



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Year: 7 - Number: 23 p. 173-194, Spring 2023

Kurumsallaşma ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve İş Tatmine Yönelik İçerik Analizi: Lisansüstü Tezlerine Yönelik Bir Araştırma*

Content Analysis on Organizational Commitment, Organizational Performance and Job Satisfaction with Institutionalization: An Investigation on the Graduate Dissertations

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1188102>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
12.10.2022

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
25.03.2023

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
30.03.2023

Asya Studies

Öğr. Gör. Okan Kekül
Gümüşhane Üniversitesi, İrfan Can
Köse Meslek Yüksekokulu, Hukuk
Bölümü
okankekul@hotmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0003-0517-6577>

Prof. Dr. Kurtuluş Yılmaz Genç
Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
kyilmazgenç@gmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0001-5637-2995>

* "COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri" beyanları: Bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Bu makale, İntihal.net tarafından taranmıştır. Bu makale, Creative Commons lisansı altındadır. Bu makale için etik kurul onayı gerekmemektedir.

Öz

İşletmeler, rekabet düzeyinde var olabilmek ve kâr elde edebilmek için kurumsallaşmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Kurumsallaşma, işletmelere, çevrede meydana gelen değişimlere uyum sağlamakta kolaylık sağlayabilmektedir. Aynı zamanda kurumsallaşma, işletmenin içyapısında yer alan faktörlere de etki edebilmektedir. Bu faktörlerin arasında örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmini de yer alabilmektedir. Bu bağlamda söz konusu bu kavramların kurumsallaşmayla olan etkileşimi işletmeler için önem arz edebilmektedir. Bu çalışmada Ulusal Tez Merkezi'nde bulunan ve kurumsallaşma kavramı ile örgütsel bağlılık; örgütsel performans ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi esas alan çalışmalara yer verilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı; Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan ve söz konusu bu kavramları barındıran tezlerin niceliksel değerlerini belirlemek ve kurumsallaşmanın; örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmini ile olan ilişkisini tespit etmektir. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmada kurumsallaşma kavramıyla ilgili olarak yazılan tezler incelenmiş ve çalışmaların 2016-2020 yıllarında zirve yaptığı gözlemlenmiştir. Ayrıca kurumsallaşmanın 34 farklı alanda; yüksek lisans ve doktora tezinde yer aldığı tespit edilmiştir. En yüksek çalışma alanının işletme olduğu saptanmıştır. Çalışmaya Kurumsallaşma ile ilişkili örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmini kavramlarını içeren tezlerin incelenmesiyle devam edilmiştir. Son olarak çalışmada elde edilen sonuçlar MAXQDA uygulamasına aktarılmış ve ortaya bir kod haritası çıkarılmıştır. Kod haritasında kurumsallaşmanın söz konusu kavramlar ile genellikle pozitif ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsallaşma, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans, İş Tatmini

Abstract

Businesses need institutionalization in order to survive at the competitive level and to make a profit. Institutionalization can facilitate businesses to adapt to changes in the environment. At the same time, institutionalization can also affect the factors in the internal structure of the business. These factors may include organizational commitment, organizational performance and job satisfaction. In this context, the interaction of these concepts with institutionalization may be important for businesses. In this study, the dissertations which are situated in National Thesis Center and are related to organizational commitment, organizational performance and job satisfaction by institutionalization were given a place. In this context, the aim of the study is determine the quantitative values of the dissertations which are situated in National Thesis Center and contain the aforementioned concepts and relationship between institutionalization and organizational commitment, organizational performance and job satisfaction. Thus, the dissertations which were written about institutionalization concept were examined and it was observed that these dissertations peaked between 2016-2020. Besides, it was seen that the institutionalization has been studied in graduate and doctoral dissertations within 34 different fields. In addition, it has been stated that the most common field studied is Business Management. In the study, it was continued by investigating the dissertations which contain the concepts such as organizational commitment, organizational performance and job satisfaction related to the institutionalization. Finally, the results obtained in the present study were integrated to MAXQDA application and a code map was created. After having obtained the code map, it was observed that the institutionalization in a positive relationship with the aforementioned concepts, generally

Keywords: institutionalization, Organizational Commitment, A Organizational Performance, Job Satisfaction

Citation Information/Kaynaka Bilgisi

Kekül, O. & Kurtuluş, Y. G. (2023). Kurumsallaşma ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve İş Tatmine Yönelik İçerik Analizi: Lisansüstü Tezlerine Yönelik Bir Araştırma. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 7(23), 173-194.

GİRİŞ

Son yıllarda küreselleşmede meydana gelen artış ile birlikte işletmeler, rekabet düzeyinde var olabilme gayesiyle birlikte bazı zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu rekabet düzeyinde varlıklarını sürdürmesi için işletmelerin, yönetim tarzlarında değişimler yaşaması gerekmekte ve bu değişimlerle birlikte örgütlerin rekabet düzeyine ve çevreye uyum sağlaması beklenmektedir. Söz konusu bu değişimlerin yaşanmasında kurumsallaşmanın oldukça önemli bir yeri olduğu düşünülmektedir. Bu değişimlerin başarılı bir şekilde yaşanması için iş görenlerin de sürecin bir parçası olması gerekmektedir. Nitekim iş görenler, kurumsallaşmanın gerçekleşmesini kolaylaştırabilmekte ve aynı zamanda kurumsallaşma sürecinin sonuçlarından etkilenebilmektedir. Bu nedenlerle kurumsallaşmaya etki eden en önemli unsurlar arasında beşeri kaynağa yönelik gerçekleşen tutum ve davranışlar yer alabilmektedir. Bu ifadeler dikkate alındığında kurumsallaşma yolunda ilerleyebilmek ve rekabet düzeyinde üstünlük elde edebilmek için iş tatminine ve örgütsel bağlılığa dikkat edilmesi gerekmektedir (Kaptanoğlu, 2011).

