsız örneklem t-testi iki ayrı grubun ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir (Altunışık ve diğ., 2004; 200).

Araştırmada, KOSGEB desteklerinden yararlanan ve yararlanmayan işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri arasındaki farklılık bağımsız örneklem t-testi ile ölçülmüştür.

Tablo 1: KOSGEB Desteklerinden Yararlanan ve Yararlanmayan İşletmelerin Kurumsallaşma Durumu Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuç Tabloları

Kurumsallaşma	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Destek_Alan	45	4,0687	,46952	,06999
Destek_Almayan	57	3,7124	,51769	,06857

Kurumsallaşma	Varyans eşitliği için Levene testi			Sig. (2-tailed)	Ortalama Farkı	Std. Hata Farkı	
	F	Sig.	t				
Varyanslar eşit	,837	,362	3,595	100	,001	,35633	,09912
Varyanslar eşit değil			3,637	98,036	,000	,35633	,09798

Tablo-1'de görüldüğü gibi KOSGEB'den destek alan işletmelerin kurumsallaşma ortalamaları, destek almayan işletmelerden daha yüksektir. Bu iki grup arasındaki farklılığın anlamlı olup olmadığının analizi için uygulanan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre aradaki farklılık anlamlıdır.

t-testi sonuçlarının yorumlanması için öncelikle varyansların eşit olup olmadığına (Levene testi sonuçlarına) bakılır. Bu sonuçlara göre F ve sig. değerleri istatistiki anlamlı ise varyansların eşit olmadığı; anlamlı değilse varyansların eşit olduğu anlaşılır.

Test sonuçları varyanslar arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını, dolayısı ile varyansların eşit olduğunu göstermektedir (F=0,837; p>0,05 -0,362). Eşit varyans satırındaki sig. değerine (p>0,05; t=3,595) bakıldığında, KOSGEB'den destek alan işletmelerin kurumsallaşma düzeyi ile destek almayan işletmelerin kurumsallaşma düzeyi arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu; buna göre KOSGEB'den destek alan işletmelerin destek almayan işletmelerden daha fazla kurumsal olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle H_{1-A} hipoteze kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

H_{1-B}: KOSGEB'den destek alan işletmeler ile destek almayan işletmelerin kurumsallaşma boyutlarının düzeyleri arasında fark vardır.

Tablo 2: KOSGEB Desteklerinden Yararlanan ve Yararlanmayan İşletmelerin Kurumsallaşma Boyutlarının Durumu Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuç Tabloları

	Destek Alma	N	Ort	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Bıçimsel Yapı	Destek_Alan	45	3,6263	,77581	,11565
	Destek_Almayan	57	2,6172	,99136	,13131
Kültürel Güç	Destek_Alan	45	3,9365	,62534	,09322
	Destek_Almayan	57	3,5363	,78955	,10458
Toplumsal Değerler	Destek_Alan	45	4,4578	,54041	,08056
	Destek_Almayan	57	4,4140	,57179	,07574
Şeffaflık	Destek_Alan	45	4,2311	,64520	,09618
	Destek_Almayan	57	4,0175	,71742	,09502
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Destek_Alan	45	3,9056	,64246	,09577
	Destek_Almayan	57	3,4211	,96033	,12720
Kurumsal Çevreye ve Normlara Uyum	Destek_Alan	45	3,9704	,60228	,08978
	Destek_Almayan	57	3,4211	,88758	,11756
Tutarlılık	Destek_Alan	45	4,4889	,59819	,08917
	Destek_Almayan	57	4,4474	,64562	,08551
Profesyonellik	Destek_Alan	45	3,9333	,89570	,13352
	Destek_Almayan	57	3,8246	,94723	,12546

Tablo-2’de araştırmanın başında 9 boyut olarak oluşturulan fakat geçerlilik analizleri sonucunda 8 boyut olarak ortaya çıkan kurumsallaşma ölçeğinin Kosgeb Destekleri ile ilişkilendirilmiş değerleri görülmektedir.

Grup istatistikleri incelendiğinde KOSGEB’den destek alan işletmelerin kurumsallaşmanın 8 boyutunda da ortalama değerlerinin destek almayan işletmelere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2a: Varyans Eşitliği İçin Levene Testi Tablosu

