



**T.C.  
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KURUMSALLAŞMA YOLUNDAKİ KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ  
İŞLETMELERİN MODERN YÖNETİM TEKNİKLERİNE YAKLAŞIMLARI  
(İÇ ANADOLU BÖLGESİ ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ İŞLETMELERİ  
ÖRNEĞİ)**

**HAZIRLAYAN  
GÜLSÜM ÖZÇELİK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN  
DOÇ.DR. TARIK GEDİK**

**DÜZCE, 2019**

**T.C.**  
**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KURUMSALLAŞMA YOLUNDAKİ KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN MODERN YÖNETİM TEKNİKLERİNE YAKLAŞIMLARI (İÇ ANADOLU BÖLGESİ ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ)**

Gülsüm Özçelik tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

**Tez Danışmanı**

Doç. Dr. Tarık GEDİK

Düzce Üniversitesi

**Jüri Üyeleri**

Doç. Dr. Tarık GEDİK

Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. Derya Sevim KORKUT

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Abdullah Cemil İLÇE

A.İ.B.Ü.

Tez Savunma Tarihi: 30/07/2019

## BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

30 Temmuz 2019

Gülsüm ÖZÇELİK



## **TEŞEKKÜR**

Yüksek Lisans öğrenimimde ve bu tezin hazırlanmasında gösterdiği her türlü destek ve yardımdan dolayı çok değerli hocam Doç. Dr. Tarık GEDİK'e en içten dileklerle teşekkür ederim. Bu çalışma boyunca yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen sevgili Babam Yakup Özçelik'e ve aileme, Bülent YILMAZ ve çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**30 Temmuz 2019**

**Gülsüm ÖZÇELİK**

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

ŞEKİL LİSTESİ .....	viii
ÇİZELGE LİSTESİ .....	ix
KISALTMALAR.....	xvi
SİMGELER .....	xvii
ÖZET .....	xviii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. KURUMSALLAŞMANIN TANIMI.....	2
1.1.1. İşletmelerde Kurumsallaşma Süreci .....	2
1.2. İŞLETMELERİN KURUMSALLAŞMAYA YAKLAŞIMLARI....	2
1.3. İŞLETMELERDE KURUMSALLAŞMANIN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI .....	3
1.3.1. Kurumsallaşmanın Avantajları .....	3
1.3.2. Kurumsallaşmanın Dezavantajları.....	3
2. YÖNETİM NEDİR.....	4
2.1. AMAÇLARA GÖRE YÖNETİM .....	5
2.2. PERFORMANS YÖNETİMİ .....	5
2.3. STRATEJİK YÖNETİM.....	5
2.4. FUTURİSTİK (GELECEKÇİLİK) YÖNETİM .....	6
2.5. DEĞİŞİM MÜHENDİSLİĞİ .....	6
2.6. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ.....	6
2.7. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ .....	7
2.8. SÜREÇ YÖNETİMİ.....	7
3. SÜREÇ TANIMI .....	8
3.1. SÜREÇ İYİLEŞTİRME .....	8
3.1.1. KAİZEN Metodu.....	9
3.1.2. 5S Metodu .....	9
3.1.3. 6 SİGMA Metodu .....	9
3.1.4. Yalın Üretim Metodu.....	10
3.1.5. BENCHMARKING (Kıyaslama) Metodu .....	10
3.1.6. Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) Metodu .....	10
3.1.7. Yöneyim Metodu .....	11
4. MATERYAL VE YÖNTEM .....	12

<b>4.1. MATERYAL.....</b>	<b>12</b>
<b>4.2. YÖNTEM .....</b>	<b>13</b>
<b>4.3. ARAŞTIRMA MODELİ.....</b>	<b>14</b>
<b>5. BULGULAR VE TARTIŞMA .....</b>	<b>17</b>
<b>5.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ .....</b>	<b>17</b>
<b>5.2. KATILIMCILAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>18</b>
5.2.1. Katılımcıların İş Pozisyonları .....	19
5.2.2. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri.....	19
5.2.3. Kurumsallaşma Kavramı .....	21
5.2.4. Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları.....	21
5.2.5. Kurumsallaşma Düzeyi İfadeleri .....	23
5.2.6. Modern Yönetim Tekniklerinin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları .....	24
5.2.7. İşletmenin Kurumsallaşması ve Modern Yönetim Tekniklerini Kullanmasında Karşılaşan Engeller.....	25
<b>5.3. KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE BAZI DEMOGRAFİK YARGILARA KATILMA DURUMU.....</b>	<b>26</b>
<b>5.4. MYT’NİN İŞLETMEYE YARARLARI VE OLASI SAKINICALARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE BAZI DEMOGRAFİK YARGILARA KATILMA DURUMU.....</b>	<b>43</b>
<b>5.5. İŞLETMENİN KURUMSALLAŞMASI VE MYT’NİN KULLANILMASINDA KARŞILAŞILAN ENGELLER İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE BAZI DEMOGRAFİK YARGILARA KATILMA DURUMU .....</b>	<b>66</b>
<b>5.6. KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE KURUMSALLAŞMA YOLUNDAKİ ATILMASI GEREKEN ADIMLARLA İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU .....</b>	<b>84</b>
<b>5.7. MYT’NİN İŞLETMEYE YARARLARI VE OLASI SAKINICALARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE KURUMSALLAŞMA YOLUNDA ATILMASI GEREKEN ADIMLARLA İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMADURUMU .....</b>	<b>119</b>
<b>5.8. İŞLETMENİN KURUMSALLAŞMASI VE MYT’NİN KULLANILMASINDA KARŞILAŞILAN ENGELLER İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE KURUMSALLAŞMA YOLUNDAKİ ATILMASI GEREKEN ADIMLARLA İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU .....</b>	<b>161</b>
<b>5.9. KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE MYT VE SÜREÇ İYİLEŞTİRME METOTLARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA</b>	

DURUMU.....	191
5.10. MYT'NİN UYGULANMASININ İŞLETMEYE YARARLARI VE OLASI SAKINCALARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE MYT VE SÜREÇ İYİLEŞTİRME METOTLARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU.....	217
5.11. İŞLETMENİN KURUMSALLAŞMASI VE MYT'NİN KULLANILMASINDA KARŞILAŞILAN ENGELLER İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESESİ VE MYT VE SÜREÇ İYİLEŞTİRME METOTLARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU.....	245
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	262
7. KAYNAKÇA.....	264
8. EKLER .....	266
EK 1: TOBB İZİN DİLEKÇESİ .....	266
EK 2: TESLİM DİLEKÇESİ .....	267
EK 3: TEZ ANKETİ.....	268
ÖZGEÇMİŞ .....	277

## ŞEKİL LİSTESİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Şekil 2.1. Modern Yönetim Teknikleri.....	6
Şekil 4.1. Araştırma modeli.....	19



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa No

Çizelge 4.1. Çalışmanın evreni.....	12
Çizelge 5.1. Kullanılan anketlerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları.....	18
Çizelge 5.2. Katılımcıların çalıştıkları iş pozisyonu.....	19
Çizelge 5.3. Katılımcıların bazı demografik özellikleri.....	20
Çizelge 5.3. Katılımcıların bazı demografik özellikleri(Devamı).....	20
Çizelge 5.4. Kurumsallaşma Kavramı.....	21
Çizelge 5.5. Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları.....	22
Çizelge 5.6. Süreç İyileştirme Metotları.....	22
Çizelge 5.7. Kurumsallaşma Düzeyi ifadeleri.....	23
Çizelge 5.8. Modern Yönetim Tekniklerinin İşletmeye Yararları.....	24
Çizelge 5.9. Modern Yönetim Tekniklerinin İşletmeye olası sakıncaları.....	25
Çizelge 5.10 İşletmenin Kurumsallaşması ve Modern Yönetim Tekniklerini Kullanmasında Karşılaşan Engeller.....	25
Çizelge 5.10 (Devamı)İşletmenin Kurumsallaşması ve Modern Yönetim Tekniklerini Kullanmasında Karşılaşan Engeller.....	26
Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	287
Çizelge 5.11. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	28
Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	31
Çizelge 5.11. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	32
Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	34
Çizelge 5.11. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	35
Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	38
Çizelge 5.11. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	39
Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	41
Çizelge 5.11. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	42
Çizelge 5.12. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	44

Çizelge 5.12. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	45
Çizelge 5.12. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	51
Çizelge 5.12. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	52
Çizelge 5.12. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	55
Çizelge 5.12. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	56
Çizelge 5.12. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	60
Çizelge 5.12. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	61
Çizelge 5.12. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	64
Çizelge 5.12. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	65
Çizelge 5.13. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	67
Çizelge 5.13. (Devamı)İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	68
Çizelge 5.13. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	72
Çizelge 5.13. (Devamı)İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	73
Çizelge 5.13. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	75
Çizelge 5.13. (Devamı)İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	76
Çizelge 5.13. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	79

Çizelge 5.13. (Devamı)İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	80
Çizelge 5.13. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	82
Çizelge 5.13. (Devamı)İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Bazı Demografik Yargılara Katılma Durumu.....	83
Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	85
Çizelge 5.14. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	86
Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	89
Çizelge 5.14. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	90
Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	98
Çizelge 5.14. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	99
Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	107
Çizelge 5.14. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	108
Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	114
Çizelge 5.14. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	115
Çizelge 5.15. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	120
Çizelge 5.15. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	121

Çizelge 5.15. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	127
Çizelge 5.15. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	128
Çizelge 5.15. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	136
Çizelge 5.15. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	137
Çizelge 5.15. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	146
Çizelge 5.15. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	147
Çizelge 5.15. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	155
Çizelge 5.15. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	156
Çizelge 5.16. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	162
Çizelge 5.16. (Devamı) İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	163
Çizelge 5.16. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	167
Çizelge 5.16. (Devamı) İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	168
Çizelge 5.16. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı	

Yargılara Katılma Durumu.....	174
Çizelge 5.16. (Devamı) İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	175
Çizelge 5.16. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	182
Çizelge 5.16. (Devamı) İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	183
Çizelge 5.16. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	187
Çizelge 5.16. (Devamı) İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolundaki Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	188
Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	192
Çizelge 5.17. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	193
Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	197
Çizelge 5.17. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	198
Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	205
Çizelge 5.17. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	206
Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	209
Çizelge 5.17. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	210
Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	212

Çizelge 5.17. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	213
Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	215
Çizelge 5.17. (Devamı)Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	216
Çizelge 5.18. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	218
Çizelge 5.18. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	219
Çizelge 5.18. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	224
Çizelge 5.18. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	225
Çizelge 5.18. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	227
Çizelge 5.18. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	228
Çizelge 5.18. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	232
Çizelge 5.18. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	233
Çizelge 5.18. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	237
Çizelge 5.18. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	238
Çizelge 5.18. MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	242
Çizelge 5.18. (Devamı)MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	243
Çizelge 5.19. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	246

Çizelge 5.19. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	249
Çizelge 5.19. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	251
Çizelge 5.19. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	253
Çizelge 5.19. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	256
Çizelge 5.19. İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve MYT ve Süreç İyileştirme Metotları ile ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.....	259

## KISALTMALAR

AGY	Amaçlara Göre Yönetim
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
KMO	Cronbach Alpha Katsayısı
KOBİ	Küçük, Orta ve Büyük Ölçekli İşletmeler
MYT	Modern Yönetim Teknikleri
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
TOBB	Türkiye Odalar Borsalar Birliği



## SİMGELER

D	Kabul Edilen Örnekleme Hatası
n	Örnek Büyüklüğü
ÖD	Önem Düzeyi
P	Ölçmek İstenen Özelliğin Evrende Bulunmama İhtimali
SD	Serbestlik Derecesi
Z <sup>2</sup>	Güven Katsayısı
σ	Sigma: Standart Sapma



## ÖZET

### KURUMSALLAŞMA YOLUNDAKİ KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN MODERN YÖNETİM TEKNİKLERİNE YAKLAŞIMLARI (İÇ ANADOLU BÖLGESİ ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ)

Gülsüm ÖZÇELİK

Düzce Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç.Dr. Tarık GEDİK

Temmuz 2019, 277

Bu araştırmanın amacı; küreselleşme sonucunda daha da artan rekabet ortamında orman ürünleri sanayi işletmelerinin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için modern yönetim tekniklerine ve kurumsallaşma kavramına ne kadar önem verdiklerini belirlenmeye çalışmaktır. Bunun için de işletmelerde uygulanan modern yönetim tekniklerinin işletmelerce uygulanmasında karşılaşılan sorunların neler olduğu, modern yönetim tekniklerinin uygulanmasının işletmelere sağladığı fayda ve sakıncaların neler olduğu ve kurumsallaşma ve modern yönetim teknikleri uygulamasında karşılaşılan engellerin neler olduğu çalışma kapsamında irdelenmiştir. Çalışma İç Anadolu Bölgesinde yer alan orman ürünleri sanayi işletmeleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında 10 ve daha fazla çalışanı olan 657 orman ürünleri ve mobilya işletmeleri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada veri elde etme aracı olarak ankette yararlanılmış olup, çalışma kapsamında 395 işletmede anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonucunda ankete katılan küçük ve orta ölçekli işletmelerde modern yönetim tekniklerini uygulama konusunda yetersiz kaldıkları, süreç iyileştirme metotlarının uygulanması konusunda da ortalama düzeyde oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuca ulaşılmasında personele karşı güven eksikliğinin etkili olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsallaşma, Orman ürünleri, Mobilya, Modern Yönetim Teknikleri, Süreç İyileştirme Metotları.

## ABSTRACT

### APPROACHES OF SMALL AND MEDIUM SIZED MANAGERMENTS TOWARDS INSTITUTIONALIZATION TO MODERN MANAGEMENT TECHNIQUES (EXAMPLE OF FOREST PRODUCTS INDUSTRIAL MANAGERMENTS OF THE CENTRAL ANATOLIA REGION)

Gülsüm zelik

Dzce University

Graduate School of Natural and Applied Sciences, Department of Forest Industry  
Engineering.

Master's Thesis

Supervisor: Assos.Prof. Dr. Tarık GEDİK

July 2019, 277

Example of forest products industrial enterprises of the central anatolia region. The purpose of this research; the aim of this study is to determine how much they give importance to modern management techniques and institutionalization concept in order to provide competitive advantage for forest products industry enterprises in an increasing competitive environment as a result of globalization. For this, the problems encountered in the implementation of modern management techniques applied by enterprises, what are the benefits and disadvantages provided by the application of modern management techniques and the obstacles encountered in the application of institutionalization and modern management techniques are examined within the scope of the study. The study was conducted on forest products industry managements in Central Anatolia Region. 657 forest products and furniture managements with 10 or more employees constitute the universe of the study. In this study, questionnaire was used as a means of obtaining data and in the scope of the study, surveys were conducted in 395 managements. As a result of the study, it was found that the small and medium sized managements surveyed were inadequate in applying modern management techniques and were at an average level in the application of process improvement methods. Lack of trust in the personnel was found to be effective in reach this result.

**Keywords:** Institutionalisation, forest products, furniture, modern management techniques, process improvement methods.

# 1. GİRİŞ

Ülkemizde üretim sektörünün en önemli yapı taşlarından olan küçük ve orta ölçekli işletmeler, işletme ve iş sürekliliğini devam ettirebilmek için yöntem ve yönetimlerini belli periyotlarla kontrol etmeli ve iyileştirmelidirler. Gelişen teknoloji ve değişen dünya şartlarına uyum sağlayıp ayakta kalabilmek çabasında olan küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) bunu başarabilmeleri için kurumsallaşmayı yön tayin etmeleri gerekmektedir. Bu süreçler zor, yorucu ve maliyetli olsada işletmeler içi zorunluluğu günümüzde kabul görmektedir. Finansal kaynakları doğru kullanma, işletmenin ve üretim yapılacak pazarın ihtiyaçlarını belirleyip bu ihtiyaçlara göre üretim yapma, ileriye dönük planlar yapabilme yeteneklerine sahip olan yöneticilerin kurumsallaşmayı ve kurumsallaşma için gerekli olan modern yönetim teknikleri (MYT) ve süreç iyileştirme metotlarını uyguladıklarında işletmenin daha fazla geliştiğine vakıf olacaklardır.

Yaptığımız çalışmada orman ürünleri ve mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmelerin kurumsallaşma, MYT ve süreç iyileştirme metotlarına bakış açıları, uygulamaya yaklaşımları, personel yeterlilikleri, uygulama için atılması gereken adımlar, uygulamanın avantaj – dezavantajları ve uygulamada karşılaşılan engellerin belirlenmesi hedef alınmıştır.

## **1.1. KURUMSALLAŞMANIN TANIMI**

Kurumsallaşma kavramı karşımıza kişiye ve duruma göre tanımların yanı sıra literatür tanımları olarak kabul edilmiş tanımlarla da çıkmaktadır. Koçel (2007)'e göre kurumsallaşma faaliyet göstermekte olduğu örgütlerin yapı ve işleyiş özellikleri ile çevrenin özellikleri arasında bir benzeşme, paralellik öngörmektedir. Gümüştakin ve Adsan (2006) bu tanımı; işletmenin kişilerden bağımsız olarak kurallara, standartlara, rasyonel yönetim ilkelerine, prosedürlere sahip olması, değişen çevre koşullarını izleyen sistemleri kurması, gelişmelere uygun örgütsel yapının oluşturulması, iş yapma usul ve yöntemlerini örgüt kültürü haline getirilmesi ve bu sayede diğer işletmelerden farklı ve ayırt edici bir kimliğe bürünmesi, işletmenin bir sistem haline getirilerek verimli bir iş ortamının oluşturulması şeklinde ifade ederek desteklemektedir..

### **1.1.1. İşletmelerde Kurumsallaşma Süreci**

Ülkemizde işletmelerde kurumsallaşma süreçleri tanımları Dünyada ki süreçlere göre farklılıklar göstermektedir. Karpuzoğlu (2000)'na göre kurumsallaşma süreci sürekli değişen çevresel koşulların incelenmesi ile işletme hedefleri, örgüt yapısı, çalışan nitelikleri, teknoloji ve çalışma biçimi ve yöntemlerinin değişime adaptasyonunu gerektirir. Bu adaptasyonun sağlanabilmesi, çalışanlarca benimsenip örgütün misyon ve değerler sistemiyle paylaşılmasında, kanunen tanıma, varlığın sürekli kılınması, bireysel ve örgütsel amaç uyumu ve kurumsal kimlik kazanma işletmenin bünyesinde barındırması gereken unsurlardır.

## **1.2. İŞLETMELERİN KURUMSALLAŞMAYA YAKLAŞIMLARI**

Değişim söz konusu olduğunda, göz önünde bulundurulması gereken bakış açısı ve yaklaşım bu değişimin uygunluğu ve gerçekçiliği, değişim sonucunu doğrudan etkiler. Ülkemizde işletmelerin kurumsallaşmaya olan yaklaşımları, işletme gelişimi için doğrudan değil ekstra uygulanması gereken ve artık zaman dilimlerinde ilgilenilmesi gereken ek bir çalışma olarak görülmektedir. İşletmelerin gelişen teknoloji ve değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri ve ayakta kalabilmeleri, rekabet ortamında güven veren bir konuma gelebilme istekleri işletmeler için kurumsallaşma ihtiyacını doğurmaktadır. Büyüme yolunda ilerleyen küçük ve orta ölçekli işletmeler için kaçınılmaz hale gelen kurumsallaşma işletme sahip veya yöneticileri için başarılı bir yönetim şekli ve üst basamaklara tırmanmış bir işletme için bir ihtiyaç haline gelmiştir

(Baltalar,2008). İşletmeler bu nedenlerle kurumsallaşmayı artık asil görev olarak görmelilerdir.

### **1.3. İŞLETMELERDE KURUMSALLAŞMANIN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI**

Küreselleşme sonucunda daha da artan rekabet ortamında İşletmelerin değişen koşullara uyum sağlamak için kurumsallaşma yoluna giden işletmeler için uygulama sonucunda avantaj ve dezavantajlar ortaya çıkmaktadır.

#### **1.3.1. Kurumsallaşmanın Avantajları**

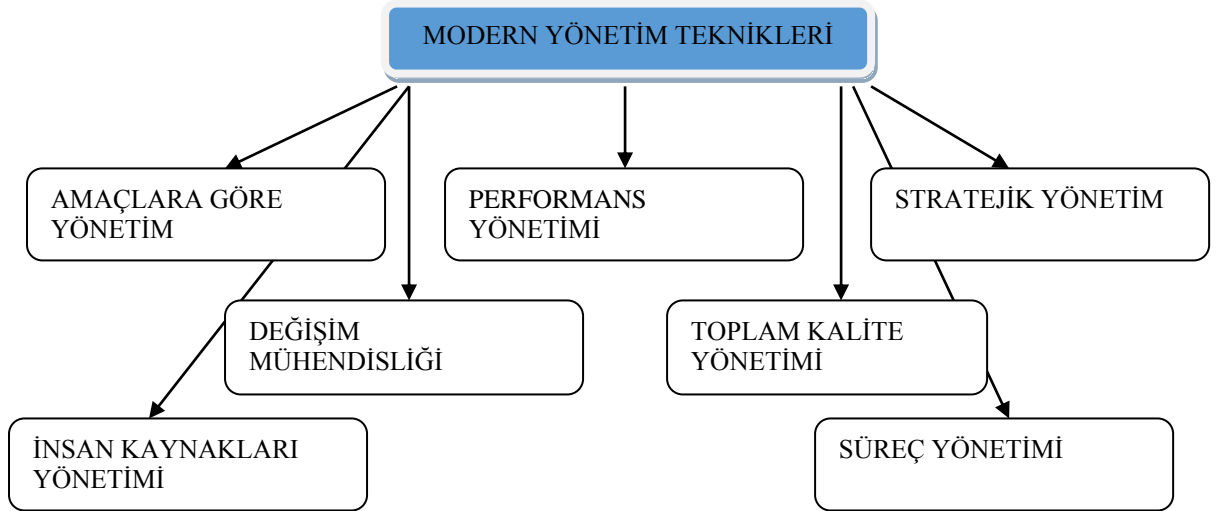
Kurumsallaşmanın işletmelere sağladığı avantajlar özetle, çalışanlar objektif değerlendirilir, adil ve sağlıklı bir ücret politikasının yerleşir, işletmenin geleceğinin doğru tahmin edilebilmesi için bütçelemenin uzun dönemde sağlıklı ve planlı yapılır, Karar alma mekanizmasında profesyonellerin kısmen de olsa yer alması işletmeyle ilgili kararların objektif değerlendirilmesini sağlar, hatasız bir denetim mekanizmasının işlemlerini sağlar, finansal aracı kurumların işletmeyi doğru ve kolay değerlendirmesini sağlar, aktif çalışan ve aktif çalışmayan hissedarların hakları yazılı hale getirir, İşletme vizyon ve misyon sahibi başarılı ve üretken çalışanlara sahip olur ve buda rekabet ortamı içerisinde işletmenin başarı şansını artırır. İşletme sürekli değişen ve gelişen çevreye uyum sağlayarak doğru risk almanın şartlarını belirler ve daha sonraki nesillere devride daha sorunsuz olur (Fındıkçı, 2008).

#### **1.3.2. Kurumsallaşmanın Dezavantajları**

Kurumsallaşmanın işletmeler dezavantajları; sürecini işlemesi her işletme için farklı süreç ve şartlar gerektirdiği gibi maliyeti de artırır. İşletme sahiplerinin profesyonellerle paylaşımlarda bulunması ve profesyonellere danışması süreci zorlaştırır. Ailevi ilişkilerin duygusallıktan profesyonelliğe geçmesi, olayların sistemsel hale gelmesi işletmeciler için zorlayıcıdır. Motivasyonları ve verimleri düşmüş çalışanlar, sürekliliği azaltmış işletme, ileriye göremeyen işletme ve çalışma ortamına yansımış aile sorunlarının etkilediği işletmelerle karşılaşılır (Fındıkçı, 2008). Kurumsallaşma eldeki likit miktarını kontrol edememeye ve yanlış yerlere yatırım yapmaya neden olabilir.

## 2. YÖNETİM NEDİR

Kaynaklarda yönetim ile ilgili çeşitli tanımlar yer almaktadır. Bu tanımlar içinde en çok kullanılan tanım, işletme sahiplerinin başkalarının aracılığıyla amaca ulaşma ve başkalarına iş gördürme faaliyetidir (Paşaoğlu, 2013) Yönetim genel olarak klasik yönetim, neo klasik yönetim ve modern yönetim olmak üzere üç şekildedir. Klasik yönetim; günümüzde kullandığımız Modern Yönetim ve daha önceki Neo-Klasik Yönetimin temelini oluşturmuş yönetim teorisidir. Özellikle çalışanların verimliliğinin artırılması, yönetim fonksiyonlarının belirlenmesi ve üst düzey yönetimin analizi yapılmaktadır. Neo klasik yönetim; ilk defa çalışanları insan olarak görüp insan unsurunu anlayıp yeteneklerinden maksimum yararlanmayı amaçlayan bir yönetimdir. Modern yönetim; klasik ve Neo-klasik yönetim arasındaki bağlantıyı yapmak ve birtakım yenilikler ekleyerek geliştirmeyi hedeflemiştir. Modern Yönetimin gelişimi ile günümüz işletmelerinin temel yapıları ortaya çıkmıştır. Dünyada meydana gelen değişimler ve gelişmeler modern yönetim biliminde de etkili olmakta yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu yaklaşımlar Şekil 2.1.'de gösterilmiştir (Bir ,2015).



Şekil 2.1. Modern Yönetim Teknikleri.

## **2.1. Amaçlara Göre Yönetim**

Uygulamada bilim adamları ve yöneticiler tarafından pek çok tanım yapılmıştır. 1950’li yıllarda Drucker’la başlayan 1960’lı yıllarda ise Odiorno ile geliştirilmeye çalışılan bu sistematik yaklaşım, yönetimde planlama ve problem çözmeye yönelik önerilerde bulunmuştur. Temel olarak üretim çıktılarının artırılması, planlamanın geliştirilmesi, kazancın maksimize edilmesi, daha objektif olarak yönetimin değerlendirilmesi ve katılımcı bir yönetim şeklinin oluşturabilmesi için örgütsel ahlaki değerlerin geliştirilmesi gibi bir takım temel ölçütleri içinde barındırmaktadır. Bu yaklaşımın temel iddialarından birisi de bireysel ve örgütsel performansın ve başarının yüksek derecede amaçlara yönelik motivasyona bağlı olduğudur (Collins, 1971). Amaçlara göre yönetim (AGY)’nin zaman içinde gelişiminin performans değerlendirme evresi, birleştirme (entegrasyon) evresi, uzun dönemli planlama evresi olarak üç temel aşamadan oluştuğunu söylemek mümkündür (Koçel, 2013; Parlak, 2013).

## **2.2. Performans Yönetimi**

Performans, belirlenen hedeflere yönelik bir işi yapan çalışan ya da ekibin çalışmayla neye ulaşabildiğini ve neyi sağlayabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır. Performans yönetimi ise; belirlenen amaçlarla ilişkili olarak performansın incelenmesinin, geri bildirim ve hedef belirlemenin önemini ortaya koyan, yönetim biliminin belli bir alanıdır. İş görenlerin çalışma davranışlarını ve ürünlerini tanımlama, değerlendirme ve güçlendirme noktasında bütünleştirilmiş bir süreçtir. İyi geliştirilmiş performans yönetim süreci, örgütleri bu öğeler olmaksızın örgüt tasarımı yapmamaya yönlendirir (Armstrong, 1996; Cumming ve Worley, 1997). Performans yönetimi Hedef Belirleme, Performans Değerlendirme, Ödül Sistemi olarak üç aşamadan oluşmuştur.

## **2.3. Stratejik Yönetim**

Strateji kelime anlamı olarak Türkçe’de karşılığı olmayan bir kelimedir. Fransızcadan Türkçe’ye geçmiş bir kelimedir. Stratejik yönetim içerisinde bulunan “yönetim” sözcüğü yönetim için ifade edilen tüm kavramları içermektedir. Stratejik yönetim ise bir örgütün ulaşmak istediği hedefleri, örgütün ne yaptığını, varlık nedenini ortaya koyan bir yönetim tekniğidir” (Bryson, 1988). Bir örgütün stratejisinin tanımı, yönetim fonksiyonlarından sadece bir tanesidir. Stratejik yönetim kararları aslında yönetim

fonksiyonlarının tümünün önündedir. Stratejik yönetim ve stratejik yönetim süreci, örgütün ne yapması gerektiği ve nereye gitmesi gerektiği üzerinde kararlara ulaşmayla ilgilidir (Howe, 1993). Stratejik yönetim Çevre Analizi, Amaçların Belirlenmesi, Stratejik Seçeneklerin Analizi, Stratejik Seçenekler Arasında Seçim Yapılması, Stratejilerin Uygulanması, Kontrol ve Değerleme olarak altı aşamadan oluşmaktadır.

#### **2.4. Futuristik (Gelecekçilik) Yönetim**

Bu yönetimin Yönetimin tek bir standart başlangıç kabulü bulunmaktadır: "Gelecekte var olmak ve daha güçlü olabilmek için gereğini yapmak". Futuristik Yönetim Hızla değişen ve girdaplı ortamlarda, değişimden etkilenmeyen, güvenilir yönetim tekniklerinin bulunması ve uygulanmasıdır. Geleceğin sosyal, ekonomik ve politik dünyasında geçerli olacak kural, değer ve becerileri esas alan yönetim teknolojilerini ve süreçlerini oluşturmak olarak düşünülmelidir (Bir; <https://docplayer.biz.tr/7760721-Cagdas-yonetim-teknikleri-doc-dr-berat-bir.html>, 2015).

#### **2.5. Değişim Mühendisliği**

Değişim Mühendisliği değişen çevre şartları nedeniyle işletmelerin maliyet, kalite, hizmet ve yenilik yapma gibi etkenlerin gelişimini sürdürmek için, örgütün mevcut yapısında başarı ölçülerinde geliştirme yapmak için, iş süreçlerinin gözden geçirilmesi ve yeniden tasarlanması sürecidir (Dinçer ve Fidan, 1996). Değişim mühendisliği Ne Yapılması Gerektiğinin Öğrenilmesi, Planın Yapılması, Planın Uygulanması, Uygulamanın Denetlemesi olmak üzere beş aşamada gerçekleşmektedir (Obolensky, 1994).

#### **2.6. Toplam Kalite Yönetimi**

Toplam kalite yönetimi (TKY) iç ve dış müşteri beklentilerinin aşılmasını hedefleyen, katılımı ve takım çalışmasını destekleyen, tüm sistem ve süreçlerin sürekli iyileştirilmesini hedefleyen bir yönetim felsefesidir. Toplam kalite yönetimi bir son çözümlenme olmaktan çok, sürekli eylemlerle şirketlerin elde ettiği ürünlerin kalitesini sağlayan ölçün (standart) ve teknikleri oluşturmak için işletme ve endüstri tarafından sunulan bir kavramdır. (Lankard, 1994). Toplam kalite yönetimi Çevrenin Analizi, Kalite Misyonunun Belirlenmesi, Kalite Politikasının Oluşturulması, Stratejik Kalite

Hedeflerinin Oluşturulması, Kalite Faaliyet Planlarının Kurulması, Kalite Stratejilerinin Yerine Getirilmesi, Kalite Stratejilerinin Yerine Getirilmesi olmak üzere yedi aşamadan oluşmaktadır (Akın, Çetin ve Erol, 1998).

## **2.7. İnsan Kaynakları Yönetimi**

İnsan kaynakları yönetimi (İKY) tüm örgütlerin koordinasyon halinde ortak amaca ulaşmak için birey ya da grup faaliyetlerini gerçekleştirme olarak tanımlanabilir. İşte bu örgüt sistemi içinde, ortak amacı gerçekleştirme süreci yönetim olarak adlandırılır. Gerek yapı olarak örgüt, gerekse onun ayrılmaz bir parçası olan yönetim sürecinin tanımından da anlaşılacağı üzere, örgütün ve yönetimin ana ögesi insan ve insanların oluşturduğu gruplardır. Amaçları başarabilmek için yönetici, bazı temel işlevleri yerine getirmek zorundadır. Bunlara yönetimin ya da yöneticinin işlevleri denilmektedir. (Öcal, 2017). İnsan kaynakları yönetimi uygulamasının aşamaları iş analizlerinin yapılması, insan kaynakları planlamasının yapılması, iş başvurularının alınması, personel seçiminin yapılması, eğitim ve gelişim faaliyetleri, performans değerlendirme, kariyer planlamasının yapılması, ücret yönetimi, çalışma ilişkilerinin geliştirilmesi, işçi sağlığı ve işçi güvenliği uygulamaları, işçi-işveren ilişkilerinin güçlendirilmesi, sosyalizasyon ve iş değerlemesinin yapılması şeklinde belirlenmiştir.

## **2.8. Süreç Yönetimi**

Süreç Yönetimi, uygulanan süreçlerin çalışmasında ki eksiklikleri iyileştirebilmek için tüm süreçlerin belirlenerek tanımlanması, belgelenmesi, sahip atanmasından sonra sürecin performans göstergelerinin izlenerek süreçle ilgili değerlendirilme yapılması ve müdahale edilmesi ve gerekiyorsa sil baştan tasarlanmasının yapılmasıdır (Eyüboğlu, 2012). İşletmelerin organizasyon yapısının tasarımını yeniden yapılandırması, mevcut işleri küçük parçalara ayırarak uzmanlaşmış departmanlara dağıtılması ve yönetilmesi ile süreç yönetimi odaklı yönetim anlayışına geçmişlerdir (Hammer ve Champy, 1996). Süreç yönetimi Süreçlerin tanımlanması ve dokümantasyonu, Süreçler arası ilişkilerin belirlenmesi, Süreç sahiplerinin belirlenmesi, Sürecin tedarikçilerinin ve müşterilerinin belirlenmesi, Sürecin performans göstergelerinin belirlenmesi, Sürecin gözden geçirilmesi, Sürecin iyileştirilmesi aşamalarından oluşmaktadır (Öztemel, 2001).

### 3. SÜREÇ TANIMI

Süreç, process kelimesinin karşılığı olarak dilimize girmiştir. Türk Dil Kurumu süreç kelimesini, “aralarında birlik olan veya belli bir düzen veya zaman içinde tekrarlanan, ilerleyen, gelişen olay ve hareketler dizisi” olarak tanımlamaktadır. İş dünyasında yaygın olarak kullanılan tanım ise: “Bir girdiyle başlayan, iç ve dış kaynakların kullanıldığı, müşteriden gelen talep ile bu girdiye bilgi, hammadde, finans gibi katma değer ekleyerek belirli bir çıktı üreten, birbiriyle bağlantılı adımlar dizisidir” şeklindedir (Baltalar, 2008).

#### 3.1. SÜREÇ İYİLEŞTİRME

Süreç iyileştirme de işletme süreçlerinin analiz edilerek daha iyi yönetilebilmesi için alternatif yöntemler araştırılır. Yapılan araştırmalar sonucunda mevcut kaynaklar daha doğru yerlerde kullanılarak israflar azaltılır ve bu süreci maliyetlerin düşmesi izler. Bu durum çalışanların performansını artırarak kaliteli çıktıların elde edilmesini sağlar. Sistematik bir işleyişle işletmenin başarılı olabilmesi için kabul edilebilir seviyede iyileştirmeler yapması ve bunları sürekli iyileştirme yaklaşımı ile kontrol etmesi gereklidir (Arslan vd., 2015). İşletmelerde uygulanan ve verimli sonuçlar elde edilen bezi süreç iyileştirme metotları şunlardır;

1. KAİZEN
2. 5S Metodu
3. 6σ Metodu
4. Yalın Üretim Metodu
5. Benchmarking (Kıyaslama)
6. Hatasızlaştırma (Poka-Yoke)
7. Yöneylem Metodu

### **3.1.1. KAİZEN Metodu**

Değişime odaklanan kaizen felsefesinde, hayatın tüm alanında küçük adımlarla sürekli iyileştirme amaçlanmaktadır. Bu iyileştirmeler evde, işte, özel yaşamda, kısaca her yerde gerçekleştirilebilmektedir. Söz konusu iyileştirme faaliyetinin işyerinde uygulanması amaçlanıyorsa üst yönetim dâhil olmak üzere hem yönetici hem işçinin katılımı sağlanmalıdır. Bu felsefede esas önemli olan, mevcut durumla yetinmeyip hep daha iyiye ulaşmayı amaçlamaktır. Çünkü “mevcut durumla yetinmek kaizen’in baş düşmanıdır”. KAİZEN metodu uygulanırken Konunun seçimi, Hedefin belirlenmesi, Çözüm için ekibin atanması, Mevcut durumun tespit edilmesi, Projenin planlanması, Analiz Uygulama, Planın uygulanması, Kontrol Etme, Uygulamanın denetlenmesi, Önlem Alma, Standartlaştırma çalışmalarının yapılması, Standartların yaygınlaştırılması aşamaları takip edilir (Çetinay, 2013).

### **3.1.2. 5S Metodu**

Japonyada geliştirilen 5S metodu, Japonca baş harfleri S ile başlayan 5 kelimenin, işyerlerinde düzeninin sağlanmasının, gereksiz malzeme stokunun engellenmesinin, çalışan verimliliğinin artırılmasının, düzgün ve kolay ulaşılır arşivleme yapılmasının, malzeme ve işgücü israfının azaltılmasının sağlanması amacıyla bir araya getirilip uygulanmasıdır. 5S’in uygulama aşamaları ön hazırlık, planlama ve uygulama, sürekliliğin sağlanmasıdır (Topal,2011).

### **3.1.3. 6 SİGMA Metodu**

Bir Yunan harfi olan sigma ( $\sigma$ ), istatistikte bir değişkenlik ölçüsü olan standart sapmayı gösterir. Sigma aynı zamanda, ana kütleyle ilişkin olarak normal dağılımın standart sapmasını gösteren bir parametredir. İstatistikte değişkenlik, verilerin ne ölçüde birbirlerinden farklı veya benzer olduklarını anlatan bir kavramdır. Verilerin değerleri birbirlerine yakın olduklarında ise değişkenlik az, buna karşılık değerler birbirlerinden farklı olduklarında ise değişkenlik fazladır. İstatistiksel olarak değişkenlik çeşitli ölçülerle hesaplanabilir. Bunların arasında en sık kullanılanlar; değişim aralığı, standart sapma ve standart sapmanın karesi olan varyanstır (Gürsakal ve Oğuzlar, 2003). Altı Sigma metodu süreçleri ölçüp, analiz ederek daha sonra da iyileştirip, bunun sürdürülebilir hale gelmesini sağlamak amacı ile geliştirilmiş bir metottur. 6 Sigma metodunun aşamaları tanımlama, ölçme, çözümlenme/analizleme, iyileştirme.

### **3.1.4. Yalın Üretim Metodu**

Yalın üretim; müşteri talebi üzerine talep oranında minimum süre, kaynak, hata ve maliyetli üretimi gerçekleştirmektir. Yalın üretimi diğer yönetimlerden ayıran faktörler; proje yöneticisi, ekip çalışması, bilgi kültürü, tedarikçilerle entegrasyon, eşzamanlı mühendislik tüketici oryantasyonudur. Amacı israfı önlemek olan yalın üretim metodu işletmenin kararlılığını artıran bir sistem ve teknikler bütünüdür. İşletmelerde bu yönetimi kullanım ihtiyacı doğuran israf terimi ürün/hizmet üretme aşamalarının maliyetlerinin düşürülmesi demektir. Bu şekilde müşteri memnuniyetinin artırılması çevre koşullarına uyumunun sağlanması, nakit akışının hızlandırılması hedeflenmektedir (Kulaç, 2003). Yalın üretim metodunun uygulama aşamaları Yalın üretim politikasının belirlenmesi, Yalın üretim lideri ve koordinasyon ekibi ataması, Yalın üretim ofisi tanzimi, Bilinçlendirme seminer (yönetim-süreç)'lerinin gerçekleştirilmesi şeklindedir.