Örgütsel bağlılık, iş görenin yer aldığı örgüte yönelik hissetmiş olduğu bağın gücünü ifade etmektedir. Bağlılık duygusu; iş görenlerin işe devamsızlığını, işten ayrılmalarını, işe geç kalmalarını ve uygunsuz davranışlar sergilemek gibi istenmeyen durumların oluşmasını azaltabilmekte ve iş tatminini yükseltebilmektedir. Bu sebeplerle bağlılık duygusu, örgütsel performansı da etkileyebilmektedir (Bayram, 2005; Hoş ve Oksay, 2015). Uğur'a (2003) göre örgütsel performans ise örgütsel hedeflere ne düzeyde yaklaşıldığını ya da hedeflerini ne düzeyde gerçekleştirdiğini ifade eden bir ölçüt olarak ifade edilmektedir (Uğur, 2003: 21).

Genel olarak kurumsallaşma ile örgütsel bağlılığın, örgütsel performansın ve iş tatminin birbiriyle etkileşim hâlinde olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Bu çalışmada ilk olarak kurumsallaşmanın, örgütsel bağlılığın, örgütsel performansın ve iş tatminin kavramsal boyutu ele alınmıştır. Çalışmanın devamında ise Ulusal Tez Merkezi'nde bulunan ve kurumsallaşmayı esas alan çalışmalar, niceliksel olarak incelenmiştir. Son olarak kurumsallaşma ile örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmini kavramlarının ilişkisini inceleyen tezler üzerinde durulmuş ve çalışmaların sonuçları temel alınarak kavramlar arasındaki ilişki ortaya çıkarılmıştır.

KURUMSALLAŞMA KAVRAMI

Kurumsallaşma kavramına geçiş yapmadan önce kavramının kökenine inmek; kurum kavramını tanımlamak gerekmektedir. Kurum kavramı toplulukların belli başlı, kural ve prosedürleri kabul etmesi ve bu sayede meydana gelen ilişkilerle birlikte şekillenen sosyal düzeni ifade etmektedir (Şen, 2017: 6). Kurum; yıllardan beri süre gelen, bu sebeple değişimi oldukça yavaş ve güç olan, kendisine yönelik bir tarz yaratmış bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kurumsallaşma kavramı ise kurum kavramının söz konusu bu özelliklerine sahip olma eğilimi ve bu eğilimin meydana getirdiği süreci tanımlamaktadır (Ural, 2004: 18).

Kurumsallaşma kavramının ortaya çıkışı 1900'lü yıllarında başlarına denk gelmektedir. Amerikalı iktisatçılar ekonominin, çevrede yer alan örgütlere olan etkilerini incelemiştir. Çevre kavramının ön plana çıkmasıyla birlikte işletmelerin kendini yenilemeleri, uyum süreçlerine dâhil olmaları, kurumsallaşma teorilerinin oluşmasına zemin hazırlamıştır (Ataman, 2002: 69). Rekabet ortamıyla birlikte işletmelerin ayakta kalabilmek adına yönetim anlayışlarında ve tarzlarında değişikliğe giderek çevrede yer alan rekabet seviyesine uyum göstermesi gerekebilmektedir. Bu değişimi sağlayabilmek için çevredeki faktörlerden etkilenmesi beklenmektedir. Kurumsallaşma, işletmede hâlihazırda bulunan yapı ve işleyişin değişerek yeni yapı ve işleyişe dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Çevre, bu değişimde ana belirleyici unsur olarak ifade edilmektedir. İşletmeler, çevreden gelen beklentilerinden etkilenmekte ve etki sonucunda değişme zorunluluğu hissetmektedir (Apaydın, 2009: 2). Söz konusu çevresel unsurlara; müşteriler, tedarikçiler, demografik yapı vb. örnek olarak gösterilebilmektedir.

Kurumsallaşma, sosyal nitelikteki olaylardan, ekonomik ve politik nitelikteki olaylara kadar uzanan ve bu olayların incelenmesinde kullanılan bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir. Kurumsallaşma şu konuları irdelemektedir (Koçel, 2003: 361):

- Kurumların meydana geliş şekilleri,
- Toplumun özellikleri ile kurumsallaşma arasında ilişkiler,
- Organizasyonlardaki işleyiş ve yapıların, kurumsallaşma üzerine etkileri.