		Varyans eşitliği için Levene testi				Sig. (2-tailed)	Ortalama Farkı	Std. Hata Farkı
		F	Sig.	t	df			
Biçimsel Yapı	Varyanslar eşit	5,442	,022	5,604	100	,000	1,00904	,18005
	Varyanslar eşit değil			5,767	99,996	,000	1,00904	,17498
Kültürel Güç	Varyanslar eşit	2,962	,088	2,780	100	,007	,40017	,14396
	Varyanslar eşit değil			2,856	99,997	,005	,40017	,14010
Toplumsal Değerler	Varyanslar eşit	,511	,477	,393	100	,695	,04374	,11131
	Varyanslar eşit değil			,396	96,760	,693	,04374	,11057
Şeffaflık	Varyanslar eşit	,003	,957	1,560	100	,122	,21357	,13691
	Varyanslar eşit değil			1,580	98,260	,117	,21357	,13520
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Varyanslar eşit	6,506	,012	2,908	100	,004	,48450	,16661
	Varyanslar eşit değil			3,043	97,578	,003	,48450	,15922
Kurumsal Çevreye ve Normlara Uyum	Varyanslar eşit	6,722	,011	3,554	100	,001	,54932	,15457
	Varyanslar eşit değil			3,713	97,961	,000	,54932	,14793
Tutarlılık	Varyanslar eşit	,130	,719	,333	100	,740	,04152	,12467
	Varyanslar eşit değil			,336	97,411	,738	,04152	,12355
Yetki Delegasyonu	Varyanslar eşit	,891	,347	,590	100	,557	,10877	,18444
	Varyanslar eşit değil			,594	96,742	,554	,10877	,18322

Tablo-2a'da ise yukarıda sözü edilen ve KOSGEB desteği alan işletmelerin yüksek olan ortalama değerlerinin anlamlılık testinin sonuçları görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, KOSGEB'den destek alan işletmelerin, kurumsallaşmanın boyutları olarak; biçimsel yapı, kültürel güç, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal çevreye ve normlara uyum açısından KOSGEB'den destek almayan işletmelerden daha kurumsal olduğu söylenebilir. Bu durumda H_{1-B} hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç

KOBİ'ler gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinde önemli bir role sahiptir. Tüm ekonomilerin vazgeçilmezi olan KOBİ'ler, istihdam ettikleri işgücünden, yaptıkları yatırımlara, ödedikleri vergilere, sağladığı verimliliğe, yarattıkları ürün çeşitliliği ile ekonomideki dalgalanmalardan daha az etkilenmeleriyle her ekonomide önemli bir yere sahiptirler. KOBİ'ler büyük işletmelerin kullandıkları mamul ya da yarı mamulleri üreterek büyük firmaların tamamlayıcısıdır. Ayrıca esnek yapılarıyla, büyük işletmelerin girmedikleri veya girmekten çekindikleri alanlara girerek bu alanlardaki üretim açıklarını kapatmaktadırlar.

KOBİ'lerin yoğun rekabet ortamı içinde başarılı olabilmeleri için gerekli koşullardan biri de kurumsallaşmadır. Kurumsallaşma KOBİ'lerin çevrelerinde bulunan örgütlerle ilişkilerini daha iyi tanzim edebilmelerini sağlamaktadır. KOBİ'lerin kurumsallaşmaları, sanayileşmenin başlangıcından bu yana işletmelerin en önemli önceliği olan verimliliklerini arttıracaktır.

Araştırma kapsamındaki KOSGEB'den destek alan işletmeler destek almayan işletmelerden daha kurumsal olduğu; yine biçimsel yapı, kültürel güç, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal çevre ve normlara uyum boyutları açısından KOSGEB desteği alan işletmeler, destek almayan işletmelerden daha kurumsal olduğu ortaya çıkmıştır.

KOBİ'lerin destek talebinde bulunup bunu kullanabilmeleri öncelikle belli bir niteliğe sahip elemanlara sahip olmalarıyla yakından ilgilidir. Bu bağlamda nitelikli elemanları olmayan KOBİ'ler desteklere ulaşmakta zorluk yaşamaktadırlar.

KOBİ'lerin desteklenmeleri özellikle kuruluş ve gelişme dönemlerinde onlar için hayati bir önem taşımaktadır. Her ülke bunu merkezi hükümetler aracılığıyla yapmakta KOBİ'lerini belli şekillerde sübvansede etmektedirler. Ülkemizde bu işlevi yerine getiren KOSGEB bu anlamda önemli çalışmalarda bulunmaktadır.

Böyle kurumların KOBİ'lere verecekleri destekler birçok alanda faydalı olacağı gibi kurumsallaşma açısından da faydalı olduğu araştırma kapsamında ortaya çıkmıştır. Bu sonuç her iki tarafa da görevlerini hatırlatmak açısından oldukça önemlidir. Bunlar, bir taraf destek vermeye devam etmeli diğer tarafta aldığı bu desteği sadece kısa vadeli ekonomik sonuçlar elde etmek için değil uzun vadeli yönetsel sonuçlar için de bir avantajla dönüştürmeye gayret etmelidir.