### **3.1.5. BENCHMARKING (Kıyaslama) Metodu**

İşletmelerin kendi performanslarını, yüksek performans gösteren işletmeleri belirleyerek üstünlük noktalarını kendi işletmelerine uyarlamasına kıyaslama (Benchmarking) denir (Koçel, 2005). İşletmelerin kendi uygulamalarını geliştirmek için başkalarının uygulamalarından ders almaları, başka şirketlerde görülen yanlışlıklar ile kıyaslama yapmaları performanslarını yükseltme isteklerine ulaşmalarını sağlar. Benchmarking metodu konunun belirlenmesi, çalışma ekibinin oluşturulması, ortakların belirlenmesi, bilgi toplama ve analiz etme, uygulamayı gerçekleştirme aşamalarından oluşmaktadır.

### **3.1.6. Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) Metodu**

İşletmelerde çalışanların hata yapması işletmeleri zora sokmanın yanında yöneticilerin hata yapan çalışanlara verdiği tepkilerde çalışanlarda performans düşüşüne sebep olmaktadır. Hatasızlaştırma (Poka yoke), bu kısır döngüyü gidermek amacıyla yöneticilerin hatayı belirleyip ortadan kaldırmak/önlemek için kullandıkları bir metottur (Bodek, 1988). Bu yöntemin işletmelerde uygulanması için yöneticiler ve çalışanlar arasında güçlü ilişkilerin olması gerekmektedir. Çünkü hata oluşumunu engelleyen ve müşteri şikayetlerini hedef alan bir üretim metottur (Güngör, 2016). Poka-Yoke metodu problemin tanımlanması, iş istasyonunda gözlemlenmesi, fikirler için beyin fırtınası yapılması, en iyi fikrin seçilmesi, uygulama planının oluşturulması, uygulamanın devreye alınması, özlemlenmesi ve sona erdirilmesi aşamalarda gerçekleştirilir.

### **3.1.7. Yöneylem Metodu**

Yönetimin amaç ve yöntemlerini saptamasında insan, makine, para ve malzemedan oluşan, sistemlerin yönetiminde karşılaşılan problemlere, modern bilimin belirgin yaklaşımı, sistemin şans ve risk ölçüsünü de içeren ve alternatif karar, strateji ve kontrollerin sonuçlarını tahmin ve karşılaştırmaya yarayan bilimsel bir metottur (Kara, 1985). Bu metot yönetime politika ve faaliyetlerini belirlemede yardımcı olmakla birlikte işletme sisteminin karmaşık operasyonlarını anlamak ve performansı iyileştirmek için kararlar alma metodudur. Bu metot problemin tanımlanması, Sistemin gözlenmesi, Problemin matematiksel modelinin geliştirilmesi, Modelin çözülmesi, Modelin geçerliliğinin gösterilmesi, çözümün uygulanması ve yorumlanması aşamaları ile gerçekleştirilmektedir (Özden, 2015).



## 4. MATERYAL VE YÖNTEM

### 4.1. MATERYAL

Çalışma, İç Anadolu Bölgesinde yer alan Ankara, Kayseri, Eskişehir, Konya ve Yozgat illerinde faaliyette bulunan ve kurumsallaşma yolunda modern yönetim tekniklerinin uygulandığı orman ürünleri sanayisi ve mobilya sanayisi işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada evren belirlenirken 22/04/2015 tarihinde Ek 1’de sunulan izin dilekçesi ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Bilgi Hizmetleri Daire Başkanlığından firma listesi istenmiştir. Ek 2’de sunulan 16/05/2015 tarih ve 30461 nolu Elektronik Belge Yönetimi Sistemi (EBYS) evrakı ile çalışma evreni 896 işletme olarak belirlenmiştir (Çizelge 4.1).

Çizelge 4.1. Çalışmanın evreni.

İl	İşletme sayısı	10 ve daha fazla çalışanı olan işletme	Çalışan sayısı	Ulaşılan anket sayısı
Aksaray	15	11	248	-
Ankara	372	248	11738	172
Çankırı	6	6	229	-
Eskişehir	31	23	1197	14
Karaman	6	5	181	-
Kayseri	332	277	23203	140
Kırıkkale	4	1	737	-
Kırşehir	6	6	184	-
Konya	88	58	2317	42
Nevşehir	8	4	96	-
Niğde	11	7	162	-
Sivas	13	9	931	-
Yozgat	4	2	45	27
<b>Toplam</b>	<b>896</b>	<b>657</b>	<b>41268</b>	<b>395</b>

Çalışma evreninde anket uygulaması yapılacak işletme sayısı belirlenirken 10 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerin toplam sayısı olan 657 işletme dikkate alınmıştır. Evreni temsil edecek örneklem belirlenirken Formül 3.1’deki eşitlikten yararlanılarak örneklem hesaplanmıştır (Lemeshow et all, 1990).

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q} \quad (4.1)$$

Örnekleme hesaplamasında kullanılan formülde; n: Örnek büyüklüğü (657), Z2: Güven katsayısı (%95'lik güven katsayısı 1,96 alınmıştır), P: Ölçmek istediğimiz özelliğin evrende bulunma ihtimali (Çalışmamızın çok amaçlı olmasından dolayı bu oran %50 alınmıştır), Q: 1-P, D: Kabul edilen örnekleme hatası (%5) şeklinde ele alınmıştır. %95 güven düzeyi için örnek büyüklüğü hesaplanmış ve yapılması gereken minimum anket sayısı 243 bulunmuştur. Çalışma kapsamında toplam değerlendirilebilir 395 anket üzerinden istatistiksel değerlendirmeler yapılmıştır (Çizelge 4.1).

## 4.2. YÖNTEM

Çalışmada veri elde etmek için anketten yararlanılmıştır. Anket formu tasarlanırken literatürde yer alan ilgili çalışmalardan yararlanılarak çalışma amacına uygun olacak anket formu şekilde Ek 3'deki gibi geliştirilmiştir (Karpuzoğlu, (2004), Bir (2015), Eyüboğlu (2012)). Çalışma kapsamında kullanılan anket formu, 6 bölüm, 24 farklı soru ve 90 yargıdan oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların bazı demografik özellikler 13 farklı soru ile sorgulanmıştır. Anketin ikinci bölümünde katılımcı işletmelerin kurumsallaşma kavramı ve kurumsallaşma düzeyleri ile ilgili yargılara yer verilmiştir. İkinci bölümde 4 farklı soru ve 11 yargıdan yararlanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde işletmelerin modern yönetim teknikleri ile ilgili durumları 3 farklı soru ve 15 yargı ile ele alınmıştır. Anketin dördüncü bölümünde ise işletmelerin kurumsallaşma düzeyi ile ilgili ifadeleri 1 soru ve 21 yargıdan yararlanılmıştır. Anketin beşinci bölümünde ise modern yönetim tekniklerinin işletmelere yararları ve olası sakıncaları ile ilgili 2 soru ve 26 yargıdan yararlanılmıştır. Anketin altıncı ve son bölümünde ise işletmenin kurumsallaşması ve modern yönetim tekniklerinin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili 1 soru ve 17 yargı ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Anket tasarımı yapılırken sorgulama için hem kapalı ve hem de açık uçlu sorulardan yararlanılmıştır. Sorgulamalarda ilgili yargılara katılım derecelerinin değerlendirilmesinde 5'li likert ölçeğinden (1: Hiç Katılmıyorum, 2: Biraz Katılıyorum, 3: Orta Derecede Katılıyorum 4: Çok Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum) yararlanılmıştır.

### 4.3. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma kapsamında Şekil 2.1’de verilen tanımlayıcı model kullanılmıştır. Modelden de görüldüğü gibi 9 hipotez kurulmuş ve test edilmiştir. Kurulan hipotezler ki-kare testine tabi tutulmuştur. Kurulan bu hipotezler sırasıyla aşağıdaki gibidir.

H<sub>01</sub>: Katılımcılar ve işletmeler ile ilgili bazı özellikler ile kurumsallaşma düzeyi yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>11</sub>: Katılımcılar ve işletmeler ile ilgili bazı özellikler ile kurumsallaşma düzeyi yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>02</sub>: Katılımcılar ve işletmeler ile ilgili bazı özellikler ile modern yönetim teknikleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>12</sub>: Katılımcılar ve işletmeler ile ilgili bazı özellikler ile modern yönetim teknikleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>03</sub>: Katılımcılar ve işletmeler ile ilgili bazı özellikler ile işletmelerin kurumsallaşması ve modern yönetim teknikleri kullanmasında karşılaşılan engellere ait yargılar arasında ilişki yoktur.

H<sub>13</sub>: Katılımcılar ve işletmeler ile ilgili bazı özellikler ile işletmelerin kurumsallaşması ve modern yönetim teknikleri kullanmasında karşılaşılan engellere ait yargılar arasında ilişki vardır.

H<sub>04</sub>: İşletmelerde kurumsallaşma kavramı ile kurumsallaşma düzeyi yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>14</sub>: İşletmelerde kurumsallaşma kavramı ile kurumsallaşma düzeyi yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>05</sub>: İşletmelerde kurumsallaşma kavramı ile modern yönetim teknikleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>15</sub>: İşletmelerde kurumsallaşma kavramı ile modern yönetim teknikleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>06</sub>: İşletmelerde kurumsallaşma kavramı ile işletmelerin kurumsallaşması ve modern yönetim teknikleri kullanmasında karşılaşılan engellere ait yargılar arasında ilişki yoktur.

H<sub>16</sub>: İşletmelerde kurumsallaşma kavramı ile işletmelerin kurumsallaşması ve modern yönetim teknikleri kullanmasında karşılaşılan engellere ait yargılar arasında ilişki vardır.

H<sub>07</sub>: İşletmelerin uygulanan modern yönetim teknikleri ile kurumsallaşma düzeyi yargıları arasında ilişki yoktur.

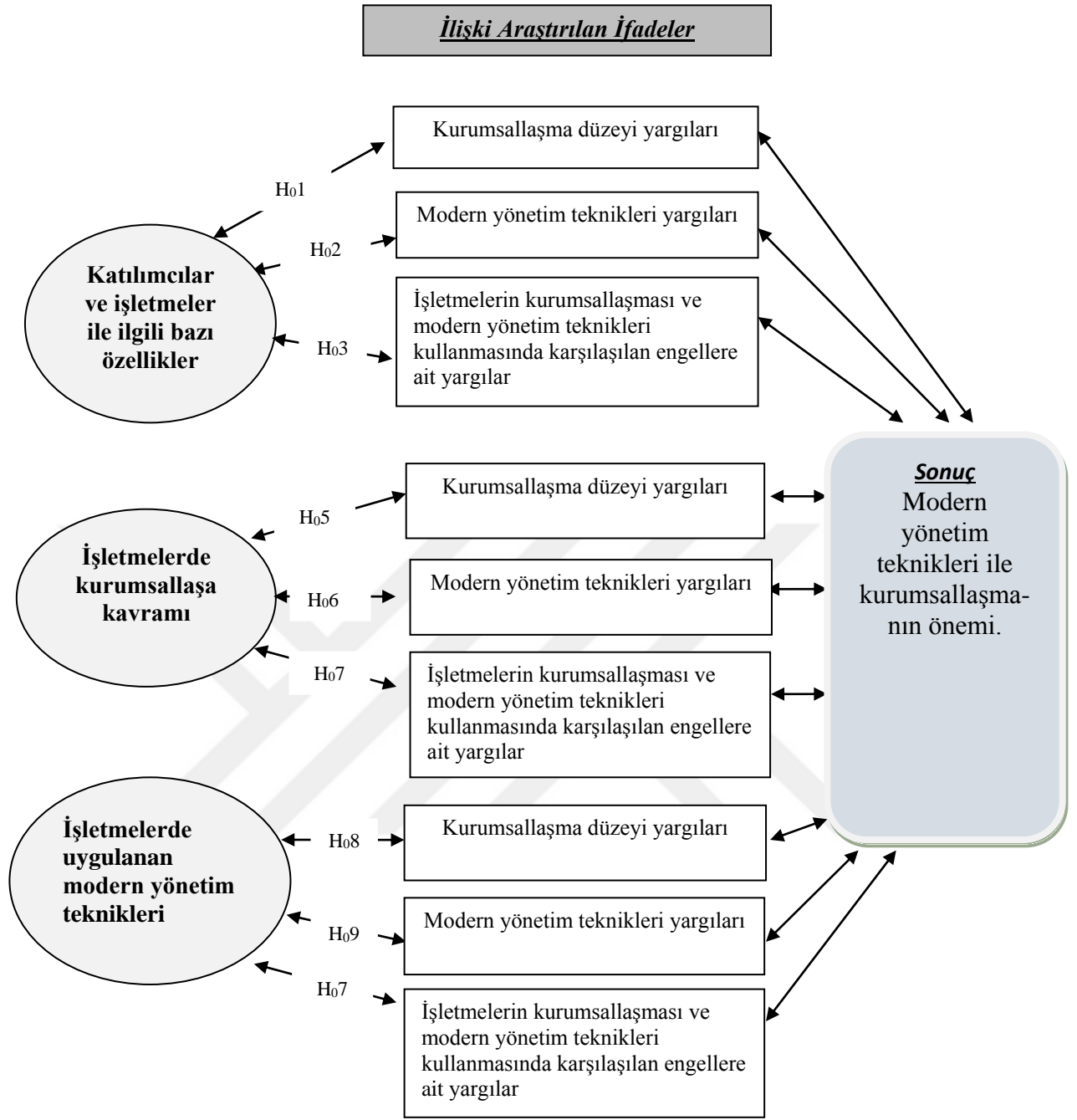
H<sub>17</sub>: İşletmelerin uygulanan modern yönetim teknikleri ile kurumsallaşma düzeyi yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>08</sub>: İşletmelerin uygulanan modern yönetim teknikleri ile modern yönetim teknikleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>18</sub>: İşletmelerin uygulanan modern yönetim teknikleri ile modern yönetim teknikleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>09</sub>: İşletmelerin uygulanan modern yönetim teknikleri ile işletmelerin kurumsallaşması ve modern yönetim teknikleri kullanmasında karşılaşılan engellere ait yargılar arasında ilişki yoktur.

H<sub>19</sub>: İşletmelerin uygulanan modern yönetim teknikleri ile işletmelerin kurumsallaşması ve modern yönetim teknikleri kullanmasında karşılaşılan engellere ait yargılar arasında ilişki vardır.



Şekil 4.1. Araştırma modeli

Çalışmada istatistiksel değerlendirmeler yapılabilmesi için elde edilen anketlerde yer alan değişkenler kodlanmış ve bir veri tabanı oluşturulmuştur. Oluşturulan bu veri tabanı üzerinden anket formunda yer alan soruların istatistiksel değerlendirmesi ve yukarıda ortaya konulan araştırma modelinin istatistiksel analizi istatistik paket programı yardımıyla (SPSS 2003) ve tanımlayıcı istatistikler, ki-kare analizi kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca çalışmada verilere geçerlilik ve güvenilirlik analizi de uygulanmıştır.

## 5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Ankara, Kayseri, Eskişehir, Konya ve Yozgat illerinde faaliyette bulunan ve kurumsallaşma yolunda modern yönetim tekniklerinin uygulandığı orman ürünleri sanayisi ve mobilya sanayisi işletmeleri ile yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Daha sonra “katılımcıların demografik özellikleri, kurumsallaşma kavramı, kurumsallaşma yolunda atılacak adımlar, modern yönetim teknikleri/süreç iyileştirme metotları, kurumsallaşma düzeyi ile ilgili ifadeler, modern yönetim tekniklerinin işletmeye yararları ve işletmeye olası sakıncaları, işletmenin kurumsallaşması ve modern yönetim tekniklerini kullanmasında karşılaşılan engeller” olmak üzere altı ana başlık altında özetlenmiştir.

### 5.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Faktör analizi, özellikle sosyal bilimler, eğitim bilimleri, tıp, psikoloji, sosyoloji gibi alanlarda, birbirinden çok sayıdaki birbirleriyle ilişkili özellikleri arasından, birlikte ele alınabilen, birbirleriyle ilişkisiz fakat oluşumu (olayı) açıklamakta yararlanılabilecek olanlarını bir araya toplayarak (gruplayarak) yeni bir isimle faktör olarak tanımlamayı sağlayan, yaygın kullanımı olan bir yöntemdir (Özdamar, 2002). Kullanılan anket formunun faktör modeline uygun olup olmadığı konusunda karar verebilmek için açımlayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Bunun için, önce değişkenler arası korelasyon matrisi elde edilmiş ve Keiser Meyer Olkin’in (KMO) Örnekleme Yeterliliği Ölçüsüne bakılarak model hakkında karar verilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin tümünün ve ayrı ayrı bölümlerinin güvenilirliği, Cronbach Alpha katsayısı ve örnekleme yeterlilik ölçüsü (KMO) sonuçları Çizelge 5.1’deki gibi hesaplanmıştır.

Çizelge 5.1. Kullanılan anketlerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları.

Çalışma türü	Cronbach Alpha Katsayısı	Güvenilirlik sonucu	
		KMO Değeri	Barlett Değeri
Kurumsallaşma yönünde atılacak ilk adımlar	0,879	0,942	24001,767
Kurumsallaşma düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler	0,948		
Modern yönetim tekniklerinin işletmeye yararları	0,950		
Modern yönetim tekniklerinin işletmeye olası sakıncaları	0,954		
İşletmenin kurumsallaşması ve modern yönetim tekniklerini kullanmasında karşılaşılan engeller	0,963		
Tüm yapının güvenilirliği	0,964		

KMO'nun Örneklem Yeterliliği Ölçüsü = 0,942 ve Bartlett'in Küresellik testi = 24001,767; serbestlik derecesi  $df = 2775$  ( $p = 0,000$ ) bulunmuştur. Gözlenen korelasyon katsayılarının kısmi korelasyon katsayıları ile kıyaslanmasında kullanılan bir indeks olan KMO ölçüsü 0,5 ve altına düştüğünde değişkenlere faktör analizi uygulanması önerilmemektedir (Kalaycı, 2009). Çalışma kapsamında elde edilen KMO değerleri yorumlandığında bu veri grubunun faktör analizine uygun olduğu ve geçerlilik açısından bir sorun teşkil etmediği söylenilebilir. Çalışma kapsamında verilere güvenilirlik analizi de uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,964 olarak tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin bölüm bölüm güvenilirlik analizi sonuçlarının da 0,879 ile 0,963 arasında değiştiği hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar dikkate alındığında, ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu söylenilebilir. Zira alfanın 0,40'dan küçük olması ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,40-0,60 arası düşük güvenilirlikte olduğunu, 0,60-0,80 arası güvenilir olduğunu, 0,80-1,0 arası ise yüksek güvenilirliğe karşılık geldiğini göstermektedir (Özdamar 2002).

## 5.2. KATILIMCILAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Bu bölümde Ankara, Kayseri, Eskişehir, Konya ve Yozgat illerinde faaliyette bulunan ve kurumsallaşma yolunda modern yönetim tekniklerinin uygulandığı/uygulanmadığı orman ürünleri sanayisi ve mobilya sanayisinde çalışan katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, iş pozisyonu, iş deneyimi, gelir düzeyi gibi bazı demografik özellikleri irdelenmiştir.

### 5.2.1. Katılımcıların İş Pozisyonları

Ankara, Kayseri, Eskişehir, Konya ve Yozgat illerinde faaliyette bulunan ve kurumsallaşma yolunda modern yönetim tekniklerinin uygulandığı/uygulanmadığı orman ürünleri sanayisi ve mobilya sanayiinde çalışan katılımcıların çalıştıkları işletmelerdeki pozisyonları incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun beyaz yakalı oldukları görülmektedir (Çizelge 5.2).

Çizelge 5.2. Katılımcıların çalıştıkları iş pozisyonu.

Çalışılan Kurum	Sıklık	Yüzde
Beyaz yakalı	358	90,6
Mavi yakalı	37	9,4
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100,0</b>

### 5.2.2. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri

Çalışma kapsamında katılımcıların bazı demografik özellikleri Çizelge 5.3’de verilmiştir.

Çizelge 5.3. Katılımcıların bazı demografik özellikleri.

Seçenekler	Sıklık	Yüzde	
İl	Ankara	172	43,5
	Kayseri	140	35,4
	Eskişehir	14	3,5
	Yozgat	27	6,8
	Konya	42	10,6
Faaliyet Alanı	Mobilya	227	57,5
	Orman Ürünleri	168	42,5
Yaş Grubu	30 ve daha düşük	64	16,2
	31-40 arası	141	35,7
	41-50 arası	106	26,8
	51 ve daha büyük	84	21,3
Cinsiyet	Erkek	381	96,5
	Kadın	14	3,5
Eğitim Durumu	İlkokul	91	23,0
	Ortaokul	72	18,2
	Lise	130	32,9
	Yüksek okul	35	8,5
	Lisans	65	16,5
	<b>Kayıp veri</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>

Çizelge 5.3 (devam). Katılımcıların bazı demografik özellikleri.

Toplam Çalışma Süresi	10 yıl ve daha az	85	21,5
	11-20 yıl arası	126	31,9
	21-30 yıl arası	104	26,3
	31 yıl ve daha fazla	80	20,3
Aynı İşletmede Çalışma Süresi	3 yıl ve daha az	90	22,8
	4-5 yıl arası	65	16,5
	6-10 yıl arası	91	23
	11-20 yıl arası	95	24,1
	21 yıl ve daha fazla	54	13,7
Çalışılan kurumda eğitim alıp almama	Evet alınmış	120	30,4
	Hayır alınmamış	273	69,1
	<b>Kayıp veri</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>
Medeni Durumu	Evli	325	82,3
	Bekar	60	15,2
	Boşanmış	8	2
	<b>Kayıp veri</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>
Eşin çalışıp çalışmaması	Evet çalışıyor	64	16,2
	Hayır çalışmıyor	270	68,4
	<b>Kayıp veri</b>	<b>61</b>	<b>15,4</b>
Çocuk olup olmaması	Evet	321	81,3
	Hayır	16	4,1
	<b>Kayıp veri</b>	<b>58</b>	<b>14,7</b>
Çocuk Sayısı	1 çocuk	54	13,7
	2 çocuk	127	32,2
	3 çocuk	96	24,3
	4 çocuk	40	10,1
	5 çocuk	4	1,0
	6 çocuk	3	0,8
	7 çocuk	1	0,3
	<b>Kayıp veri</b>	<b>70</b>	<b>17,7</b>
Gelir Seviyesi*	900 TL'den az	3	0,8
	901-1500 TL arası	12	3,0
	1501-2000 TL arası	28	7,1
	2001-2500 TL arası	35	8,9
	2501 TL'den fazla	323	79,2
	<b>Kayıp veri</b>	<b>4</b>	<b>1,1</b>

\*Gelir seviyesi çalışmanın yapıldığı 2015 yılı asgari ücreti baz alınarak uygulanmıştır.

Çizelge 5.3 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu mobilya sanayinde faaliyet göstermektedir. Katılımcıların yaşları irdelendiğinde 19 ile 85 yaş aralığında olduğu ve ortalama yaşın da 41,7 olduğu görülmüştür. Katılımcıların cinsiyet incelemesinde büyük kısmının erkek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumları irdelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların toplam çalışma süresi ve aynı işletmede çalışma sürelerine bakıldığında ise büyük çoğunluğunun 11-20 yıl arası çalışmış oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların büyük kısmı çalıştıkları işletmede eğitim almamıştır. Katılımcıların çoğunluğu evli insanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun eşi çalışmadığı ve çocuklarının olduğu belirlenmiştir.

### 5.2.3. Kurumsallaşma Kavramı

Çalışma kapsamında kurumsallaşma kavramı ile ilgili yargılar Çizelge 5.4'te incelenmiştir.

Çizelge 5.4. Kurumsallaşma Kavramı.

Seçenekler		Sıklık	Yüzde
Miyon yazısı olup olmaması	Evet	183	46,3
	Hayır	212	53,7
Vizyon yazısı olup olmaması	Evet	160	40,5
	Hayır	235	59,5
Modern yönetim tekniklerinin uygulanıp uygulanmaması	Evet	251	63,5
	Hayır	144	36,5
Personel yeterliliği	Evet	190	48,1
	Hayır	84	21,3
	Kısmen	120	30,4
	<b>Kayıp veri</b>	<b>1</b>	<b>0,3</b>

Katılımcı işletmelerin misyon ve vizyon yazılarının olmadığı belirlenmiştir. Katılımcı işletmelerde modern yönetim teknikleri büyük ölçüde uygulanmaktadır. Katılımcı işletmelerde idari personelin modern yönetim tekniklerini uygulamada yeterli olduğu belirlenmiştir.

### 5.2.4. Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları

Katılımcıların modern yönetim tekniklerini uygulama veya uygulamama konusunda verdiği cevaplar Çizelge 5.5'da incelenmiştir.

Çizelge 5.5. Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları.

Seçenekler	Ortalama*	S.Sapma
Amaçlara Göre Yönetim	1.369	0,483
Performans Yönetimi	1,405	0,491
Toplam Kalite Yönetimi	1,453	0,498
Süreç Yönetimi	1,458	0,498
Stratejik Yönetim	1,508	0,500
Futuristik Yönetim	1,624	0,484
İnsan Kaynakları Yönetimi	1,652	0,476

\*1-Uygulanıyor, 2-Uygulanmıyor

Çalışma kapsamında katılımcıların işletmelerinde en az amaçlara göre yönetimi, en çok insan kaynakları yönetimini uyguladıkları görülmektedir.

Katılımcıların işletmelerinde süreç iyileştirme metotlarını uygulama veya uygulamama konusunda verdiği cevaplar Çizelge 5.6'da incelenmiştir.

Çizelge 5.6. Süreç İyileştirme Metotları.

Seçenekler	Ortalama*	S.Sapma
Hatasızlaştırma (Poka-Yoke)	1,540	0,556
Benchmarking (Kıyaslama)	1,586	0,551
KAİZEN	1,621	0,516
Yalın Üretim Metodu	1,637	0,541
Yöneylem Metodu	1,703	0,548
Değişim Mühendisliği	1,708	0,455
5S Metodu	1,797	0,472
6σ Metodu	1,868	0,419

\*1-Uygulanıyor, 2-Uygulanmıyor

Çalışma kapsamında katılımcıların işletmelerinde en az hatasızlaştırma (Poka-Yoke) metodunu, en çok 6σ(sigma) metodunu uyguladıkları görülmektedir.

### 5.2.5. Kurumsallaşma Düzeyi İfadeleri

Çalışma kapsamında katılımcıların kurumsallaşma düzeyi ile ilgili ifadelere katılım durumları Çizelge 5.7’de incelenmiştir.

Çizelge 5.7. Kurumsallaşma Düzeyi ifadeleri.

Seçenekler	Ortalama*	S.Sapma
Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	3,959	0,970
Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	3,974	0,958
Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız iş akış şemalarımız iş ve görev tanımları vardır.	3,982	0,934
Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	3,984	0,972
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir	4,000	0,930
İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	4,017	0,865
Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vererek mesleklerine bağlı kalmaktadırlar.	4,025	0,985
İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	4,027	0,847
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri uyumludur.	4,027	0,888
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	4,048	0,918
Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	4,055	0,778
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	4,055	0,850
Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	4,058	0,833
İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	4,078	0,855
Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	4,086	0,868
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	4,091	0,822
İşletme eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	4,093	0,805
İşletmede iş süreçleri ile çalışanların yeterlilikleri uyumludur	4,101	0,863
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	4,106	0,839
İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	4,131	0,859
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	4,169	0,836

\*1-Hiç Katılmıyorum, 2-Biraz Katılıyorum,3-Orta Derecede Katılıyorum,4-Çok Katılıyorum,5-Tamamen Katılıyorum

Katılımcıların kurumsallaşma düzeyinin belirlenmesi ile ilgili verilen ifadelerden “Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır” ifadesine hiç katılmadığı saptanmıştır. Katılımcıların kurumsallaşma düzeyinin belirlenmesi ile ilgili verilen ifadelerden ise “İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır” ifadesine tamamen katıldığı saptanmıştır (Çizelge 5.7).

### 5.2.6. Modern Yönetim Tekniklerinin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları

Çalışma kapsamında katılımcıların modern yönetim tekniklerinin işletmeye yararları ve işletmeye olası sakıncaları ifadelerine karşı katılım durumları Çizelge 5.8-5.9’da incelenmiştir.

Çizelge 5.8. Modern Yönetim Tekniklerinin İşletmeye Yararları.

Seçenekler	Ortalama*	S.Sapma
Kontrolü sağlamak kolaylaştır.	4,154	0,704
Hata yapma oranı düşer.	4,184	0,739
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	4,189	0,724
İş bölümü daha sağlıklı işler.	4,197	0,744
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	4,200	0,766
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaştır.	4,220	0,733
Kararlar daha kolay alınır.	4,220	0,757
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaştır.	4,227	0,725
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	4,243	0,755
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	4,250	0,750
İş planları daha açıktır.	4,253	0,751
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	4,258	0,746
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	4,268	0,715
İşletmenin büyümesi sağlanır.	4,293	0,743
Verimlilik artar.	4,316	0,736

\*1-Hiç Katılmıyorum, 2-Biraz Katılıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum

Katılımcılar modern yönetim tekniklerinin işletmeye yararları ifadelerinden “Kontrolü sağlamak kolaylaştır” ifadesine hiç katılmadığı belirlenmiştir. Katılımcılar modern yönetim tekniklerinin işletmeye yararları ifadelerinden “Verimlilik artar” ifadesine tamamen katılmaktadır (Çizelge 5.8).

Çizelge 5.9. Modern Yönetim Tekniklerinin İşletmeye Olası Sakıncaları

Seçenekler	Ortalama*	S.Sapma
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	3,592	1,148
Tekrarlar artar.	3,653	1,198
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	3,660	1,142
Sistem yavaşlar.	3,691	1,226
Çalışanlar hantallaşır.	3,693	1,153
Monoton bir iş ortamı ortaya çıkar.	3,726	1,162
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	3,736	1,173
Karar alma süreci uzar.	3,744	1,143
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	3,827	1,083
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	3,886	0,968
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	3,913	1,084

\*1-Hiç Katılmıyorum, 2-Biraz Katılıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum

Katılımcılar modern yönetim tekniklerinin işletmeye olası sakıncaları ifadelerinden en az “[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir” ifadesine katılmaktadır. Katılımcılar modern yönetim tekniklerinin işletmeye yararları ifadelerinden en çok “Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.” ifadesine katılmaktadır (Çizelge 5.9).

### 5.2.7. İşletmenin Kurumsallaşması ve Modern Yönetim Tekniklerini Kullanmasında Karşılaşan Engeller

Çalışma kapsamında katılımcıların işletmenin kurumsallaşması ve modern yönetim tekniklerini kullanmasında karşılaşılan engeller ifadelerine karşı katılım durumları Çizelge 5.10’da incelenmiştir.

Çizelge 5.10. İşletmenin Kurumsallaşması ve Modern Yönetim Tekniklerini Kullanmasında Karşılaşan Engeller.

Seçenekler	Ortalama*	S.Sapma
Personele karşı güven eksikliği	3,655	1,086
Yeniliklerden korkma	3,658	1,175
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	3,701	1,057
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	3,706	1,133
Otokratik yönetim tarzının egemenliği,	3,721	1,116
Aile ilişkilerinin baskın olması,	3,744	1,127
Denetimin elden gideceği korkusu,	3,759	1,068
Personel bulma sıkıntısı	3,959	0,925
Kuşaklar arası çatışmalar,	3,767	1,111

\*1-Hiç Katılmıyorum, 2-Biraz Katılıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum

Çizelge 5.10 İşletmenin Kurumsallaşması ve Modern Yönetim Tekniklerini Kullanmasında Karşılaşan Engeller (Devamı)

Seçenekler	Ortalama*	S.Sapma
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	3,769	1,131
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	3,779	1,022
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	3,789	1,123
Profesyonellere müdahale,	3,797	1,057
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	3,810	1,045
Bilgi eksikliği	3,845	1,014
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	3,926	0,978
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	3,939	1,055

\*1-Hiç Katılmıyorum, 2-Biraz Katılıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum

Katılımcılar işletmenin kurumsallaşması ve modern yönetim tekniklerini kullanmasında karşılaşılan engeller ifadelerinden “Personele karşı güven eksikliği” ifadesine hiç katılmadığı saptanmıştır. Katılımcılar işletmenin kurumsallaşması ve modern yönetim tekniklerini kullanmasında karşılaşılan engeller ifadelerinden “Personel bulma sıkıntısı” ifadesine tamamen katıldığı saptanmıştır (Çizelge 5.10).

### 5.3. KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE BAZI DEMOGRAFİK YARGILARA KATILMA DURUMU

Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili ifadeleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.11’de verilmiştir.

Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

	Demografik Özellikler												
	Görev/Pozisyon(A)				Faaliyet İli(B)				Faaliyet Alanı(C)				
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	
Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	1,538	4	0,820	H <sub>0</sub> Kabul	103,405	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B1)	23,428	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C1)
	Şirket tarafından piyasadaki işletme ve sektör durumları takip edilmektedir.	0,975	4	0,914	H <sub>0</sub> Kabul	104,635	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B2)	30,789	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C2)
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız iş ve görev tanımları vardır.	1,402	4	0,844	H <sub>0</sub> Kabul	94,886	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B3)	33,672	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C3)
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	6,913	4	0,141	H <sub>0</sub> Kabul	124,090	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B4)	23,497	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C4)
	Yönetim, personele ve yöneticilere motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	5,278	4	0,260	H <sub>0</sub> Kabul	114,803	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B5)	21,555	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C5)
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	3,879	5	0,567	H <sub>0</sub> Kabul	97,029	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (B6)	21,849	5	0,001	H <sub>0</sub> Red (C6)
	Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	3,891	4	0,421	H <sub>0</sub> Kabul	77,221	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B7)	9,594	4	0,048	H <sub>0</sub> Red (C7)
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	4,065	4	0,397	H <sub>0</sub> Kabul	53,091	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B8)	15,042	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (C8)
	Çalışanların terfi ettirilmesi işe ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	0,993	4	0,911	H <sub>0</sub> Kabul	66,864	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B9)	17,551	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (C9)
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişileri uzmanlar belirler.	1,267	4	0,867	H <sub>0</sub> Kabul	96,282	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B10)	11,579	4	0,021	H <sub>0</sub> Red (C10)

Çizelge 5.11 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

	Demografik Özellikler												
	Görev/Pozisyon(A)				Faaliyet İli(B)				Faaliyet Alanı(C)				
	Ki-Kare	SD	ÖD	Karar	Ki-Kare	SD	ÖD	Karar	Ki-Kare	SD	ÖD	Karar	
Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	7,961	4	0,093	H <sub>0</sub> Kabul	93,349	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B11)	5,486	4	0,241	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	1,211	4	0,876	H <sub>0</sub> Kabul	51,333	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B12)	12,353	4	0,015	H <sub>0</sub> Red (C12)
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	2,411	3	0,492	H <sub>0</sub> Kabul	43,700	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (B13)	9,942	3	0,019	H <sub>0</sub> Red (C13)
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	1,722	4	0,787	H <sub>0</sub> Kabul	79,933	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B14)	11,782	4	0,019	H <sub>0</sub> Red (C14)
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	3,172	4	0,529	H <sub>0</sub> Kabul	47,570	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B15)	5,982	4	0,200	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	1,711	4	0,789	H <sub>0</sub> Kabul	48,533	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B16)	12,953	4	0,012	H <sub>0</sub> Red (C16)
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	2,763	4	0,598	H <sub>0</sub> Kabul	77,010	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B17)	4,254	4	0,373	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	3,587	4	0,465	H <sub>0</sub> Kabul	83,057	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B18)	11,908	4	0,018	H <sub>0</sub> Red (C18)
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	0,795	4	0,939	H <sub>0</sub> Kabul	75,546	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B19)	8,940	4	0,063	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	2,181	4	0,703	H <sub>0</sub> Kabul	73,372	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B20)	10,462	4	0,033	H <sub>0</sub> Red (C20)
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	4,462	4	0,347	H <sub>0</sub> Kabul	69,759	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B21)	4,267	4	0,371	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Çalışma sonucunda çalışmanın yapıldığı illerdeki işletmelerde kalite standartları önemli olup TKY uygulandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Kalite standartlarının önemli olduğu ve TKY'nin uygulanması gerektiği konusuna orman ürünleri alanında faaliyet gösteren firmaların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarının yakından takip edilmesinin gerekliliği yargısına orman ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmelerin daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının orman ürünleri alanında faaliyet gösteren firmalarda daha çok kabul gördüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C4)** = İşletmede iş gören sirkülasyonun orman ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmelerde daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C5)** = Yönetim tarafından personelin ve yöneticilerin motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanması gerekliliği yargısına orman ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmelerde ki katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C6)** = Aile kuruluşlarında aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan yasanın en fazla orman ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmelerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinin toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermekte oldukları her iki faaliyet alanında da belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C8)** = İşletmelerdeki profesyonellerin karar verme özerkliklerinin yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi oldukları mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmelerde belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işlemlerinin, işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olduğu, daha çok mobilya alanında faaliyet gösteren işletmelerde belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C10)** = İşletmelerde uzmanlaşma olduğu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğu yargısının mobilya alanında faaliyet yapan işletmelerde daha fazla görüldüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C12)** = İşletme içindeki bölümlerde çalışanlarda ve farklı (alt/üst) düzeylerde çalışanlarda iyi bir amaç uyumunun olması gerekliliğinin mobilya alanında faaliyet gösteren firmalarda daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C13)** = İşletmelerin eylemlerinin sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilme gerekliliğinin mobilya alanında faaliyet yapan işletmelerde daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C14)** = İşletmelerde hesap verebilirliğin oranının mobilya alanında faaliyet yapan firmalarda daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C16)** = İşletmelerde iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olmasının gerekliliği mobilya alanında faaliyet gösteren işletmelerde daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C18)** = İşletmelerde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlara mobilya alanında faaliyet gösteren işletmelerin daha fazla önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C20)** = İşletmelerde uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmamasının önemli olduğu yargısına mobilya alanında faaliyet gösteren işletmelerdeki katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

	Demografik Özellikler												
		Yaş(D)				Cinsiyet(E)				Eğitim Durumu(F)			
		Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	10.763	12	0,549	H <sub>0</sub> Kabul	0,931	4	0,920	H <sub>0</sub> Kabul	16,628	16	0,410	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	12.330	12	0,420	H <sub>0</sub> Kabul	0,972	4	0,914	H <sub>0</sub> Kabul	14,198	16	0,584	H <sub>0</sub> Kabul
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	16.963	12	0,151	H <sub>0</sub> Kabul	2,802	4	0,591	H <sub>0</sub> Kabul	18,664	16	0,286	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	26.621	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red (D4)</b>	9,930	4	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red (E4)</b>	27,030	16	0,041	H <sub>0</sub> Kabul
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	20.540	12	0,058	H <sub>0</sub> Kabul	14,321	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (E5)</b>	12,205	16	0,730	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematiğe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	19.120	15	0,208	H <sub>0</sub> Kabul	3,518	5	0,621	H <sub>0</sub> Kabul	10,153	20	0,965	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	13.219	12	0,353	H <sub>0</sub> Kabul	7,108	4	0,130	H <sub>0</sub> Kabul	12,942	16	0,677	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	16.010	12	0,191	H <sub>0</sub> Kabul	1,210	4	0,876	H <sub>0</sub> Kabul	22,898	16	0,116	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	10.527	12	0,570	H <sub>0</sub> Kabul	0,755	4	0,944	H <sub>0</sub> Kabul	13,951	16	0,602	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	13.399	12	0,341	H <sub>0</sub> Kabul	1,979	4	0,740	H <sub>0</sub> Kabul	14,426	16	0,567	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.11 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

	Demografik Özellikler												
	Yaş(D)				Cinsiyet(E)				Eğitim Durumu(F)				
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	
Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	13.794	12	0,314	H <sub>0</sub> Kabul	15,204	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (E10)	14,009	16	0,598	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	10.724	12	0,553	H <sub>0</sub> Kabul	3,202	4	0,525	H <sub>0</sub> Kabul	20,106	16	0,215	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	11.771	9	0,227	H <sub>0</sub> Kabul	1,836	3	0,607	H <sub>0</sub> Kabul	12,381	12	0,416	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	13.121	12	0,360	H <sub>0</sub> Kabul	0,673	4	0,955	H <sub>0</sub> Kabul	10,932	16	0,814	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	6.727	12	0,875	H <sub>0</sub> Kabul	1,168	4	0,883	H <sub>0</sub> Kabul	18,844	16	0,277	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	8.663	12	0,731	H <sub>0</sub> Kabul	2,057	4	0,725	H <sub>0</sub> Kabul	15,472	16	0,490	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	13.522	12	0,332	H <sub>0</sub> Kabul	8,802	4	0,066	H <sub>0</sub> Kabul	10,461	16	0,841	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	10.251	12	0,594	H <sub>0</sub> Kabul	1,129	4	0,890	H <sub>0</sub> Kabul	15,656	16	0,477	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	12.036	12	0,443	H <sub>0</sub> Kabul	2,146	4	0,709	H <sub>0</sub> Kabul	12,951	16	0,676	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	15.900	12	0,196	H <sub>0</sub> Kabul	2,190	4	0,701	H <sub>0</sub> Kabul	18,060	16	0,320	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	10.894	12	0,538	H <sub>0</sub> Kabul	0,829	4	0,935	H <sub>0</sub> Kabul	11,874	16	0,753	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (D4)** = Çalışma sonucunda katılımcıların yaş ilerledikçe şirkette iş gören sirkülasyonunun çok fazla olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E4)** = Şirketlerde iş gören sirkülasyonun çok fazla olduğunun daha fazla erkek katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E5)** = Yönetim tarafından personele ve yöneticilere motivasyon artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı daha fazla erkek katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E10)** = Çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildiklerinin daha fazla erkek katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.



Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Demografik Özellikler											
	Toplam Çalışma Süresi(G)				Kurumda Çalışma Süresi(H)				Kurumda Alınan Eğitim(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	17,640	12	0,127	H <sub>0</sub> Kabul	37,896	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (H1)	12,315	4	0,015	H <sub>0</sub> Red (K1)
Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	12,715	12	0,390	H <sub>0</sub> Kabul	29,445	16	0,021	H <sub>0</sub> Red (H2)	4,352	4	0,360	H <sub>0</sub> Kabul
Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	15,507	12	0,215	H <sub>0</sub> Kabul	30,646	16	0,015	H <sub>0</sub> Red (H3)	7,974	4	0,093	H <sub>0</sub> Kabul
Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	11,587	12	0,479	H <sub>0</sub> Kabul	36,068	16	0,003	H <sub>0</sub> Red (H4)	2,752	4	0,600	H <sub>0</sub> Kabul
Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	15,754	15	0,399	H <sub>0</sub> Kabul	32,601	16	0,008	H <sub>0</sub> Red (H5)	5,137	4	0,274	H <sub>0</sub> Kabul
Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematige oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	13,880	12	0,308	H <sub>0</sub> Kabul	43,814	20	0,002	H <sub>0</sub> Red (H6)	9,033	5	0,108	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	16,031	12	0,190	H <sub>0</sub> Kabul	34,693	16	0,004	H <sub>0</sub> Red (H7)	4,901	4	0,298	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	11,586	12	0,480	H <sub>0</sub> Kabul	24,082	16	0,088	H <sub>0</sub> Kabul	3,761	4	0,439	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	25,396	12	0,013	H <sub>0</sub> Red (G9)	31,043	16	0,013	H <sub>0</sub> Red (H9)	6,696	4	0,153	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	12,215	12	0,429	H <sub>0</sub> Kabul	39,409	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (H10)	2,375	4	0,667	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.11 (devamı). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

<b>Demografik Özellikler</b>													
	<b>Toplam Çalışma Süresi(G)</b>				<b>Kurumda Çalışma Süresi(H)</b>				<b>Kurumda Alınan Eğitim(K)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	15,507	12	0,215	H <sub>0</sub> Kabul	36,558	16	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (H11)</b>	5,292	4	0,259	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	18,938	9	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red (G12)</b>	35,656	16	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red (H12)</b>	2,660	4	0,616	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	11,549	12	0,483	H <sub>0</sub> Kabul	20,822	12	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	8,303	3	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red (K13)</b>
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	12,873	12	0,378	H <sub>0</sub> Kabul	24,343	16	0,082	H <sub>0</sub> Kabul	6,068	4	0,194	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	3,789	12	0,987	H <sub>0</sub> Kabul	27,043	16	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red (H15)</b>	5,418	4	0,247	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	12,617	12	0,397	H <sub>0</sub> Kabul	17,308	16	0,366	H <sub>0</sub> Kabul	5,948	4	0,203	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	18,310	12	0,107	H <sub>0</sub> Kabul	30,869	16	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red (H17)</b>	10,648	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red (K17)</b>
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	14,938	12	0,245	H <sub>0</sub> Kabul	31,693	16	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red (H18)</b>	4,722	4	0,317	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	13,616	12	0,326	H <sub>0</sub> Kabul	24,090	16	0,088	H <sub>0</sub> Kabul	4,010	4	0,405	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	19,725	12	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	32,643	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red (H20)</b>	4,022	4	0,403	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	17,640	12	0,127	H <sub>0</sub> Kabul	31,878	16	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red (H21)</b>	10,070	4	0,039	<b>H<sub>0</sub>Red (K21)</b>

**H<sub>0</sub>Red (G9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılması gerekliliği toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G12)** = İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde çalışanların iyi bir amaç uyumu olması gerekliliği toplam çalışma süresi 11-20 yıl arası olan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H1)** = Aynı kurumda 11-20 yıl arası çalışıyor olan katılımcıların çalıştıkları şirkette kalite standartlarının önemli olduğu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletmelerin ve sektör durumlarının yakından takip edildiği görüşüne en çok 21 yıldan fazla aynı kurumda çalışanların katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H3)** = Katılımcıların aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan grubunun çalıştıkları işletmelerde organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının kullanıldığını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H4)** = Katılımcıların aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan grubunun şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H5)** = Yönetim tarafından personelin ve yöneticilerin motivasyonu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olduğunu aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan grubunun daha fazla söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H6)** = Katılımcıların aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan grubunun, şirketin bir aile kuruluşu olduğunu, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan işletme yasasının olduğunu daha fazla söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözettikleri ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdikleri en fazla aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcılar tarafından daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H9)** = Çalışanların terfi ettirilmesinin işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapıldığı aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcılar tarafından daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H10)** = İşletmelerinde uzmanlaşmanın olduğunu, işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde de uzmanların söz sahibi olduğunu, aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcılar tarafından daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H11)** = Katılımcıların aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcılar tarafından, çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H12)** = İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumunun olduğunu en fazla aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemlerinin birbiriyle uyumlu olduğunu en fazla aynı işletmede 6-10 yıl arası ve 4-5 yıl arası çalışan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H17)** = Aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların işletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu en fazla söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H18)** = İşletmenin vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar aldığı en fazla aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını en fazla aynı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H21)** = İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulanmakta olduğunu aynı işletmede 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Şirkette kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu en fazla çalıştığı kurumda eğitim almamış olan katılımcıların söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmekte olduğunu en fazla çalıştığı kurumda eğitim almamış olan katılımcıların söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmakta olduğunu en fazla çalıştığı kurumda eğitim almamış olan katılımcıların söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulanmakta olduğunu en fazla çalıştığı kurumda eğitim almamış olan katılımcıların söyledikleri belirlenmiştir.

Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Demografik Özellikler											
	Medeni Durum(L)				Eşin Çalışma Durumu(M)				Çocuk Durumu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	1,327	8	0,995	H <sub>0</sub> Kabul	5,019	4	0,285	H <sub>0</sub> Kabul	2,998	4	0,558	H <sub>0</sub> Kabul
Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	4,831	8	0,775	H <sub>0</sub> Kabul	9,294	4	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	1,881	4	0,758	H <sub>0</sub> Kabul
Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	6,969	8	0,540	H <sub>0</sub> Kabul	7,906	4	0,095	H <sub>0</sub> Kabul	4,916	4	0,296	H <sub>0</sub> Kabul
Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	12,362	8	0,136	H <sub>0</sub> Kabul	4,263	4	0,372	H <sub>0</sub> Kabul	11,004	4	0,027	<b>H<sub>0</sub>Red (N4)</b>
Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu arttırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	3,493	8	0,900	H <sub>0</sub> Kabul	1,478	4	0,830	H <sub>0</sub> Kabul	1,341	4	0,854	H <sub>0</sub> Kabul
Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	11,148	10	0,346	H <sub>0</sub> Kabul	2,575	4	0,631	H <sub>0</sub> Kabul	2,149	4	0,708	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	6,040	8	0,643	H <sub>0</sub> Kabul	4,832	4	0,305	H <sub>0</sub> Kabul	2,962	4	0,564	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	3,463	8	0,902	H <sub>0</sub> Kabul	2,890	4	0,576	H <sub>0</sub> Kabul	3,202	4	0,525	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	1,811	8	0,986	H <sub>0</sub> Kabul	7,945	4	0,094	H <sub>0</sub> Kabul	1,502	4	0,826	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	9,759	8	0,282	H <sub>0</sub> Kabul	6,645	4	0,156	H <sub>0</sub> Kabul	1,402	4	0,844	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.11 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

	Demografik Özellikler												
	Medeni Durum(L)				Eşin Çalışma Durumu(M)				Çocuk Durumu(N)				
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	
Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	6,801	8	0,558	H <sub>0</sub> Kabul	14,263	4	0,007	H <sub>0</sub> Red (M11)	2,654	4	0,617	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	10,933	8	0,206	H <sub>0</sub> Kabul	8,056	3	0,045	H <sub>0</sub> Red (M12)	2,755	3	0,431	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	4,345	6	0,630	H <sub>0</sub> Kabul	5,112	3	0,164	H <sub>0</sub> Kabul	2,492	3	0,477	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	1,797	8	0,987	H <sub>0</sub> Kabul	4,203	4	0,379	H <sub>0</sub> Kabul	2,800	4	0,592	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	1,665	8	0,990	H <sub>0</sub> Kabul	2,809	4	0,590	H <sub>0</sub> Kabul	1,057	4	0,901	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	2,043	8	0,980	H <sub>0</sub> Kabul	3,767	4	0,438	H <sub>0</sub> Kabul	3,021	4	0,554	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	1,948	8	0,983	H <sub>0</sub> Kabul	6,052	4	0,195	H <sub>0</sub> Kabul	5,051	4	0,282	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	4,871	8	0,771	H <sub>0</sub> Kabul	3,099	4	0,541	H <sub>0</sub> Kabul	1,265	4	0,867	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	4,187	8	0,840	H <sub>0</sub> Kabul	3,132	4	0,536	H <sub>0</sub> Kabul	5,666	4	0,226	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	6,053	8	0,641	H <sub>0</sub> Kabul	4,386	4	0,356	H <sub>0</sub> Kabul	4,225	4	0,376	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	5,228	8	0,733	H <sub>0</sub> Kabul	3,845	4	0,427	H <sub>0</sub> Kabul	6,487	4	0,166	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (M11)** = Çalıştıkları işletmelerde çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmekte olduklarını en fazla eşleri çalışmayan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M12)** = İşletme içindeki bölümlerde çalışanların ve farklı (alt/üst) düzeylerde çalışanların iyi bir amaç uyumu olduğunu en fazla eşleri çalışmayan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N4)** = Şirkette iş gören sirkülasyonunun olduğunu en fazla çocuk sahibi olan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.



Çizelge 5.11. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Demografik Özellikler							
	Çocuk Sayısı (O)				Ortalama Gelir(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	16,071	24	0,885	H <sub>0</sub> Kabul	14,449	16	0,565	H <sub>0</sub> Kabul
Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	23,084	24	0,515	H <sub>0</sub> Kabul	30,329	16	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö2)</b>
Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız iş akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	31,220	24	0,148	H <sub>0</sub> Kabul	13,462	16	0,639	H <sub>0</sub> Kabul
Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	33,691	24	0,090	H <sub>0</sub> Kabul	28,244	16	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö4)</b>
Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu arttırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	12,758	24	0,970	H <sub>0</sub> Kabul	15,112	16	0,516	H <sub>0</sub> Kabul
Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematige oturtan bir yasamız bulunmaktadır	21,429	24	0,613	H <sub>0</sub> Kabul	19,231	20	0,507	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	19,256	24	0,738	H <sub>0</sub> Kabul	21,606	16	0,156	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	19,070	24	0,748	H <sub>0</sub> Kabul	26,493	16	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö8)</b>
Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	23,113	24	0,513	H <sub>0</sub> Kabul	14,073	12	0,296	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	13,698	24	0,953	H <sub>0</sub> Kabul	5,573	16	0,992	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.11 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Demografik Özellikler							
	Çocuk Sayısı (O)				Ortalama Gelir(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	25,330	24	0,388	H <sub>0</sub> Kabul	10,952	16	0,812	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	16,968	18	0,525	H <sub>0</sub> Kabul	17,387	16	0,361	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	25,332	18	0,116	H <sub>0</sub> Kabul	9,649	12	0,647	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	14,036	24	0,946	H <sub>0</sub> Kabul	15,141	16	0,514	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	10,402	24	0,993	H <sub>0</sub> Kabul	29,105	16	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö15)</b>
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	11,961	24	0,980	H <sub>0</sub> Kabul	23,604	16	0,099	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	18,855	24	0,760	H <sub>0</sub> Kabul	10,523	16	0,838	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	21,534	24	0,607	H <sub>0</sub> Kabul	26,493	16	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö18)</b>
İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	18,183	24	0,794	H <sub>0</sub> Kabul	28,658	16	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö19)</b>
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	13,975	24	0,947	H <sub>0</sub> Kabul	33,244	16	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö20)</b>
İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	19,873	24	0,704	H <sub>0</sub> Kabul	23,405	16	0,103	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (Ö2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarının yakından takip edilmekte olduğu en fazla ortalama geliri 2501 TL üzerinde olan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö4)** = Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olduğu en fazla ortalama geliri 2501 TL üzerinde olan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö8)** = İşletmedeki profesyonellerin karar verme özerkliklerinin yüksek olduğunu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduklarını en fazla ortalama geliri 2501 TL üzerinde olan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemlerinin birbiriyle uyumlu olduğunun en fazla ortalama geliri 2501 TL üzerinde olan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararların alınmakta olduğunun en fazla ortalama geliri 2501 TL üzerinde olan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö19)** = İşletme iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu en fazla ortalama geliri 2501 TL üzerinde olan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını en fazla ortalama geliri 2501 TL üzerinde olan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

#### **5.4. MYT'NİN İŞLETMEYE YARARLARI VE OLASI SAKINCALARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE BAZI DEMOGRAFİK YARGILARA KATILMA DURUMU**

MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.12'te verilmiştir.

Çizelge 5.12. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler											
	Görev/Pozisyon(A)				Faaliyet İli(B)				Faaliyet Alanı(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	0,768	4	0,943	H <sub>0</sub> Kabul	108,899	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B1)	20,284	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	0,853	4	0,931	H <sub>0</sub> Kabul	99,472	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B2)	8,829	4	0,066	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	1,526	3	0,676	H <sub>0</sub> Kabul	121,588	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (B3)	13,242	3	0,004	H <sub>0</sub> Red (C3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	3,679	4	0,451	H <sub>0</sub> Kabul	116,996	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B4)	10,301	4	0,036	H <sub>0</sub> Red (C4)
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	3,271	4	0,513	H <sub>0</sub> Kabul	102,042	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B5)	10,325	4	0,035	H <sub>0</sub> Red (C5)
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	3,071	4	0,546	H <sub>0</sub> Kabul	82,068	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B6)	6,390	4	0,172	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	0,839	4	0,933	H <sub>0</sub> Kabul	95,154	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B7)	7,038	4	0,134	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	4,161	4	0,385	H <sub>0</sub> Kabul	75,967	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B8)	12,059	4	0,017	H <sub>0</sub> Red (C8)
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	10,990	4	0,027	H <sub>0</sub> Red (A9)	109,773	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B9)	19,140	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (C9)
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	0,576	4	0,966	H <sub>0</sub> Kabul	87,581	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B10)	14,189	4	0,007	H <sub>0</sub> Red (C10)
İş planları daha açıktır.	1,270	4	0,866	H <sub>0</sub> Kabul	106,708	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B11)	14,471	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (C11)
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	1,078	4	0,898	H <sub>0</sub> Kabul	87,533	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B12)	17,940	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (C12)
Kararlar daha kolay alınır.	2,533	4	0,639	H <sub>0</sub> Kabul	104,501	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B13)	15,615	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (C13)
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	0,618	3	0,892	H <sub>0</sub> Kabul	99,871	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (B14)	11,799	3	0,008	H <sub>0</sub> Red (C14)
Verimlilik artar.	3,151	4	0,533	H <sub>0</sub> Kabul	127,853	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B15)	8,449	4	0,076	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.12 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler											
	Görev/Pozisyon(A)				Faaliyet İli(B)				Faaliyet Alanı(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	3,536	4	0,472	H <sub>0</sub> Kabul	204,223	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B16)	50,051	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	4,798	4	0,309	H <sub>0</sub> Kabul	180,633	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B17)	23,705	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C17)
Karar alma süreci uzar.	5,782	4	0,216	H <sub>0</sub> Kabul	288,737	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B18)	46,679	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C18)
Sistem yavaşlar.	0,497	4	0,974	H <sub>0</sub> Kabul	260,685	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B19)	42,973	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C19)
Tekrarlar artar.	2,621	4	0,623	H <sub>0</sub> Kabul	242,652	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B20)	44,355	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	1,297	5	0,935	H <sub>0</sub> Kabul	199,737	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (B21)	33,592	5	0,000	H <sub>0</sub> Red (C21)
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	4,806	4	0,308	H <sub>0</sub> Kabul	154,725	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B22)	18,955	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (C22)
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	3,878	4	0,423	H <sub>0</sub> Kabul	196,418	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B23)	28,113	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	1,198	4	0,878	H <sub>0</sub> Kabul	230,924	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B24)	39,914	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C24)
Çalışanlar hantallaşır.	3,269	4	0,514	H <sub>0</sub> Kabul	174,360	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B25)	42,553	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C25)
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	1,096	4	0,895	H <sub>0</sub> Kabul	221,326	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B26)	40,712	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C26)

**H<sub>0</sub>Red (A9)** = Beyaz yakalı personel tarafından işletmelerde işlerin ehil olanlarca yerine getirildiğinin daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Çalışmanın yapıldığı illerden Ankara ilindeki katılımcıların kontrolü sağlamanın kolay olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B2)** = Çalışmanın yapıldığı illerden Ankara ilindeki katılımcıların iş bölümünün daha sağlıklı işlediğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B3)** = Çalışmanın yapıldığı illerden Ankara ilindeki katılımcıların örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B4)** = Çalışmanın yapıldığı illerden Ankara ilindeki katılımcıların işletmenin büyümesinin sağlandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B5)** = Ankara ilindeki katılımcılar tarafından işletmenin ve işlerin devamlılığının sağlandığı daha fazla söylenirken, Eskişehir ilindeki katılımcıların ise bu düşünceye katılımın daha az olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B6)** = İşletme sahipleri ve yöneticilerin kendi işleri için zaman buldukları yargısına katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar en fazla katılırken, Yozgat ilindeki katılımcıların en az katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B7)** = İşletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaştığı yargısına katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar en fazla katılırken, Yozgat ilindeki katılımcıların en az katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B8)** = Hata yapma oranının düşük olduğu yargısına katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar en fazla katılırken, Yozgat ve Eskişehir illerindeki katılımcıların hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B9)** = İşlerin ehil olanlarca yerine getirildiği yargısına katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar en fazla katılırken, Eskişehir ilindeki katılımcıların hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B10)** = Yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olduğu yargısına katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar en fazla katılırken, Yozgat ilindeki katılımcıların hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B11)** = İş planlarının daha açık olduğu yargısına katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar en fazla katılırken, Yozgat ilindeki katılımcıların hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B12)** = Yetki/sorumluluk denkliğinin sağlanmış olduğu ve dışa açılmanın kolaylaştığı yargısına katılımcıların yoğun olduğu yargısına Ankara ilindeki katılımcıların en fazla katıldığı, Yozgat ilindeki katılımcıların hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B13)** = Katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar tarafından kararların daha kolay alındığı yargısının en fazla söylendiği, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B14)** = Katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar tarafından farklı bakış açıları ortaya çıktığı yargısının en fazla söylendiği, Yozgat ilindeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B15)** = Katılımcıların yoğun olduğu Ankara ilindeki katılımcılar tarafından verimliliğin arttığını söylenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların çoğunluğunun verimliliğin arttığı yargısına katılım sağlamadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B16)** = Ankara ilindeki katılımcılar [İşletme sahipleri için] kontrolün elden gidebileceğini söylerken, Konya ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B17)** = Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksek olduğu yargısına Ankara ilindeki katılımcıların katıldığı belirlenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların kurumsallaşma süreci maliyeti yükseltir yargısına katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B18)** = Ankara ilindeki katılımcılar tarafından karar alma sürecinin uzayacağı söylenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B19)** = Ankara ilindeki katılımcıların kurumsallaşmanın sistem yavaşlattığını söylediği belirlenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B20)** = Ankara ilindeki katılımcılar kurumsallaşmanın işletmelerde tekrarları artıracağını söylerken, Yozgat ilindeki katılımcıların işletmelerde tekrarların artacağı düşüncesine katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B21)** = MYT'nin uygulamasının sistemler ve çalışanlar arasında koordinasyon eksikliğini baş göstereceği yargısına Ankara ilindeki katılımcıların tamamen katıldığı belirlenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B22)** = MYT'nin uygulamasının olduğu işletmelerde işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılamayacağı Ankara'daki katılımcılar tarafından söylenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B23)** = Ankara ilindeki katılımcılar monoton bir iş ortamı ortaya çıkacağını söylerken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B24)** = MYT'nin uygulanmasında işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısı Ankara ilindeki katılımcılar tarafından söylenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B25)** = Ankara ilindeki katılımcılar kurumsallaşma ile çalışanların hantallaşacağı yargısına katılırken, Yozgat ve Eskişehir illerindeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B26)** = Ankara ve Kayseri ilindeki katılımcılar kurumsallaşma ile aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına katılırken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Orman ürünleri ve mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcılar MYT'nin uygulaması ile kontrolü sağlamanın kolaylaşacağını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C3)** = Orman ürünleri ve mobilya alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulaması ile örgütün daha düzenli ve sistemli çalışacağı yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C4)** = Orman ürünleri ve mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcılar MYT uygulamasının işletmenin büyümesini sağladığı yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C5)** = Orman ürünleri ve mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulamasının işletmenin ve işlerin devamlılığını sağlayacağı yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C8)** = Orman ürünleri ve mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çoğunluğunun MYT'nin uygulamasının hata yapma oranının düşeceği yargısına katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C9)** = Orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çoğunluğunun işlerin ehil olanlarca yerine getirildiğinin söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C10)** = MYT'nin uygulaması ile yetki sorumluluk alanlarının daha açık olduğu yargısına orman ürünleri alanında faaliyet yapan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C11)** = Orman ürünleri alanında faaliyet yapan katılımcıların MYT'nin uygulaması ile işletmelerin iş planlarının daha açık olacağını söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C12)** = Mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulaması ile yetki/sorumluluk denkleğinin sağlandığını ve dışa açılmanın kolaylaştığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C13)** = Mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çoğunluğunun MYT'nin uygulaması ile işletmedeki kararların daha kolay alındığını söylediğı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C14)** = Mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulaması ile işletmelerde farklı bakış açılarının ortaya çıktığı yargısına katılımın fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C16)** = Kurumsallaşma ile [İşletme sahipleri için] kontrolün elden gidebileceğı yargısına orman ve mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C17)** = Mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulaması sürecinin maliyetinin yüksek olacağına katılımının çok olduğu belirlenirken, orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C18)** = MYT'nin uygulaması ile karar alma sürecinin uzayacağı yargısına mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcılar çok katılırken, orman ürünleri faaliyeti gösteren katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C19)** = MYT'nin uygulaması ile işletmede sistemin yavaşlayacağı yargısına mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çok katıldıkları belirlenirken, orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C20)** = MYT'nin uygulaması ile işletmelerde tekrarların artacağı yargısına mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C21)** = Mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çoğunluğunun MYT'nin uygulaması ile işletmelerde koordinasyon eksikliğinin baş göstereceğı yargısına katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C22)** = MYT'nin uygulaması ile işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmayacağı yargısına, mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C23)** = Mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulaması ile monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılım çok olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C24)** = MYT'nin uygulaması ile işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C25)** = Mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulaması ile çalışanların hantallaşacağı söylenildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C26)** = Mobilya ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların MYT'nin uygulaması ile aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

Çizelge 5.12. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler											
	Yaş(D)				Cinsiyet(E)				Eğitim Durumu(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaştır.	17,827	12	0,121	H <sub>0</sub> Kabul	8,118	4	0,087	H <sub>0</sub> Kabul	26,057	16	0,053	H <sub>0</sub> Kabul
İş bölümü daha sağlıklı işler.	16,228	12	0,181	H <sub>0</sub> Kabul	7,455	4	0,114	H <sub>0</sub> Kabul	26,946	16	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red (F2)</b>
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	7,935	9	0,541	H <sub>0</sub> Kabul	1,626	3	0,653	H <sub>0</sub> Kabul	9,998	12	0,616	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin büyümesi sağlanır.	17,968	12	0,117	H <sub>0</sub> Kabul	2,439	4	0,656	H <sub>0</sub> Kabul	14,076	16	0,593	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	19,439	12	0,078	H <sub>0</sub> Kabul	4,290	4	0,368	H <sub>0</sub> Kabul	16,642	16	0,409	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	10,834	12	0,543	H <sub>0</sub> Kabul	11,141	4	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red (E6)</b>	16,329	16	0,430	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaştır.	7,221	12	0,843	H <sub>0</sub> Kabul	1,124	4	0,890	H <sub>0</sub> Kabul	11,292	16	0,791	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	8,684	12	0,730	H <sub>0</sub> Kabul	0,961	4	0,916	H <sub>0</sub> Kabul	17,451	16	0,357	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	14,659	12	0,261	H <sub>0</sub> Kabul	1,588	4	0,811	H <sub>0</sub> Kabul	25,982	16	0,054	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	12,530	12	0,404	H <sub>0</sub> Kabul	2,604	4	0,626	H <sub>0</sub> Kabul	14,200	16	0,584	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	12,905	12	0,376	H <sub>0</sub> Kabul	2,505	4	0,644	H <sub>0</sub> Kabul	9,658	16	0,884	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk denkliği sağlanır.Dışa açılmak kolaylaştır.	17,653	12	0,127	H <sub>0</sub> Kabul	2,845	4	0,584	H <sub>0</sub> Kabul	11,648	16	0,768	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	20,844	12	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	1,121	4	0,891	H <sub>0</sub> Kabul	15,312	16	0,502	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	3,520	9	0,940	H <sub>0</sub> Kabul	0,490	3	0,921	H <sub>0</sub> Kabul	7,994	12	0,786	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	6,438	12	0,892	H <sub>0</sub> Kabul	2,125	4	0,713	H <sub>0</sub> Kabul	11,550	16	0,774	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.12 (devamı). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler											
	Yaş(D)				Cinsiyet(E)				Eğitim Durumu(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	12,081	12	0,439	H <sub>0</sub> Kabul	6,390	4	0,172	H <sub>0</sub> Kabul	40,495	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (F16)</b>
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	16,665	12	0,163	H <sub>0</sub> Kabul	5,738	4	0,220	H <sub>0</sub> Kabul	16,605	16	0,412	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	13,144	12	0,359	H <sub>0</sub> Kabul	8,320	4	0,081	H <sub>0</sub> Kabul	42,879	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F18)</b>
Sistem yavaşlar.	18,542	12	0,100	H <sub>0</sub> Kabul	12,788	4	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red (E19)</b>	36,875	16	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (F19)</b>
Tekrarlar artar.	12,886	12	0,377	H <sub>0</sub> Kabul	11,762	4	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red (E20)</b>	27,780	16	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red (F20)</b>
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	32,371	15	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (D21)</b>	13,928	5	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (E21)</b>	24,406	20	0,225	H <sub>0</sub> Kabul
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	18,341	12	0,106	H <sub>0</sub> Kabul	7,102	4	0,131	H <sub>0</sub> Kabul	30,637	16	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red (F22)</b>
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	23,665	12	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red (D23)</b>	18,499	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (E23)</b>	22,459	16	0,129	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	25,631	12	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red (D24)</b>	5,553	4	0,235	H <sub>0</sub> Kabul	27,286	16	0,038	<b>H<sub>0</sub>Red (F24)</b>
Çalışanlar hantallaşır.	23,296	12	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red (D25)</b>	19,943	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (E25)</b>	27,378	16	0,037	<b>H<sub>0</sub>Red (F25)</b>
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	14,718	12	0,257	H <sub>0</sub> Kabul	15,698	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red (E26)</b>	15,853	16	0,463	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (D21)** = Çalışma kapsamında MYT'nin uygulaması ile yaş artıkça koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımın daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D23)** = MYT'nin uygulaması ile monoton bir iş ortamı ortaya çıkaracağı yargısına katılımın yaş azaldıkça arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D24)** = MYT'nin uygulaması ile işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D25)** = 31- 40 yaş arası katılımcıların MYT'nin uygulaması ile çalışanlarda hantallaşma olacağı yargısına katılımın daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E6)** = MYT'nin uygulaması ile işletme sahipleri ve yöneticilerin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına erkek katılımcılar daha fazla katılıyorken, kadın katılımcıların hiç katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E19)** = MYT'nin uygulaması ile işletmede sistemin yavaşlayacağı yargısına erkek katılımcılar katılırken, kadın katılımcıların çoğunluğunun katılmadığı görülmüştür.

**H<sub>0</sub>Red (E20)** = MYT'nin uygulaması ile işletmede tekrarların artacağı yargısı erkek katılımcıların çoğu tarafından kabul görmüşken, kadın katılımcıların çoğunluğu tarafında kabul edilmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E21)** = Çalışma sonucunda kadın katılımcıların MYT'nin uygulanması ile işletmelerde koordinasyon eksikliği baş gösterir yargısına hiç katılmadığı belirlenirken, erkek katılımcıların çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E23)** = Çalışma sonucunda erkek katılımcıların MYT'nin uygulanması ile işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, kadın katılımcıların hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E25)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede çalışanların hantallaşacağı yargısına erkek katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenirken, kadın katılımcıların çoğunun katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E26)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına kadın katılımcılar hiç katılmazken, erkek katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F2)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede iş bölümünün daha sağlıklı işlediği yargısına eğitim düzeyi lise olan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F16)** = Eğitim düzeyi lise olan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile işletmede [İşletme sahipleri için] kontrolün elden gidebileceği düşüncesinin olduğu

belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F18)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede karar alma sürecinin uzayacağına eğitim düzeyi arttıkça katılım oranının arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F19)** = Eğitim düzeyi yüksek okul olan katılımcılarının MYT'nin uygulanması ile işletmede sistemin yavaşlayacağı düşüncesine daha fazla katıldığı belirlenmiştir..

**H<sub>0</sub>Red (F20)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede tekrarların arttığı yargısına eğitim düzeyi ilkokul olan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F22)** = İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmadığı yargısına eğitim düzeyi lise olan katılımcıların daha çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F24)** = İşletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi MYT'nin uygulanması ile bıraktıkları eğitim düzeyi lise olan katılımcılar tarafından daha fazla kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F25)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede çalışanların hantallaştığı yargısının eğitim düzeyi lise olan katılımcılar tarafından daha fazla kabul edildiği belirlenmiştir.

Çizelge 5.12. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler											
	Toplam Çalışma Süresi(G)				Kurumda Çalışma Süresi(H)				Kurumda Alınan Eğitim(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	15,221	12	0,230	H <sub>0</sub> Kabul	25,510	16	0,061	H <sub>0</sub> Kabul	11,058	4	0,026	H <sub>0</sub> Red (K1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	13,270	12	0,350	H <sub>0</sub> Kabul	37,351	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (H2)	6,624	4	0,157	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	22,308	9	0,008	H <sub>0</sub> Red (G3)	31,066	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (H3)	7,277	3	0,064	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin büyümesi sağlanır.	18,249	12	0,108	H <sub>0</sub> Kabul	28,980	16	0,024	H <sub>0</sub> Red (H4)	3,529	4	0,474	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	12,319	12	0,420	H <sub>0</sub> Kabul	22,844	16	0,118	H <sub>0</sub> Kabul	8,591	4	0,072	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	14,282	12	0,283	H <sub>0</sub> Kabul	29,240	16	0,022	H <sub>0</sub> Red (H6)	5,343	4	0,254	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	9,109	12	0,694	H <sub>0</sub> Kabul	15,415	16	0,494	H <sub>0</sub> Kabul	6,527	4	0,163	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	10,663	12	0,558	H <sub>0</sub> Kabul	22,361	16	0,132	H <sub>0</sub> Kabul	3,539	4	0,472	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	19,771	12	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	16,482	16	0,420	H <sub>0</sub> Kabul	5,943	4	0,203	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	10,210	12	0,598	H <sub>0</sub> Kabul	27,297	16	0,038	H <sub>0</sub> Red (H10)	4,232	4	0,376	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	15,350	12	0,223	H <sub>0</sub> Kabul	44,878	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H11)	6,825	4	0,145	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	10,419	12	0,579	H <sub>0</sub> Kabul	22,081	16	0,141	H <sub>0</sub> Kabul	8,899	4	0,064	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	11,708	12	0,469	H <sub>0</sub> Kabul	23,298	16	0,106	H <sub>0</sub> Kabul	7,642	4	0,106	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	8,074	9	0,527	H <sub>0</sub> Kabul	21,764	12	0,040	H <sub>0</sub> Red (H14)	5,326	3	0,149	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	9,559	12	0,655	H <sub>0</sub> Kabul	17,358	16	0,363	H <sub>0</sub> Kabul	2,978	4	0,562	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.12 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler												
		Toplam Çalışma Süresi(G)				Kurumda Çalışma Süresi(H)				Kurumda Alınan Eğitim(K)			
		Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	15,009	12	0,241	H <sub>0</sub> Kabul	20,119	16	0,215	H <sub>0</sub> Kabul	22,006	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (K16)	
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	12,261	12	0,425	H <sub>0</sub> Kabul	18,310	16	0,306	H <sub>0</sub> Kabul	13,747	4	0,008	H <sub>0</sub> Red (K17)	
Karar alma süreci uzar.	23,569	12	0,023	H <sub>0</sub> Red (G18)	22,182	16	0,137	H <sub>0</sub> Kabul	16,004	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (K18)	
Sistem yavaşlar.	33,890	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (G19)	19,475	16	0,245	H <sub>0</sub> Kabul	10,108	4	0,039	H <sub>0</sub> Red (K19)	
Tekrarlar artar.	19,929	12	0,068	H <sub>0</sub> Kabul	14,815	16	0,538	H <sub>0</sub> Kabul	13,655	4	0,008	H <sub>0</sub> Red (K20)	
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	33,937	15	0,003	H <sub>0</sub> Red (G21)	16,260	20	0,700	H <sub>0</sub> Kabul	22,669	5	0,000	H <sub>0</sub> Red (K21)	
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	13,273	12	0,349	H <sub>0</sub> Kabul	19,237	16	0,257	H <sub>0</sub> Kabul	9,283	4	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	26,501	12	0,009	H <sub>0</sub> Red (G23)	14,928	16	0,530	H <sub>0</sub> Kabul	13,028	4	0,011	H <sub>0</sub> Red (K23)	
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	23,079	12	0,027	H <sub>0</sub> Red (G24)	18,040	16	0,322	H <sub>0</sub> Kabul	11,927	4	0,018	H <sub>0</sub> Red (K24)	
Çalışanlar hantallaşır.	25,378	12	0,013	H <sub>0</sub> Red (G25)	14,768	16	0,542	H <sub>0</sub> Kabul	16,922	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (K25)	
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	27,587	12	0,006	H <sub>0</sub> Red (G26)	14,876	16	0,534	H <sub>0</sub> Kabul	11,488	4	0,022	H <sub>0</sub> Red (K26)	

**H<sub>0</sub>Red (G3)** = Çalışma sonucunda toplamda 21-30 yıl arası çalışmış katılımcıların MYT'nin uygulanması ile örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G18)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede karar alma sürecinin daha uzun olacağı yargısına toplamda 21-30 yıl arası çalışan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G19)** = Toplamda 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile sistemin yavaşladığını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G21)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede koordinasyon eksikliğinin baş gösterdiği yargısı toplamda 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların çoğunluğu tarafından kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G23)** = Toplamda 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G24)** = Katılımcıların toplam çalışma süreleri azaldıkça MYT'nin uygulanması ile işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bıraktığı yargısına katılımın azaldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G25)** = Çalışma sonucunda toplam çalışma yılı arttıkça MYT'nin uygulanması ile işletmede çalışanların hantallaştığı yargısına katılımın azaldığı belirlenirken, toplamda 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G26)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıktığı yargısına toplamda 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H2)** = Çalıştığı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile işletmede iş bölümünün daha sağlıklı işlediğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H3)** = Çalıştığı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile işletmede örgütün daha düzenli ve sistemli çalıştığını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H4)** = MYT'nin uygulanması ile işletmenin büyümesinin sağlandığı yargısına 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H6)** = İşletme sahipleri ve yöneticilerin kendi işleri için zaman bulmalarının MYT uygulanan işletmelerde daha fazla olduğu yargısına çalıştığı işletmede 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların daha fazla katıldığı belirtilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H10)** = MYT'nin uygulanması ile yetki sorumluluk alanlarının daha açık olduğunu çoğunlukla çalıştığı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H11)** = Çalıştığı işletmede 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile iş planlarının daha açık olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H14)** = MYT'nin uygulanması ile farklı bakış açılarının ortaya çıktığı yargısına çalıştığı işletmede 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Çalıştığı kurumda eğitim almamış olan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile işletmede kontrolü sağlamanın kolay olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K16)** = MYT'nin uygulanması ile [İşletme sahipleri için] kontrolün elden gidebileceği yargısına işletmede eğitim almamış katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenirken, eğitim alan katılımcıların çoğunluğunun katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K17)** = MYT'nin uygulanmasında kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğuna en fazla işletmede eğitim almamış katılımcılar katılırken, işletmede eğitim almış katılımcıların daha az katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K18)** = MYT'nin uygulanması ile karar alma sürecinin uzayacağı yargısına işletmede eğitim almamış katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K19)** = MYT'nin uygulanmasının işletmede sistemi yavaşlattığı yargısına işletmede eğitim almamış katılımcılar tarafından daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K20)** = İşletmede eğitim almış katılımcıların çoğunluğu MYT'nin uygulanması ile işletmede tekrarların artacağı yargısına daha az katılırken, işletmede eğitim almamış katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K21)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede koordinasyon eksikliğinin baş gösterdiğini işletmede eğitim almamış katılımcılar daha fazla söylerken, işletmede eğitim almış katılımcıların daha az söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K23)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıktığını işletmede eğitim almamış katılımcılar daha fazla söylerken, işletmede eğitim almış katılımcıların daha az söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K24)** = İşletmede eğitim almamış katılımcılar MYT'nin uygulanması ile işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bıraktıklarını söylerken, işletmede eğitim almış katılımcıların bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K25)** = İşletmede eğitim almamış olan katılımcıların çoğunluğunun MYT'nin uygulanması ile çalışanların hantallaştığını söylediği belirlenirken, işletmede eğitim almış katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K26)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıktığı yargısına işletmede eğitim almamış katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.