Bir işletme eğer piyasa şartlarına ve günün koşullarına yönelik uygun yönetim bilinci ve örgüt yapısı meydana getirerek gerekli sistemi kurarsa; bir kurum olma adına özgün davranışlar sergilerse ve bu

standartları yazılı hale getirerek uygulayabilirse; o işletmede kurumsallaşma süreci meydana gelebilmektedir (Aydemir, Seymen ve Taşçı, 2004: 608). Diğer bir tanımda ise kurumsallaşma süreci; örgütün çevrede yer alan diğer işletmelere göre farklı bir kimlik elde etmesi; organizasyonel anlamda ise, topluma duyarlı olabilecek şekilde ihtiyaçlara uyum sağlayabilen duyarlı ve esnek bir yapı oluşturması şeklinde ifade edilmektedir (Selznick, 1996: 271).

Yapılan tanımlarla birlikte kurumsallaşma ile birçok nitelik dikkat çekici bir hale dönüşebilmektedir. İşletmelerde belli başlı davranışların geçmişten geleceğe doğru yönelmesi yani kurum şekline dönüşmesi; toplumdaki etkilenerek davranışların belirlenmesi ve bu davranışları kalıcı hale getirmek adına işletmenin yapısına ve işleyişine entegre etmesi, söz konusu nitelikler arasında yer alabilmektedir.

Kurumsallaşmada kişilerden çok tüzel kişilik ön plana çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle amaç; bireylere göre bir işleyiş değil, tamamen bireylerden bağımsız olacak şekilde, modern yapıda bir iş ve işleyiş bilinciyle hareket etmek ve bu sistemli organizasyon yapısını; yönetim, tedarik, üretim, insan kaynakları, finans vb. işletmenin fonksiyonlarına yayarak, sistemin tüm organizasyona hâkim kılınmasını sağlamaktır (Taş ve Akdemir, 2005: 1).

Kurumsallaşma kavramsal olarak ortaya çıkışıyla birlikte uzmanlar tarafından ele alınan ve değerlendirilen bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Kimberly'e (1979) göre kurumsallaşma; eski ve yeni kurumsal teorinin bir araya gelmesiyle şekillenmektedir. Eski ve yeni yaklaşımlar, işletmelerin çevreleriyle olan ilişkilerinin sürekliliği ve sağlamlığını ifade etmesi sebebiyle önem arz etmektedir.

Kurumsallaşma teorisinin temeli 1948 yılında hukuk ve sosyoloji profesörü olan Philip Selznick tarafından atılmıştır. Selznick söz konusu bu teoriyi "doğal sistem modeli" ile açıklamaktadır. Bu modele göre; araçlar, örgütler için en önemli unsurlar olarak görünmesine rağmen özünde önemli olan olgu hayatta kalmaktır. Gerçekleşen bu çalışmayla teorinin temeli oluşturulmuştur. Fakat teorinin "Kurumsallık" kavramı ile literatüre kazandırılması, 1977'de Meyer ve Rowan'ın gerçekleştirmiş olduğu "Bir Mit ve Merasim Olarak Sosyal Yapı" çalışması ile gerçekleşmektedir (Ataman, 2001: 193).

Selznick'in yaklaşımına göre örgütler, bir kalıba veya şekle bürünürken kendi değerler ve hedeflerini kullanmaktadır. Hedefler, genellikle örgütün kurumsal değerlerinden etkilenerek meydana gelmektedir. Yaklaşımına göre örgütsel yapı; katılımcıların beklentilerine, özelliklerine ve tahattülerine göre; dış çevreden gelen tepki ve kısıtlamalara göre şekillenmektedir. Bu süreçte kurumsallaşma bir araç olarak ifade edilmektedir. Ayrıca örgütün organizasyonel yapısı, değer ve hedeflerle inşa edilmektedir. İnfomal yapı örgütler için önem arz etmekte ve örgütün amaçlarına yönelme kısmında ihtiyaçlara yanıt verebilecek yapıda bulunmaktadır (Selznick, 1953; Scott, 1987: 493).

Kurumsallık teorine katkı sağlayan çalışmalardan bir diğeri Meyer ve Rowan'a aittir. Meyer ve Rowan, kurumsallaşmayı örgüt içerisinde yer alan formal yapıların oluşturduğu sembolik unsurlar nezdinde değerlendirmiştir. Buna göre kurumsallaşma, yalnızca formal yapıları şekillendiren yasalardan değil; aynı zamanda toplum tarafından mantıklı kabul edilen değerlerden de etkilenmektedir. Bir örgütte değerler kabul görüyorsa bunu sağlayan dış çevrenin meydana getirdiği baskıdır. Örneğin devletin yaptığı düzenlemelerle birlikte örgütler bu yaptırımlara uymak zorunda kalmaktadır. Böylelikle kurumsal çevrenin kuralları örgütün değerlerini belirlemektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 348-349).

Di Maggio ve Powell, gerçekleştirdikleri çalışmalarla kurumsallığa katkı sağlamıştır. Gerçekleşen çalışmalar incelendiğinde kurumsallaşmanın; çevreye uyum, kültürel kalıcılık ve süreklilik kavramlarıyla paralel düzeyde seyir ettiği ifade edilmiştir (Powell ve DiMaggio, 1991). Eğer bir davranış geçmişten bugüne devamlılık sağlarsa kurumsallaşan bir davranış olarak lanse edilebilir. Zucker ise örgütlerin, çevreyle uyumlu olmaları halinde olumlu bir imaja sahip olabileceklerini iddia etmiştir. Eğer örgütler bu olumlu imaja sahip olabilirse, kaynaklara çok daha kolay erişim sağlayabilmektedir. Zucker ayrıca, bu gelişmeler örgütlerde benzerlik yaratacağını fakat benzerliğin verimlilikten bağımsız bir şekilde gelişmeyeceğini savunmuştur (Şimşek, 1998: 210).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Sosyal bilimler alanında örgütsel bağlılık geçmişten bugüne çalışmalara konu olmuş önemli bir kavram olarak ifade edilmektedir. Rekabet ortamında örgütlerin başarısını tetikleyebilmekte bu nedenle üzerinde özenle durulması gerektiği düşünülmektedir.

Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanım yer almaktadır:

- Kişinin kimliğini kuruluşa bağlayan ya da bağlandığı kuruluşa yönelik sergilediği tutum veya yönelim (Sheldon, 1971: 143).

- Bireyin eylemleriyle ve bu eylemler aracılığıyla faaliyetlerini ve kendi katılımını sürdürdüğü, inançlara bağlı olduğu bir varlık durumu (Salancik, 1977: 62).
- Organizasyonun ve bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleştiği veya uyumlu hale geldiği süreç (Hall, Schneider ve Nygren, 1970: 176).
- İşgörenlerin ile örgüt arasındaki ilişkiyi açıklayan; iş görenlerin örgütte devam edebilme kararlarında etkili olan bir kavram (Meyer ve Allen, 1991: 710).
- İşgörenlerin örgütün amaç ve değerlerini dikkate alarak güçlü bir inanç duyması; kendisinden beklenen istek ve talepleri gönülden yerine getirebilme hâli (Balay, 2010: 3).

Porter ve diğerleri (1974) örgütsel bağlılık kavramını, iç içe geçmiş ilkeler, ihtiyaçlar ve amaçlara sahip çalışan ve örgütü temel alan üç boyut ile açıklamıştır. Örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlamışlardır:

- Kurumun amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul,
- Kuruluş adına çaba gösterme isteği,
- Örgüt üyeliğini sürdürmek için kesin bir istek. (Porter ve diğerleri, 1974).

Hedef ve amaçların gerçekleşmesinde yer alan kilit kavramlar arasında örgütsel bağlılık da yer alabilmektedir. Örgütteki bağlılık düzeyi, yönetimin stratejilerinin gelişmesinde ve gerçekleşmesinde önem arz edebilmektedir. Yönetimin iş gören nezdinde bu unsurlara dikkat etmesi başarıyı tetikleyebilmektedir. Diğer bir ifadeyle başarı; iş görenlerin tutum ve davranışlarıyla şekillenebilmektedir. Örgütün hedeflerini benimsemiş, kendini o örgüte adanmış iş gören profili, başarıyı arzulayan yönetim için vazgeçilmez unsurlar arasında yer alabilmektedir.

Örgütsel bağlılık kendi içerisinde tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki alt sınıfa ayrılmaktadır (Uygur, 2015: 8).

Tablo 1: Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık Sınıflandırmaları

Tutumsal Bağlılık	Davranışsal Bağlılık
Penley ve Gould'un Sınıflandırması	Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması
O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması	Salancik Sınıflandırması
Kartner'in Sınıflandırması	
Etzioni'nin Sınıflandırması	
Allen Meyer'in Sınıflandırması	

Penley ve Gloud (1988), örgütsel bağlılığı üç alt boyutta ele almıştır. Bu modele göre bağlılık; ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı şeklinde meydana gelmektedir. Ahlaki bağlılık; iş görenin örgütün amaçlarıyla kendini özdeşleştirme, kendini adanması şeklinde ifade edilmektedir. Çıkarıcı bağlılık; iş görenin gösterdiği çaba ve performans karşısında bir beklentiye girdiğini iddia etmektedir. Bu bağlılık türünde alışveriş durumu söz konusudur. Yabancılaştırıcı bağlılık, iş görenin iç çevrede yeterli şekilde kontrolü elinde bulunduramadığında ve dış çevrede iş değişikliğine gidebilecek alternatif örgütlere ulaşamadığında ortaya çıkmaktadır.

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üçe ayıran bir model ortaya koymuştur. Uyum bağlılığı türünde iş gören, ödülün getirisi ve cezanın yaptırımı gibi sebeplerle örgüte bağlılık duymaktadır. Özdeşleşme bağlılığı, örgüt içerisindeki ilişki üzerine kurulmaktadır. İşgören örgüt içerisinde doyum sağlayan ilişkiden ve ilişkinin sürekliliğinden etkilenmektedir. İçselleştirme bağlılığı, iş görenin iç dünyasındaki değerleriyle diğer bireylerin değerleri uyumlu olduğu takdirde ortaya çıkmaktadır.

Kanter (1968) gerçekleştirdiği sınıflandırmada örgütsel bağlılığı; devama yönelik, uyum ve kontrol bağlılığı olarak ele almıştır. Devama yönelik bağlılıkta iş gören kendisini örgüte adanmıştır. Örgütün hedefleri ve sürekliliği iş gören açısından önem arz etmektedir. Bu bağlılık türünde, İşgören ayrılma maliyetini göze alamamakta bu nedenle örgütte kalmayı tercih etmektedir. Uyum bağlılığı, örgütte sosyal ilişkiler aracılığı ile iş görenler arasında sosyal bir bağlanma durumunu ifade etmektedir. Herhangi bir simge, tören ya da sembol aracılığı ile gerçekleşebilmektedir. Kontrol bağlılığı ise iş görenlerin lidere yönelik gerçekleştirdiği bağlılık türüdür. Kontrol bağlılığında iş görenler liderin emir ve talimatlarına devam etme eğilimi göstermektedir.