Kaynakça

- Altunışık, R. ve diğ., **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Sakarya Kitabevi, Geliştirilmiş 3. Baskı, Sakarya, 2004
- Apaydın F., "Örgütlerde Kurumsallaşma Ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine Ve Örgütsel Performansa Etkileri", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 2007
- Arıoğlu A. ve Tutan A., "Etik Etkisini Geliştirme Modeli ve Bir Uygulama", **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:30, Ocak- Haziran 2008
- Barnes, L. B. ve Hershon S. A. "Transferring Power in the Family Business" **Family Business Review**, 1989 (June), Vol:2 (2), p.187-202
- Büyüköztürk, Ş., **Veri Analizi El Kitabı**, 4. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2004

- Curran, J., "What is Small Business Policy in the UK for? Evaluation and Assesing Small Business Policies", **International Small Business Journal**, Vol: 18-3, 2000
- Çakır, Ahmet, Küçük ve Orta Boy İşletmeler'in Kullanımına Sunulan Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme Başkanlığı Destek ve Teşvik Türleri ile Kurumsallaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 2011
- Deakins, D. ve Freel, M. "Enterpreneurial Learning and the Growth Process in SMEs", **The Learning Organization**, Vol: 5, No:3, 1998
- Eryılmaz, B. ve Biricikoğlu, H., "Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik", **İş Ahlakı Dergisi**, 2011, Cilt:1, Sayı:7
- Grewal R. ve Dharwadkar R., "The of the Institutional Environment in Marketing Channels" **Journal of Marketing**, 2002, Vol:66, No:3
- Gürolü, Y., "Kurumsallaşma Yaklaşımı ve Türkiye'de Kurumsal Bir Nitelik Kazanmış Olan ISO 9000 Uygulamasının Örgütler Arasında Benimsenerek Yaygınlaşmasını Kurum Teorisi ile İzah Eden Bir Araştırma" İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1998
- Holm, P., "The Dynamics of Institutionalization: Transformation Processes in Norwegian Fisheries" **Administrative Science Quarterly**, Vol 40, 1995
- Kalaycı, Ş. ve diğ., **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti. 2.Baskı, Ankara, 2006
- Koçel, T., **İşletme Yöneticiliği**, 10.bası, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2005
- KOSGEB, Kobi'ler İçin Yeni Dönem Kosgeb'den Yeni Destekler, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Default.aspx>, (Erişim: 1 Kasım 2010)
- Langan F. J. ve Philomena T., "Images of a Culture in Tarnsition: Personal Constructs of Organizational Stabilitiy and Change" **Journal of Occupational and Organizational Phychology**, 1997, Vol:70(3)
- Laudher D. ve diğ., "The System of Support for SMEs in the UK and Germany" **European Business Review**, Vol:94, No:1, 1994
- March, J. G., "Countinuty and Cahange in Theories of Organizational Action" **Administrative Science Quarterly**, Vol: 41, June 1996, p.278-287.
- Meyer, J. W. ve Rowan B., "Institutionalized Organizations Formal Structure as Myth and Ceremony", **American Journal of Sociology**, Vol:83, 1977
- Morgan, R. M. ve Hunt S. D., "The Commitment Trus Theory of Relationship Marketing" **Journal of Marketing**, Vol; 58, July 1994
- Müftüoğlu, T., **Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler KOBİ'ler**, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar: 10, Turhan Kitapevi, Ankara, 1998
- North D. C., **Kurumsal Değişim ve Ekonomik Performans**, Sabancı Üniversitesi Yayınları, Çev. Gül Çağalı Güven, Sena Ofset Basım, İstanbul, 2010
- O'Regan, N., ve Ghobadian, A., "Testing the Homogeneity of SMEs The Impact of Size on Managerial and Organisational Processes", **European Business Review**, Vol.16 No 1, 2004, pp. 64-79
- Özdemir T., "Güvenilirlik Analizi", http://www.akademikdestek.net/kutuphane/analiz/analiz_dosyalar/guvenirlik_analizi.doc (Erişim: 6 Haziran 2011)

Özen Ş., **Yeni Örgütsel Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar, Örgüt Kuramı**, İmge Kitapevi Ankara, 2007

Resmi Gazete, "KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik", Karar Sayısı: 2005/9617, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118>, (Erişim: 14 Eylül 2011)

Reynolds, P. D., "Informal and Early Formal Financial Support in the Business Creation Process: Exploration with PSED II Data Set", **Journal of Small Business Management** Vol: 49, January 2011

Rogerson, C., M., "The Impact of the South African Government's SMME Programmes: A Ten Year Review (1994-2003)" **Development Southern Africa**, Vol:21, No:5, December 2004

Şencan H., **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005

Staggenborg, S., "The Consequences of Professionalization and Formalization in the Pro-choice Movement", **American Sociological Review**, 1988, Vol:53 No:4, p.585-606

Tavşancı S., "Firmalarda Kurumsallaşma Düzeyinin Rekabet Gücüne Etkisi Üzerine Bir Araştırma" Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 2009

TÜİK, "Kısm ve Büyüklük Gruplarına Göre İstihdam", 2008, www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1021, (Erişim: 10 Eylül 2011)

Wilson. M., "Corporate Sustainability: What is It and Where Does It Come From" **Ivey Business Journal**, 2003, March/April Vol: 67