Çizelge 5.12. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler											
	Medeni Durum(L)				Eşin Çalışma Durumu(M)				Çocuk Durumu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	2,796	8	0,946	H <sub>0</sub> Kabul	2,665	4	0,615	H <sub>0</sub> Kabul	3,054	4	0,549	H <sub>0</sub> Kabul
İş bölümü daha sağlıklı işler.	6,037	8	0,643	H <sub>0</sub> Kabul	2,540	4	0,638	H <sub>0</sub> Kabul	3,136	4	0,535	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	7,669	6	0,263	H <sub>0</sub> Kabul	1,762	3	0,623	H <sub>0</sub> Kabul	4,352	3	0,226	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin büyümesi sağlanır.	7,063	8	0,530	H <sub>0</sub> Kabul	1,912	3	0,591	H <sub>0</sub> Kabul	2,330	3	0,507	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	6,060	8	0,641	H <sub>0</sub> Kabul	5,189	4	0,268	H <sub>0</sub> Kabul	0,337	4	0,987	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	16,882	8	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red (L6)</b>	2,530	4	0,639	H <sub>0</sub> Kabul	6,690	4	0,153	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	5,797	8	0,670	H <sub>0</sub> Kabul	1,981	4	0,739	H <sub>0</sub> Kabul	3,074	4	0,546	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	3,904	8	0,866	H <sub>0</sub> Kabul	3,804	4	0,433	H <sub>0</sub> Kabul	1,609	4	0,807	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	2,844	8	0,944	H <sub>0</sub> Kabul	7,396	4	0,116	H <sub>0</sub> Kabul	7,263	4	0,123	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	2,555	8	0,959	H <sub>0</sub> Kabul	3,526	4	0,474	H <sub>0</sub> Kabul	3,774	4	0,437	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	2,953	8	0,937	H <sub>0</sub> Kabul	5,469	4	0,242	H <sub>0</sub> Kabul	1,734	4	0,785	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	2,245	8	0,973	H <sub>0</sub> Kabul	1,427	4	0,839	H <sub>0</sub> Kabul	1,349	4	0,853	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	2,808	8	0,946	H <sub>0</sub> Kabul	3,848	4	0,427	H <sub>0</sub> Kabul	3,592	4	0,464	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	4,676	6	0,586	H <sub>0</sub> Kabul	1,072	3	0,784	H <sub>0</sub> Kabul	2,854	3	0,415	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	4,260	8	0,833	H <sub>0</sub> Kabul	2,407	4	0,661	H <sub>0</sub> Kabul	3,035	4	0,552	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.12 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler											
	Medeni Durum(L)				Eşin Çalışma Durumu(M)				Çocuk Durumu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	5,688	8	0,682	H <sub>0</sub> Kabul	9,524	4	0,049	H <sub>0</sub> Red (M16)	7,300	4	0,121	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	10,211	8	0,251	H <sub>0</sub> Kabul	15,441	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (M17)	1,630	4	0,803	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	8,819	8	0,358	H <sub>0</sub> Kabul	10,303	4	0,036	H <sub>0</sub> Red (M18)	26,354	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (N18)
Sistem yavaşlar.	9,223	8	0,324	H <sub>0</sub> Kabul	17,136	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (M19)	26,987	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (N19)
Tekrarlar artar.	10,459	8	0,234	H <sub>0</sub> Kabul	13,733	4	0,008	H <sub>0</sub> Red (M20)	26,424	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (N20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	9,866	10	0,452	H <sub>0</sub> Kabul	13,407	5	0,020	H <sub>0</sub> Red (M21)	20,803	5	0,001	H <sub>0</sub> Red (N21)
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	7,725	8	0,461	H <sub>0</sub> Kabul	9,265	4	0,055	H <sub>0</sub> Kabul	6,185	4	0,186	H <sub>0</sub> Kabul
Monoton bir iş ortamı ortaya çıkar.	10,374	8	0,240	H <sub>0</sub> Kabul	13,060	4	0,011	H <sub>0</sub> Red (M23)	19,979	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (N23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	7,534	8	0,480	H <sub>0</sub> Kabul	5,801	4	0,215	H <sub>0</sub> Kabul	9,908	4	0,042	H <sub>0</sub> Red (N24)
Çalışanlar hantallaşır.	10,205	8	0,251	H <sub>0</sub> Kabul	14,666	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (M25)	40,619	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (N25)
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	10,424	8	0,237	H <sub>0</sub> Kabul	6,745	4	0,150	H <sub>0</sub> Kabul	10,385	4	0,034	H <sub>0</sub> Red (N26)

**H<sub>0</sub>Red (L6)** = Çalışma sonucunda evli olan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile işletme sahipleri ve yöneticilerin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M16)** = MYT'nin uygulanması sonucunda [İşletme sahipleri için] kontrolün elden gideceği yargısının eşi çalışmayan katılımcılar tarafından daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M17)** = Eşi çalışmayan katılımcıların kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M18)** = MYT'nin uygulanması ile karar alma sürecinin uzayacağı yargısının en fazla eşi çalışmayan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M19)** = MYT'nin uygulanması ile sistemin yavaşladığını eşi çalışmayan katılımcıların daha fazla söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M20)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede tekrarların artacağı yargısına eşi çalışmayan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenirken, eşi çalışan katılımcıların çoğunluğunun hiç katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M21)** = Katılımcılardan eşi çalışmayanlar MYT'nin uygulanması ile koordinasyon eksikliğinin baş göstereceğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M23)** = MYT'nin uygulanması ile monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağını eşi çalışmayan katılımcıların daha fazla söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M25)** = Eşi çalışmayan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile çalışanların hantallaşacağı yargısına eşi çalışan katılımcılara göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N18)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede karar alma sürecinin uzayacağını çocuğu olan katılımcıların daha fazla söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N19)** = Çocuğu olan katılımcılar MYT'nin uygulanması ile sistemin yavaşlayacağını söylerken, çocuğu olmayan katılımcıların bu düşünceye katılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N20)** = MYT'nin uygulanması ile işletmede tekrarların artacağı yargısına çocuğu olan katılımcılar daha fazla katılırken, çocuğu olmayanların daha az katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N21)** = Çocuğu olan katılımcılar işletmede MYT'nin uygulanması ile koordinasyon eksikliğinin baş göstereceğini söylerken, çocuğu olmayan katılımcıların çoğunun bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N23)** = MYT'nin uygulanması ile monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağına çocuğu olanlar daha fazla katılırken, çocuğu olmayan katılımcıların daha az katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N24)** = MYT'nin uygulanması ile işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bıraktıklarını çocuğu olan katılımcılar daha fazla söylerken, çocuğu olmayan katılımcıların bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N25)** = Çocuğu olan katılımcıların MYT'nin uygulanması ile çalışanların hantallaştığı yargısına daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N26)** = Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıktığı yargısının çocuğu olan katılımcılar tarafından daha fazla kabul edildiği belirlenmiştir.



Çizelge 5.12. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler							
	Çocuk Sayısı (O)				Ortalama Gelir(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	18,788	24	0,763	H <sub>0</sub> Kabul	20,839	16	0,185	H <sub>0</sub> Kabul
İş bölümü daha sağlıklı işler.	13,970	24	0,947	H <sub>0</sub> Kabul	9,869	16	0,873	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	11,852	18	0,855	H <sub>0</sub> Kabul	7,429	12	0,828	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin büyümesi sağlanır.	15,426	18	0,633	H <sub>0</sub> Kabul	21,396	16	0,164	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	28,410	24	0,243	H <sub>0</sub> Kabul	27,108	16	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö5)</b>
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	18,741	24	0,766	H <sub>0</sub> Kabul	9,328	16	0,899	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	16,299	24	0,877	H <sub>0</sub> Kabul	6,852	16	0,976	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	10,363	24	0,993	H <sub>0</sub> Kabul	8,189	16	0,943	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	13,415	24	0,959	H <sub>0</sub> Kabul	11,508	16	0,777	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	19,794	24	0,708	H <sub>0</sub> Kabul	16,388	16	0,426	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	14,652	24	0,931	H <sub>0</sub> Kabul	10,160	16	0,858	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	17,776	24	0,814	H <sub>0</sub> Kabul	22,566	16	0,126	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	16,982	24	0,849	H <sub>0</sub> Kabul	19,072	16	0,265	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	7,240	18	0,988	H <sub>0</sub> Kabul	10,220	12	0,597	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	14,613	24	0,932	H <sub>0</sub> Kabul	30,416	16	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö15)</b>

Çizelge 5.12 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Demografik Özellikler								
		Çocuk Sayısı (O)				Ortalama Gelir(Ö)			
		Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	26,991	24	0,305	H <sub>0</sub> Kabul	22,016	16	0,143	H <sub>0</sub> Kabul	
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	16,820	24	0,856	H <sub>0</sub> Kabul	18,595	16	0,290	H <sub>0</sub> Kabul	
Karar alma süreci uzar.	11,401	24	0,986	H <sub>0</sub> Kabul	25,294	16	0,065	H <sub>0</sub> Kabul	
Sistem yavaşlar.	13,451	24	0,958	H <sub>0</sub> Kabul	23,429	16	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	
Tekrarlar artar.	19,646	24	0,717	H <sub>0</sub> Kabul	24,748	16	0,074	H <sub>0</sub> Kabul	
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	19,559	30	0,928	H <sub>0</sub> Kabul	53,000	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö21)</b>	
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	17,128	24	0,843	H <sub>0</sub> Kabul	19,934	16	0,223	H <sub>0</sub> Kabul	
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	11,382	24	0,986	H <sub>0</sub> Kabul	11,324	16	0,789	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	14,281	24	0,940	H <sub>0</sub> Kabul	11,453	16	0,781	H <sub>0</sub> Kabul	
Çalışanlar hantallaşır.	12,374	24	0,975	H <sub>0</sub> Kabul	11,896	16	0,751	H <sub>0</sub> Kabul	
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	18,718	24	0,767	H <sub>0</sub> Kabul	9,198	16	0,905	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red (Ö5)** = 2501 TL ve üzeri geliri olan katılımcıların işletmenin ve işlerin devamlılığının MYT'nin uygulanması ile sağlanacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö15)** = MYT'nin uygulanması ile verimliliğin artacağı yargısına gelir düzeyi 2501 TL ve üzeri olan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö21)** = 2501 TL ve üzeri gelir düzeyi olan katılımcıların koordinasyon eksikliğinin baş göstereceğini söyledikleri belirlenmiştir.

## **5.5. İŞLETMENİN KURUMSALLAŞMASI VE MYT'İN KULLANILMASINDA KARŞILAŞILAN ENGELLER İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE BAZI DEMOGRAFİK YARGILARA KATILMA DURUMU**

İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili ifadeleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.13'te verilmiştir.

Çizelge 5.13. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler											
	Görev/Pozisyon(A)				Faaliyet İli(B)				Faaliyet Alanı(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	6,574	4	0,160	H <sub>0</sub> Kabul	270,826	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B1)	50,341	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	2,144	4	0,709	H <sub>0</sub> Kabul	256,456	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B2)	27,059	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C2)
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	1,930	4	0,749	H <sub>0</sub> Kabul	218,683	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B3)	34,091	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	11,508	4	0,021	H <sub>0</sub> Red (A4)	263,036	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B4)	16,072	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (C4)
Profesyonellere müdahale,	1,826	4	0,768	H <sub>0</sub> Kabul	178,790	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B5)	14,488	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (C5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	5,466	4	0,243	H <sub>0</sub> Kabul	159,625	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B6)	22,899	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C6)
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	5,468	4	0,243	H <sub>0</sub> Kabul	149,566	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B7)	12,643	4	0,013	H <sub>0</sub> Red (C7)
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	4,389	4	0,356	H <sub>0</sub> Kabul	114,620	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B8)	4,104	4	0,392	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.13 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler											
	Görev/Pozisyon(A)				Faaliyet İli(B)				Faaliyet Alanı(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personel bulma sıkıntısı,	1,648	4	0,800	H <sub>0</sub> Kabul	93,392	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B9)	11,650	4	0,020	H <sub>0</sub> Red (C9)
Kuşaklar arası çatışmalar,	10,296	4	0,036	H <sub>0</sub> Red (A10)	207,093	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B10)	13,502	4	0,009	H <sub>0</sub> Red (C10)
Aile ilişkilerinin baskın olması,	1,945	4	0,746	H <sub>0</sub> Kabul	216,435	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B11)	14,566	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (C11)
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	,802	4	0,938	H <sub>0</sub> Kabul	269,210	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B12)	18,371	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (C12)
Yeniliklerden korkma	9,068	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	152,303	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B13)	27,114	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C13)
Bilgi eksikliği	17,178	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (A14)	139,064	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B14)	11,419	4	0,022	H <sub>0</sub> Red (C14)
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	1,599	5	0,901	H <sub>0</sub> Kabul	215,766	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (B15)	33,244	5	0,000	H <sub>0</sub> Red (C15)
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	9,178	4	0,057	H <sub>0</sub> Kabul	235,874	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B16)	27,109	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C16)
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	11,899	4	0,018	H <sub>0</sub> Red (A17)	316,942	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (B17)	15,321	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (C17)

**H<sub>0</sub>Red (A4)** = Beyaz yakalı katılımcıların kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesinin kurumsallaşmanın engellerinden olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A10)** = Beyaz ve mavi yakalı katılımcıların çoğunluğunun kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın engellerinden olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A14)** = Bilgi eksikliğinin kurumsallaşmanın engellerinden olduğu yargısına beyaz ve mavi yakalı katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesinin kurumsallaşmanın engellerinden olduğunu beyaz yakalıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Ankara ilindeki katılımcıların kurumsallaşmaya personele karşı güven eksikliğinin engel olacağını söyledikleri belirlenirken, diğer illerdeki katılımcıların bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmayı engellediğini Ankara ilindeki katılımcıların söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşmanın engellerinden olduğu olarak belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi Yozgat ilindeki katılımcılar tarafından kurumsallaşma engeli olarak kabul edilmezken, çalışmanın yapıldığı diğer illerdeki katılımcıların bunu engel olarak kabul ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B5)** = Katılımcıların çoğunluğunun olduğu illerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmanın engellerinden olduğunu söylerken diğer illerdeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B6)** = Katılımcıların çoğunluğunun olduğu illerde denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirtilirken, diğer illerde bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B7)** = Kurumsallaşma yolunda işyeri sahip ve yöneticilerinin kendilerini yeterli görmeleri kurumsallaşmaya engel teşkil ettiğine Ankara ilindeki katılımcıların tamamen katıldığı belirlenirken, Yozgat ilindeki katılımcıların buna hiç katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak

gerektirmesinin illerdeki katılımcılar tarafından kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B9)** = Çalışmanın yapıldığı illerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B10)** = Kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğu katılımcıların çoğu tarafından kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B11)** = Yozgat ilindeki katılımcıların çoğunluğu aile ilişkilerinin baskın olmasının kurumsallaşmaya engel olamayacağını söylerken, diğer illerdeki katılımcıların çoğunluğunun bunu engel olarak gördükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B12)** = Ankara ilindeki katılımcılar otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiğini belirtirken, Yozgat ilindeki katılımcıların bu yargıya katılmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B13)** = Katılımcıların yoğun olduğu illerdeki katılımcılara göre kurumsallaşmaya yeniliklerden korkmanın engel olduğu belirtilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B14)** = Bilgi eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu yargısına katılımcıların yoğun olduğu illerde daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B15)** = Katılımcıların yoğun olduğu illerdeki katılımcıların kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesinin kurumsallaşmanın engellerinden olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının Yozgat ve Eskişehir illerindeki katılımcılara göre kurumsallaşmaya engel olmadığı belirlenirken, diğer illerdeki katılımcıları için bu yargının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B17)** = Katılımcıların çoğunluğunun KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Çalışmanın yapıldığı tüm faaliyet alanlarındaki katılımcılar personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmanın engellerinden olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C2)** = Tüm katılımcılara göre yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C3)** = Orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcılar işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin ve yetki devrine

yanaşmamalarının kurumsallaşmayı engellediğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının kurumsallaşma engellerinden olduğuna orman ürünleri alanında faaliyet gösteren katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C5)** = Profesyonele müdahalenin kurumsallaşmaya engel olduğuna orman ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmelerdeki katılımcılar tarafından kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmaya engel olduğu tüm katılımcıların çoğunluğu tarafından kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C7)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından işletme sahip ve yöneticilerinin kendilerini yeterli görmelerinin kurumsallaşmaya engel olduğunun söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C9)** = Personel bulma sıkıntısının tüm katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşmaya engel olduğunun söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C10)** = Kuşaklar arası çatışmaların tüm katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşmaya engel olduğunun söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C11)** = Aile ilişkilerinin baskın olmasının katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C12)** = Katılımcıların çoğuna göre otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C13)** = İşletme sahipleri ve yöneticilerin yeniliklerden korkmalarının kurumsallaşma engellerinden olduğu katılımcıların çoğunluğu tarafından kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C14)** = Kurumsallaşma ile ilgili bilgi eksikliğinin kurumsallaşma engellerinden olduğu katılımcıların çoğunluğu tarafından kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C15)** = Katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması katılımcıların çoğu tarafından kurumsallaşma engellerinden biri olarak kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısı tüm katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşmaya engel yargılardan biri olarak kabul edildiği belirlenmiştir.

Çizelge 5.13. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler												
		Yaş(D)				Cinsiyet(E)				Eğitim Durumu(F)			
		Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	19,518	12	0,077	H <sub>0</sub> Kabul	4,696	4	0,320	H <sub>0</sub> Kabul	21,060	16	0,176	H <sub>0</sub> Kabul	
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	10,973	12	0,531	H <sub>0</sub> Kabul	0,758	4	0,944	H <sub>0</sub> Kabul	17,231	16	0,371	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	15,657	12	0,207	H <sub>0</sub> Kabul	3,828	4	0,430	H <sub>0</sub> Kabul	17,955	16	0,327	H <sub>0</sub> Kabul	
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	16,428	12	0,172	H <sub>0</sub> Kabul	1,999	4	0,736	H <sub>0</sub> Kabul	10,427	16	0,843	H <sub>0</sub> Kabul	
Profesyonellere müdahale,	10,577	12	0,565	H <sub>0</sub> Kabul	6,058	4	0,195	H <sub>0</sub> Kabul	19,914	16	0,224	H <sub>0</sub> Kabul	
Denetimin elden gideceği korkusu,	8,994	12	0,703	H <sub>0</sub> Kabul	5,173	4	0,270	H <sub>0</sub> Kabul	33,382	16	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red (F6)</b>	
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	8,627	12	0,734	H <sub>0</sub> Kabul	7,072	4	0,132	H <sub>0</sub> Kabul	17,757	16	0,338	H <sub>0</sub> Kabul	
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	5,010	12	0,958	H <sub>0</sub> Kabul	5,396	4	0,249	H <sub>0</sub> Kabul	21,431	16	0,163	H <sub>0</sub> Kabul	

Çizelge 5.13 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler											
	Yaş(D)				Cinsiyet(E)				Eğitim Durumu(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personel bulma sıkıntısı,	8,908	12	0,711	H <sub>0</sub> Kabul	10,378	4	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red (E9)</b>	10,616	16	0,833	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	20,167	12	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	7,866	4	0,097	H <sub>0</sub> Kabul	38,352	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (F10)</b>
Aile ilişkilerinin baskın olması,	16,531	12	0,168	H <sub>0</sub> Kabul	2,302	4	0,680	H <sub>0</sub> Kabul	18,734	16	0,283	H <sub>0</sub> Kabul
Otokratik yönetim tarzının egemenliği,	13,598	12	0,327	H <sub>0</sub> Kabul	1,047	4	0,903	H <sub>0</sub> Kabul	27,835	16	0,033	<b>H<sub>0</sub>Red (F12)</b>
Yeniliklerden korkma	10,044	12	0,612	H <sub>0</sub> Kabul	4,888	4	0,299	H <sub>0</sub> Kabul	33,741	16	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (F13)</b>
Bilgi eksikliği	8,179	12	0,771	H <sub>0</sub> Kabul	3,842	4	0,428	H <sub>0</sub> Kabul	32,293	16	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red (F14)</b>
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	17,647	15	0,282	H <sub>0</sub> Kabul	7,500	5	0,186	H <sub>0</sub> Kabul	27,768	20	0,115	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	14,900	12	0,247	H <sub>0</sub> Kabul	10,432	4	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red (E16)</b>	45,919	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F16)</b>
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	10,507	12	0,572	H <sub>0</sub> Kabul	26,539	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E17)</b>	35,183	16	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red (F17)</b>

**H<sub>0</sub>Red (E9)** = Personel bulma sıkıntısının erkek ve kadın katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşma engellerinden olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E16)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine olan inancın kurumsallaşmaya engel olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E17)** = Erkek katılımcıların çoğuna göre KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F6)** = Tüm katılımcıların çoğunluğunun denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmaya engel olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F10)** = Kuşaklar arası çatışmaların katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F13)** = Yeniliklerden korkmanın katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F14)** = Kurumsallaşmaya engel olan durumlardan birinin de bilgi eksikliği olduğunun katılımcıların çoğunluğu tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşmaya engel bir durum olarak kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F17)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi kurumsallaşmayı engelleyecek bir durum olarak görüldüğü belirlenmiştir.

Çizelge 5.13. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler											
	Toplam Çalışma Süresi(G)				Kurumda Çalışma Süresi(H)				Kurumda Alınan Eğitim(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	18,025	12	0,115	H <sub>0</sub> Kabul	37,474	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (H1)	11,221	4	0,024	H <sub>0</sub> Red (K1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	21,390	12	0,045	H <sub>0</sub> Red (G2)	24,344	16	0,082	H <sub>0</sub> Kabul	10,587	4	0,032	H <sub>0</sub> Red (K2)
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	20,618	12	0,056	H <sub>0</sub> Kabul	38,507	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (H3)	5,415	4	0,247	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	29,962	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (G4)	25,060	16	0,069	H <sub>0</sub> Kabul	8,215	4	0,084	H <sub>0</sub> Kabul
Profesyonellere müdahale,	12,294	12	0,422	H <sub>0</sub> Kabul	23,414	16	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	9,249	4	0,055	H <sub>0</sub> Kabul
Denetimin elden gideceği korkusu,	18,857	12	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	27,405	16	0,037	H <sub>0</sub> Red (H6)	3,752	4	0,441	H <sub>0</sub> Kabul
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	26,346	12	0,010	H <sub>0</sub> Red (G7)	22,802	16	0,119	H <sub>0</sub> Kabul	4,184	4	0,382	H <sub>0</sub> Kabul
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	16,915	12	0,153	H <sub>0</sub> Kabul	32,533	16	0,009	H <sub>0</sub> Red (H8)	2,720	4	0,606	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.13 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler											
	Toplam Çalışma Süresi(G)				Kurumda Çalışma Süresi(H)				Kurumda Alınan Eğitim(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personel bulma sıkıntısı,	20,779	12	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	28,300	16	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red (H9)</b>	5,105	4	0,277	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	26,450	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red (G10)</b>	25,326	16	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	2,017	4	0,733	H <sub>0</sub> Kabul
Aile ilişkilerinin baskın olması,	32,010	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (G11)</b>	40,083	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (H11)</b>	,556	4	0,968	H <sub>0</sub> Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	25,459	12	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red (G12)</b>	24,966	16	0,070	H <sub>0</sub> Kabul	2,983	4	0,561	H <sub>0</sub> Kabul
Yeniliklerden korkma	15,713	12	0,205	H <sub>0</sub> Kabul	23,401	16	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	,403	4	0,982	H <sub>0</sub> Kabul
Bilgi eksikliği	26,527	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red (G14)</b>	38,180	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (H14)</b>	1,432	4	0,839	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	22,000	15	0,108	H <sub>0</sub> Kabul	24,061	20	0,240	H <sub>0</sub> Kabul	2,503	5	0,776	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	29,465	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red (G16)</b>	29,710	16	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red (H16)</b>	2,086	4	0,720	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	17,789	12	0,122	H <sub>0</sub> Kabul	25,607	16	0,060	H <sub>0</sub> Kabul	11,027	4	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red (K17)</b>

**H<sub>0</sub>Red (G2)** = Toplam çalışma süresi 20 yılın altında olan katılımcılara göre yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G4)** = Toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olan katılımcıların çoğunluğuna göre kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G7)** = Katılımcıların toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olanlara göre işletme sahip ve yöneticilerinin kendilerini yeterli görmelerinin kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G10)** = Kuşaklar arası çatışmaların tüm katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması tüm katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G12)** = Katılımcıların çoğunluğunun otokratik yönetim tarzının kurumsallaşmaya engel olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G14)** = Kurumsallaşmaya engel olan durumlardan birinin de bilgi eksikliği olduğuna toplam çalışma süresi 21-30 yıl arası olan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşmaya engel bir durum olarak kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H1)** = Aynı kurumda çalışma süresi arttıkça katılımcılara göre personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel bir durum olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin ve yetki devrine yanaşmamalarının katılımcıların aynı işletmede çalışma süresi arttıkça kurumsallaşmaya engel bir durum olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H6)** = Tüm katılımcıların çoğunluğunun denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmaya engel olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısına katılımcıların aynı kurumda çalışma süresi arttıkça daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H9)** = Personel bulma sıkıntısının kurumsallaşma engellerinden olduğuna 11-20 yıl arasında aynı kurumda çalışan katılımcıların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H11)** = Aile ilişkilerinin baskın olmasının kurumsallaşmaya engel olduğuna

aynı kurumda 11-20 yıl arası çalışanların daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H14)** = Kurumsallaşmaya engel olan durumlardan birinin de bilgi eksikliği olduğuna katılımcıların aynı kurumda çalışma süreleri arttıkça katılımında arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının kurumsallaşmaya engel bir durum olarak en fazla 6-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların kabul ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Çalıştıkları kurumda eğitim alan yada almayan katılımcıların çoğunluğuna göre personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel bir durum olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K2)** = Çalıştığı kurumda eğitim almayan katılımcıların yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu söylendiği belirlenirken, eğitim almış katılımcıların bu yargıya katılımının daha az olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K17)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi kurumsallaşmayı engelleyecek bir durum olarak görüldüğü belirlenmiştir.

Çizelge 5.13. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler											
	Medeni Durum(L)				Eşin Çalışma Durumu(M)				Çocuk Durumu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	5,079	8	0,749	H <sub>0</sub> Kabul	6,853	4	0,144	H <sub>0</sub> Kabul	4,521	4	0,340	H <sub>0</sub> Kabul
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	19,050	8	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red (L2)</b>	8,570	4	0,073	H <sub>0</sub> Kabul	4,079	4	0,395	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	4,885	8	0,770	H <sub>0</sub> Kabul	2,250	4	0,690	H <sub>0</sub> Kabul	3,920	4	0,417	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	10,811	8	0,213	H <sub>0</sub> Kabul	4,034	4	0,401	H <sub>0</sub> Kabul	8,039	4	0,090	H <sub>0</sub> Kabul
Profesyonellere müdahale,	11,971	8	0,153	H <sub>0</sub> Kabul	6,935	4	0,139	H <sub>0</sub> Kabul	13,828	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red (N5)</b>
Denetimin elden gideceği korkusu,	3,834	8	0,872	H <sub>0</sub> Kabul	1,109	4	0,893	H <sub>0</sub> Kabul	4,640	4	0,326	H <sub>0</sub> Kabul
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	8,018	8	0,432	H <sub>0</sub> Kabul	2,784	4	0,595	H <sub>0</sub> Kabul	1,629	4	0,804	H <sub>0</sub> Kabul
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	6,218	8	0,623	H <sub>0</sub> Kabul	2,876	4	0,579	H <sub>0</sub> Kabul	2,311	4	0,679	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.13 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler											
	Medeni Durum(L)				Eşin Çalışma Durumu(M)				Çocuk Durumu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personel bulma sıkıntısı,	0,694	8	1,000	H <sub>0</sub> Kabul	1,166	4	0,884	H <sub>0</sub> Kabul	2,058	4	0,725	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	8,624	8	0,375	H <sub>0</sub> Kabul	6,601	4	0,159	H <sub>0</sub> Kabul	12,644	4	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red (N10)</b>
Aile ilişkilerinin baskın olması,	5,958	8	0,652	H <sub>0</sub> Kabul	2,448	4	0,654	H <sub>0</sub> Kabul	7,803	4	0,099	H <sub>0</sub> Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	5,307	8	0,724	H <sub>0</sub> Kabul	2,410	4	0,661	H <sub>0</sub> Kabul	2,165	4	0,705	H <sub>0</sub> Kabul
Yeniliklerden korkma	6,431	8	0,599	H <sub>0</sub> Kabul	3,207	4	0,524	H <sub>0</sub> Kabul	8,538	4	0,074	H <sub>0</sub> Kabul
Bilgi eksikliği	9,504	8	0,302	H <sub>0</sub> Kabul	3,254	4	0,516	H <sub>0</sub> Kabul	4,876	4	0,300	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	10,228	10	0,421	H <sub>0</sub> Kabul	5,734	4	0,220	H <sub>0</sub> Kabul	19,648	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (N15)</b>
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	7,619	8	0,472	H <sub>0</sub> Kabul	10,852	4	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red (M16)</b>	12,417	4	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red (N16)</b>
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	5,862	8	0,663	H <sub>0</sub> Kabul	9,374	4	0,052	H <sub>0</sub> Kabul	9,651	4	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red (N17)</b>

**H<sub>0</sub>Red (L2)** = Katılımcıların çoğuna göre yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının kurumsallaşmaya engel bir durum olarak en fazla eşi çalışan katılımcıların kabul ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N5)** = Çocuğu olan katılımcıların profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmaya engel olduğu yargısına daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N10)** = Çocuğu olan katılımcıların kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmaya engel olduğu yargısına daha fazla katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N15)** = Çocuğu olan katılımcıların çoğuna göre kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmişken, çocuğu olmayan katılımcıların buna daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının kurumsallaşmaya engel bir durum olarak katılımcıların çoğunluğu tarafından kabul edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N17)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi kurumsallaşmayı engelleyecek bir durum olarak görüldüğü belirlenmiştir.

Çizelge 5.13. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler							
	Çocuk Sayısı (O)				Ortalama Gelir(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	9,943	24	0,995	H,Kabul	28,662	16	0,026	H,Red (Ö1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	20,364	24	0,676	H,Kabul	31,173	16	0,013	H,Red (Ö2)
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	19,514	24	0,724	H,Kabul	23,199	16	0,109	H,Kabul
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	18,835	24	0,761	H,Kabul	15,914	16	0,459	H,Kabul
Profesyonellere müdahale,	12,859	24	0,968	H,Kabul	10,763	16	0,824	H,Kabul
Denetimin elden gideceği korkusu,	18,134	24	0,796	H,Kabul	21,145	16	0,173	H,Kabul
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	13,144	24	0,964	H,Kabul	22,354	16	0,132	H,Kabul
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	12,742	24	0,970	H,Kabul	4,171	16	0,999	H,Kabul

Çizelge 5.13 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve bazı demografik yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Demografik Özellikler							
	Çocuk Sayısı (O)				Ortalama Gelir(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personel bulma sıkıntısı,	18,733	24	0,766	H,Kabul	22,161	16	0,138	H,Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	19,166	24	0,743	H,Kabul	9,004	16	0,913	H,Kabul
Aile ilişkilerinin baskın olması,	33,689	24	0,090	H,Kabul	16,594	16	0,412	H,Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	16,112	24	0,884	H,Kabul	12,968	16	0,675	H,Kabul
Yeniliklerden korkma	19,431	24	0,729	H,Kabul	15,273	16	0,505	H,Kabul
Bilgi eksikliği	13,893	24	0,949	H,Kabul	15,271	16	0,505	H,Kabul
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	14,190	24	0,942	H,Kabul	30,795	20	0,058	H,Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	17,088	24	0,845	H,Kabul	20,355	16	0,205	H,Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	12,345	24	0,976	H,Kabul	19,533	16	0,242	H,Kabul

**H<sub>0</sub>Red (Ö1)** = Katılımcıların çoğunluğuna göre personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel bir durum olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö2)** = Katılımcılara göre yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

## **5.6. KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE KURUMSALLAŞMA YOLUNDAKİ ATILMASI GEREKEN ADIMLARLA İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU**

İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.14'te verilmiştir.

Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Misyon Yazısı(A)				Vizyon Yazısı(B)				MYT Uygulama(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	14,561	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (A1)	12,740	4	0,013	H <sub>0</sub> Red (B1)	7,750	4	0,101	H <sub>0</sub> Kabul
Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	22,294	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (A2)	15,386	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (B2)	3,141	4	0,535	H <sub>0</sub> Kabul
Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	25,685	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (A3)	17,234	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (B3)	8,353	4	0,079	H <sub>0</sub> Kabul
Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	10,059	4	0,039	H <sub>0</sub> Red (A4)	9,078	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	7,363	4	0,118	H <sub>0</sub> Kabul
Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	19,335	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (A5)	16,719	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (B5)	6,837	4	0,145	H <sub>0</sub> Kabul
Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematiğe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	9,922	5	0,077	H <sub>0</sub> Kabul	11,665	5	0,040	H <sub>0</sub> Red (B6)	7,508	5	0,186	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	5,694	4	0,223	H <sub>0</sub> Kabul	6,037	4	0,196	H <sub>0</sub> Kabul	4,170	4	0,383	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	9,077	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	6,542	4	0,162	H <sub>0</sub> Kabul	6,353	4	0,174	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	8,676	4	0,070	H <sub>0</sub> Kabul	8,699	4	0,069	H <sub>0</sub> Kabul	9,092	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	5,242	4	0,263	H <sub>0</sub> Kabul	4,705	4	0,319	H <sub>0</sub> Kabul	6,389	4	0,172	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.14 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>												
		<b>Misyon Yazısı(A)</b>				<b>Vizyon Yazısı(B)</b>				<b>MYT Uygulama(C)</b>			
		Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	14,908	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (A11)	13,443	4	0,009	H <sub>0</sub> Red (B11)	5,393	4	0,249	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	7,975	4	0,093	H <sub>0</sub> Kabul	7,148	4	0,128	H <sub>0</sub> Kabul	7,191	4	0,126	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	8,607	3	0,035	H <sub>0</sub> Red (A13)	2,965	3	0,397	H <sub>0</sub> Kabul	3,871	3	0,276	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	6,170	4	0,187	H <sub>0</sub> Kabul	7,234	4	0,124	H <sub>0</sub> Kabul	2,896	4	0,575	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	16,687	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (A15)	11,879	4	0,018	H <sub>0</sub> Red (B15)	3,568	4	0,468	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	4,945	4	0,293	H <sub>0</sub> Kabul	5,279	4	0,260	H <sub>0</sub> Kabul	3,840	4	0,428	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	6,438	4	0,169	H <sub>0</sub> Kabul	6,151	4	0,188	H <sub>0</sub> Kabul	1,271	4	0,866	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	3,824	4	0,430	H <sub>0</sub> Kabul	2,259	4	0,688	H <sub>0</sub> Kabul	4,616	4	0,329	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	6,401	4	0,171	H <sub>0</sub> Kabul	5,026	4	0,285	H <sub>0</sub> Kabul	0,551	4	0,968	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	9,010	4	0,061	H <sub>0</sub> Kabul	8,590	4	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	1,213	4	0,876	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	3,736	4	0,443	H <sub>0</sub> Kabul	5,171	4	0,270	H <sub>0</sub> Kabul	5,521	4	0,238	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (A1)** = İşletmesinde misyon yazısı olan katılımcılar kurumsallaşma düzeyinin belirlenmesinde şirketlerinde kalite standartlarının önemli olduğunu ve işletmelerinde TKY uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A2)** = Misyon yazısı bulunmayan katılımcıların çoğunluğunun şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarını yakından takip ettikleri söylenirken, misyon yazısı bulunmayan işletmelerde bu uygulamanın daha az olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A3)** = Katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma düzeyinin belirlenmesinde organizasyonla ilgili el kitaplarının, organizasyon şemalarının, iş akış şemalarının, iş ve görev tanımlarının olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A4)** = İşletmelerinde misyon yazısı olduğunu söyleyen katılımcılara göre çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonunun çok fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A5)** = Katılımcıların çoğunluğunun yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A11)** = İşletmelerinde misyon yazısı bulunan katılımcıların çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildiklerini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A13)** = İşletmelerinde misyon yazısı olmayan katılımcılar tarafından işletmelerinde gerçekleştirilen eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerinin daha fazla söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A15)** = İşletmelerinde misyon yazısı olan katılımcıların işletmenin misyon, strateji ve eylemlerinin birbiriyle uyumlu olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Vizyon yazısı olmayan şirketlerde kalite standartlarının önemli olduğu ve TKY'nin uygulanmakta olduğu belirlenmiştir. Vizyon yazısı olan şirketlerde ise bu uygulamanın gerekliliği yargısına katılımın daha az olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B2)** = Katılımcıların çoğunluğunun şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğinin söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B3)** = İşletmelerinde vizyon yazısı olmayan katılımcıların işletmelerinde organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olduğu işletmelerinde vizyon yazısı olmayan katılımcılar tarafından söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B6)** = İşletmelerinde vizyon yazısı olmayan katılımcıların, işletmelerinin aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildiklerinin söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B15)** = İşletmelerinde misyon, strateji ve eylemlerinin birbiriyle uyumlu olduğunu işletmesinde vizyon yazısı olmayan katılımcıların daha fazla söylediği belirlenmiştir.