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı 3 alt başlık altında incelemiştir. Bu bilgiye göre örgütsel bağlılık; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırmaya dayalı olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Ahlaklı bağlılık; iş görenin örgüt amaçlarıyla kendini özdeşleşmesini ifade etmektedir. İşgöreni örgüt içerisindeki konumu memnun etmektedir. Hesapçı bağlılık; iş görenin göstermiş olduğu çaba ve gayretle birlikte ödül beklentisi içerisinde olmasıdır. Bu nedenle hesapçı bağlılığa, çıkara dayalı bağlılık da denilmektedir.

Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığa yönelik Üç Bileşenli Bağlılık modeli geliştirmiştir. Bu modele göre üç bağlılık türü bulunmaktadır:

Duygusal bağlılık, çalışanın şirketle bir tür derin duygusal bağa sahip olması ve o organizasyonun bir parçası olmak ya da işi yapmak istediği için orada çalışmaya devam etmesi şeklinde açıklanmaktadır (Meyer ve Allen,1991). Duygusal bağlılık kendi içerisinde “iş deneyimi, kişisel, yapısal ve yapılan iş ile ilgili özellikler” dört unsura ayrılmaktadır (Mowday, Porter ve Steers,1982). Duygusal bağ ile birlikte iş görenler örgütte çalışmaktan mutlu olmakta ve örgüte yönelik aitik duygusu beslemektedirler. Duygusal bağ bu sebeple yönetimin arzu ettiği bir bağ türüdür (Powell and Meyer, 2004).

Normatif bağlılıkta iş görenler kendilerini örgüte karşı kendilerini borçlu hissetmekte, bu sebeple ayrılmayı ahlaki bulmamaktadır. Diğer bir ifadeyle iş gören, örgütten aldığı yardımlar sebebiyle ayrılığı etik bulmamaktadır. Bu baskıcı durum iş göreni örgüte bağlı kılmaktadır (Powell and Meyer, 2004).

Devamlılık bağlılığı ise, iş görenin örgütte geçirdiği zaman ve harcadığı emek nedeniyle bağlılık hissetmesi durumudur. Bu bağlılık türünde iş gören örgüte fazlasıyla yatırım yaptığını düşünmekte ve böylelikle bağlılığını sürdürmektedir (Bayram, 2005: 133).

Allen ve Meyer’e göre söz konusu bu üç bağlılığı şu faktörler etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1991):

- Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler: Kişisel özellikler, iş deneyimleri.
- Devamlılık bağlılığını etkileyen faktörler: Kişisel özellikler, alternatifler, yatırımlar.
- Normatif bağlılığı etkileyen faktörler: kişisel özellikler, sosyalleşme, örgütsel yatırımlar.

Becker (1960), iş görenlerin örgüt içerisinde bir tutum içerisinde bulduklarını, bu tutumu sürdürmelerindeki asıl sebebin tutumu sona erdirdiklerinde yapmış oldukları yatırımları kaybetme endişesi olduğunu savunmuştur. Buna göre bağlılığı sağlayan dört faktör vardır: toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller.

Salancik (1977) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada iş görenlerin davranışlarına bağlı kaldıklarını savunmuştur. Diğer bir ifadeyle iş gören kendini belli bir davranış ile ifade etmektedir. İşgören özünde davranışlarına bağımlıdır. Böylelikle davranışlarında bir tutum durumu söz konusudur. Salancik, bu durumu; davranışın görünürlüğü, geri alınmazlığı ve isteyerek gerçekleşmesi şeklinde ele almıştır (Salancik, 1977; Gül, 2002, 43).

Literatür incelendiğinde tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık sınıfları dışında çoklu bağlılık boyutuna da denk gelinmektedir. Çoklu bağlılık, tutumsal bağlılığın niteliksel boyutunda gelişmeler kat edilerek ortaya çıkmış bir yaklaşım türüdür. Çoklu bağlılık yaklaşımı, bireylerin birçok farklı aktöre bağlılık sergileyebileceğini savunmuştur. Buna göre bireyler; müşterilere, örgütlere, yöneticilere vb. birçok faktöre farklı düzeylerde bağlılık gösterebilmektedir (Reichers,1985; İnce ve Gül, 2005: 54).

ÖRGÜTSEL PERFORMANS

Performans, gündelik hayatta sektör fark etmeksizin imalat işletmesinden hizmet işletmesine her alanda kullanılan oldukça popüler bir kavramdır. Başarıya ulaşmakta köprü görevi gören performans olgusu, her örgütün üzerinde dikkatle durduğu bir değer olarak ön plana çıkmaktadır. Performans kavramı, işletmenin tüm fonksiyonlarında (Üretim performansı, mali performans, Ar-Ge performansı vb.) başarıyı değerlendirebilmek için kullanılan önemli bir ölçüt olarak ifade edilebilmektedir.

Chen’de (2002) örgütsel performansı “belirli sonuçlara ulaşmak için girdilerin çıktılara dönüştürülmesi” şeklinde açıklamıştır. Performans; minimum ve etkin maliyet (ekonomi), etkin maliyet ile gerçekleşen çıktı (verimlilik) ve çıktı ile elde edilen sonuç (etkililik) şeklinde bir model ile meydana gelmektedir.