**Çizelge 5.14.** Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>													
	<b>Uygun İK'nın Sağlanması(D)</b>				<b>Sosyal insanların yetkilendirilmesi(E)</b>				<b>Yönetimi paylaşma düşüncesi(F)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	138,823	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D1)</b>	188,121	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E1)</b>	101,654	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F1)</b>
	Şirket tarafından piyasadaki işletme ve sektör durumları takip edilmektedir.	124,475	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D2)</b>	191,866	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E2)</b>	312,537	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F2)</b>
	Organizasyonla ilgili el kitapları, iş akis şemaları is ve görev tanımları vardır.	57,088	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D3)</b>	81,222	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E3)</b>	77,313	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F3)</b>
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	47,423	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D4)</b>	84,184	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E4)</b>	60,192	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F4)</b>
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	54,991	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D5)</b>	47,349	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E5)</b>	38,081	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (F5)</b>
	Şirketimiz aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli sistematığe oturtan yaşamız bulunmaktadır	41,268	20	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red (D6)</b>	62,825	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E6)</b>	81,737	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F6)</b>
	Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir, alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	43,365	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D7)</b>	90,259	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E7)</b>	167,403	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F7)</b>
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	21,984	16	0,144	H <sub>0</sub> Kabul	28,118	16	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red (E8)</b>	49,511	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F8)</b>
	Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	65,414	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D9)</b>	223,061	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E9)</b>	159,899	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F9)</b>
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	23,346	16	0,105	H <sub>0</sub> Kabul	33,568	16	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (E10)</b>	26,707	16	0,045	<b>H<sub>0</sub>Red (F10)</b>

Çizelge 5.14 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>													
	<b>Uygun İK'nın Sağlanması(D)</b>				<b>Sosyal insanların yetkilendirilmesi(E)</b>				<b>Yönetimi paylaşma düşüncesi(F)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	39,595	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (D11)</b>	85,426	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E11)</b>	74,782	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F11)</b>
	İşletmedeki bölümlerde ve farklı düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	30,495	16	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (D12)</b>	34,613	16	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red (E12)</b>	39,415	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (F12)</b>
	İşletmemizin eylemleri mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun kaydedilmektedir.	28,052	12	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red (D13)</b>	48,908	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E13)</b>	38,308	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F13)</b>
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	26,470	16	0,048	<b>H<sub>0</sub>Red (D14)</b>	47,292	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E14)</b>	69,105	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F14)</b>
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	62,574	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D15)</b>	84,277	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E15)</b>	18,047	16	0,321	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	52,343	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D16)</b>	47,989	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E16)</b>	64,858	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F16)</b>
	Diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verilen sözler tutulmaktadır.	18,437	16	0,299	H <sub>0</sub> Kabul	37,131	16	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (E17)</b>	55,667	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F17)</b>
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	86,593	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D18)</b>	74,238	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E18)</b>	46,961	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F18)</b>
	İşletmemizde süreçler ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	88,581	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D19)</b>	87,159	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E19)</b>	48,529	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F19)</b>
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	83,281	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (D20)</b>	66,622	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E20)</b>	59,083	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F20)</b>
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	38,818	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (D21)</b>	80,857	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (E21)</b>	87,613	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (F21)</b>

**H<sub>0</sub>Red (D1)** = Uygun insan kaynakları sağlanarak işe başlanması için kalite standartlarının önemli olduğu ve TKY'nin uygulanması gerektiğine katılımcıların tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D2)** = Uygun insan kaynakları sağlanarak işe başlanması için şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmesi gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde uygun insan kaynakları sağlanarak işe başlanması gerektiğine katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıklarını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonunun çok fazla olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak işe başlanması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcılara göre kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluğu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerinde kurumsallaşmanın uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D7)** = Kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması, çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerine katılımcıların çoğunlukla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D12)** = Katılımcıların çoğunluğu işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D14)** = İşletmenin hesap verebilirliğe sahip olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğunu belirten katılımcıların kurumsallaşmaya uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için öncelikle uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D18)** = Vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınan işletmelerdeki katılımcılar tarafından kurumsallaşmaya öncelikle uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğinin söylendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumlu olduğunu söyleyen katılımcılara göre kurumsallaşmaya öncelikle uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını belirten katılımcıların kurumsallaşma için öncelikle uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulandığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için öncelikle uygun insan kaynakları sağlanarak başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E1)** = Kalite standartlarının önemli olduğu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunun belirten katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematige oturtan bir yasanın bulunduğu işletmelerdeki katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E8)** = İşletmedeki profesyonellerin karar verme özerkliklerinin yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduklarını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E10)** = İşletmede uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E12)** = Katılımcıların çoğunluğu işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E14)** = İşletmenin hesap verebilirliğe sahip olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğunu belirten katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E16)** = İşletmenin iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiği yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiği yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiği yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiği yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi gerektiği yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F1)** = İşletme için kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu belirten katılımcıların işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F8)** = İşletmedeki profesyonellerin karar verme özerkliklerinin yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduklarını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F10)** = İşletmede uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F12)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F14)** = İşletmenin hesap verebilirliğe sahip olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>													
	<b>Organizasyon Şeması ve İş Dağılımı(G)</b>				<b>Kurumsallaşma Düşüncesinin Benimsenmesi(H)</b>				<b>Kurumsallaşmanın Direnç Noktalarının Belirlenmesi(K)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	73,751	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G1)</b>	69,960	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H1)</b>	17,152	12	0,144	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirket tarafından piyasadaki işletme ve sektör durumları takip edilmektedir.	62,626	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G2)</b>	94,728	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H2)</b>	29,115	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red (K2)</b>
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız, iş akis şemalarımız iş ve görev tanımları vardır.	22,248	12	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red (G3)</b>	47,340	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H3)</b>	22,092	12	0,037	<b>H<sub>0</sub>Red (K3)</b>
	Şirkette iş gören sirkülasyonu fazladır.	59,897	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G4)</b>	53,738	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H4)</b>	23,540	12	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red (K4)</b>
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	43,034	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G5)</b>	73,041	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H5)</b>	27,173	12	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red (K5)</b>
	Şirketimiz aile kuruluşu olup, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli sistematığe oturtan yaşamız bulunmaktadır	49,034	15	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G6)</b>	77,295	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H6)</b>	26,820	15	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red (K6)</b>
	Çalışanlar kararlarında toplum yararını gözetmektedir, alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	41,013	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G7)</b>	71,846	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H7)</b>	21,902	12	0,039	<b>H<sub>0</sub>Red (K7)</b>
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	18,093	12	0,113	H <sub>0</sub> Kabul	35,489	16	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red (H8)</b>	19,583	12	0,075	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanların terfi ettirilmesi yapılan iş ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	116,547	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G9)</b>	49,847	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (H9)</b>	24,237	12	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red (K9)</b>
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişileri uzmanlar belirler.	46,932	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G10)</b>	30,729	16	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red (H10)</b>	25,765	12	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red (K10)</b>

Çizelge 5.14 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>												
		<b>Organizasyon Şeması ve İş Dağılımı(G)</b>				<b>Kurumsallaşma Düşüncesinin Benimsenmesi(H)</b>				<b>Kurumsallaşmanın Direnç Noktalarının Belirlenmesi(K)</b>			
		Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	66,472	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G11)	93,390	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H11)	36,776	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K11)
	İşletme bölümleri ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	36,307	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G12)	36,176	16	0,003	H <sub>0</sub> Red (H12)	16,599	12	0,165	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	32,334	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (G13)	24,175	12	0,019	H <sub>0</sub> Red (H13)	26,653	9	0,002	H <sub>0</sub> Red (K13)
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	29,139	12	0,004	H <sub>0</sub> Red (G14)	32,178	16	0,009	H <sub>0</sub> Red (H14)	7,822	12	0,799	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	37,369	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G15)	18,862	16	0,276	H <sub>0</sub> Kabul	11,893	12	0,454	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	37,271	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G16)	61,683	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H16)	9,552	12	0,655	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	58,430	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G17)	30,348	16	0,016	H <sub>0</sub> Red (H17)	16,673	12	0,162	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	75,252	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G18)	17,417	16	0,359	H <sub>0</sub> Kabul	15,689	12	0,206	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	80,495	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G19)	56,010	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H19)	13,784	12	0,315	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	81,665	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G20)	26,675	16	0,045	H <sub>0</sub> Red (H20)	17,528	12	0,131	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	89,884	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G21)	60,503	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H21)	12,812	12	0,383	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (G1)** = İşletme için kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu belirten katılımcıların işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G10)** = İşletmede uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G12)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G14)** = İşletmenin hesap verebilirliğe sahip olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğunu belirten katılımcıların kurumsallaşma için organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımlarının yeniden yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H1)** = İşletme için kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu belirten katılımcıların işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerdeki katılımcıların kurumsallaşma için öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma için öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H8)** = İşletmedeki profesyonellerin karar verme özerkliklerinin yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduklarını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H10)** = İşletmede uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma için öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H12)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H14)** = İşletmenin hesap verebilirliğe sahip olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmede öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin iknasının gerektiğini, daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabının yapılması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların işletmede kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonunun çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanılmasının gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K10)** = İşletmede uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma sürecinin en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla işe başlanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Yönetim kurulu Yeniden Organize Edilmesi(L)				ISO 9000 Kapsamında Plan ve Programların Uygulanması(M)				İşlevler Arası Önceliklerin Belirlenmesi(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	46,888	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L1)	108,530	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M1)	15,171	12	0,232	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme bölümleride ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	41,642	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L2)	161,160	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M2)	50,625	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N2)
İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	63,054	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L3)	93,522	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M3)	30,736	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (N3)
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	83,250	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L4)	67,430	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M4)	9,844	12	0,630	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	46,562	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L5)	71,775	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M5)	27,230	12	0,007	H <sub>0</sub> Red (N5)
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	56,213	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (L6)	57,793	25	0,000	H <sub>0</sub> Red (M6)	19,120	15	0,208	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	39,859	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (L7)	79,585	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M7)	15,609	12	0,210	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	38,425	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (L8)	35,407	20	0,018	H <sub>0</sub> Red (M8)	14,267	12	0,284	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	24,646	16	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	33,751	20	0,028	H <sub>0</sub> Red (M9)	23,323	12	0,025	H <sub>0</sub> Red (N9)
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	82,564	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L10)	22,506	16	0,128	H <sub>0</sub> Kabul	11,433	12	0,492	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.14 (devam). Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>													
	<b>Yönetim kurulu Yeniden Organize Edilmesi(L)</b>				<b>ISO 9000 Kapsamında Plan ve Programların Uygulanması(M)</b>				<b>İşlevler Arası Önceliklerin Belirlenmesi(N)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilir.	40,148	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (L11)</b>	143,882	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (M11)</b>	51,267	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (N11)</b>
	İşletme bölümler ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	22,545	16	0,126	H <sub>0</sub> Kabul	443,885	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (M12)</b>	212,918	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (N12)</b>
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	19,744	12	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	26,962	15	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red (M13)</b>	16,049	9	0,066	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	17,561	16	0,350	H <sub>0</sub> Kabul	35,543	20	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red (M14)</b>	13,195	12	0,355	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	31,480	16	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red (L15)</b>	19,277	16	0,255	H <sub>0</sub> Kabul	13,888	12	0,308	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	27,550	16	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red (L16)</b>	117,096	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (M16)</b>	39,822	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (N16)</b>
	İşletmemiz kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	31,119	16	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red (L17)</b>	38,940	20	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red (M17)</b>	22,118	12	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red (N17)</b>
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun kararlar alınmaktadır.	49,766	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (L18)</b>	32,973	20	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red (M18)</b>	33,684	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (N18)</b>
	İşletmemizde süreçler ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	26,498	16	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red (L19)</b>	69,067	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (M19)</b>	26,292	12	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red (N19)</b>
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	27,030	16	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red (L20)</b>	37,362	20	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red (M20)</b>	20,920	12	0,052	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	78,420	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (L21)</b>	89,796	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (M21)</b>	18,202	12	0,110	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (L1)** = İşletme için kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu belirten katılımcıların işletmede kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarının yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerdeki katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L8)** = İşletmedeki profesyonellerin karar verme özerkliklerinin yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduklarını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L10)** = İşletmede uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemlerinin birbiriyle uyumlu olduğunu belirten katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından kişilerin kurulda yer alması gerektiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M1)** = İşletme için kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu belirten katılımcıların işletmede kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M8)** = İşletmedeki profesyonellerin karar verme özerkliklerinin yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduklarını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi, işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M12)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M14)** = İşletmenin hesap verebilirliğe sahip olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararların alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarının yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi, işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılan işletmelerdeki katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N12)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya niyetlenilip işlevler arası önceliklerin belirlenmesinin gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

Çizelge 5.14. Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar							
	İşletmenin Gücü ve Sınırlarını Bilmesi (O)				Alınan Kararların Kurullardan Çıkması(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	86,225	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O1)	212,823	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö1)
Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	301,990	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O2)	280,580	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö2)
Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	49,554	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O3)	89,322	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö3)
Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	35,996	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O4)	38,392	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (Ö4)
Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	17,489	12	0,132	H <sub>0</sub> Kabul	47,197	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö5)
Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	40,364	15	0,000	H <sub>0</sub> Red (O6)	70,928	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö6)
Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	141,761	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O7)	140,899	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö7)
İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	21,775	12	0,040	H <sub>0</sub> Red (O8)	23,024	16	0,113	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	146,948	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O9)	412,677	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö9)
İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	16,293	12	0,178	H <sub>0</sub> Kabul	27,369	16	0,038	H <sub>0</sub> Red (Ö10)
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	162,500	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O11)	75,358	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö11)

Çizelge 5.14 (devam). Çizelge 5.14. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar							
	İşletmenin Gücü ve Sınırlarını Bilmesi (O)				Alınan Kararların Kurullardan Çıkması(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	171,794	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O12)	44,382	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö12)
İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	27,602	9	0,001	H <sub>0</sub> Red (O13)	54,899	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö13)
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	17,561	16	0,350	H <sub>0</sub> Kabul	35,543	20	0,017	H <sub>0</sub> Red (M14)
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	31,480	16	0,012	H <sub>0</sub> Red (L15)	19,277	16	0,255	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	27,550	16	0,036	H <sub>0</sub> Red (L16)	117,096	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M16)
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	31,119	16	0,013	H <sub>0</sub> Red (L17)	38,940	20	0,007	H <sub>0</sub> Red (M17)
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	49,766	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L18)	32,973	20	0,034	H <sub>0</sub> Red (M18)
İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	26,498	16	0,047	H <sub>0</sub> Red (L19)	69,067	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M19)
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	27,030	16	0,041	H <sub>0</sub> Red (L20)	37,362	20	0,011	H <sub>0</sub> Red (M20)
İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	78,420	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L21)	89,796	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M21)

**H<sub>0</sub>Red (O1)** = İşletme için kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu belirten katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarının yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olan şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O8)** = İşletmedeki profesyonellerin karar verme özelliklerinin yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduklarını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O12)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydettiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O14)** = İşletmenin hesap verebilirliğe sahip olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğunu belirten katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesi gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö1)** = İşletme için kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY'nin uygulanmakta olduğunu belirten katılımcıların alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edildiğini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu işletmelerde ki katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö4)** = Çalıştıkları şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazla olan işletmelerdeki katılımcıların işletmede kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulanmakta olduğu şirketlerdeki katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö6)** = Katılımcıların çoğunluğu aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasanın bulunduğunu işletmelerde kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmekte oldukları ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdiklerini söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan firmalarda ki katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö10)** = İşletmede uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö11)** = Katılımcıların çoğunluğu tarafından çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildikleri işletmelerde katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö15)** = İşletmenin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğunu belirten katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö16)** = İşletmede iş süreçleri ile örgüt yapısının uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö17)** = İşletmenin diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tuttuğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö18)** = İşletmede vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmakta olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö19)** = İşletmede iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterliliklerinin uyumlu olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö20)** = İşletmede uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı olmadığını söyleyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö21)** = İşletmede ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır diyen katılımcıların kurumsallaşma için alınan kararların kurullardan çıkması ve kişisellikten uzak olması gerektiğini söylediği belirlenmiştir.

## **5.7. MYT’NİN İŞLETMEYE YARARLARI VE OLASI SAKINCALARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE KURUMSALLAŞMA YOLUNDA ATILMASI GEREKEN ADIMLARLA İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMADURUMU**

MYT’nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili parametreleri ile kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.15’te verilmiştir.

Çizelge 5.15. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Misyon Yazısı(A)				Vizyon Yazısı(B)				MYT Uygulama(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	20,193	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (A1)</b>	6,246	4	0,182	H <sub>0</sub> Kabul	18,970	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (C1)</b>
İş bölümü daha sağlıklı işler.	5,773	4	0,217	H <sub>0</sub> Kabul	4,406	4	0,354	H <sub>0</sub> Kabul	11,268	4	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red (C2)</b>
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	3,796	3	0,284	H <sub>0</sub> Kabul	0,751	3	0,861	H <sub>0</sub> Kabul	19,955	3	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (C3)</b>
İşletmenin büyümesi sağlanır.	9,807	4	0,044	<b>H<sub>0</sub>Red (A4)</b>	4,600	4	0,331	H <sub>0</sub> Kabul	22,033	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (C4)</b>
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	7,319	4	0,120	H <sub>0</sub> Kabul	10,880	4	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red (B5)</b>	21,079	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (C5)</b>
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	1,536	4	0,820	H <sub>0</sub> Kabul	3,105	4	0,540	H <sub>0</sub> Kabul	12,709	4	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red (C6)</b>
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	8,473	4	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	6,445	4	0,168	H <sub>0</sub> Kabul	21,024	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (C7)</b>
Hata yapma oranı düşer.	11,856	4	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red (A8)</b>	7,609	4	0,107	H <sub>0</sub> Kabul	20,740	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (C8)</b>
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	5,154	4	0,272	H <sub>0</sub> Kabul	6,193	4	0,185	H <sub>0</sub> Kabul	14,483	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (C9)</b>
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	4,005	4	0,405	H <sub>0</sub> Kabul	3,234	4	0,519	H <sub>0</sub> Kabul	11,956	4	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red (C10)</b>
İş planları daha açıktır.	4,862	4	0,302	H <sub>0</sub> Kabul	8,576	4	0,073	H <sub>0</sub> Kabul	15,290	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red (C11)</b>
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	4,915	4	0,296	H <sub>0</sub> Kabul	7,232	4	0,124	H <sub>0</sub> Kabul	19,549	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (C12)</b>
Kararlar daha kolay alınır.	10,783	4	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red (A13)</b>	12,960	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red (B13)</b>	8,417	3	0,038	<b>H<sub>0</sub>Red (C13)</b>
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	3,234	3	0,357	H <sub>0</sub> Kabul	2,765	3	0,429	H <sub>0</sub> Kabul	17,320	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (C14)</b>
Verimlilik artar.	11,308	4	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red (A15)</b>	6,430	4	0,169	H <sub>0</sub> Kabul	18,970	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (C15)</b>

Çizelge 5.15 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Miyon Yazısı(A)				Vizyon Yazısı(B)				MYT Uygulama(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	51,296	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (A16)	36,964	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (B16)	21,269	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	16,129	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (A17)	14,937	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (B17)	8,474	4	0,076	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	27,742	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (A18)	22,431	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (B18)	12,572	4	0,014	H <sub>0</sub> Red (C18)
Sistem yavaşlar.	15,718	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (A19)	14,664	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (B19)	8,996	4	0,061	H <sub>0</sub> Kabul
Tekrarlar artar.	12,243	4	0,016	H <sub>0</sub> Red (A20)	14,815	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (B20)	11,038	4	0,026	H <sub>0</sub> Red (C19)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	17,836	5	0,003	H <sub>0</sub> Red (A21)	9,769	5	0,082	H <sub>0</sub> Kabul	5,927	5	0,313	H <sub>0</sub> Kabul
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	10,039	4	0,040	H <sub>0</sub> Red (A22)	11,073	4	0,026	H <sub>0</sub> Red (B22)	11,699	4	0,020	H <sub>0</sub> Red (C21)
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	8,884	4	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	10,215	4	0,037	H <sub>0</sub> Red (B23)	9,746	4	0,045	H <sub>0</sub> Red (C22)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	13,352	4	0,010	H <sub>0</sub> Red (A24)	13,194	4	0,010	H <sub>0</sub> Red (B24)	16,761	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (C23)
Çalışanlar hantallaşır.	16,658	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (A25)	11,663	4	0,020	H <sub>0</sub> Red (B25)	5,021	4	0,285	H <sub>0</sub> Kabul
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	15,753	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (A26)	11,070	4	0,026	H <sub>0</sub> Red (B26)	3,184	4	0,528	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (A1)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile kontrolü sağlamanın kolaylaşacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A4)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile işletmenin büyümesinin sağlanacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A8)** = Katılımcıların çoğunluğunun (misyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile hata yapma oranının düşeceğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A13)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile kararların daha kolay alınacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A15)** = Katılımcıların çoğunluğunun (misyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile verimliliğin artacağını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A16)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile kontrolün elden gideceği yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A17)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olacağını söylediği belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A18)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile karar alma süreçlerinin uzayacağını söylediği belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A19)** = Katılımcıların çoğunluğunun (misyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile sistemin yavaşlayacağını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A20)** = Katılımcıların çoğunluğunun (misyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile tekrarlamaların artacağını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A21)** = Katılımcıların çoğunluğunun (misyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile koordinasyon eksikliğinin baş göstereceğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A22)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile işlere patron gözüyle bakılamayacağını söylediği belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A24)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacaklarını söylediği belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A25)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile çalışanların hantallaşacağını söylediği belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A26)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, misyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B5)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B13)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile kararların daha kolay alınacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B16)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile kontrolün elden gideceği yargısına çok katıldıkları belirlenirken, vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B17)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B18)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B19)** = Katılımcıların çoğunluğunun (misyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile sistemin yavaşlayacağı yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B20)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile tekrarlamaların artacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B22)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile işlere patron gözüyle bakılmayacağını söylediği belirlenirken, vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B23)** = Katılımcıların çoğunluğunun (vizyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile işlere monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldıkları söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B24)** = Katılımcıların çoğunluğunun (vizyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B25)** = Katılımcıların çoğunluğunun (vizyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile çalışanların hantallaşacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B26)** = Katılımcıların çoğunluğunun (vizyon yazısı bulunan/bulunmayan) kurumsallaşma ile aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Katılımcıların çoğunluğunun (MYT'nin uygulanan/uygulanmayan) kurumsallaşma ile kontrolü sağlamanın kolaylaşacağı yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C2)** = Katılımcıların çoğunluğunun (MYT'nin uygulanan/uygulanmayan) kurumsallaşma ile iş bölümünün daha sağlıklı işleyeceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C3)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu

yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C4)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile işletmenin büyümesinin sağlanacağını yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C5)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C6)** = MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C7)** = MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C8)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile hata yapma oranının düşeceği yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C9)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C10)** = MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C11)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile iş planlarının daha açık olacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C12)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile yetki ve sorumluluk denkliğinin sağlanmasıyla dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları

belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C13)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile kararların daha kolay alınacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C14)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C15)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile verimliliğin artacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C16)** = MYT'nin uygulanmadığı/uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile kontrolün elden gideceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C18)** = MYT'nin uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına tamamen katıldıkları belirlenirken, MYT'nin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C19)** = MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile sistemin yavaşlayacağı yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C21)** = MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C22)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcıların kurumsallaşma ile işlere patron gözüyle bakılamayacağını söylediği belirlenirken, vizyon yazısı bulunan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun bu yargıya daha az katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C23)** = MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldıkları söylediği belirlenmiştir.

Çizelge 5.15. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Uygun İK'nın Sağlanması(D)				Sosyal insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi(E)				Yönetimi paylaşma düşüncesi(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	90,324	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D1)	151,517	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E1)	124,402	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	91,322	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D2)	192,128	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E2)	228,969	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F2)
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	50,896	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (D3)	153,423	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (E3)	125,011	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (F3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	41,953	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D4)	140,442	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E4)	227,844	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F4)
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	48,597	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D5)	125,383	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E5)	104,692	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F5)
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	40,719	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (D6)	114,852	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E6)	84,404	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F6)
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	33,382	16	0,007	H <sub>0</sub> Red (D7)	81,283	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E7)	245,923	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F7)
Hata yapma oranı düşer.	26,642	16	0,046	H <sub>0</sub> Red (D8)	58,030	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E8)	33,718	16	0,006	H <sub>0</sub> Red (F8)
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	36,119	16	0,003	H <sub>0</sub> Red (D9)	82,316	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E9)	59,364	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F9)
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	20,481	16	0,199	H <sub>0</sub> Kabul	102,959	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E10)	418,420	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F10)
İş planları daha açıktır.	32,319	16	0,009	H <sub>0</sub> Red (D11)	133,234	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E11)	97,650	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F11)
Yetki/sorumluluk denkliliği sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	13,125	16	0,664	H <sub>0</sub> Kabul	41,742	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E12)	45,369	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F12)
Kararlar daha kolay alınır.	40,662	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (D13)	151,894	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E13)	97,141	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F13)
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	20,453	12	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	66,384	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (E14)	54,780	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (F14)
Verimlilik artar.	37,452	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (D15)	174,875	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E15)	274,642	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F15)

Çizelge 5.15 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda

atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Uygun İK'nın Sağlanması(D)				Sosyal insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesi(E)				Yönetimi paylaşma düşüncesi(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	159,391	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D16)	131,522	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E16)	59,743	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	71,428	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D17)	94,704	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E17)	98,499	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F17)
Karar alma süreci uzar.	55,251	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D18)	85,081	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E18)	81,830	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F18)
Sistem yavaşlar.	52,636	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D19)	63,848	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E19)	87,041	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F19)
Tekrarlar artar.	47,042	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D20)	66,790	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E20)	84,697	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	48,122	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (D21)	111,709	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (E21)	58,625	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (F21)
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	62,841	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D22)	56,446	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E22)	44,363	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F22)
Monoton bir iş ortamı ortaya çıkar.	26,697	16	0,045	H <sub>0</sub> Red (D23)	42,926	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E23)	38,114	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (F23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	27,682	16	0,034	H <sub>0</sub> Red (D24)	61,155	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E24)	140,193	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F24)
Çalışanlar hantallaşır.	28,853	16	0,025	H <sub>0</sub> Red (D25)	66,186	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E25)	37,331	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (F25)
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	159,391	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D16)	131,522	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E16)	59,743	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F16)

**H<sub>0</sub>Red (D1)** = Katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile kontrolü sağlamanın kolaylaşmasının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla gerçekleşeceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D2)** = Kurumsallaşmayla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olmasının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D3)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D4)** = Katılımcıların çoğunluğunun uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D5)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D6)** = Kurumsallaşmada uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D7)** = Kurumsallaşmada uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D8)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla hata yapma oranının düşeceği yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D9)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D11)** = Kurumsallaşmada uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D13)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla kararların daha kolay alınacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D15)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D16)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla kontrolün elden gideceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D18)** = Kurumsallaşmada uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D19)** = Kurumsallaşmada uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D21)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla koordinasyon eksikliğini baş göstereceği yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D22)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla işlere patron gözüyle bakılmayacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D23)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D24)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D25)** = Katılımcıların uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D26)** = Katılımcıların uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E1)** = Katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile kontrolü sağlamanın kolaylaşmasının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle gerçekleşeceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E2)** = Kurumsallaşmayla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olmasının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E3)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E4)** = Katılımcıların çoğunluğunun sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E5)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E6)** = Kurumsallaşmada sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E7)** = Kurumsallaşmada sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E8)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle hata yapma oranının düşeceği yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E9)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E10)** = Katılımcıların sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E11)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E12)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle yetki ve sorumluluk denklığının sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E15)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E18)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E19)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E20)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E21)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E22)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle işlere patron gözüyle bakılmayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E23)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E24)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E25)** = Katılımcıların sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E26)** = Katılımcıların sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmeleriyle aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F1)** = Katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma ile kontrolü sağlamanın kolaylaşmasının işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla gerçekleşeceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F2)** = Kurumsallaşmayla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olmasının işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F3)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F4)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F5)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F6)** = Kurumsallaşmada işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F7)** = Kurumsallaşmada işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F8)** = işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla hata yapma oranının düşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F9)** = işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F10)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F11)** = işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F12)** = işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve

profesyonellerin kadroya katılmasıyla yetki ve sorumluluk denkliğinin sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F15)** = işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F18)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F19)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F20)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F21)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F22)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla işlere patron gözüyle bakılamayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F23)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılımıyla işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F24)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılımıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F25)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılımıyla çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F26)** = Katılımcıların çoğunun işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılımıyla aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

Çizelge 5.15. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Organizasyon Şeması ve İş Dağılımı(G)				Kurumsallaşma Düşüncesinin Benimsenmesi(H)				Kurumsallaşmanın Direnç Noktalarının Belirlenmesi(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	131,673	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G1)	45,977	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H1)	43,116	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	185,762	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G2)	71,745	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H2)	42,219	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K2)
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	177,116	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (G3)	43,491	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (H3)	35,088	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (K3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	127,695	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G4)	79,748	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H4)	39,664	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K4)
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	76,097	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G5)	237,786	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H5)	58,595	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K5)
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	72,850	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G6)	22,798	16	0,119	H <sub>0</sub> Kabul	30,134	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (K6)
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	97,814	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G7)	109,089	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H7)	35,766	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K7)
Hata yapma oranı düşer.	51,043	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G8)	24,695	16	0,075	H <sub>0</sub> Kabul	42,606	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K8)
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	76,775	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G9)	45,806	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H9)	34,507	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K9)
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	38,582	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G10)	171,355	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H10)	31,849	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K10)
İş planları daha açıktır.	171,232	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G11)	41,759	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H11)	22,651	12	0,031	H <sub>0</sub> Red (K11)
Yetki/sorumluluk denkliği sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	89,331	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G12)	45,147	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H12)	23,983	12	0,020	H <sub>0</sub> Red (K12)
Kararlar daha kolay alınır.	76,521	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G13)	38,663	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (H13)	33,816	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K13)
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	66,523	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (G14)	36,835	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (H14)	41,181	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (K14)
Verimlilik artar.	122,102	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G15)	233,602	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H15)	40,304	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K15)

Çizelge 5.15 (devam). MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları ile ilgili Bazı Yargıların Önemlilik Derecesi ve Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Adımlarla ilgili Bazı Yargılara Katılma Durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Organizasyon Şeması ve İş Dağılımı(G)				Kurumsallaşma Düşüncesinin Benimsenmesi(H)				Kurumsallaşmanın Direnç Noktalarının Belirlenmesi(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	46,143	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G16)	56,350	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H16)	32,223	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	41,898	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G17)	66,973	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H17)	35,877	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K17)
Karar alma süreci uzar.	47,208	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G18)	77,766	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H18)	49,375	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K18)
Sistem yavaşlar.	56,648	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G19)	91,623	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H19)	51,835	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K19)
Tekrarlar artar.	48,733	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G20)	100,635	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H20)	43,553	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	36,713	15	0,001	H <sub>0</sub> Red (G21)	433,647	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (H21)	43,291	15	0,000	H <sub>0</sub> Red (K21)
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	34,665	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (G22)	49,082	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H22)	10,907	12	0,537	H <sub>0</sub> Kabul
Monoton bir iş ortamı ortaya çıkar.	23,319	12	0,025	H <sub>0</sub> Red (G23)	56,690	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H23)	13,578	12	0,328	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	32,012	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (G24)	181,228	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H24)	26,325	12	0,010	H <sub>0</sub> Red (K24)
Çalışanlar hantallaşır.	25,856	12	0,011	H <sub>0</sub> Red (G25)	92,482	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H25)	14,617	12	0,263	H <sub>0</sub> Kabul
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	19,921	12	0,069	H <sub>0</sub> Kabul	30,582	16	0,015	H <sub>0</sub> Red (H26)	15,777	12	0,202	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (G1)** = Katılımcıların çoğunluğunun organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla kontrolü sağlamanın gerçekleşeceği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G2)** = Kurumsallaşmayla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olmasının organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G3)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G4)** = Katılımcıların çoğunluğunun organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G5)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G6)** = Kurumsallaşmada organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G7)** = Kurumsallaşmada organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G8)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla hata yapma oranının düşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G9)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G10)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G11)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G12)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla yetki ve sorumluluk denkleğinin sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G15)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G18)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G19)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G20)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G21)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G22)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla işlere patron gözüyle bakılmayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G23)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıklarını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G24)** = Organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G25)** = Katılımcıların çoğunluğunun organizasyon şemasının uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H1)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla kontrolü sağlamanın gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H2)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H3)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H4)** = Katılımcıların çoğunluğunun öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H5)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H6)** = Kurumsallaşmada öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H7)** = Kurumsallaşmada öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H9)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H10)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H11)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H12)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla yetki ve sorumluluk denkliğinin sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H15)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H18)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H19)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H20)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H21)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla koordinasyon eksikliğini baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H22)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla işlere patron gözüyle bakılamayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H23)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H24)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H25)** = Katılımcıların çoğunluğunun öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H26)** = Katılımcıların çoğunun öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla kontrolü sağlamanın gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K2)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktaları belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K3)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktaları belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K4)** = Katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K5)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K6)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K7)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K9)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K10)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K11)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K12)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla yetki ve sorumluluk denkliliğinin sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K15)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K18)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K19)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K20)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K21)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K24)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 5.15. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Yönetim kurulu Yeniden Organize Edilmesi(L)				ISO 9000 Kapsamında Plan ve Programların Uygulanması(M)				İşlevler Arası Önceliklerin Belirlenmesi(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	55,209	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L1)	49,528	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M1)	45,850	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	59,061	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L2)	99,447	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M2)	39,622	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N2)
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	48,431	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (L3)	45,986	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (M3)	26,700	9	0,002	H <sub>0</sub> Red (N3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	41,662	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L4)	105,952	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M4)	42,926	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N4)
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	44,393	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L5)	232,440	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M5)	43,989	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N5)
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	97,258	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L6)	91,109	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M6)	34,047	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (N6)
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	44,353	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L7)	137,192	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M7)	40,549	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N7)
Hata yapma oranı düşer.	121,656	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L8)	22,212	16	0,136	H <sub>0</sub> Kabul	25,720	12	0,012	H <sub>0</sub> Red (N8)
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	225,320	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L9)	42,200	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M9)	34,399	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (N9)
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	31,477	16	0,012	H <sub>0</sub> Red (L10)	212,207	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M10)	37,905	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N10)
İş planları daha açıktır.	29,928	16	0,018	H <sub>0</sub> Red (L11)	27,870	16	0,033	H <sub>0</sub> Red (M11)	24,510	12	0,017	H <sub>0</sub> Red (N11)
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	34,686	16	0,004	H <sub>0</sub> Red (L12)	42,516	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M12)	36,569	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N12)
Kararlar daha kolay alınır.	23,974	16	0,090	H <sub>0</sub> Kabul	40,138	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (M13)	25,775	12	0,012	H <sub>0</sub> Red (N13)
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	22,778	12	0,030	H <sub>0</sub> Red (L14)	50,743	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (M14)	33,582	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (N14)
Verimlilik artar.	32,987	16	0,007	H <sub>0</sub> Red (L15)	269,954	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M15)	40,895	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N15)

Çizelge 5.15 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Yönetim kurulu Yeniden Organize Edilmesi(L)				ISO 9000 Kapsamında Plan ve Programların Uygulanması(M)				İşlevler Arası Önceliklerin Belirlenmesi(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	63,350	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L16)	59,270	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M16)	40,751	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	68,136	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L17)	48,293	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M17)	27,880	12	0,006	H <sub>0</sub> Red (N17)
Karar alma süreci uzar.	83,451	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L18)	50,590	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M18)	29,979	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (N18)
Sistem yavaşlar.	56,164	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L19)	59,505	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M19)	39,756	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N19)
Tekrarlar artar.	63,072	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L20)	73,064	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M20)	38,817	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (N20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	70,196	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (L21)	437,079	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (M21)	39,636	15	0,001	H <sub>0</sub> Red (N21)
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	50,182	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L22)	54,586	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M22)	28,181	12	0,005	H <sub>0</sub> Red (N22)
Monoton bir iş ortamı ortaya çıkar.	25,460	16	0,062	H <sub>0</sub> Kabul	23,390	16	0,104	H <sub>0</sub> Kabul	19,172	12	0,084	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	40,768	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (L24)	69,606	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M24)	23,948	12	0,021	H <sub>0</sub> Red (N24)
Çalışanlar hantallaşır.	40,486	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (L25)	49,255	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M25)	25,484	12	0,013	H <sub>0</sub> Red (N25)
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	79,695	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L16)	55,520	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M16)	26,071	12	0,010	H <sub>0</sub> Red (N16)

**H<sub>0</sub>Red (L1)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla kontrolü sağlamanın gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L2)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L3)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L4)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L5)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L6)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L7)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L9)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L10)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L11)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L12)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla yetki ve sorumluluk denkleğinin sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L15)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L18)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L19)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L20)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L21)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla koordinasyon eksikliğini baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L22)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla işlere patron gözüyle bakılamayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L24)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(L25)** = Katılımcıların çoğunluğunun yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L26)** = Katılımcıların çoğunun öncelikle yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M1)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla kontrolü sağlamanın gerçekleşeceği yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M2)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M3)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M4)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M5)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M6)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M7)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M9)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M10)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M11)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M12)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla yetki ve sorumluluk denkleğinin sağlanmasının ve dışa aılımin kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M15)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M18)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M19)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M20)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M21)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M22)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla işlere patron gözüyle bakılamayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M24)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(M25)** = Katılımcıların çoğunluğunun ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M26)** = Katılımcıların çoğunun ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N1)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle kontrolü sağlamanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N2)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle iş bölümünü sağlamanın daha kolay olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N3)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N4)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N5)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N6)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N7)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N8)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle hata yapma oranının düşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N9)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N10)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N11)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N12)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle yetki ve sorumluluk denklığının sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N15)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N18)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N19)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N20)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N21)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N22)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle işlere patron gözüyle bakılmayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N24)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N25)** = Katılımcıların çoğunluğunun kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N26)** = Katılımcıların çoğunun kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

Çizelge 5.15. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar							
	İşletmenin Gücü ve Sınırlarını Bilmesi (O)				Alınan Kararların Kurullardan Çıkması(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	98,721	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O1)	152,837	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	139,176	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O2)	247,549	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö2)
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	96,564	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (O3)	219,458	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	206,032	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O4)	180,099	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö4)
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	88,135	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O5)	154,142	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö5)
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	90,495	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O6)	154,808	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö6)
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	106,416	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O7)	78,146	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö7)
Hata yapma oranı düşer.	32,221	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (O8)	20,148	16	0,214	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	51,239	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O9)	107,119	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö9)
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	152,745	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O10)	97,026	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö10)
İş planları daha açıktır.	89,880	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O11)	214,621	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö11)
Yetki/sorumluluk dengeli sağlanır.Dışa açılmak kolaylaşır.	38,672	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O12)	34,793	16	0,004	H <sub>0</sub> Red (Ö12)
Kararlar daha kolay alınır.	97,005	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O13)	229,593	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö13)
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	47,455	9	0,000	H <sub>0</sub> Red (O14)	38,361	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö14)
Verimlilik artar.	142,135	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O15)	200,995	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö15)

Çizelge 5.15 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar							
	İşletmenin Gücü ve Sınırlarını Bilmesi (O)				Alınan Kararların Kurullardan Çıkması(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	37,550	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O16)	57,105	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	43,611	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O17)	25,053	16	0,069	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	47,902	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O18)	50,897	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö18)
Sistem yavaşlar.	39,836	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O19)	56,240	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö19)
Tekrarlar artar.	40,303	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O20)	47,628	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	37,632	15	0,001	H <sub>0</sub> Red (O21)	40,141	20	0,005	H <sub>0</sub> Red (Ö21)
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	30,067	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (O22)	34,530	16	0,005	H <sub>0</sub> Red (Ö22)
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	31,021	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (O23)	34,678	16	0,004	H <sub>0</sub> Red (Ö23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	70,064	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O24)	59,884	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö24)
Çalışanlar hantallaşır.	26,997	12	0,008	H <sub>0</sub> Red (O25)	34,515	16	0,005	H <sub>0</sub> Red (Ö25)
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	35,826	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O26)	33,480	16	0,006	H <sub>0</sub> Red (Ö26)

**H<sub>0</sub>Red (O1)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle kontrolü sağlamanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O2)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle iş bölümünü sağlamanın daha kolay olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O3)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O4)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O5)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O6)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O7)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O8)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle hata yapma oranının düşeceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O9)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O10)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle yetki sorumluluk alanları daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O11)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O12)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle yetki ve sorumluluk denliğinin sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O15)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O17)** = Kurumsallaşmada maliyetin yüksek olacağı yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle ortaya çıkacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O18)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O19)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O20)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O21)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O22)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle işlere patron gözüyle bakılamayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O23)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O24)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O25)** = Katılımcıların çoğunluğunun işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O26)** = Katılımcıların çoğunun işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö1)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla kontrolü sağlamanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö2)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla iş bölümünü sağlamanın daha kolay olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö3)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla örgütün daha düzenli çalışacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö4)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla kurumsallaşmanın işletmenin büyümesini sağlayacağı yargısına katılımcıların tamamen katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö5)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla işletme ve işlerin devamlılığının olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö6)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla işletme sahipleri ve yöneticilerinin kendi işleri için zaman bulacakları yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö7)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö9)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla işlerin ehil olanlarca yerine getirileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö10)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö11)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla iş planlarının daha açık olacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö12)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla yetki ve sorumluluk denkleğinin sağlanmasının ve dışa açılımın kolaylaşacağı yargısına katılımcıların çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö13)** = Kararların daha kolay alınacağı yargısının alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö14)** = Farklı bakış açılarının ortaya çıkacağı yargısının alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö15)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla verimliliğin artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö16)** = Kontrolün elden gideceği yargısının alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla olacağına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö18)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla karar alma süreçlerinin uzayacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö19)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla sistemin yavaşlayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö20)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla tekrarlamaların artacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö21)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö22)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla işlere patron gözüyle bakılamayacağı yargısına katılımcıların çoğunluğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö23)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla işletmede monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö24)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları yargısına katılımcıların tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö25)** = Katılımcıların çoğunluğunun alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla çalışanların hantallaşacağı yargısına katılımcıların çoğunun çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö26)** = Katılımcıların çoğunun alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

## **5.8. İŞLETMENİN KURUMSALLAŞMASI VE MYT'NİN KULLANILMASINDA KARŞILAŞILAN ENGELLER İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE KURUMSALLAŞMA YOLUNDAKİ ATILMASI GEREKEN ADIMLARLA İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU**

İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili parametreleri ile kurumsallaşma yolunda atılması gereken adımlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.16'da verilmiştir.