Örgütsel performans, işletmenin hedeflerini gerçekleştirilmek üzere gösterdiği tüm gayretin değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Akal, 2005: 17). Performans, elde edilen sonuçları nitelik ve nicelik olarak değerlendiren bir kavram olarak açıklanmaktadır (Songur, 1995: 1).

Örgütün göstermiş olduğu faaliyette başarı seviyesini ortaya koyan örgütsel performans, örgütün karar almasında, argümanları nasıl ve ne zaman kullanacağı noktasında yardımcı olmaktadır. Bu yönüyle örgütsel performans, stratejik kararların alınmasına öncülük etmektedir. Örgütler dış çevreyle etkileşim halinde oldukları için örgütsel performans pazar koşulları, rekabet düzeyleri bu gibi unsurlardan etkilenebilmektedir. Örgütler, bu argümanlarda başarıyı yakalamak ve stratejik kararlar verebilmek için geçmiş dönemde yer alan örgütsel performanstan faydalanabilmektedir (Başar, 2016: 60).

Örgütsel performans kendi içerisinde finansal performans boyutu, finansal olmayan performans boyutu ve Teknik performans boyutu olmak üzere üç alt unsura sahiptir.

Tablo 2: Örgütsel Performansın Alt Boyutları

Finansal Performans	Finansal Olmayan Performans	Teknik Boyut
Karlılık ve bütçeye uygunluk	Müşteri memnuniyeti	Verimlilik
Satışların artışı	Çalışan memnuniyeti	Kalite
Pazar payı	Çalışma yaşamının kalitesi	Etkinlik ve etkililik
Yatırımların geri dönüş oranı		Yenilik ve yenilikçilik
		Teknoloji
		Zaman
		Maliyet
		Esneklik

Kaynak: Öztürk, 2019

Örgütler ile performans kavramı yan yana anıldığında akla ilk olarak karlılık gelebilmektedir. Fakat örgütsel performans kavramı, finansal performansın yanı sıra finansal olmayan performansa ve teknik boyutu bünyesinde barındırmaktadır. Finansal performansın alt boyutları incelendiğinde rekabet düzeyinin performans üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Finansal olmayan performans kısmında genellikle dış çevre yer alan müşteriler ve iç çevrede yer alan iş görenler esas alınmaktadır. Teknik boyutta ise rakip firmalardan üstün özelliklere sahip olabilmenin ve bu özellikleri optimum faydayla kullanabilmenin önemine vurgu yapılmaktadır.

Karlılık ve bütçeye uygunluk; her işletmenin hedefleri arasında karlılık unsuru yer alabilmektedir. Karlılığın sağlanması ancak yüksek örgütsel performans ile sağlanabilmektedir. Karlılığı besleyen en önemli unsur ise maliyetin üzerinde elde edilen kazançtır. Bu nedenle düşük bütçeye hedeflenen karlılığa erişmek, örgütsel performansın düzeyiyle belirlenebilmektedir.

Satışların artışı; örgütsel performansın pozitif yönde seyretmesiyle gerçekleşebilmektedir. Nitekim gerek hizmet gerek imalat sektöründe yer alan herhangi bir örgüt, satışının beklentilerin üzerinde olması arzusuyla hareket etmektedir.

Pazar payı; her örgüt bir hedef kitleye hitap etmek amacıyla varlığını sürdürmektedir. Rekabet koşullarında hedef kitleye erişimde bazı sıkıntılar kendini gösterebilmektedir. Diğer bir ifadeyle performansı yüksek olan örgüt diğer örgütleri geride bırakabilir. Bu sıkıntılarının üstesinden gelmek ve rekabet koşullarına yenilmemek ancak örgütsel performansın yüksek seviyelerde seyretmesiyle sağlanabilmektedir.

Yatırımların geri dönüş oranı; örgütlerin yatırım yaparken en büyük beklentilerinden biri de kısa vadede o yatırımdan kazanç sağlayabilmektedir. Bu nedenle performans ölçütü olarak yatırımların geri dönüş hızı, önemli bir göstergedir.

Müşteri memnuniyeti, alınan hizmetin ya da ürünün kaliteli olmasıyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Kalite, örgütsel performans ile doğru orantılı bir kavram olarak ifade edilebilmektedir. Çalışan memnuniyeti ve çalışma yaşamının kalitesi ise örgütte oluşan pozitif yönlü iklim ile gerçekleşebilmektedir. Çalışanın memnun olması dolaylı yoldan performansı da olumlu etkileyecektir. Keza çalışma yaşamındaki kalite de performansa etki edecek alt unsurlar arasında yer almaktadır.

Teknik boyutta yer alan kavramlara dikkat edildiğinde performansa doğrudan etki edecek unsurların var olduğu gözlemlenmektedir. Bu unsurlar birbirleriyle etkileşim halinde olabilmektedir. Örneğin; teknolojinin yakından takibi zamanla maliyette azalmalara, kalitenin artmasına, üretim ve hizmette zamanın kısılmasına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda bu aşamaların gerçekleşmesi örgütte yeniliği ve etkinliği etkileyebilmektedir.

İŞ TATMİNİ

Örgüt içerisinde yer alan iş görenler gerçekleştirdikleri faaliyet sebebiyle belli başlı rollere bürünmektedir. Bu roller, bazen bir üst bir ast olarak bazen de sorumluluklarını ifade eden pozisyonlarıyla şekillenebilmektedir. İşgörenler örgütte bu rollere büründüklerinde bazen motivasyonları ve tatmin duygusu yüksek olabilirken bazen de düşük seviyede bulunabilmektedir. Bu durum örgütün hedeflerini dolaylı yoldan etkileyebileceği için iş tatmininin yönetim açısından dikkate alınması beklenmektedir.

İşgören, örgüt içinde faaliyette bulunurken tatmin duygusuna sahip oluyorsa bu durum, psikolojik, fizyolojik ve çevresel unsurların olumlu yönde karışımıyla meydana gelmektedir (Hoppock, 1938). İş tatmini, genellikle kavramsal olarak farklı açılarla tanımlanmakta fakat genel itibarıyla işin önemli bölümlerine verilen algısal veya duygusal tepkiler olarak ifade edilmektedir. Bu ifadeye göre, iş tatminini, iş görenlerin yaptıkları işte edindiği role karşı hissettiği duygusal tepkiler şeklinde tanımlamıştır (Vroom, 1967: 99). Herzberg'de Vroom'a benzer şekilde bir tanım yaparak iş tatminini, iş görenin işine karşı hissettiği duygular olarak açıklamıştır (Herzberg, 1965: 395).

İş tatmini kavramına detaylı bir yaklaşım sergilendiğinde aşağıda yer alan üç boyuta erişilmektedir (Luthans, 1995: 170):

- İş tatmini, işe karşı hissedilen duygusal bir yanıt olarak ifade edilmektedir. Niteliği gereği gözle görülmez ve soyut bir kavramdır.
- İş tatmini, kazançlarla beklentilerin arasında oluşan oransal bir değeri temsil etmektedir.
- İş tatmini birbiriyle etkileşim halinde bulunan çeşitli tutumlarla meydana gelir. Örneğin, işin niteliği, kazanç, yükselme imkânları, yönetim tarzları, iş arkadaşları vb. unsurlardan etkilenmektedir.

İş tatmini, iş görenlerin başarıya ve örgütlerin hedeflerine yaklaşımlarına aracılık edebildiği için önemli bir olgu olarak ifade edilebilmektedir. Bu sebeple iş tatminini etkileyen faktörlerin dikkate alınması ve bu bilinç ile birlikte örgüt yönetiminin gerçekleşmesi gerekebilmektedir. İş tatminini etkileyen faktörler birçok kaynakta farklılık gösterebilmektedir. Yaygın olarak değerlendirilen faktörler şu şekildedir: Bireysel faktörler; tecrübe, cinsiyet, zekâ ve yetenek, yaş, eğitim düzeyi, kişilikten oluşurken; örgütsel faktörler, yönetim tarzı, çalışma koşulları, ücret ve terfi, işin niteliği, arkadaşlık ilişkisinden oluşmaktadır.

İş tatmini, iş görenin yaptığı işten keyif almasıyla meydana gelen psikolojik bir çıkarım olarak nitelendirilebilmektedir. Bu çıkarımı elde edebilmek ve tatmin duygusuna sahip olabilmek için bireysel ve örgütsel faktörlerin en elverişli haliyle meydana gelmesi gerekebilmektedir. Bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, zekâ, kişilik vb.) değişimi zor faktörler olarak gözlemlenmektedir. Bu sebeple örgüt yönetiminin bu değişkenleri dikkate alarak örgütsel faktörleri iyileştirmesi, iş tatmini noktasında önem arz edebilmektedir. İş tatmini kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle her iş görenin iyi bir şekilde analiz edilmesi, iş tatmini arttırabilecek, aynı zamanda örgütsel bağlılığa katkı sağlayabilecektir.

YÖNTEM

Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan ve kurumsallaşma kelimesini içeren tezler incelenmiştir. Gerçekleşen incelemede bibliyometrik analiz yönteminden faydalanılmıştır. Bibliyometri, matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanarak, kitap ya da makale gibi çeşitli akademik yayınların sayısal analizlerle incelenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Pritchard, 1969; McBurney ve Novak, 2002). Bibliyometri, gerçekleşen araştırmanın haritalandırılmasına imkân sağlayan bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntem sayesinde literatürde yer alan boşluklar ve eksiklikler tespit edilebilmekte aynı zamanda çalışmaların eğilimleri gözlemlenebilmektedir (Kara, 2022: 201).

Bibliyometrik analiz yöntemiyle birlikte kurumsallaşma kavramını içeren tezlere niceliksel bir yaklaşım sergilenmiştir. Niceliksel yaklaşımda; tezlerin yayınlanma tarihleri belirlenmiş ve tarihler arası bir kıyaslamaya gidilmiştir. Ayrıca tezlerin alanları ve kapsamaları (yüksek lisans ve doktora) tespit edilerek hangi alanda ne kadar çalışma gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Çalışmanın diğer bölümünde ise kurumsallaşma kavramının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel performans ile ilişkilerini inceleyen tez çalışmalarına yer verilmiştir. Bu kavramlar üzerinden gerçekleştirilen çalışmalar ile bir tablo oluşturulmuş ve bu tabloda çalışmaların başlıklarına, amaçlarına, yöntemlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuçlar üzerinden MAXQDA uygulamasıyla birlikte kodlama gerçekleştirilmiş ve bu kodlama sonucunda kavramlar arasında yer alan ilişki harita yardımıyla görselleştirilmiştir.