Çizelge 5.16. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Misyon Yazısı(A)				Vizyon Yazısı(B)				MYT Uygulama(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği,	33,305	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (A1)	25,502	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (B1)	17,633	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (C1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	24,159	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (A2)	20,30	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (B2)	6,497	4	0,165	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	22,251	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (A3)	12,693	4	0,013	H <sub>0</sub> Red (B3)	15,406	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (C3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	12,843	4	0,012	H <sub>0</sub> Red (A4)	12,555	4	0,014	H <sub>0</sub> Red (B4)	19,418	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (C4)
Profesyonellere müdahale,	6,483	4	0,166	H <sub>0</sub> Kabul	7,913	4	0,095	H <sub>0</sub> Kabul	14,522	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (C5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	5,134	4	0,274	H <sub>0</sub> Kabul	5,654	4	0,227	H <sub>0</sub> Kabul	13,548	4	0,009	H <sub>0</sub> Red (C6)
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	12,682	4	0,013	H <sub>0</sub> Red (A7)	7,024	4	0,135	H <sub>0</sub> Kabul	10,201	4	0,037	H <sub>0</sub> Red (C7)

Çizelge 5.16 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Misyon Yazısı(A)				Vizyon Yazısı(B)				MYT Uygulama(C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	9,710	4	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red (A8)</b>	4,132	4	0,388	H <sub>0</sub> Kabul	6,112	4	0,191	H <sub>0</sub> Kabul
Personel bulma sıkıntısı,	15,369	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red (A9)</b>	8,434	4	0,077	H <sub>0</sub> Kabul	6,611	4	0,158	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	5,895	4	0,207	H <sub>0</sub> Kabul	4,624	4	0,328	H <sub>0</sub> Kabul	7,491	4	0,112	H <sub>0</sub> Kabul
Aile ilişkilerinin baskın olması,	7,871	4	0,096	H <sub>0</sub> Kabul	6,805	4	0,147	H <sub>0</sub> Kabul	12,288	4	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red (C11)</b>
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	9,680	4	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red (A12)</b>	4,559	4	0,336	H <sub>0</sub> Kabul	8,238	4	0,083	H <sub>0</sub> Kabul
Yeniliklerden korkma	6,599	4	0,159	H <sub>0</sub> Kabul	3,630	4	0,458	H <sub>0</sub> Kabul	8,747	4	0,068	H <sub>0</sub> Kabul
Bilgi eksikliği	8,414	4	0,078	H <sub>0</sub> Kabul	5,910	4	0,206	H <sub>0</sub> Kabul	7,210	4	0,125	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	15,060	5	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red (A15)</b>	8,463	5	0,132	H <sub>0</sub> Kabul	7,159	5	0,209	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	10,494	4	0,033	<b>H<sub>0</sub>Red (A16)</b>	4,862	4	0,302	H <sub>0</sub> Kabul	9,776	4	0,044	<b>H<sub>0</sub>Red (C16)</b>
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	3,225	4	0,521	H <sub>0</sub> Kabul	3,477	4	0,481	H <sub>0</sub> Kabul	14,088	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red (C17)</b>

**H<sub>0</sub>Red (A1)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede misyon yazısı olan/olmayan) personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğuna çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A2)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede misyon yazısı olan/olmayan) yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğuna çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A3)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamaları yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, misyon yazısı olanların bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A4)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, misyon yazısı olanları bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A7)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede misyon yazısı olan/olmayan) kurumsallaşmaya engel olarak görülen işletme sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A8)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede misyon yazısı olan/olmayan) kurumsallaşmaya engel olarak görülen mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A9)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen personel bulma sıkıntısı yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, misyon yazısı olanların bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A12)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen otokritik yönetim tarzının egemenliği yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, misyon yazısı olanların bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A15)** = İşletmede misyon yazısı olmayan katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, misyon yazısı olanların bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A16)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede misyon yazısı olan/olmayan) kurumsallaşmaya engel olarak görülen işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede vizyon yazısı olan/olmayan) kurumsallaşmaya engel olarak görülen personele karşı güven eksikliği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B2)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede vizyon yazısı olan/olmayan) kurumsallaşmaya engel olarak görülen yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B3)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede vizyon yazısı olan/olmayan) kurumsallaşmaya engel olarak görülen işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B4)** = İşletmede vizyon yazısı olmayan katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, vizyon yazısı olanların bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı) kurumsallaşmaya engel olarak görülen personele karşı güven eksikliği yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C3)** = İşletmede MYT'nin uygulanmadığını söyleyen katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, MYT'nin uygulandığını söyleyenlerin bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C4)** = İşletmede MYT'nin uygulanmadığını söyleyen katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, MYT'nin uygulandığını söyleyenlerin bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C5)** = İşletmede MYT'nin uygulanmadığını söyleyen katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen profesyonellere müdahale edilmesi yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, MYT'nin uygulandığını söyleyenlerin bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C6)** = İşletmede MYT'nin uygulanmadığını söyleyen katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen denetimin elden gideceği korkusu yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, MYT'nin uygulandığını söyleyenlerin bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C7)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı) kurumsallaşmaya engel olarak görülen işletme sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C11)** = İşletmede MYT'nin uygulanmadığını söyleyen katılımcılardan çoğunun kurumsallaşmaya engel olarak görülen aile ilişkilerinin baskın olması yargısına tamamen katıldığı belirlenirken, MYT'nin uygulandığını söyleyenlerin bu yargıya çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C16)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı) kurumsallaşmaya engel olarak görülen işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısına çok katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C17)** = Tüm katılımcıların çoğunluğuna göre (işletmede MYT'nin uygulandığı/uygulanmadığı) kurumsallaşmaya engel olarak görülen KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısına tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 5.16. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Uygun İK'nın Sağlanması(D)				Sosyal insanların yetkilendirilmesi(E)				Yönetimi paylaşma düşüncesi(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	117,052	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (D1)	87,233	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (E1)	67,354	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (F1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	75,995	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (D2)	89,216	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (E2)	69,670	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (F2)
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	47,215	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (D3)	58,069	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (E3)	57,571	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (F3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	30,015	16	0,018	H <sub>o</sub> Red (D4)	44,936	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (E4)	35,792	16	0,003	H <sub>o</sub> Red (F4)
Profesyonellere müdahale,	36,102	16	0,003	H <sub>o</sub> Red (D5)	39,788	16	0,001	H <sub>o</sub> Red (E5)	47,739	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (F5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	45,314	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (D6)	42,042	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (E6)	39,399	16	0,001	H <sub>o</sub> Red (F6)
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	35,254	16	0,004	H <sub>o</sub> Red (D7)	48,410	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (E7)	68,403	16	0,000	H <sub>o</sub> Red (F7)

Çizelge 5.16 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Uygun İK'nın Sağlanması(D)				Sosyal insanların yetkilendirilmesi(E)				Yönetimi paylaşma düşüncesi(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	35,353	16	0,004	H <sub>0</sub> Red (D8)	40,825	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (E8)	46,461	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F8)
Personel bulma sıkıntısı,	29,043	16	0,024	H <sub>0</sub> Red (D9)	57,693	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E9)	50,396	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F9)
Kuşaklar arası çatışmalar,	21,128	16	0,174	H <sub>0</sub> Kabul	32,839	16	0,008	H <sub>0</sub> Red (E10)	49,193	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F10)
Aile ilişkilerinin baskın olması,	19,463	16	0,245	H <sub>0</sub> Kabul	65,817	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E11)	49,781	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F11)
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	25,604	16	0,060	H <sub>0</sub> Kabul	56,851	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E12)	44,257	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F12)
Yeniliklerden korkma	42,156	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (D13)	54,750	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E13)	33,272	16	0,007	H <sub>0</sub> Red (F13)
Bilgi eksikliği	20,707	16	0,190	H <sub>0</sub> Kabul	41,118	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (E14)	34,858	16	0,004	H <sub>0</sub> Red (F14)
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	40,777	20	0,004	H <sub>0</sub> Red (D15)	45,984	20	0,001	H <sub>0</sub> Red (E15)	39,533	20	0,006	H <sub>0</sub> Red (F15)
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	38,778	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (D16)	32,569	16	0,008	H <sub>0</sub> Red (E16)	41,900	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F16)
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	35,133	16	0,004	H <sub>0</sub> Red (D17)	43,984	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (E17)	43,997	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (F17)

**H<sub>0</sub>Red (D1)** = Katılımcıların çoğunluğunun uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına çok katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D5)** = Profesyonellere müdahale edilmesi yargısının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D7)** = Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmelerinin uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D13)** = Uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla yeniliklerden korkmanın aşılacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısının uygun insan kaynaklarının sağlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E1)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E5)** = Profesyonellere müdahale edilmesi yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E7)** = Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E10)** = Kuşaklar arası çatışmaların sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E13)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle yeniliklerden korkmanın aşılacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E14)** = Sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısının sosyal yönü güçlü insanların istihdam edilmesi ve yetkilendirilmesiyle giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F1)** = İşletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının işletmede yönetimin paylaşılarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F5)** = Profesyonellere müdahale edilmesi yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F7)** = Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F10)** = Kuşaklar arası çatışmaların işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F13)** = İşletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla yeniliklerden korkmanın aşılacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F14)** = İşletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla bilgi eksikliğini giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısının işletmede yönetimin paylaşarak bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi ve profesyonellerin kadroya katılmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 5.16. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Organizasyon Şeması ve İş Dağılımı(G)				Kurumsallaşma Düşüncesinin Benimsenmesi(H)				Kurumsallaşmanın Direnç Noktalarının Belirlenmesi(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	31,114	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (G1)	35,933	16	0,003	H <sub>0</sub> Red (H1)	26,040	12	0,011	H <sub>0</sub> Red (K1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	33,874	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (G2)	38,696	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (H2)	43,824	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K2)
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	53,343	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G3)	39,567	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (H3)	43,764	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	60,397	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G4)	41,075	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (H4)	33,545	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K4)
Profesyonellere müdahale,	32,016	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (G5)	53,270	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H5)	32,703	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	37,703	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G6)	29,855	16	0,019	H <sub>0</sub> Red (H6)	33,365	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K6)
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	20,384	12	0,060	H <sub>0</sub> Kabul	37,487	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (H7)	30,080	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (K7)

Çizelge 5.16 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi

ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar												
		Organizasyon Şeması ve İş Dağılımı(G)				Kurumsallaşma Düşüncesinin Benimsenmesi(H)				Kurumsallaşmanın Direnç Noktalarının Belirlenmesi(K)			
		Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	34,524	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (G8)	26,586	16	0,046	H <sub>0</sub> Red (H8)	44,814	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K8)	
Personel bulma sıkıntısı,	31,754	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (G9)	37,164	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (H9)	23,422	12	0,024	H <sub>0</sub> Red (K9)	
Kuşaklar arası çatışmalar,	30,819	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (G10)	51,108	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H10)	33,877	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (K10)	
Aile ilişkilerinin baskın olması,	21,616	12	0,042	H <sub>0</sub> Red (G11)	52,320	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H11)	27,713	12	0,006	H <sub>0</sub> Red (K11)	
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	41,858	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G12)	40,709	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (H12)	43,390	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (K12)	
Yeniliklerden korkma	31,785	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (G13)	49,880	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H13)	20,404	12	0,060	H <sub>0</sub> Kabul	
Bilgi eksikliği	79,505	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (G14)	49,758	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H14)	31,720	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (K14)	
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	28,778	15	0,017	H <sub>0</sub> Red (G15)	28,793	20	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	24,615	15	0,055	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	25,255	12	0,014	H <sub>0</sub> Red (G16)	27,746	16	0,034	H <sub>0</sub> Red (H16)	23,561	12	0,023	H <sub>0</sub> Red (K16)	
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	29,450	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (G17)	50,616	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (H17)	18,245	12	0,108	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red (G1)** = Organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G5)** = Profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmaya engel olduğu yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (10)** = Kuşaklar arası çatışmaların olduğu yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G13)** = Organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla yeniliklerden korkmanın aşılabacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G14)** = Organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısının organizasyon uygunluğunun kontrol edilmesi ve iş dağılımının yeniden yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H1)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H5)** = Profesyonele müdahale edilmesi yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H7)** = Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H10)** = Kuşaklar arası çatışmaların öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H13)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla yeniliklerden korkmanın aşılabacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H14)** = Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısının öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin belirlenmesi ve üst yönetimin ikna edilmesi, daha sonrada kurumsallaşmanın getiri ve götür hesabının yapılmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K5)** = Profesyonellere müdahale edilmesi yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K7)** = Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K10)** = Kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K14)** = Kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının kurumsallaşma süreci en tepeden başlatılarak direnç noktalarının belirlenmesi ve değişime açık olanlarla çalışılmaya başlanmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.



Çizelge 5.16. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Yönetim kurulu Yeniden Organize Edilmesi(L)				ISO 9000 Kapsamında Plan ve Programların Uygulanması(M)				İşlevler Arası Önceliklerin Belirlenmesi(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği,	70,962	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L1)	29,851	16	0,019	H <sub>0</sub> Red (M1)	16,952	12	0,151	H <sub>0</sub> Kabul
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	53,680	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L2)	21,829	16	0,149	H <sub>0</sub> Kabul	16,021	12	0,190	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	43,486	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L3)	57,571	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M3)	27,398	12	0,007	H <sub>0</sub> Red (N3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	27,529	16	0,036	H <sub>0</sub> Red (L4)	34,554	16	0,005	H <sub>0</sub> Red (M4)	18,513	12	0,101	H <sub>0</sub> Kabul
Profesyonellere müdahale,	20,656	16	0,192	H <sub>0</sub> Kabul	37,467	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (M5)	29,436	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (N5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	26,939	16	0,042	H <sub>0</sub> Red (L6)	33,107	16	0,007	H <sub>0</sub> Red (M6)	20,798	12	0,053	H <sub>0</sub> Kabul
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	27,394	16	0,037	H <sub>0</sub> Red (L7)	24,364	16	0,082	H <sub>0</sub> Kabul	19,165	12	0,085	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.16 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Yönetim kurulu Yeniden Organize Edilmesi(L)				ISO 9000 Kapsamında Plan ve Programların Uygulanması(M)				İşlevler Arası Önceliklerin Belirlenmesi(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	33,024	16	0,007	H <sub>0</sub> Red (L8)	36,864	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (M8)	20,429	12	0,059	H <sub>0</sub> Kabul
Personel bulma sıkıntısı,	49,325	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L9)	42,258	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M9)	20,528	12	0,058	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	23,748	16	0,095	H <sub>0</sub> Kabul	58,575	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M10)	18,816	12	0,093	H <sub>0</sub> Kabul
Aile ilişkilerinin baskın olması,	39,623	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (L11)	40,600	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (M11)	30,102	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (N11)
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	37,131	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (L12)	51,704	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M12)	24,400	12	0,018	H <sub>0</sub> Red (N12)
Yeniliklerden korkma	47,150	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L13)	28,213	20	0,104	H <sub>0</sub> Kabul	32,766	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (N13)
Bilgi eksikliği	39,427	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (L14)	36,752	16	0,002	H <sub>0</sub> Red (M14)	16,451	12	0,171	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	48,688	20	0,000	H <sub>0</sub> Red (L15)	50,554	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (M15)	24,576	15	0,056	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	71,213	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (L16)	29,851	16	0,019	H <sub>0</sub> Red (M16)	14,227	12	0,286	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	26,084	16	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	21,829	16	0,149	H <sub>0</sub> Kabul	18,750	12	0,095	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (L1)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının, yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının, yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L7)** = Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L13)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla yeniliklerden korkmanın aşılacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L14)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M1)** = Personele karşı güven eksikliğinin, ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının, ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M5)** = Profesyonellere müdahale edilmesi yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M10)** = Kuşaklar arası çatışmaların ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M14)** = ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının, kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N5)** = Profesyonellere müdahale edilmesi yargısının kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N13)** = Kurumsallaşmaya niyetlenerek işlevler arası önceliklerin belirlenmesiyle yeniliklerden korkmanın aşılacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 5.16. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar							
	İşletmenin Gücü ve Sınırlarını Bilmesi (O)				Alınan Kararların Kurullardan Çıkması(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	19,089	12	0,086	H <sub>0</sub> Kabul	30,707	16	0,015	H <sub>0</sub> Red (Ö1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması,	37,820	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O2)	54,268	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö2)
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	37,493	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O3)	40,856	16	0,001	H <sub>0</sub> Red (Ö3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	21,086	12	0,049	H <sub>0</sub> Red (O4)	44,186	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö4)
Profesyonellere müdahale,	27,760	12	0,006	H <sub>0</sub> Red (O5)	24,318	16	0,083	H <sub>0</sub> Kabul
Denetimin elden gideceği korkusu,	23,841	12	0,021	H <sub>0</sub> Red (O6)	49,549	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö6)
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	57,900	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O7)	53,092	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö7)

Çizelge 5.16 (devam). İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve kurumsallaşma yolundaki atılması gereken adımlarla ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar							
	İşletmenin Gücü ve Sınırlarını Bilmesi (O)				Alınan Kararların Kurullardan Çıkması(Ö)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	32,507	12	0,001	H <sub>0</sub> Red (O8)	65,747	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö8)
Personel bulma sıkıntısı,	27,001	12	0,008	H <sub>0</sub> Red (O9)	53,795	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö9)
Kuşaklar arası çatışmalar,	45,442	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O10)	54,218	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö10)
Aile ilişkilerinin baskın olması,	49,337	12	0,000	H <sub>0</sub> Red (O11)	42,406	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö11)
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	30,396	12	0,002	H <sub>0</sub> Red (O12)	50,468	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö12)
Yeniliklerden korkma	30,207	12	0,003	H <sub>0</sub> Red (O13)	33,098	16	0,007	H <sub>0</sub> Red (Ö13)
Bilgi eksikliği	27,279	12	0,007	H <sub>0</sub> Red (O14)	66,558	16	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö14)
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	29,358	15	0,014	H <sub>0</sub> Red (O15)	45,923	20	0,001	H <sub>0</sub> Red (Ö15)
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	27,168	12	0,007	H <sub>0</sub> Red (O16)	19,824	16	0,228	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	27,903	12	0,006	H <sub>0</sub> Red (O17)	18,998	16	0,269	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (O2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının, işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının, işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O5)** = Profesyonellere müdahale edilmesi yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O7)** = Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O10)** = Kuşaklar arası çatışmaların işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O13)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle yeniliklerden

korkmanın aşılabacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O14)** = İşletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O16)** = İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O17)** = KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi yargısının işletmenin gücünün ve sınırlarının bilinmesiyle giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö1)** = Yönetim kurulunun revize edilmesi ve işletme dışından yöneticilerin kurulda yer almalarıyla personele karşı güven eksikliğinin sona ereceği yargısına katılımcıların çoğunluğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö2)** = Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının, alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği ve yetki devrine yanaşmamalarının, alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla değişeceği yargısına katılımcıların çoğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö4)** = Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi yargısının alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla düzeleceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö6)** = Denetimin elden gideceği korkusunun alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö7)** = İşletme sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö8)** = Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi, alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla

giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (9)** = Personel bulma sıkıntısı yargısının alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (10)** = Kuşaklar arası çatışmaların alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (11)** = Aile ilişkilerinin baskın olması yargısının alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (12)** = Otokritik yönetim tarzının egemenliğinin alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceği görüşüne katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (13)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla yeniliklerden korkmanın aşılacağına katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (14)** = Alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla bilgi eksikliğinin giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (15)** = Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi yargısının alınan kararların kurallardan çıkması ve kişisellikten uzak olmasıyla giderileceğine katılımcıların çoğunluğunun katıldıkları belirlenmiştir.

## **5.9. KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE MYT VE SÜREÇ İYİLEŞTİRME METOTLARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU**

Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı parametreler ile MYT ve süreç iyileştirme metotları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları izelge 5.17’de verilmiştir.

Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları</b>												
	<b>Personel Yeterliliği(A)</b>				<b>Amaçlara Göre Yönetim (B)</b>				<b>Performans Yönetimi (C)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	20,180	8	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red (A1)</b>	10,553	4	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red (B1)</b>	11,895	4	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red (C1)</b>
	Şirket yönetimi tarafından piyasadaki işletme ve sektör durumları takip edilmektedir.	18,059	8	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red (A2)</b>	6,979	4	0,137	H <sub>0</sub> Kabul	1,229	4	0,873	H <sub>0</sub> Kabul
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	21,580	8	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (A3)</b>	8,098	4	0,088	H <sub>0</sub> Kabul	8,259	4	0,083	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	19,342	8	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red (A4)</b>	6,010	4	0,198	H <sub>0</sub> Kabul	4,198	4	0,380	H <sub>0</sub> Kabul
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	32,022	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (A5)</b>	3,064	4	0,547	H <sub>0</sub> Kabul	4,145	4	0,387	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	10,644	10	0,386	H <sub>0</sub> Kabul	5,133	5	0,400	H <sub>0</sub> Kabul	6,477	5	0,263	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar kararlarında toplum yararını gözetmektedir. Mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	14,165	8	0,078	H <sub>0</sub> Kabul	5,034	4	0,284	H <sub>0</sub> Kabul	8,021	4	0,091	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	21,387	8	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (A8)</b>	3,684	4	0,450	H <sub>0</sub> Kabul	4,489	4	0,344	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	43,090	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (A9)</b>	4,935	4	0,294	H <sub>0</sub> Kabul	3,964	4	0,411	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe alınacak kişileri uzmanlar belirler.	19,779	8	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red (A10)</b>	6,236	4	0,182	H <sub>0</sub> Kabul	13,184	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red (C10)</b>
	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	16,806	8	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red (A11)</b>	0,557	4	0,968	H <sub>0</sub> Kabul	6,363	4	0,174	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.17 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar												
	Personel Yeterliliği(A)				Amaçlara Göre Yönetim (B)				Performans Yönetimi (C)				
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	
İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	18,744	8	0,016	H <sub>0</sub> Red (A12)	2,775	4	0,596	H <sub>0</sub> Kabul	3,022	4	0,554	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	13,577	6	0,035	H <sub>0</sub> Red (A13)	3,273	3	0,351	H <sub>0</sub> Kabul	5,096	3	0,165	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	26,042	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (A14)	4,615	4	0,329	H <sub>0</sub> Kabul	2,585	4	0,629	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	29,815	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A15)	1,888	4	0,756	H <sub>0</sub> Kabul	3,544	4	0,471	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	16,921	8	0,031	H <sub>0</sub> Red (A16)	4,494	4	0,343	H <sub>0</sub> Kabul	6,175	4	0,186	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	17,433	8	0,026	H <sub>0</sub> Red (A17)	1,467	4	0,833	H <sub>0</sub> Kabul	5,820	4	0,213	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	20,733	8	0,008	H <sub>0</sub> Red (A18)	4,896	4	0,298	H <sub>0</sub> Kabul	7,232	4	0,124	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	28,219	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A19)	2,020	4	0,732	H <sub>0</sub> Kabul	3,279	4	0,512	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	17,167	8	0,028	H <sub>0</sub> Red (A20)	0,879	4	0,928	H <sub>0</sub> Kabul	4,644	4	0,326	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	22,169	8	0,005	H <sub>0</sub> Red (A21)	6,125	4	0,190	H <sub>0</sub> Kabul	8,560	4	0,073	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red (A1)** = Kalite standartlarının önemli olup, TKY'nin uygulanmakta olduğu işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmekte olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımları olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A4)** = İş gören sirkülasyonunun çok fazla olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A8)** = Profesyonellerin karar verme özellikleri yüksek olan ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A10)** = Uzmanlaşmanın olduğu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A11)** = Çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildiği işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A12)** = İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin

uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A13)** = İşletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilen işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A14)** = Hesap verebilirliğe sahip olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A15)** = Misyon, strateji ve eylemlerin birbiriyle uyumlu olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A16)** = İş süreçleri ile örgüt yapısı uyumlu olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A17)** = Diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A18)** = Belirlenen vizyon, misyon ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A19)** = İş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumlu olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A20)** = Uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A21)** = Ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin tamamen yeterli olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların şirkette kalite standartlarının önemli olduğunu ve TKY uygulanmakta olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Kalite standartları önemli olup TKY uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların işletmelerinde performans yönetiminin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C10)** = İşletmelerinde uzmanlaşma olduğunu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğunu söyleyen katılımcıların işletmelerinde performans yönetiminin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.



Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

<b>Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları</b>													
	<b>Stratejik Yönetim(D)</b>				<b>Futuristik(Gelecekçi) Yönetim(E)</b>				<b>Değişim Mühendisliği(F)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	11,654	4	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red (D1)</b>	8,964	4	0,062	H <sub>0</sub> Kabul	3,750	4	0,441	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirket tarafından piyasadaki işletme ve sektör durumları takip edilmektedir.	17,093	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (D2)</b>	13,308	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red (E2)</b>	10,106	4	0,039	<b>H<sub>0</sub>Red (F2)</b>
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, iş akış şemaları ve görev tanımları vardır.	13,921	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red (D3)</b>	12,543	4	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red (E3)</b>	10,992	4	0,027	<b>H<sub>0</sub>Red (F3)</b>
	Şirkette iş gören sirkülasyonu fazladır.	7,087	4	0,131	H <sub>0</sub> Kabul	1,816	4	0,769	H <sub>0</sub> Kabul	6,281	4	0,179	H <sub>0</sub> Kabul
	Yönetim, personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	14,701	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red (D5)</b>	10,147	4	0,038	<b>H<sub>0</sub>Red (E5)</b>	8,303	4	0,081	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	21,478	5	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (D6)</b>	13,544	5	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red (E6)</b>	12,190	5	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red (F6)</b>
	Çalışanlar kararlarında toplum yararını gözetirler. Mesleki ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	16,673	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (D7)</b>	14,066	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red (E7)</b>	12,117	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (F7)</b>
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	15,706	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red (D8)</b>	12,036	4	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red (E8)</b>	7,001	4	0,136	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirkette terfi personelin, iş yapmasına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	16,863	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (D9)</b>	12,701	4	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red (E9)</b>	7,623	4	0,106	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe alınacak kişileri uzmanlar belirler.	10,915	4	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red (D10)</b>	16,609	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (E10)</b>	12,760	4	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red (F10)</b>
	Çalışanlar performans ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	17,152	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (D11)</b>	7,809	4	0,099	H <sub>0</sub> Kabul	11,302	4	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red (F11)</b>

Çizelge 5.17 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>												
	<b>Stratejik Yönetim(D)</b>				<b>Futuristik(Gelecekçi) Yönetim(E)</b>				<b>Değişim Mühendisliği(F)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	11,596	4	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red (D12)</b>	10,339	4	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red (E12)</b>	9,764	4	0,045	<b>H<sub>0</sub>Red (F12)</b>
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	16,686	3	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (D13)</b>	6,055	3	0,109	H <sub>0</sub> Kabul	5,896	3	0,117	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	11,820	4	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red (D14)</b>	8,274	4	0,082	H <sub>0</sub> Kabul	6,491	4	0,165	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	17,398	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (D15)</b>	14,359	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (E15)</b>	14,627	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (F15)</b>
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	19,066	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (D16)</b>	9,197	4	0,056	H <sub>0</sub> Kabul	8,561	4	0,073	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	14,606	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red (D17)</b>	12,254	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (E17)</b>	11,748	4	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red (F17)</b>
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	9,622	4	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red (D18)</b>	7,931	4	0,094	H <sub>0</sub> Kabul	10,053	4	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red (F18)</b>
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	18,799	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (D19)</b>	7,584	4	0,108	H <sub>0</sub> Kabul	7,934	4	0,094	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	17,727	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red (D20)</b>	10,008	4	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red (E20)</b>	9,925	4	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red (F20)</b>
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	11,722	4	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red (D21)</b>	9,741	4	0,045	<b>H<sub>0</sub>Red (E21)</b>	12,141	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (F21)</b>

**H<sub>0</sub>Red (D1)** = Kalite standartlarının önemli olup, TKY'nin uygulanmakta olduğu işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimde uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmekte olan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımları olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimde uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D6)** = Aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığa oturtan yasanın bulunduğu işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözettikleri ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdikleri işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D8)** = Profesyonellerin karar verme özellikleri yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduğu işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D10)** = Uzmanlaşmanın olduğu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğu işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D11)** = Çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildiği işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D12)** = İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D13)** = İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilen işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D14)** = Hesap verebilirliğe sahip olan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D15)** = Misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğu işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D16)** = İş süreçleri ile örgüt yapısı uyumlu olan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D17)** = Diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D18)** = Belirlenen vizyon, misyon ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınan işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D19)** = İş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumlu olduğu işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D20)** = Uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D21)** = Ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde stratejik yönetimin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmekte olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımları olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu arttırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E6)** = Aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan yasanın bulunduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözettikleri ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdikleri işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E8)** = Profesyonellerin karar verme özellikleri yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E10)** = Uzmanlaşmanın olduğu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E12)** = İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E15)** = Misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E17)** = Diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E20)** = Uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde futuristik (gelecekçi) yönetimin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E21)** = Ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F1)** = Kalite standartlarının önemli olup, TKY'nin uygulanmakta olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F2)** = Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmekte olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımları olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F6)** = Aile kuruluşu olmasına rağmen, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan yasanın bulunduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F7)** = Çalışanların karar ve eylemlerinde toplum yararını gözettileri ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar verdikleri işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F8)** = Profesyonellerin karar verme özellikleri yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F9)** = Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F10)** = Uzmanlaşmanın olduğu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F11)** = Çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildiği işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F12)** = İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F13)** = İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilen işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F14)** = Hesap verebilirliğe sahip olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F15)** = Misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F16)** = İş süreçleri ile örgüt yapısı uyumlu olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F17)** = Diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F18)** = Belirlenen vizyon, misyon ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F19)** = İş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumlu olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F20)** = Uygulanan eylem, süreç ve yapıların dış denetçilere söylenenden farklı olmadığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (F21)** = Ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim mühendisliği yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.



Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

<b>Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları</b>													
	<b>Toplam Kalite Yönetimi(G)</b>				<b>İnsan Kaynakları Yönetimi(H)</b>				<b>Süreç Yönetimi(K)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	21,553	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red (G1)</b>	7,711	4	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	17,017	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (K1)</b>
	Şirket yönetimi tarafından piyasadaki işletme ve sektör durumları takip edilmektedir.	8,186	4	0,085	H <sub>0</sub> Kabul	6,298	4	0,178	H <sub>0</sub> Kabul	6,354	4	0,174	H <sub>0</sub> Kabul
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	16,553	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (G3)</b>	6,385	4	0,172	H <sub>0</sub> Kabul	6,802	4	0,147	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	11,767	4	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red (G4)</b>	2,691	4	0,611	H <sub>0</sub> Kabul	7,639	4	0,106	H <sub>0</sub> Kabul
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu arttırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	4,492	4	0,344	H <sub>0</sub> Kabul	8,092	4	0,088	H <sub>0</sub> Kabul	9,979	4	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red (K5)</b>
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	4,038	5	0,544	H <sub>0</sub> Kabul	8,938	5	0,112	H <sub>0</sub> Kabul	5,582	5	0,349	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar kararlarında toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	3,416	4	0,491	H <sub>0</sub> Kabul	8,439	4	0,077	H <sub>0</sub> Kabul	3,013	4	0,556	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	6,135	4	0,189	H <sub>0</sub> Kabul	11,546	4	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red (H8)</b>	9,037	4	0,060	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	3,193	4	0,526	H <sub>0</sub> Kabul	5,946	4	0,203	H <sub>0</sub> Kabul	5,990	4	0,200	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe alınacak kişileri uzmanlar belirler.	3,488	4	0,480	H <sub>0</sub> Kabul	13,063	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red (H10)</b>	3,880	4	0,422	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	3,691	4	0,450	H <sub>0</sub> Kabul	14,740	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red (H11)</b>	2,616	4	0,624	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.17 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>												
		<b>Toplam Kalite Yönetimi(G)</b>				<b>İnsan Kaynakları Yönetimi(H)</b>				<b>Süreç Yönetimi(K)</b>			
		<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	2,719	4	0,606	H <sub>0</sub> Kabul	5,528	4	0,237	H <sub>0</sub> Kabul	4,323	4	0,364	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	3,361	3	0,339	H <sub>0</sub> Kabul	9,678	4	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red (H13)</b>	3,230	3	0,358	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	4,571	4	0,334	H <sub>0</sub> Kabul	6,609	3	0,085	H <sub>0</sub> Kabul	3,213	4	0,523	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	2,202	4	0,699	H <sub>0</sub> Kabul	10,666	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red (H15)</b>	2,577	4	0,631	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	3,235	4	0,519	H <sub>0</sub> Kabul	9,073	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	1,907	4	0,753	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	1,302	4	0,861	H <sub>0</sub> Kabul	12,236	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red (H17)</b>	0,537	4	0,970	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	5,167	4	0,271	H <sub>0</sub> Kabul	8,904	4	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	1,691	4	0,792	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	3,793	4	0,435	H <sub>0</sub> Kabul	10,163	4	0,038	<b>H<sub>0</sub>Red (H19)</b>	2,045	4	0,728	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	3,030	4	0,553	H <sub>0</sub> Kabul	9,506	4	0,050	H <sub>0</sub> Kabul	3,018	4	0,555	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	2,067	4	0,724	H <sub>0</sub> Kabul	11,448	4	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red (H21)</b>	1,687	4	0,793	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (G1)** = Kalite standartlarının önemli olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G3)** = Organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımları olan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulanmakta olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G4)** = İş gören sirkülasyonunun çok fazla olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulanmakta olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H8)** = Profesyonellerin karar verme özellikleri yüksek olduğu ve profesyonellerin yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H10)** = Uzmanlaşmanın olduğu ve işe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanların söz sahibi olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H11)** = Çalışanların işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirildiği işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H13)** = İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilen işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H15)** = Misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H17)** = Diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutan işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H19)** = İş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumlu olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H21)** = Ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde TKY'nin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Kalite standartlarının önemli olup, TKY'nin uygulanmakta olduğu işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde değişim süreç yönetiminin de uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K5)** = Yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu arttırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı işletmelerde ki katılımcıların çoğunluğunun işletmelerinde süreç yönetiminin uygulandığını söyledikleri belirlenmiştir.



Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

<b>Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları</b>													
	<b>KAİZEN(L)</b>				<b>5S Metodu(M)</b>				<b>6 Sigma Metodu(N)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	20,829	8	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red (L1)</b>	4,565	8	0,803	H <sub>0</sub> Kabul	13,126	8	0,108	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirket tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	23,888	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (L2)</b>	5,989	8	0,648	H <sub>0</sub> Kabul	11,730	8	0,164	H <sub>0</sub> Kabul
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	24,761	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red (L3)</b>	9,888	8	0,273	H <sub>0</sub> Kabul	14,337	8	0,073	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	20,967	8	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red (L4)</b>	3,209	8	0,921	H <sub>0</sub> Kabul	11,081	8	0,197	H <sub>0</sub> Kabul
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	16,890	8	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red (L5)</b>	4,203	8	0,838	H <sub>0</sub> Kabul	11,613	8	0,169	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematige oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	15,057	10	0,130	H <sub>0</sub> Kabul	5,149	10	0,881	H <sub>0</sub> Kabul	6,560	10	0,766	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	9,665	8	0,289	H <sub>0</sub> Kabul	4,182	8	0,840	H <sub>0</sub> Kabul	5,803	8	0,669	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	14,323	8	0,074	H <sub>0</sub> Kabul	4,641	8	0,795	H <sub>0</sub> Kabul	5,104	8	0,746	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	16,857	8	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red (L9)</b>	9,641	8	0,291	H <sub>0</sub> Kabul	4,960	8	0,762	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişileri uzmanlar belirler.	10,943	8	0,205	H <sub>0</sub> Kabul	4,660	8	0,793	H <sub>0</sub> Kabul	3,118	8	0,927	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	10,550	8	0,229	H <sub>0</sub> Kabul	6,665	8	0,573	H <sub>0</sub> Kabul	6,151	8	0,630	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.17 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar												
	KAİZEN(L)				5S Metodu(M)				6 Sigma Metodu(N)				
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	
İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	10,101	8	0,258	H <sub>0</sub> Kabul	7,501	8	0,484	H <sub>0</sub> Kabul	10,020	8	0,264	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	16,980	6	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red (L13)</b>	4,733	6	0,578	H <sub>0</sub> Kabul	4,995	6	0,544	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	12,054	8	0,149	H <sub>0</sub> Kabul	5,259	8	0,730	H <sub>0</sub> Kabul	5,440	8	0,710	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	15,916	8	0,044	<b>H<sub>0</sub>Red (L15)</b>	8,236	8	0,411	H <sub>0</sub> Kabul	9,290	8	0,318	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	6,260	8	0,618	H <sub>0</sub> Kabul	5,144	8	0,742	H <sub>0</sub> Kabul	8,693	8	0,369	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	13,516	8	0,095	H <sub>0</sub> Kabul	8,348	8	0,400	H <sub>0</sub> Kabul	6,084	8	0,638	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	10,234	8	0,249	H <sub>0</sub> Kabul	3,959	8	0,861	H <sub>0</sub> Kabul	5,560	8	0,696	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	7,176	8	0,518	H <sub>0</sub> Kabul	1,739	8	0,988	H <sub>0</sub> Kabul	7,594	8	0,474	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	5,710	8	0,680	H <sub>0</sub> Kabul	2,287	8	0,971	H <sub>0</sub> Kabul	2,513	8	0,961	H <sub>0</sub> Kabul	
İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	5,137	8	0,743	H <sub>0</sub> Kabul	6,566	8	0,584	H <sub>0</sub> Kabul	5,764	8	0,674	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red (L1)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kalite standartlarının önemli olduğu, TKY'nin uygulanmakta olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L2)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarının yakından takip edilmekte olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L3)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımları olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L4)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde iş gören sirkülasyonunun çok fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L5)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L9)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde çalışanların terfi ettirilmesinin işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmakta olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L13)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işletmenin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L15)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumlu olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları</b>												
	<b>Yalın Üretim Metodu(O)</b>				<b>Benchmarking(Kıyaslama) Metodu(Ö)</b>				<b>Hatasızlaştırma(Poka-Yoke) Metodu(P)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	14,770	8	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	19,558	8	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö1)</b>	22,361	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red (P1)</b>
	Şirket tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	11,976	8	0,152	H <sub>0</sub> Kabul	7,691	8	0,464	H <sub>0</sub> Kabul	17,583	8	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red (P2)</b>
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız, akış şemalarımız, görev tanımları vardır.	22,934	8	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red (O3)</b>	8,097	8	0,424	H <sub>0</sub> Kabul	12,877	8	0,116	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	5,508	8	0,702	H <sub>0</sub> Kabul	8,363	8	0,399	H <sub>0</sub> Kabul	5,655	8	0,686	H <sub>0</sub> Kabul
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	13,225	8	0,104	H <sub>0</sub> Kabul	16,129	8	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red (Ö5)</b>	13,673	8	0,091	H <sub>0</sub> Kabul
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile iş etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	8,095	10	0,620	H <sub>0</sub> Kabul	11,587	10	0,314	H <sub>0</sub> Kabul	13,252	10	0,210	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar kararlarında toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	6,379	8	0,605	H <sub>0</sub> Kabul	3,875	8	0,868	H <sub>0</sub> Kabul	8,867	8	0,354	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	9,549	8	0,298	H <sub>0</sub> Kabul	4,395	8	0,820	H <sub>0</sub> Kabul	7,629	8	0,470	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	9,944	8	0,269	H <sub>0</sub> Kabul	8,749	8	0,364	H <sub>0</sub> Kabul	13,292	8	0,102	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişileri uzmanlar belirler.	5,243	8	0,731	H <sub>0</sub> Kabul	3,405	8	0,906	H <sub>0</sub> Kabul	5,031	8	0,754	H <sub>0</sub> Kabul
	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	7,272	8	0,508	H <sub>0</sub> Kabul	5,034	8	0,754	H <sub>0</sub> Kabul	9,033	8	0,340	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.17 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Yalın Üretim Metodu(O)				Benchmarking(Kıyaslama) Metodu(Ö)				Hatasızlaştırma(Poka-Yoke) Metodu(P)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	8,674	8	0,371	H <sub>0</sub> Kabul	5,745	8	0,676	H <sub>0</sub> Kabul	15,601	8	0,048	H <sub>0</sub> Red (P12)
İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	5,399	6	0,494	H <sub>0</sub> Kabul	4,063	6	0,668	H <sub>0</sub> Kabul	5,487	6	0,483	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	3,262	8	0,917	H <sub>0</sub> Kabul	2,432	8	0,965	H <sub>0</sub> Kabul	7,518	8	0,482	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	12,090	8	0,147	H <sub>0</sub> Kabul	7,956	8	0,438	H <sub>0</sub> Kabul	11,797	8	0,160	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	4,278	8	0,831	H <sub>0</sub> Kabul	3,575	8	0,893	H <sub>0</sub> Kabul	11,661	8	0,167	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	12,917	8	0,115	H <sub>0</sub> Kabul	7,624	8	0,471	H <sub>0</sub> Kabul	14,288	8	0,075	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	8,506	8	0,386	H <sub>0</sub> Kabul	7,952	8	0,438	H <sub>0</sub> Kabul	10,005	8	0,265	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	6,321	8	0,611	H <sub>0</sub> Kabul	5,331	8	0,722	H <sub>0</sub> Kabul	8,016	8	0,432	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	10,912	8	0,207	H <sub>0</sub> Kabul	9,033	8	0,340	H <sub>0</sub> Kabul	13,338	8	0,101	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	13,409	8	0,099	H <sub>0</sub> Kabul	12,147	8	0,145	H <sub>0</sub> Kabul	14,383	8	0,072	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (O3)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde organizasyonla ilgili el kitapları, organizasyon şemaları, iş akış şemaları, iş ve görev tanımlarının olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö1)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde kalite standartları önemli olup, TKY'nin uygulanmakta olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö5)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P1)** = Hatasızlaştırma (Poka-Yoke) metodunun uygulandığı işletmelerde kalite standartları önemli olup, TKY'nin uygulanmakta olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P2)** = Hatasızlaştırma (Poka-Yoke) metodunun uygulandığı işletmelerde şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumlarının yakından takip edilmekte olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P12)** = Hatasızlaştırma (Poka-Yoke) metodunun uygulandığı işletmelerde işletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.17. Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları</b>				
	<b>Yöneylem Metodu(R)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	Şirketimizde kalite standartları önemli olup TKY uygulanmaktadır.	18,364	8	0,019	<b>H,Red (R1)</b>
	Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.	12,009	8	0,151	H,Kabul
	Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.	12,740	8	0,121	H,Kabul
	Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.	9,404	8	0,309	H,Kabul
	Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu artırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.	17,228	8	0,028	<b>H,Red (R5)</b>
	Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematige oturtan bir yaşamız bulunmaktadır	7,229	10	0,704	H,Kabul
	Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.	10,478	8	0,233	H,Kabul
	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.	5,578	8	0,694	H,Kabul
	Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.	10,320	8	0,243	H,Kabul
	İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.	6,628	8	0,577	H,Kabul
	Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	12,798	8	0,119	H,Kabul

Çizelge 5.17 (devam). Kurumsallaşma düzeyi ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

	<b>Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar</b>				
	<b>Yöneylem Metodu(R)</b>				
	<b>Ki-Kare</b>	<b>SD</b>	<b>OD</b>	<b>Karar</b>	
<b>Kurumsallaşma Düzeyi ile İlgili İfadeler</b>	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.	11,586	8	0,171	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.	8,222	6	0,222	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.	2,668	8	0,953	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	15,113	8	0,057	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	7,281	8	0,507	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	19,890	8	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red (R17)</b>
	İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.	14,711	8	0,065	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.	13,068	8	0,110	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.	13,524	8	0,095	H <sub>0</sub> Kabul
	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.	11,586	8	0,171	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (R1)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kalite standartları önemli olup, TKY'nin uygulanmakta olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R5)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde yönetim tarafından personel ve yönetici motivasyonunu arttırıcı uygulamaların sistematik olarak uygulandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R17)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verilen sözlerin tutulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R21)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde ödüllendirme ve cezalandırmanın benzer şartlarda herkese aynı uygulandığı belirlenmiştir.

#### **5.10. MYT'NİN UYGULANMASININ İŞLETMEYE YARARLARI VE OLASI SAKINCALARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERESESİ VE MYT VE SÜREÇ İYİLEŞTİRME METOTLARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU**

MYT'nin uygulanmasının işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili parametreleri ile MYT ve süreç iyileştirme metotları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.18.'de verilmiştir.

Çizelge 5.18. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Personel Yeterliliği(A)				Amaçlara Göre Yönetim (B)				Performans Yönetimi (C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	20,412	8	0,009	H <sub>0</sub> Red (A1)	17,210	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (B1)	13,457	4	0,009	H <sub>0</sub> Red (C1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	26,552	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (A2)	8,916	4	0,063	H <sub>0</sub> Kabul	5,507	4	0,239	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	9,657	6	0,140	H <sub>0</sub> Kabul	14,878	3	0,002	H <sub>0</sub> Red (B3)	10,880	3	0,012	H <sub>0</sub> Red (C3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	18,842	8	0,016	H <sub>0</sub> Red (A4)	11,143	4	0,025	H <sub>0</sub> Red (B4)	16,112	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (C4)
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	10,164	8	0,254	H <sub>0</sub> Kabul	7,937	4	0,094	H <sub>0</sub> Kabul	14,366	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (C5)
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	16,383	8	0,037	H <sub>0</sub> Red (A6)	6,730	4	0,151	H <sub>0</sub> Kabul	7,177	4	0,127	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	30,227	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A7)	13,131	4	0,011	H <sub>0</sub> Red (B7)	13,885	4	0,008	H <sub>0</sub> Red (C7)
Hata yapma oranı düşer.	18,821	8	0,016	H <sub>0</sub> Red (A8)	14,471	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (B8)	9,867	4	0,043	H <sub>0</sub> Red (C8)
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	23,188	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (A9)	9,428	4	0,051	H <sub>0</sub> Kabul	7,880	4	0,096	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	12,479	8	0,131	H <sub>0</sub> Kabul	6,530	4	0,163	H <sub>0</sub> Kabul	7,318	4	0,120	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	20,764	8	0,008	H <sub>0</sub> Red (A11)	5,434	4	0,246	H <sub>0</sub> Kabul	2,925	4	0,570	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	14,290	8	0,075	H <sub>0</sub> Kabul	10,064	4	0,039	H <sub>0</sub> Red (B12)	4,586	4	0,332	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	15,215	8	0,055	H <sub>0</sub> Kabul	17,594	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (B13)	10,412	4	0,034	H <sub>0</sub> Red (C13)
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	8,956	6	0,176	H <sub>0</sub> Kabul	5,555	3	0,135	H <sub>0</sub> Kabul	2,515	3	0,473	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	21,736	8	0,005	H <sub>0</sub> Red (A15)	11,734	4	0,019	H <sub>0</sub> Red (B15)	10,091	4	0,039	H <sub>0</sub> Red (C15)

Çizelge 5.18 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Personel Yeterliliği(A)				Amaçlara Göre Yönetim (B)				Performans Yönetimi (C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	34,219	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A16)	18,331	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (B16)	14,404	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (C16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	22,700	8	0,004	H <sub>0</sub> Red (A17)	11,978	4	0,018	H <sub>0</sub> Red (B17)	7,683	4	0,104	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	34,727	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A18)	13,131	4	0,011	H <sub>0</sub> Red (B18)	10,707	4	0,030	H <sub>0</sub> Red (C18)
Sistem yavaşlar.	34,907	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A19)	9,111	4	0,058	H <sub>0</sub> Kabul	9,794	4	0,044	H <sub>0</sub> Red (C19)
Tekrarlar artar.	41,570	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A20)	9,180	4	0,057	H <sub>0</sub> Kabul	5,378	4	0,251	H <sub>0</sub> Kabul
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	37,727	10	0,000	H <sub>0</sub> Red (A21)	5,319	5	0,378	H <sub>0</sub> Kabul	7,822	5	0,166	H <sub>0</sub> Kabul
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	21,609	8	0,006	H <sub>0</sub> Red (A22)	17,558	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (B22)	11,237	4	0,024	H <sub>0</sub> Red (C22)
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	30,923	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A23)	9,692	4	0,046	H <sub>0</sub> Red (B23)	14,352	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (C23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	28,406	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A24)	14,402	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (B24)	13,354	4	0,010	H <sub>0</sub> Red (C24)
Çalışanlar hantallaşır.	17,399	8	0,026	H <sub>0</sub> Red (A25)	4,161	4	0,385	H <sub>0</sub> Kabul	3,762	4	0,439	H <sub>0</sub> Kabul
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	14,769	8	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	5,184	4	0,269	H <sub>0</sub> Kabul	5,131	4	0,274	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (A1)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların kontrolü sağlamanın kolaylaştığını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A2)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların iş bölümünün daha sağlıklı işleyeceğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A4)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların işletmenin büyümesi sağlanacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A6)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların işletme sahipleri ve yöneticilerin kendi işleri için zaman bulabileceklerini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A7)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A8)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların hata yapma oranının düşeceği söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A9)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların işlerin ehil olanlarca yerine getirildiğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A11)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların iş planlarının daha açık olacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A15)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların verimliliğin artacağını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A16)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceğini söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A17)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A18)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların karar alma sürecinin uzayacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A19)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların sistemin yavaşlayacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A20)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların tekrarların artacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A21)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların koordinasyon eksikliğini baş göstereceğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A22)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmayacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A23)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A24)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacaklarını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A25)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların çalışanların hantallaşacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların kontrolü sağlamanın kolaylaşacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B3)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B4)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde işletmenin büyümesinin sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B7)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B8)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde hata yapma oranının düştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B12)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde yetki/sorumluluk denkliği sağlandığı ve dışa açılmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B13)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde kararların daha kolay alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B15)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde verimliliğin arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B16)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B17)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olacağını söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B18)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B22)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde işlere patron (işletme sahibi) gözüyle bakıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B23)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamı ortaya çıktığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B24)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bıraktıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamann kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C3)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C4)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde işletmenin büyümesinin sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C5)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde işletmenin ve işlerin devamlılığının sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C7)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C8)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde hata yapma oranının düştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C13)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde kararların daha kolay alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C15)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde verimliliğin arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C16)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C18)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C19)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C22)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde işlere patron (işletme sahibi) gözüyle bakılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C23)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C24)** = Performans yönetimin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.



Çizelge 5.18. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Stratejik Yönetim(D)				Futuristik(Gelecekçi) Yönetim(E)				Değişim Mühendisliği(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	9,738	4	0,045	<b>H<sub>0</sub>Red (D1)</b>	10,380	4	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red (E1)</b>	4,708	4	0,319	H <sub>0</sub> Kabul
İş bölümü daha sağlıklı işler.	0,658	4	0,956	H <sub>0</sub> Kabul	2,059	4	0,725	H <sub>0</sub> Kabul	2,117	4	0,714	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	2,664	3	0,446	H <sub>0</sub> Kabul	2,007	3	0,571	H <sub>0</sub> Kabul	2,567	3	0,463	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin büyümesi sağlanır.	8,864	4	0,065	H <sub>0</sub> Kabul	9,885	4	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red (E4)</b>	5,110	4	0,276	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	5,370	4	0,251	H <sub>0</sub> Kabul	3,008	4	0,557	H <sub>0</sub> Kabul	2,384	4	0,666	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	4,397	4	0,355	H <sub>0</sub> Kabul	2,886	4	0,577	H <sub>0</sub> Kabul	2,758	4	0,599	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	6,598	4	0,159	H <sub>0</sub> Kabul	5,800	4	0,215	H <sub>0</sub> Kabul	2,100	4	0,717	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	7,755	4	0,101	H <sub>0</sub> Kabul	10,359	4	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red (E8)</b>	2,159	4	0,707	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	3,123	4	0,538	H <sub>0</sub> Kabul	2,902	4	0,574	H <sub>0</sub> Kabul	0,995	4	0,911	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	6,632	4	0,157	H <sub>0</sub> Kabul	3,551	4	0,470	H <sub>0</sub> Kabul	1,320	4	0,858	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	0,985	4	0,912	H <sub>0</sub> Kabul	0,804	4	0,938	H <sub>0</sub> Kabul	3,036	4	0,552	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk denkliliği sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	4,829	4	0,305	H <sub>0</sub> Kabul	2,014	4	0,733	H <sub>0</sub> Kabul	1,350	4	0,853	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	7,656	4	0,105	H <sub>0</sub> Kabul	7,789	4	0,100	H <sub>0</sub> Kabul	2,308	4	0,679	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	2,372	3	0,499	H <sub>0</sub> Kabul	2,902	3	0,407	H <sub>0</sub> Kabul	0,954	3	0,812	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	7,250	4	0,123	H <sub>0</sub> Kabul	5,268	4	0,261	H <sub>0</sub> Kabul	3,410	4	0,492	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.18 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Stratejik Yönetim(D)				Futuristik(Gelecekçi) Yönetim(E)				Değişim Mühendisliği(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	6,944	4	0,139	H <sub>0</sub> Kabul	9,956	4	0,041	H <sub>0</sub> Red (E16)	5,344	4	0,254	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	5,559	4	0,235	H <sub>0</sub> Kabul	4,965	4	0,291	H <sub>0</sub> Kabul	8,627	4	0,071	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	5,596	4	0,231	H <sub>0</sub> Kabul	2,918	4	0,572	H <sub>0</sub> Kabul	7,079	4	0,132	H <sub>0</sub> Kabul
Sistem yavaşlar.	1,720	4	0,787	H <sub>0</sub> Kabul	3,546	4	0,471	H <sub>0</sub> Kabul	0,867	4	0,929	H <sub>0</sub> Kabul
Tekrarlar artar.	2,372	4	0,668	H <sub>0</sub> Kabul	4,289	4	0,368	H <sub>0</sub> Kabul	1,899	4	0,754	H <sub>0</sub> Kabul
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	3,837	5	0,573	H <sub>0</sub> Kabul	6,290	5	0,279	H <sub>0</sub> Kabul	8,224	5	0,144	H <sub>0</sub> Kabul
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	3,683	4	0,451	H <sub>0</sub> Kabul	2,305	4	0,680	H <sub>0</sub> Kabul	4,260	4	0,372	H <sub>0</sub> Kabul
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	1,721	4	0,787	H <sub>0</sub> Kabul	3,588	4	0,465	H <sub>0</sub> Kabul	1,666	4	0,797	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	4,563	4	0,335	H <sub>0</sub> Kabul	9,079	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	0,964	4	0,915	H <sub>0</sub> Kabul
Çalışanlar hantallaşır.	0,595	4	0,964	H <sub>0</sub> Kabul	2,821	4	0,588	H <sub>0</sub> Kabul	2,651	4	0,618	H <sub>0</sub> Kabul
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	2,501	4	0,644	H <sub>0</sub> Kabul	3,862	4	0,425	H <sub>0</sub> Kabul	3,738	4	0,443	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (D1)** = Stratejik yönetimin uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E1)** = Futuristik(gelecekçi) yönetimin uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E4)** = Futuristik(gelecekçi) yönetimin uygulandığı işletmelerde işletmenin büyümesi sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E8)** = Futuristik(gelecekçi) yönetimin uygulandığı işletmelerde hata yapma oranının düştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E16)** = Futuristik(gelecekçi) yönetimin uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.



Çizelge 5.18. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Toplam Kalite Yönetimi(G)				İnsan Kaynakları Yönetimi(H)				Süreç Yönetimi(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	17,470	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (G1)	3,750	4	0,441	H <sub>0</sub> Kabul	11,650	4	0,020	H <sub>0</sub> Red (K1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	8,376	4	0,079	H <sub>0</sub> Kabul	11,291	4	0,023	H <sub>0</sub> Red (H2)	5,584	4	0,232	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	15,853	3	0,001	H <sub>0</sub> Red (G3)	3,594	3	0,309	H <sub>0</sub> Kabul	14,228	3	0,003	H <sub>0</sub> Red (K3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	16,277	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (G4)	9,369	4	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	18,681	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (K4)
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	14,731	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (G5)	3,948	4	0,413	H <sub>0</sub> Kabul	11,697	4	0,020	H <sub>0</sub> Red (K5)
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	8,919	4	0,063	H <sub>0</sub> Kabul	4,541	4	0,338	H <sub>0</sub> Kabul	12,074	4	0,017	H <sub>0</sub> Red (K6)
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	12,989	4	0,011	H <sub>0</sub> Red (G7)	3,559	4	0,469	H <sub>0</sub> Kabul	19,862	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (K7)
Hata yapma oranı düşer.	11,720	4	0,020	H <sub>0</sub> Red (G8)	1,939	4	0,747	H <sub>0</sub> Kabul	17,116	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (K8)
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	10,622	4	0,031	H <sub>0</sub> Red (G9)	6,204	4	0,184	H <sub>0</sub> Kabul	11,893	4	0,018	H <sub>0</sub> Red (K9)
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	5,826	4	0,213	H <sub>0</sub> Kabul	2,509	4	0,643	H <sub>0</sub> Kabul	11,184	4	0,025	H <sub>0</sub> Red (K10)
İş planları daha açıktır.	6,728	4	0,151	H <sub>0</sub> Kabul	2,074	4	0,722	H <sub>0</sub> Kabul	4,295	4	0,368	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk dengliği sağlanır.Dışa açılmak kolaylaşır.	10,360	4	0,035	H <sub>0</sub> Red (G12)	0,904	4	0,924	H <sub>0</sub> Kabul	15,099	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (K12)
Kararlar daha kolay alınır.	13,479	4	0,009	H <sub>0</sub> Red (G13)	0,454	4	0,978	H <sub>0</sub> Kabul	17,984	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (K13)
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	5,490	3	0,139	H <sub>0</sub> Kabul	1,781	3	0,619	H <sub>0</sub> Kabul	5,918	3	0,116	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	10,268	4	0,036	H <sub>0</sub> Red (G15)	3,234	4	0,519	H <sub>0</sub> Kabul	11,318	4	0,023	H <sub>0</sub> Red (K15)

Çizelge 5.18 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Toplam Kalite Yönetimi(G)				İnsan Kaynakları Yönetimi(H)				Süreç Yönetimi(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	21,772	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (G16)	5,217	4	0,266	H <sub>0</sub> Kabul	12,245	4	0,016	H <sub>0</sub> Red (K16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	14,550	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (G17)	5,788	4	0,216	H <sub>0</sub> Kabul	9,990	4	0,041	H <sub>0</sub> Red (K17)
Karar alma süreci uzar.	14,772	4	0,005	H <sub>0</sub> Red (G18)	6,226	4	0,183	H <sub>0</sub> Kabul	9,790	4	0,044	H <sub>0</sub> Red (K18)
Sistem yavaşlar.	8,190	4	0,085	H <sub>0</sub> Kabul	3,162	4	0,531	H <sub>0</sub> Kabul	6,938	4	0,139	H <sub>0</sub> Kabul
Tekrarlar artar.	10,732	4	0,030	H <sub>0</sub> Red (G20)	1,802	4	0,772	H <sub>0</sub> Kabul	7,041	4	0,134	H <sub>0</sub> Kabul
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	9,410	5	0,094	H <sub>0</sub> Kabul	5,945	5	0,312	H <sub>0</sub> Kabul	6,586	5	0,253	H <sub>0</sub> Kabul
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	13,969	4	0,007	H <sub>0</sub> Red (G22)	4,554	4	0,336	H <sub>0</sub> Kabul	6,617	4	0,158	H <sub>0</sub> Red (K22)
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	14,064	4	0,007	H <sub>0</sub> Red (G23)	1,040	4	0,904	H <sub>0</sub> Kabul	4,363	4	0,359	H <sub>0</sub> Red (K23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	19,233	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (G24)	2,968	4	0,563	H <sub>0</sub> Kabul	9,973	4	0,041	H <sub>0</sub> Red (K24)
Çalışanlar hantallaşır.	3,402	4	0,493	H <sub>0</sub> Kabul	2,425	4	0,658	H <sub>0</sub> Kabul	0,821	4	0,936	H <sub>0</sub> Kabul
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	6,493	4	0,165	H <sub>0</sub> Kabul	7,837	4	0,098	H <sub>0</sub> Kabul	3,078	4	0,545	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (G1)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların kontrolü sağlamanın kolaylaşacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G3)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların örgütün daha düzenli ve sistemli çalışacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G4)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletmenin büyümesinin sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G5)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerdeki katılımcıların işletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanacağını söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G7)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G8)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde hata yapma oranının düştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G9)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde işlerin ehil olanlarca yerine getirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G12)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde yetki/sorumluluk denliğinin sağlanacağı ve dışa açılmanın kolaylaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G13)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde kararların daha kolay alınacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G15)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde verimliliğin arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G16)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrol elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G17)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma sürecinin maliyeti yükseldiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G18)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G20)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde tekrarların arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G22)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde işlere patron (işletme sahibi) gözüyle bakıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G23)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamı ortaya çıktığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G24)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçğinde kapsamlı düşünmeyi bıraktıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H2)** = İnsan kaynakları yönetiminin uygulandığı işletmelerde iş bölümü daha sağlıklı işlediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K3)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K4)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletmenin büyümesi sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K5)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletmenin ve işlerin devamlılığı sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K6)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme sahipleri ve yöneticilerin kendi işleri için zaman buldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K7)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K8)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde hata yapma oranının düştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K9)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde işlerin ehil olanlarca yerine getirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K10)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde yetki sorumluluk alanlarının daha açık olacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K12)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde yetki/sorumluluk denliğinin sağlandığı ve dışa açılmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K13)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde kararlar daha kolay alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K15)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde verimliliğin arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K16)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K17)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma sürecinin maliyetinin arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K18)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K22)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde işlere patron (işletme sahibi) gözüyle bakılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K23)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K24)** = Süreç yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.



Çizelge 5.18. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	KAİZEN(L)				5S Metodu(M)				6 Sigma Metodu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	53,839	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L1)	15,916	8	0,044	H <sub>0</sub> Red (M1)	14,915	8	0,061	H <sub>0</sub> Kabul
İş bölümü daha sağlıklı işler.	40,193	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L2)	15,521	8	0,050	H <sub>0</sub> Kabul	8,999	8	0,342	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	37,341	6	0,000	H <sub>0</sub> Red (L3)	21,256	6	0,002	H <sub>0</sub> Red (M3)	16,660	6	0,011	H <sub>0</sub> Red (N3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	31,953	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L4)	4,698	8	0,789	H <sub>0</sub> Kabul	7,217	8	0,513	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	40,291	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L5)	4,804	8	0,778	H <sub>0</sub> Kabul	7,477	8	0,486	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	17,415	8	0,026	H <sub>0</sub> Red (L6)	9,878	8	0,274	H <sub>0</sub> Kabul	6,641	8	0,576	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	25,289	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L7)	5,504	8	0,703	H <sub>0</sub> Kabul	7,01	8	0,535	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	17,917	8	0,022	H <sub>0</sub> Red (L8)	5,787	8	0,671	H <sub>0</sub> Kabul	5,784	8	0,671	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	30,529	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L9)	8,675	8	0,370	H <sub>0</sub> Kabul	10,235	8	0,249	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	12,592	8	0,127	H <sub>0</sub> Kabul	4,728	8	0,786	H <sub>0</sub> Kabul	10,696	8	0,220	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	27,322	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L11)	6,526	8	0,589	H <sub>0</sub> Kabul	3,131	8	0,926	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk dengliği sağlanır.Dışa açılmak kolaylaşır.	26,964	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L12)	4,826	8	0,776	H <sub>0</sub> Kabul	4,573	8	0,802	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	18,163	6	0,006	H <sub>0</sub> Red (L13)	5,039	8	0,753	H <sub>0</sub> Kabul	4,852	8	0,773	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	17,783	8	0,023	H <sub>0</sub> Red (L14)	5,034	6	0,539	H <sub>0</sub> Kabul	7,785	6	0,254	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	53,839	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L15)	4,444	8	0,815	H <sub>0</sub> Kabul	10,203	8	0,251	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.18 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	KAİZEN(L)				5S Metodu(M)				6 Sigma Metodu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	40,981	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L16)	29,754	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (M16)	22,532	8	0,004	H <sub>0</sub> Red (N16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	24,184	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (L17)	21,262	8	0,006	H <sub>0</sub> Red (M17)	11,483	8	0,176	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	43,625	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L18)	25,787	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (M18)	17,075	8	0,029	H <sub>0</sub> Red (N18)
Sistem yavaşlar.	22,176	8	0,005	H <sub>0</sub> Red (L19)	20,661	8	0,008	H <sub>0</sub> Red (M19)	15,573	8	0,049	H <sub>0</sub> Red (N19)
Tekrarlar artar.	19,216	8	0,014	H <sub>0</sub> Red (L20)	8,687	8	0,369	H <sub>0</sub> Kabul	8,022	8	0,431	H <sub>0</sub> Kabul
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	18,859	10	0,042	H <sub>0</sub> Red (L21)	14,270	10	0,161	H <sub>0</sub> Kabul	14,907	10	0,136	H <sub>0</sub> Kabul
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	30,735	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L22)	14,592	8	0,068	H <sub>0</sub> Kabul	10,917	8	0,206	H <sub>0</sub> Kabul
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	26,363	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L23)	20,306	8	0,009	H <sub>0</sub> Red (M23)	16,385	8	0,037	H <sub>0</sub> Red (N23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	30,750	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L24)	16,909	8	0,031	H <sub>0</sub> Red (M24)	15,538	8	0,049	H <sub>0</sub> Red (N24)
Çalışanlar hantallaşır.	39,239	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L25)	32,441	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (M25)	11,664	8	0,167	H <sub>0</sub> Kabul
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	23,117	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (L26)	13,617	8	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	12,405	8	0,134	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (L1)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L2)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde iş bölümünün daha sağlıklı işleyeceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L3)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L4)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işletmenin büyümesi sağlanacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L6)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahipleri ve yöneticilerin kendi işleri için zaman bulabilecekleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L7)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L8)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde hata yapma oranının düşeceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L9)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işlerin ehil olanlarca yerine getirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L11)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde iş planlarının daha açık olacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L12)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde yetki/sorumluluk denliğinin sağlandığı ve dışa açılmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L13)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kararların daha kolay alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L14)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde farklı bakış açılarının ortaya çıktığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L15)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde verimliliğin artacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L16)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L17)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L18)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L19)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L20)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde tekrarların artacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L21)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L22)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L23)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L24)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L25)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde çalışanların hantallaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L26)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M1)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M3)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M16)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M17)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M18)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M19)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M23)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M24)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M25)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde çalışanların hantallaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N3)** = 6 sigma metodunun uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N16)** = 6 sigma metodunun uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N18)** = 6 sigma metodunun uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N19)** = 6 sigma metodunun uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N23)** = 6 sigma metodunun uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N24)** = 6 sigma metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.

Çizelge 5.18. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Yalın Üretim Metodu(O)				Benchmarking(Kıyaslama) Metodu(Ö)				Hatasızlaştırma(POKA-YOKE) Metodu(P)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	26,650	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (O1)	31,544	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö1)	36,476	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (P1)
İş bölümü daha sağlıklı işler.	11,972	8	0,152	H <sub>0</sub> Kabul	8,216	8	0,413	H <sub>0</sub> Kabul	9,857	8	0,275	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	16,700	6	0,010	H <sub>0</sub> Red (O3)	22,437	6	0,001	H <sub>0</sub> Red (Ö3)	13,125	6	0,041	H <sub>0</sub> Red (P3)
İşletmenin büyümesi sağlanır.	10,073	8	0,260	H <sub>0</sub> Kabul	16,736	8	0,033	H <sub>0</sub> Red (Ö4)	15,518	8	0,050	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	15,966	8	0,043	H <sub>0</sub> Red (O5)	17,601	8	0,024	H <sub>0</sub> Red (Ö5)	12,851	8	0,117	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	8,369	8	0,398	H <sub>0</sub> Kabul	13,899	8	0,084	H <sub>0</sub> Kabul	7,518	8	0,482	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	15,691	8	0,047	H <sub>0</sub> Red (O7)	19,088	8	0,014	H <sub>0</sub> Red (Ö7)	16,170	8	0,040	H <sub>0</sub> Red (P7)
Hata yapma oranı düşer.	13,649	8	0,091	H <sub>0</sub> Kabul	16,005	8	0,042	H <sub>0</sub> Red (Ö8)	13,178	8	0,106	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	17,177	8	0,028	H <sub>0</sub> Red (O9)	27,343	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (Ö9)	19,534	8	0,012	H <sub>0</sub> Red (P9)
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	14,369	8	0,073	H <sub>0</sub> Kabul	19,771	8	0,011	H <sub>0</sub> Red (Ö10)	13,914	8	0,084	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	10,445	8	0,235	H <sub>0</sub> Kabul	14,781	8	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	13,610	8	0,093	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	15,630	8	0,048	H <sub>0</sub> Red (O12)	15,965	8	0,043	H <sub>0</sub> Red (Ö12)	10,647	8	0,222	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	10,393	8	0,239	H <sub>0</sub> Kabul	13,337	8	0,101	H <sub>0</sub> Kabul	14,456	8	0,071	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	11,880	6	0,065	H <sub>0</sub> Kabul	12,751	6	0,047	H <sub>0</sub> Red (Ö14)	6,474	6	0,372	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	13,288	8	0,102	H <sub>0</sub> Kabul	9,988	8	0,266	H <sub>0</sub> Kabul	6,852	8	0,553	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.18 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metodları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Kurumsallaşma Yolunda Atılması Gereken Bazı Adımlar											
	Yalın Üretim Metodu(O)				Benchmarking(Kıyaslama) Metodu(Ö)				Hatasızlaştırma(POKA-YOKE) Metodu(P)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	39,342	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (O16)	44,002	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö16)	41,800	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (P16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	23,138	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (O17)	32,475	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö17)	24,253	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (P17)
Karar alma süreci uzar.	35,381	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (O18)	48,554	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö18)	45,853	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (P18)
Sistem yavaşlar.	24,891	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (O19)	29,555	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö19)	25,576	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (P19)
Tekrarlar artar.	17,081	8	0,029	H <sub>0</sub> Red (O20)	19,654	8	0,012	H <sub>0</sub> Red (Ö20)	19,269	8	0,013	H <sub>0</sub> Red (P20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	20,652	10	0,024	H <sub>0</sub> Red (O21)	11,801	10	0,299	H <sub>0</sub> Kabul	21,550	10	0,018	H <sub>0</sub> Red (P21)
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	19,025	8	0,015	H <sub>0</sub> Red (O22)	26,489	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (Ö22)	18,425	8	0,018	H <sub>0</sub> Red (P22)
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	28,026	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (O23)	24,191	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (Ö23)	17,696	8	0,024	H <sub>0</sub> Red (P23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	44,604	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (O24)	32,707	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (Ö24)	25,395	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (P24)
Çalışanlar hantallaşır.	36,301	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (O25)	16,033	8	0,042	H <sub>0</sub> Red (Ö25)	15,473	8	0,051	H <sub>0</sub> Kabul
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	13,686	8	0,090	H <sub>0</sub> Kabul	11,173	8	0,192	H <sub>0</sub> Kabul	13,205	8	0,105	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (O1)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O3)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O5)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde işletmenin ve işlerin devamlılığı sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O7)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O9)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde işlerin ehil olanlarca yerine getirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O12)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde yetki/sorumluluk denkliliğinin sağlandığı ve dışı açılmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O16)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O17)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O18)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O19)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O20)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde tekrarların artacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O21)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde koordinasyon eksikliğini baş göstereceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O22)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O23)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O24)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O25)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde çalışanların hantallaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö1)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodu uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö3)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö4)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işletmenin büyümesinin sağlanacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö5)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işletmenin ve işlerin devamlılığı sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö7)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö8)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde hata yapma oranının düşeceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö9)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işlerin ehil olanlarca yerine getirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö10)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde yetki ve sorumluluk alanlarının daha açık olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö12)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde yetki/sorumluluk denkliliğinin sağlandığı ve dışa açılmanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö14)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde farklı bakış açılarının ortaya çıktığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö16)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö17)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö18)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö19)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö20)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde tekrarların artacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö22)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö23)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö24)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö25)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde çalışanların hantallaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P1)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P3)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P7)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işletme hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P9)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işlerin ehil olanlarca yerine getirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P16)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P17)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma sürecinin maliyetinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P18)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P19)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P20)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde tekrarların artacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P21)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde koordinasyon eksikliğinin baş göstereceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P22)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P23)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P24)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.

Çizelge 5.18. MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları			
	Yöneylem Metodu(R)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.	19,114	8	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red (R1)</b>
İş bölümü daha sağlıklı işler.	6,554	8	0,585	H <sub>0</sub> Kabul
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.	13,462	6	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red (R3)</b>
İşletmenin büyümesi sağlanır.	12,313	8	0,138	H <sub>0</sub> Kabul
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.	11,679	8	0,166	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.	8,883	8	0,352	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.	14,690	8	0,065	H <sub>0</sub> Kabul
Hata yapma oranı düşer.	12,714	8	0,122	H <sub>0</sub> Kabul
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.	14,631	8	0,067	H <sub>0</sub> Kabul
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.	15,173	8	0,056	H <sub>0</sub> Kabul
İş planları daha açıktır.	16,560	8	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red (R11)</b>
Yetki/sorumluluk denklığı sağlanır. Dışa açılmak kolaylaşır.	13,090	8	0,109	H <sub>0</sub> Kabul
Kararlar daha kolay alınır.	14,067	8	0,080	H <sub>0</sub> Kabul
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.	7,729	6	0,259	H <sub>0</sub> Kabul
Verimlilik artar.	13,270	8	0,103	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 5.18 (devam). MYT'nin işletmeye yararları ve olası sakıncaları ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

MYT'nin İşletmeye Yararları ve Olası Sakıncaları	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları			
	Yöneylem Metodu(R)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.	25,436	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (R16)
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.	10,743	8	0,217	H <sub>0</sub> Kabul
Karar alma süreci uzar.	22,948	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (R18)
Sistem yavaşlar.	16,134	8	0,041	H <sub>0</sub> Red (R19)
Tekrarlar artar.	18,392	8	0,018	H <sub>0</sub> Red (R20)
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.	12,894	10	0,230	H <sub>0</sub> Kabul
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.	20,465	8	0,009	H <sub>0</sub> Red (R22)
Monoton bir is ortamı ortaya çıkar.	16,661	8	0,034	H <sub>0</sub> Red (R23)
İşletme sahipleri işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.	20,697	8	0,008	H <sub>0</sub> Red (R24)
Çalışanlar hantallaşır.	23,032	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (R25)
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.	23,127	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (R26)

**H<sub>0</sub>Red (R1)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kontrolü sağlamanın kolaylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R3)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde örgütün daha düzenli, sistemli çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R11)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde iş planlarının daha açık olacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R16)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde (işletme sahipleri için) kontrolün elden gidebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R18)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde karar alma sürecinin uzayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R19)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde sistemin yavaşlayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R20)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde tekrarların artacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R22)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde işlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmayacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R23)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde monoton bir iş ortamının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R24)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletme ölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakacakları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R25)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde çalışanların hantallaşacağı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R26)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde aşırı fonksiyonel bir yapının ortaya çıkacağı belirlenmiştir.

## **5.11. İŞLETMENİN KURUMSALLAŞMASI VE MYT'NİN KULLANILMASINDA KARŞILAŞILAN ENGELLER İLE İLGİLİ BAZI YARGILARIN ÖNEMLİLİK DERECESİ VE MYT VE SÜREÇ İYİLEŞTİRME METOTLARI İLE İLGİLİ BAZI YARGILARA KATILMA DURUMU**

İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili parametreleri ile MYT ve süreç iyileştirme metotları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 5.19.'da verilmiştir.

Çizelge 5.19. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Personel Yeterliliği(A)				Amaçlara Göre Yönetim (B)				Performans Yönetimi (C)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	19,423	8	0,013	H <sub>0</sub> Red (A1)	26,349	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (B1)	21,963	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C1)
Yöneticilerin eski düşüncelere bağlı olması, işletmecilerin iknasının güç olması,	36,621	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (A2)	6,529	4	0,163	H <sub>0</sub> Kabul	10,115	4	0,039	H <sub>0</sub> Red (C2)
İşletme sahiplerinin, işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	12,990	8	0,112	H <sub>0</sub> Kabul	12,777	4	0,012	H <sub>0</sub> Red (B3)	17,007	4	0,002	H <sub>0</sub> Red (C3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	17,939	8	0,022	H <sub>0</sub> Red (A4)	14,358	4	0,006	H <sub>0</sub> Red (B4)	21,794	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (C4)
Profesyonellere müdahale,	6,167	8	0,629	H <sub>0</sub> Kabul	11,036	4	0,026	H <sub>0</sub> Red (B5)	13,229	4	0,010	H <sub>0</sub> Red (C5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	7,907	8	0,443	H <sub>0</sub> Kabul	11,153	4	0,025	H <sub>0</sub> Red (B6)	10,748	4	0,030	H <sub>0</sub> Red (C6)
İşletme sahiplerinin ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	15,471	8	0,051	H <sub>0</sub> Kabul	7,545	4	0,110	H <sub>0</sub> Kabul	9,194	4	0,056	H <sub>0</sub> Kabul
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	12,296	8	0,138	H <sub>0</sub> Kabul	6,601	4	0,159	H <sub>0</sub> Kabul	7,380	4	0,117	H <sub>0</sub> Kabul
Personel bulma sıkıntısı,	11,766	8	0,162	H <sub>0</sub> Kabul	12,143	4	0,016	H <sub>0</sub> Red (B9)	10,090	4	0,039	H <sub>0</sub> Red (C9)
Kuşaklar arası çatışmalar,	20,425	8	0,009	H <sub>0</sub> Red (A10)	6,483	4	0,166	H <sub>0</sub> Kabul	9,596	4	0,048	H <sub>0</sub> Red (C10)
Aile ilişkilerinin baskın olması,	17,441	8	0,026	H <sub>0</sub> Red (A11)	8,642	4	0,071	H <sub>0</sub> Kabul	8,970	4	0,062	H <sub>0</sub> Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	25,189	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (A12)	7,713	4	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	5,543	4	0,236	H <sub>0</sub> Kabul
Yeniliklerden korkma	12,383	8	0,135	H <sub>0</sub> Kabul	12,767	4	0,012	H <sub>0</sub> Red (B13)	13,517	4	0,009	H <sub>0</sub> Red (C13)
Bilgi eksikliği	13,816	8	0,087	H <sub>0</sub> Kabul	9,311	4	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	6,008	4	0,199	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmanın vakit kaybı olarak görülmesi	12,096	10	0,279	H <sub>0</sub> Kabul	10,000	5	0,075	H <sub>0</sub> Kabul	8,365	5	0,137	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	10,685	8	0,220	H <sub>0</sub> Kabul	12,745	4	0,013	H <sub>0</sub> Red (B16)	5,958	4	0,202	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	21,509	8	0,006	H <sub>0</sub> Red (A17)	8,405	4	0,078	H <sub>0</sub> Kabul	6,973	4	0,137	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (A1)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların personele karşı güven eksikliğinin olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A2)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A4)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmediğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A10)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A11)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların aile ilişkilerinin baskın olmasının kurumsallaşmaya engel olacağı yargısına katıldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A12)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiğini söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (A17)** = İşletmelerinde MYT'nin uygulanmasında personellerinin yeterli olduğunu söyleyen katılımcıların KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B1)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B3)** = İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları katılımcıların çoğunluğu tarafından kurumsallaşmanın engellerinden olarak belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B4)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B5)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B6)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B9)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B13)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yeniliklerden korkmanın engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (B16)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C1)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C2)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C3)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C4)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C5)** = Amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C6)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C9)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C10)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (C13)** = Performans yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yeniliklerden korkmanın engel olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.19. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Stratejik Yönetim(D)				Futuristik(Gelecekçi) Yönetim(E)				Değişim Mühendisliği(F)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	11,215	4	0,024	H <sub>0</sub> Red (D1)	9,182	4	0,057	H <sub>0</sub> Kabul	8,411	4	0,078	H <sub>0</sub> Kabul
Yöneticilerin eski düşüncelere bağlı olması, işletmecilerin iknasının güç olması,	8,069	4	0,089	H <sub>0</sub> Kabul	21,171	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (E2)	6,648	4	0,156	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin, işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	18,968	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (D3)	9,324	4	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	1,245	4	0,871	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmaya yönelik inancın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	9,732	4	0,045	H <sub>0</sub> Red (D4)	12,827	4	0,012	H <sub>0</sub> Red (E4)	7,462	4	0,113	H <sub>0</sub> Kabul
Profesyonellere müdahale,	2,097	4	0,718	H <sub>0</sub> Kabul	3,290	4	0,511	H <sub>0</sub> Kabul	1,356	4	0,852	H <sub>0</sub> Kabul
Denetimin elden gideceği korkusu,	10,410	4	0,034	H <sub>0</sub> Red (D6)	9,945	4	0,041	H <sub>0</sub> Red (E6)	2,385	4	0,665	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	2,564	4	0,633	H <sub>0</sub> Kabul	10,614	4	0,031	H <sub>0</sub> Red (E7)	2,990	4	0,560	H <sub>0</sub> Kabul
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	5,512	4	0,239	H <sub>0</sub> Kabul	15,101	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (E8)	5,346	4	0,254	H <sub>0</sub> Kabul
Personel bulma sıkıntısı,	6,296	4	0,178	H <sub>0</sub> Kabul	7,840	4	0,098	H <sub>0</sub> Kabul	1,880	4	0,758	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	5,711	4	0,222	H <sub>0</sub> Kabul	14,097	4	0,007	H <sub>0</sub> Red (E10)	1,870	4	0,760	H <sub>0</sub> Kabul
Aile ilişkilerinin baskın olması,	9,095	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	6,556	4	0,161	H <sub>0</sub> Kabul	0,721	4	0,949	H <sub>0</sub> Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	5,897	4	0,207	H <sub>0</sub> Kabul	13,195	4	0,010	H <sub>0</sub> Red (E12)	5,379	4	0,251	H <sub>0</sub> Kabul
Yeniliklerden korkma	6,843	4	0,144	H <sub>0</sub> Kabul	12,652	4	0,013	H <sub>0</sub> Red (E13)	4,216	4	0,378	H <sub>0</sub> Kabul
Bilgi eksikliği	3,989	4	0,407	H <sub>0</sub> Kabul	19,344	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (E14)	2,888	4	0,577	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmanın vakit kaybı olarak görülmesi	4,841	5	0,436	H <sub>0</sub> Kabul	10,910	5	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	2,698	5	0,746	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	3,602	4	0,463	H <sub>0</sub> Kabul	9,339	4	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	8,872	4	0,064	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	1,341	4	0,854	H <sub>0</sub> Kabul	5,499	4	0,240	H <sub>0</sub> Kabul	7,551	4	0,109	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (D1)** = Stratejik yönetiminin uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D3)** = Stratejik yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D4)** = Stratejik yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (D6)** = Stratejik yönetiminin uygulandığı işletmelerde denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E2)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E4)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E6)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E7)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde, işletme sahip ve yöneticilerinin kendilerini yeterli görmemelerinin kurumsallaşmaya engel bir durum olduğunu söyledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E8)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E10)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E12)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E13)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yeniliklerden korkmanın kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (E14)** = Futuristik (gelecekçi) yönetiminin uygulandığı işletmelerde bilgi eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.19. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Toplam Kalite Yönetimi(G)				İnsan Kaynakları Yönetimi(H)				Süreç Yönetimi(K)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	23,010	4	0,000	H <sub>0</sub> Red (G1)	11,643	4	0,020	H <sub>0</sub> Red (H1)	19,123	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (K1)
Yöneticilerin eski düşüncelere bağlı ve işletmecilerin iknasının güç olması,	5,828	4	0,212	H <sub>0</sub> Kabul	7,716	4	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	4,940	4	0,293	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin, işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	11,085	4	0,026	H <sub>0</sub> Red (G3)	2,244	4	0,691	H <sub>0</sub> Kabul	8,124	4	0,087	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşma inancının tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	17,727	4	0,001	H <sub>0</sub> Red (G4)	7,850	4	0,097	H <sub>0</sub> Kabul	15,249	4	0,004	H <sub>0</sub> Red (K4)
Profesyonellere müdahale,	13,301	4	0,010	H <sub>0</sub> Red (G5)	4,756	4	0,313	H <sub>0</sub> Kabul	11,552	4	0,021	H <sub>0</sub> Red (K5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	8,257	4	0,083	H <sub>0</sub> Kabul	4,927	4	0,295	H <sub>0</sub> Kabul	10,799	4	0,029	H <sub>0</sub> Red (K6)
İşletme sahiplerinin ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	10,126	4	0,038	H <sub>0</sub> Red (G7)	9,490	4	0,050	H <sub>0</sub> Kabul	15,791	4	0,003	H <sub>0</sub> Red (K7)
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	6,405	4	0,171	H <sub>0</sub> Kabul	1,760	4	0,780	H <sub>0</sub> Kabul	8,780	4	0,067	H <sub>0</sub> Kabul
Personel bulma sıkıntısı,	3,740	4	0,442	H <sub>0</sub> Kabul	2,942	4	0,568	H <sub>0</sub> Kabul	5,362	4	0,252	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	7,556	4	0,109	H <sub>0</sub> Kabul	7,458	4	0,114	H <sub>0</sub> Kabul	3,362	4	0,499	H <sub>0</sub> Kabul
Aile ilişkilerinin baskın olması,	6,108	4	0,191	H <sub>0</sub> Kabul	8,617	4	0,071	H <sub>0</sub> Kabul	9,350	4	0,053	H <sub>0</sub> Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	1,864	4	0,761	H <sub>0</sub> Kabul	6,109	4	0,191	H <sub>0</sub> Kabul	4,496	4	0,343	H <sub>0</sub> Kabul
Yeniliklerden korkma	3,725	4	0,444	H <sub>0</sub> Kabul	7,733	4	0,102	H <sub>0</sub> Kabul	6,600	4	0,159	H <sub>0</sub> Kabul
Bilgi eksikliği	8,607	4	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	7,327	4	0,120	H <sub>0</sub> Kabul	9,811	4	0,044	H <sub>0</sub> Red (K14)
Kurumsallaşmanın vakit kaybı olarak görülmesi	3,437	5	0,633	H <sub>0</sub> Kabul	5,174	5	0,395	H <sub>0</sub> Kabul	7,186	5	0,207	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	3,845	4	0,427	H <sub>0</sub> Kabul	5,568	4	0,234	H <sub>0</sub> Kabul	7,622	4	0,106	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	5,618	4	0,230	H <sub>0</sub> Kabul	5,179	4	0,269	H <sub>0</sub> Kabul	9,169	4	0,057	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (G1)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G3)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G4)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G5)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (G7)** = Toplam kalite yönetiminin uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri, kurumsallaşma engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (H1)** = İnsan kaynakları yönetiminin uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K1)** = Süreç yönetimin uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K4)** = Süreç yönetimin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K5)** = Süreç yönetimin uygulandığı işletmelerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K6)** = Süreç yönetimin uygulandığı işletmelerde denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K7)** = Süreç yönetimin uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma yolunda işyeri sahip ve yöneticilerinin kendilerini yeterli görmeleri kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (K14)** = Süreç yönetimin uygulandığı işletmelerde bilgi eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.19. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	KAİZEN(L)				5S Metodu(M)				6 Sigma Metodu(N)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	31,747	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L1)	6,603	8	0,580	H <sub>0</sub> Kabul	6,776	8	0,561	H <sub>0</sub> Kabul
Yöneticilerin eski düşüncelere bağlı olması, işletmecilerin iknasının güç olması,	29,914	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (L2)	16,742	8	0,033	H <sub>0</sub> Red (M2)	15,727	8	0,046	H <sub>0</sub> Red (N2)
İşletme sahiplerinin, işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	27,511	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L3)	12,340	8	0,137	H <sub>0</sub> Kabul	13,126	8	0,108	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmaya yönelik inancın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	19,367	8	0,013	H <sub>0</sub> Red (L4)	13,450	8	0,097	H <sub>0</sub> Kabul	6,273	8	0,617	H <sub>0</sub> Kabul
Profesyonellere müdahale,	7,158	8	0,520	H <sub>0</sub> Kabul	7,463	8	0,488	H <sub>0</sub> Kabul	8,103	8	0,423	H <sub>0</sub> Kabul
Denetimin elden gideceği korkusu,	10,977	8	0,203	H <sub>0</sub> Kabul	4,143	8	0,844	H <sub>0</sub> Kabul	4,660	8	0,793	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	14,483	8	0,070	H <sub>0</sub> Kabul	14,630	8	0,067	H <sub>0</sub> Kabul	5,827	8	0,667	H <sub>0</sub> Kabul
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	8,685	8	0,370	H <sub>0</sub> Kabul	11,729	8	0,164	H <sub>0</sub> Kabul	5,469	8	0,706	H <sub>0</sub> Kabul
Personel bulma sıkıntısı,	25,260	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L9)	21,568	8	0,006	H <sub>0</sub> Red (M9)	15,300	8	0,054	H <sub>0</sub> Kabul
Kuşaklar arası çatışmalar,	21,217	8	0,007	H <sub>0</sub> Red (L10)	17,799	8	0,023	H <sub>0</sub> Red (M10)	10,187	8	0,252	H <sub>0</sub> Kabul
Aile ilişkilerinin baskın olması,	21,328	8	0,006	H <sub>0</sub> Red (L11)	17,267	8	0,027	H <sub>0</sub> Red (M11)	12,962	8	0,113	H <sub>0</sub> Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	26,976	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L12)	14,410	8	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	11,958	8	0,153	H <sub>0</sub> Kabul
Yeniliklerden korkma	11,995	8	0,151	H <sub>0</sub> Kabul	17,517	8	0,025	H <sub>0</sub> Red (M13)	8,322	8	0,403	H <sub>0</sub> Kabul
Bilgi eksikliği	14,313	8	0,074	H <sub>0</sub> Kabul	14,352	8	0,073	H <sub>0</sub> Kabul	8,940	8	0,347	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmanın vakit kaybı olarak görülmesi	26,215	10	0,003	H <sub>0</sub> Red (L15)	16,700	10	0,081	H <sub>0</sub> Kabul	10,625	10	0,387	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	23,783	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (L16)	20,417	8	0,009	H <sub>0</sub> Red (M16)	6,347	8	0,608	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	27,726	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (L17)	26,781	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (M17)	8,908	8	0,350	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (L1)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L2)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L3)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmamalarının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L4)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L9)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L10)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L11)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde aile ilişkilerinin baskın olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L12)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L15)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L16)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (L17)** = KAIZEN metodunun uygulandığı işletmelerde KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M2)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M9)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M10)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M11)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde aile ilişkilerinin baskın olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M13)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yeniliklerden korkmanın kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M16)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (M17)** = 5S metodunun uygulandığı işletmelerde KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (N2)** = 6 sigma metodunun uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.19. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları											
	Yalın Üretim Metodu(O)				Benchmarking(Kıyaslama) Metodu(Ö)				Hatasızlaştırma(Poka-Yoke) Metodu(P)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	30,295	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (O1)	23,134	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (Ö1)	33,087	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (P1)
Yöneticilerin eski düşüncelere bağlı, işletmecilerin iknasının güç olması,	25,268	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (O2)	20,222	8	0,010	H <sub>0</sub> Red (Ö2)	30,717	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (P2)
İşletme sahiplerinin, sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	23,301	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (O3)	16,927	8	0,031	H <sub>0</sub> Red (Ö3)	23,226	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (P3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	27,512	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (O4)	22,409	8	0,004	H <sub>0</sub> Red (Ö4)	16,860	8	0,032	H <sub>0</sub> Red (P4)
Profesyonellere müdahale,	22,139	8	0,005	H <sub>0</sub> Red (O5)	20,424	8	0,009	H <sub>0</sub> Red (Ö5)	12,979	8	0,113	H <sub>0</sub> Kabul
Denetimin elden gideceği korkusu,	13,933	8	0,084	H <sub>0</sub> Kabul	14,548	8	0,069	H <sub>0</sub> Kabul	10,842	8	0,211	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme sahiplerinin ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	15,371	8	0,052	H <sub>0</sub> Kabul	16,342	8	0,038	H <sub>0</sub> Red (Ö7)	14,797	8	0,063	H <sub>0</sub> Kabul
Mevcut yapıyı değiştirmenin zaman alması, parasal kaynak gerektirmesi,	12,116	8	0,146	H <sub>0</sub> Kabul	10,700	8	0,219	H <sub>0</sub> Kabul	10,529	8	0,230	H <sub>0</sub> Kabul
Personel bulma sıkıntısı,	24,396	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (O9)	14,896	8	0,061	H <sub>0</sub> Kabul	23,915	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (P9)
Kuşaklar arası çatışmalar,	15,927	8	0,043	H <sub>0</sub> Red (O10)	10,632	8	0,223	H <sub>0</sub> Kabul	15,844	8	0,045	H <sub>0</sub> Red (P10)
Aile ilişkilerinin baskın olması,	23,600	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (O11)	8,866	8	0,354	H <sub>0</sub> Kabul	14,600	8	0,067	H <sub>0</sub> Kabul
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	16,987	8	0,030	H <sub>0</sub> Red (O12)	18,088	8	0,021	H <sub>0</sub> Red (Ö12)	16,651	8	0,034	H <sub>0</sub> Red (P12)
Yeniliklerden korkma	22,143	8	0,005	H <sub>0</sub> Red (O13)	13,182	8	0,106	H <sub>0</sub> Kabul	10,285	8	0,246	H <sub>0</sub> Kabul
Bilgi eksikliği	17,232	8	0,028	H <sub>0</sub> Red (O14)	10,373	8	0,240	H <sub>0</sub> Kabul	7,517	8	0,482	H <sub>0</sub> Kabul
Kurumsallaşmanın vakit kaybı olarak görülmesi	17,502	10	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	17,835	10	0,058	H <sub>0</sub> Kabul	15,421	10	0,117	H <sub>0</sub> Kabul
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşma gerektirmediğine inanılması	17,137	8	0,029	H <sub>0</sub> Red (O16)	14,060	8	0,080	H <sub>0</sub> Kabul	8,341	8	0,401	H <sub>0</sub> Kabul
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	15,257	8	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	11,874	8	0,157	H <sub>0</sub> Kabul	7,331	8	0,501	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red (O1)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O2)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O3)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmamalarının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O4)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O5)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O9)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O10)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O11)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde aile ilişkilerinin baskın olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O12)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O13)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yeniliklerden korkmanın kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O14)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde bilgi eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (O16)** = Yalın üretim metodunun uygulandığı işletmelerde işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö1)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö2)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö3)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmamalarının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö4)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö5)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö7)** = Benchmarking (kıyaslama) metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma yolunda işyeri sahipleri ve yöneticilerinin kendilerini yeterli görmeleri kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (Ö12)** = Benchmarking (kıyaslama ) metodunun uygulandığı işletmelerde otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P1)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P2)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P3)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmamalarının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P4)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P9)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P10)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (P12)** = Hatasızlaştırma (POKA-YOKE) metodunun uygulandığı işletmelerde otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

Çizelge 5.19. İşletmenin kurumsallaşması ve MYT'nin kullanılmasında karşılaşılan engeller ile ilgili bazı yargıların önemlilik derecesi ve MYT ve süreç iyileştirme metotları ile ilgili bazı yargılara katılma durumu.

İşletmenin Kurumsallaşması ve MYT'nin Kullanılmasında Karşılaşılan Engeller	Modern Yönetim Teknikleri ve Süreç İyileştirme Metotları			
	Yöneylem Metodu(R)			
	Ki-Kare	SD	OD	Karar
Personele karşı güven eksikliği	23,539	8	0,003	H <sub>0</sub> Red (R1)
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin inknasının güç olması,	33,805	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R2)
İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları	34,634	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R3)
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması ve tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi	35,618	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R4)
Profesyonellere müdahale,	17,631	8	0,024	H <sub>0</sub> Red (R5)
Denetimin elden gideceği korkusu,	18,030	8	0,021	H <sub>0</sub> Red (R6)
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,	27,552	8	0,001	H <sub>0</sub> Red (R7)
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,	18,434	8	0,018	H <sub>0</sub> Red (R8)
Personel bulma sıkıntısı,	36,655	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R9)
Kuşaklar arası çatışmalar,	33,370	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R10)
Aile ilişkilerinin baskın olması,	31,743	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R11)
Otokritik yönetim tarzının egemenliği,	28,757	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R12)
Yeniliklerden korkma	29,207	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R13)
Bilgi eksikliği	24,392	8	0,002	H <sub>0</sub> Red (R14)
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi	37,172	10	0,000	H <sub>0</sub> Red (R15)
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması	29,761	8	0,000	H <sub>0</sub> Red (R16)
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi	16,659	8	0,034	H <sub>0</sub> Red (R17)

**H<sub>0</sub>Red (R1)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde personele karşı güven eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R2)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması ve işletme sahiplerinin iknasının güç olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R3)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde işletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteğinin olduğu ve yetki devrine yanaşmamalarının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R4)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yönelik inancın olmadığını ve kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R5)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde profesyonellere müdahalenin kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R6)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde denetimin elden gideceği korkusunun kurumsallaşmanın engellerinden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R7)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşma yolunda işyeri sahip ve yöneticilerinin kendilerini yeterli görmeleri kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R8)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R9)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya personel bulma sıkıntısının engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R10)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kuşaklar arası çatışmaların kurumsallaşmanın en önemli engellerinden olduğunu söylediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R11)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde aile ilişkilerinin baskın olmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R12)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde otokritik yönetim tarzının egemenliğinin kurumsallaşmaya engel teşkil ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R13)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmaya yeniliklerden korkmanın kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R14)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde bilgi eksikliğinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R15)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R16)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde işletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılmasının kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (R17)** = Yöneylem metodunun uygulandığı işletmelerde KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesinin kurumsallaşmaya engel olduğu belirlenmiştir.



## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İç Anadolu bölgesinde yer alan Ankara, Kayseri, Eskişehir, Konya ve Yozgat illerinde faaliyette bulunan ve kurumsallaşma yolunda modern yönetim tekniklerinin uygulandığı orman ürünleri sanayisi ve mobilya sanayisi işletmelerinde gerçekleştirilen çalışmada mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren firmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. İşletmelerde çalışma kapsamında çoğunluğu beyaz yakalı olan katılımcıların MYT ve süreç iyileştirme metotlarının kullanımının işletmelerini geliştireceği fikrinin olmasına rağmen bu konuda yetersiz personel, alan, finansal kaynak, zaman gibi faktörlerin kendilerine engel olduğunu söylemektedirler. Katılımcıların ortak sorun olarak dile getirdikleri faktörlerin ortadan kaldırılması, meslek eğitimlerinin verildiği eğitim kurumlarındaki akademisyenlerin, özel sektör yöneticileri ile yürütcekleri ortak projeler ile eğitimle öğretilen teorik ve uygulamayla öğretilen pratik ilişkisi kuvvetlendirilerek gerçekleştirilebilir.

Çalışma için belirlenen katılımcıların çoğunluğunun mobilya ürünleri alanında faaliyet gösteren işletmeler olduğu ve bu işletmelerdeki katılımcıların yaşı arttıkça kurumsallaşmanın işletmeler için önemli ve gerekli olduğunun daha fazla kabul gördüğü belirlenmiştir. Bu katılımcılar çalışmada kurumsallaşma düzeyi ifadeleri, MYT'nin işletmeye yarar ve dezavantajları ve kurumsallaşmada karşılaşılan engelleri belirlemek için yararlanılan ifadelerin çoğunluğuna katıldığını söylemişlerdir. Çoğunluğu erkek olan bu katılımcıların yaşı büyük olanlar, kurumsallaşmanın işletmelerin geleceği ve devamlılığı açısından önemli olduğu düşüncesinin genç katılımcılara göre daha çok olduğu belirlenmiştir. Bu yüzden de MYT uygulamalarının ve süreç yönetim metotlarının işletmelerde sağlıklı uygulanmadığı görülmüştür. Eğitim sürecinde sektörlerle iç içe ve koordineli eğitimler verilmesi, yetişen personel işletmenin geleceğinin planlanmasında ve devamlılığının sağlanmasında ihtiyaç duyulan profesyonellik seviyesine ulaştırılabilir.

Katılımcıların toplam çalışma süreleri, eğitim durumları, ortalama gelirleri, evli olup olmadıkları ve çocuk sayıları gibi demografik bilgilerin, kurumsallaşma düzeyi ifadeleri, MYT'nin işletmeye yarar ve dezavantajları ve kurumsallaşmada karşılaşılan engelleri belirlemek için yararlanılan ifadeler ile karşılaştırılması sonucunda karşımıza kurumsallaşmanın sektörde ihtiyaç haline geldiği görülmektedir. Bu durumun da ortaya, işletme sahip ve yöneticilerinin işletmelerde ki idari personele MYT ve süreç iyileştirme metotlarını öğretme ve uygulatma konusunda daha istekli olduklarını ortaya çıkardığı görülmektedir.

Yapılan çalışma göstermektedir ki çalışmanın yapıldığı illerdeki orman ürünleri sanayii ve mobilya ürünleri sanayisinde faaliyet gösteren KOBİ'ler kurumsallaşmanın uygulanabilmesi için adım atmaktadırlar. Fakat işletme sahiplerinin, yöneticilerinin ve personelin bu konuda eğitimlerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Ülkemizde son yıllarda yetiştirilmiş kalifiye eleman sıkıntısı bu çalışmanın yapıldığı KOBİ'lerde de baş göstermektedir. Bu sorunu katılımcıların da dile getirdiği ve buna çözüm bulunmasını istedikleri belirlenmiştir. KOBİ'ler dışardan danışman yardımı alarak değil, kendi bünyelerinde yetiştirilmiş eğitilmiş personel ile bu sorunla başa çıkabileceklerdir. Bunun içinde eğitim kurumları ve işletmelerin koordineli eğitim sistemine geçiş yapmaları ve bunu uygulamaları sektördeki birçok sorunun da çözümü olabilecektir.

## 7. KAYNAKÇA

- Akın, Besim, Canan, Çetin ve Vedat E. (1998). *Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş.
- Armstrong, N. (1996). *Employee Reward*. London: Institute of Personnel and Development (IPD) House.
- Arslan, H. M., Yıldız M. S. ve Uysal H. T. (2015). Kesim hattında süreç iyileştirme ve etkin tasarruf: Ağaç işleri atölyesine yönelik bir uygulama. *Journal of World of Turks*, 7(1), 121-136.
- Baltalar, H. (2008). <http://www.hasanbaltalar.com>
- Bir, B. (2015); <https://docplayer.biz.tr/7760721-Cagdas-yonetim-teknikleri-doc-dr-berat-bir.html>
- Bodek, N. (1988), *Improving Quality by Preventing Defect*, Edited by Shimbun, N.K, Ltd./ Factory Magazine, Productivity Press, Portland, Oregon.
- Bryson, John M. *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
- Collins, R. W. (1971). Management by objectives: Advantages, problems, implications for community colleges. *Eric*, 1-20.
- Cummings, T.G. ve Worley, C.G. (1997). *Organization Development and Change*. United States of America. international Thompson Publishing.
- Çetinay, H. (2013). *Kaizen El Kitabı-Sürekli İyileştirme*, Treem Eğitim Danışmanlık.
- Dinçer, F. (1996). *İşletme Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eyüboğlu, F. (2012). *Süreç Yönetimi ve Süreç iyileştirme*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Fındıkçı, İ. (2008). *Aile Şirketleri*, 3.Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Güngör, F. (2015). Kalite Yönetim Sisteminde Poka-Yoke tekniği, *İstanbul*.
- Gümüstekin, Eren, Adsan, Ebdur, (2006). “Aile işletmelerinde Kurumsal Yönetim ve Kurumsal Yönetim İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Bir Araştırma”.
- Gürsakal, N. Oğuzlar, A. (2003). *Altı Sigma*. Bursa: Vipaş Yayınları.
- Hammer, M. ve James, C. (1994-1996), *Değişim Mühendisliği: İş İdaresinde Devrim İçin Bir Manifesto*, 2. Baskı, İstanbul: Sabah Yayıncılık.
- Howe, S. (1993). *Corporate Strategy*. Hongkong: The Mcmillan Press.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Basın Yayın Dağıtım.
- Kara, İ. (1985). *Yöneylem Araştırmasının Yöntembilimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Karpuzoğlu, E. (2004). *Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma*, 4.Basım, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Karpuzoğlu, E. (2000). Aile Şirketlerinin Kurumsallaşma Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul, 60-71.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*, 11.Basım, İstanbul: Arıkan Yayınları,
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*, 14.Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kulaç Ülkü, Yalın Üretim Felsefesi, Nisan 2003; <https://lean.org.tr/yalin-uretim-felsefesi/>
- Lankard, (1994). 13. A. Total quality management: Application in vocational education. ERIC DJGES T N o 125, Columbus: CETEOSU.Ü992).
- Obolensky, Nick (1994). Practical Business Re-Engineering; Tools and Techniques for Achieving Effective Change, Guildford and King's Lynn, Biddles Ltd., Great Britain.
- Öcal, M. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Özdamar, K. 2002. *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitabevi, Ankara.
- Öztemel, E. (2001). *Belediyelerde Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Değişim Yayıncılık.
- Özden H.Ü. (2015). Yöneylem Araştırması, İstanbul.
- Parlak B. (2013). *Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Paşaoğlu D. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: A. Ü. Web-Ofset Tesisleri.
- SPSS, (2003). SPSS Institute Inc. SPSS Base 12.0 User's Guide, ss. 703.
- TDK; <http://sozluk.gov.tr/>
- Topal, Y. (2016). <http://www.obey.com.tr/>

## 8. EKLER

### EK 1: TOBB İZİN DİLEKÇESİ

#### ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Öğrencisi 15880050052 numaralı Gülsüm ÖZÇELİK yüksek lisans tezi kapsamında “Kurumsallaşma Yolundaki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Modern Yönetim Tekniklerine Yaklaşımları (İç Anadolu Bölgesi Orman Ürünleri Sanayi İşletmeleri Örneği) isimli tez çalışması yapacaktır. Tez çalışması kapsamında çalışma evreninin tanımlanabilmesi için İç Anadolu Bölgesinde faaliyette bulunan orman ürünleri sanayi işletme sayıları ile bu işletmelerde çalışan sayılarına (İdari çalışan, işçi, ustabaşı gibi gruplandırılmış) ihtiyaç duyulmaktadır.

Gülsüm ÖZÇELİK’in yüksek lisans tezi kapsamındaki çalışmasında kullanılmak üzere TOBB Bilgi Hizmetleri Daire Başkanlığından izin alınması gerekmektedir (Dumlupınar Bulvarı No:252 (Eskişehir Yolu 9 Km.) 06530/Ankara). Sözü geçen verilerin Gülsüm ÖZÇELİK’e verilmesi için gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim. 22.04.2015

DÜ Orman Fakültesi  
Beçiyörükler Yerleşkesi Düzce  
0532 4507895

Yrd. Doç. Dr. Tarık GEDİK  
Tez Danışmanı

## **EK 2: TESLİM DİLEKÇESİ**

**Evrak Tarih ve Sayısı: 16/06/2015-30461**

**T.C.**  
**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**  
**Fen Bilimleri Enstitüsü**

Sayı :18730663/100/

Konu :Tez Çalışması

**ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA**

İlgi : 27/04/2015 tarihli ,21257 sayılı ve "Bilimsel ve Eğitim Amaçlı İzin" konulu yazı

Anabilim Dalınız Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Gülsüm ÖZÇELİK'in tez çalışmasında kullanmak üzere İç Anadolu Bölgesinde faaliyette bulunan orman ürünleri sanayi işletme sayıları ve bu sanayilerde çalışan (İdari çalışan, işçi, ustabaşı gibi gruplandırılmış olarak) sayılarına ihtiyaç duyduğu ilgi yazınız ile belirtilmiş olup konu ile ilgili bilgileri içeren CD Anabilim Dalınız Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Tarık GEDİK'e 10.06.2015 tarihinde elden teslim edilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç.Dr. Müge KANUNİ ER  
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü V.

### **EK 3: TEZ ANKETİ**

## **Kurumsallaşma Yolundaki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Modern Yönetim Tekniklerine Yaklaşımları**

*Bu çalışma, Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği ABD Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanmaktadır. Çalışma kapsamında küreselleşme sonucunda daha da artan rekabet ortamında orman ürünleri sanayi işletmelerinin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için kurumsallaşma kavramına ne kadar önem verdikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için kullanılması gereken modern yönetim tekniklerinin işletmelerce kullanımı konusunda işletmelerdeki eksikliklerin belirlenmesi ve ne gibi iyileştirilmeler yapılması gerektiği anket yöntemi yardımıyla araştırılacaktır.*

*Uygulanan anket formu 2 bölüm ve 5 sayfadan oluşmaktadır. Soruları cevaplamadan önce lütfen her bölümde yapılan açıklamayı dikkatlice okuyunuz ve ilişkide yer alan bütün bölümleri sırasıyla eksiksiz bir şekilde doldurunuz.*

*Araştırmada sizin düşünceleriniz bizim için çok önemlidir. Doldurduğunuz anket bilgileri saklı tutulacak ve yalnız bu araştırmada kullanılacaktır. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür ederiz.*

*Gülsüm ÖZÇELİK  
Düzce Üniversitesi  
Orman Endüstrisi Mühendisliği Bölümü  
Yüksek Lisans Programı  
0546 578 48 75*

*Yrd. Doç. Dr. Tarık GEDİK  
Düzce Üniversitesi  
Orman Endüstrisi Mühendisliği Bölümü  
Beçiyörükler Yerleşkesi Düzce  
0532 4507895  
0380 5421137 - 3311*

## A. DEMOGRAFİK BİLGİ SORULARI

1. Göreviniz/Pozisyonunuz:

.....

2. Firmanın faaliyette bulunduğu il ve faaliyet alanı:

...../.....

3. Yaşınız: .....

4. Cinsiyetiniz:  Kadın  Erkek

5. Eğitim Durumunuz:  İlkokul  Orta okul  Lise  Yüksekokul

Lisans

6. Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz: ..... (yıl)

7. Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz: ..... (yıl)

8. Çalıştığınız kurumda eğitim aldınız mı :  Evet

Hayır

9. Eğitim aldıysanız ne tür eğitim

aldınız?.....

.....

10. Medeni Durumunuz:  Evli  Bekar  Boşanmış

11. Evli iseniz eşiniz de çalışıyor mu :  Evet  Hayır

12. Çocuğunuz var mı :  Evet .....tane  Hayır

13. Ortalama gelir düzeyiniz:  900 TL'den az  901-1500 TL arası

1501-2000 TL arası  2001-2500 TL arası  2501 TL'den

fazla

## B. KURUMSALLAŞMA KAVRAMI İLE İLGİLİ SORULAR

14. İşletmenizde yazılı ve görülür “Misyon” yazısı bulunmakta mıdır?

Evet  Hayır

15. İşletmenizde yazılı ve görülür “Vizyon” yazısı bulunmakta mıdır?

Evet  Hayır

16. İşletmenizde kurumsallaşma yolunda modern yönetim tekniklerini uyguluyor musunuz?

Evet  Hayır

17. İşletmenizde kurumsallaşma yolunda kullanılan modern yönetim teknikleri aşağıdakilerden hangileridir?

Modern Yönetim Teknikleri	Uygulanıyor	Uygulanmıyor
Amaçlara Göre Yönetim		
Performans Yönetimi		
Stratejik Yönetim		
Fütüristik Yönetim		
Değişim Mühendisliği		
Toplam Kalite Yönetimi		
İnsan Kaynakları Yönetimi		
Süreç Yönetimi		
Diğer ..... .....		

18. Aşağıda kurumsallaşmaya karar veren bir işletmede atılması gereken ilk adımlara yönelik oluşturulan ifadelere ne derece katılıyorsunuz?

KURUMSALLAŞMA YÖNÜNDE ATILACAK İLK ADIMLAR	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Orta derecede katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
	%00	%25	%50	%75	%100
Uygun insan kaynakları sağlanarak ise başlanmalıdır.					
Sosyal yönü güçlü insanları istihdam edilmeli ve yetkilendirilmelidir.					
Yönetimi paylaşma düşüncesinin oluşması gereklidir. Bir sonraki kuşağı yetiştirilmesi ve yetenekli profesyonellerin bulunması gereklidir.					
Organizasyon yapısının uygunluğu kontrol edilmeli, iş dağılımı yeniden yapılmalıdır.					
Öncelikle kurumsallaşma düşüncesinin benimsenmesi ve üst yönetimin inisiyatifi gereklidir. Daha sonra kurumsallaşmanın getiri ve götürü hesabı yapılmalıdır.					
Kurumsallaşma sürecini en tepeden başlatmalı, direnç noktalarını belirlemeli, değişime açık olanlarla çalışmalıdır.					
Yönetim kurulu yeniden organize edilmeli, işletme dışındaki kişiler kurulda yer almalıdır.					
ISO 9000 kapsamında plan ve programların uygulanması gereklidir.					
Kurumsallaşmaya niyetlenmek, işlevler arası öncelikleri belirlemek gereklidir.					
İşletmenin gücünü ve sınırlarını bilmek gereklidir.					
Alınan kararların kurullardan çıkması, kişisellikten uzak olması gereklidir.					

19. İşletmenizde Modern yönetim teknikleri ile birlikte işletmenizdeki iyileştirmelerde hangi metot/metotları kullanıyorsunuz?

Süreç İyileştirme Metotları	Uygulanıyor	Uygulanmıyor
KAİZEN		
5S Metodu		
6σ Metodu		
Yalın Üretim Metodu		
Benchmarking(Kıyaslama)		
Hatasızlaştırma (Poka-Yoke)		
Yöneylem Metodu		
Diğer ..... .....		

20. Aşağıda kurumsallaşma düzeyini belirlemeye yönelik oluşturulan ifadelere ne derece katılıyorsunuz?

KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ İFADELER	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	%00	%25	%50	%75	%100
Şirketimizde kalite standartları önemli olup toplam kalite yönetimi uygulanmaktadır.					
Şirket yönetimi tarafından piyasadaki rakip işletme ve sektör durumları yakından takip edilmektedir.					
Organizasyonla ilgili el kitaplarımız, organizasyon şemalarımız is akis şemalarımız is ve görev tanımları vardır.					
Şirkette iş gören sirkülasyonu çok fazladır.					
Yönetim tarafından personele ve yönetici motivasyonunu arttırıcı uygulamalar sistematik olarak uygulanmaktadır.					
Şirketimiz bir aile kuruluşu olup, aile ile is etkileşimini netleştiren, ilişkileri belli bir sistematığe oturtan bir yasamız bulunmaktadır					
Çalışanlar karar ve eylemlerinde toplum yararını gözetmektedir ve mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedirler.					
İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir ve profesyoneller yeni politikaların benimsenmesinde söz sahibidir.					
Çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.					
İşletmemizde uzmanlaşma vardır. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde uzmanlar söz sahibidir.					
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.					
İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.					
İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir.					
İşletmemiz hesap verebilirliğe sahiptir.					
İşletmemizin misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.					
İşletmemizde iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.					
İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.					
İşletmemizde vizyona, misyona ve stratejiye uygun yönetsel kararlar alınmaktadır.					
İşletmemizde iş süreçleri ile çalışanların teknik yeterlilikleri uyumludur.					
İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.					
İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.					

21. İşletmenizde kullandığınız modern yönetim tekniklerinin uygulanmasında idari personelinizi yeterli görüyor musunuz?

Evet  Hayır  Kısmen

22. Aşağıda kullandığınız modern yönetim tekniklerinin işletmenize yararlarına yönelik oluşturulan ifadelere ne derece katılıyorsunuz?

MODERN YÖNETİM TEKNİKLERİNİN İŞLETMEYE YARARLARI	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	%00	%25	%50	%75	%100
Kontrolü sağlamak kolaylaşır.					
İş bölümü daha sağlıklı işler.					
Örgüt daha düzenli, sistemli çalışır.					
İşletmenin büyümesi sağlanır.					
İşletmenin ve işlerin devamlılığı sağlanır.					
İşletme sahipleri ve yöneticiler kendi işleri için zaman bulur.					
İşletme hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.					
Hata yapma oranı düşer.					
İşler ehil olanlarca yerine getirilir.					
Yetki sorumluluk alanları daha açıktır.					
İş planları daha açıktır.					
Yetki/sorumluluk denkliği sağlanır.Dışa açılmak kolaylaşır.					
Kararlar daha kolay alınır.					
Farklı bakış açıları ortaya çıkar.					
Verimlilik artar.					

23. Aşağıda kullandığımız modern yönetim tekniklerinin işletmenize olası sakıncalarına yönelik oluşturulan ifadelere ne derece katılıyorsunuz?

MODERN YÖNETİM TEKNİKLERİNİN İŞLETMEYE OLASI SAKINÇALARI	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	%00	%25	%50	%75	%100
[İşletme sahipleri için] Kontrol elden gidebilir.					
Kurumsallaşma sürecinin maliyeti yüksektir.					
Karar alma süreci uzar.					
Sistemyavaşlar.					
Tekrarlar artar.					
Koordinasyon eksikliği bas gösterir.					
İşlere patron [işletme sahibi] gözüyle bakılmaz.					
Monoton bir iş ortamı ortaya çıkar.					
İşletme sahipleri işletmeölçeğinde kapsamlı düşünmeyi bırakırlar.					
Çalışanlarhantallaşır.					
Aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkar.					

24. Aşağıda verilen ve işletmenizin kurumsallaşmasında ve modern yönetim tekniklerini kullanılmasında karşılaşılan engelleri değerlendiriniz.

İŞLETMENİN KURUMSALLAŞMASI VE MODERN YÖNETİM TEKNİKLERİNİ KULLANILMASINDA KARŞILAŞILAN ENGELLER	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	%00	%25	%50	%75	%100
Personele karşı güven eksikliği					
Yöneticilerin eski düşüncelere sıkı sıkıya bağlı olması, işletme sahiplerinin iknasının güç olması, İşletme sahiplerinin işletmeyi ve işleri sürekli kontrol isteği, yetki devrine yanaşmamaları					
Kurumsallaşmaya yönelik inancın olmaması, kurumsallaşmanın tepe yönetimi tarafından benimsenmemesi					
Profesyonellere müdahale,					
Denetimin elden gideceği korkusu,					
Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri,					
Mevcut yapıyı değiştirmenin çok zaman alması ve parasal kaynak gerektirmesi,					
Personel bulma sıkıntısı,					
Kuşaklar arası çatışmalar,					
Aile ilişkilerinin baskın olması,					
Otokratik yönetim tarzının egemenliği,					
Yeniliklerden korkma					
Bilgi eksikliği					
Kurumsallaşmayla ilgili işlemlerin vakit kaybı olarak görülmesi					
İşletme büyüklüğünün kurumsallaşmayı gerektirmediğine inanılması					
KOBİ'lere kurumsallaşma konusunda yeterince eğitim/danışmanlık hizmetinin verilmemesi					

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : GÜLSÜM ÖZÇELİK  
Doğum Tarihi ve Yeri : 09.04.1985/Gölbaşı  
Yabancı Dili : İngilizce  
E-posta : fezagayrimenkul82@gmail.com

### ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Lisans	Mob. Dek. Öğretmenliği	A.İ.B.Üniversitesi	2010
Lise		Dr. Şerafettin Tombul Oğlu Lisesi	2002