BULGULAR

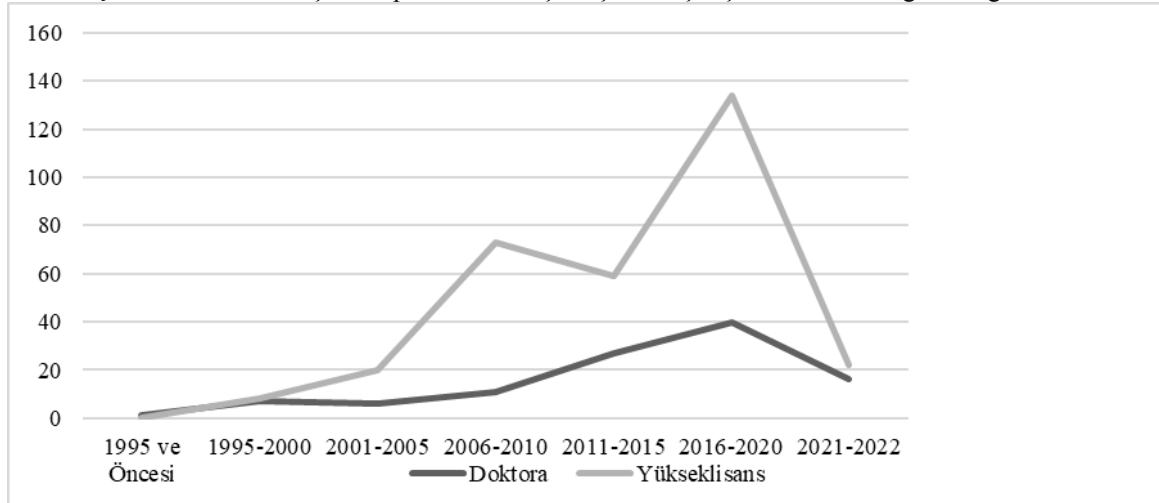
Kurumsallaşma ile ilgili yüksek lisans ve doktora tezleri Ulusal Tez Merkezinden temin edilmiştir. Bu tezlerden elde edilen niceliksel veriler tablolaştırılarak aşağıda sunulmuştur. Ayrıca bu bölümde kurumsallaşma ile örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmini esas alınarak meydana getirilmiş çalışmaların niteliklerine yer verilmiştir. Söz konusu niteliklerle birlikte bir içerik analizi gerçekleştirilmiş ve bu analizin sonucu, kod haritası hâlinde çalışmaya dâhil edilmiştir.

Tablo 3: Ulusal Tez Merkezinde “Kurumsallaşma” Adıyla Yer Alan Çalışmaların Sayısı

Tezler	1995 öncesi	1995 -2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2020	2021-2022
Yüksek Lisans	-	8	20	73	59	134	22
Doktora	1	7	6	11	27	40	16
Toplam	1	15	26	84	86	174	38

Tablo 3’te görüldüğü üzere Kurumsallaşma kavramı hem yüksek lisans hem de doktora çalışmalarında ilgi odağı olmuştur. Çalışmaların %25,5’i doktora düzeyinde gerçekleşirken; %75,5’i yüksek lisans seviyesinde gerçekleşmiştir.

Şekil 1: Kurumsallaşma Kapsamında Gerçekleştirilen Çalışmaların Yıllara göre Dağılımı



Kurumsallaşma kavramsal olarak, Ulusal Tez Merkezine ilk kez 1988 yılında yayınlanan “1921 Yılı'nın Kurtuluş Savaşı İçindeki Yeri ve Önemi (Askeri-diplomatik-yapısal kurumsallaşmalar açısından irdelenmesi)” isimli doktora teziyle giriş yapmıştır. Yıllara göre meydana gelen dağılım incelendiğinde; 1995 yılı ile kavrama yönelik çalışmalar artış göstermiş ve 2016-2020 yılları arasında en yüksek seviyeyi yakalamıştır.

Tablo 4: Kurumsallaşma Kapsamında Gerçekleşen Çalışmaların Bilim Dallarına göre Dağılımı (Yüksek lisans)

Bilim Alanları	f	%
İşletme	201	51,28
Kamu Yönetimi	28	7,14
Siyasal Bilimler	20	5,10
Sosyoloji	14	3,57
Uluslararası İlişkiler	10	2,55
Din	9	2,30

Tablo 4 (devamı): Kurumsallaşma Kapsamında Gerçekleşen Çalışmaların Bilim Dallarına göre Dağılımı (Yüksek lisans)

Eğitim ve Öğretim	9	2,30
Tarih	9	2,30
Turizm	9	2,30
Ekonomi	8	2,04
İnşaat Mühendisliği	7	1,79
Çalışma Ekonomisi	6	1,53
Sağlık Kurumları Yönetimi	6	1,53
Endüstri Mühendisliği	5	1,28
Hastaneler	5	1,28
Spor	5	1,28
Antropoloji	4	1,02
Hukuk	4	1,02
Mimarlık	4	1,02
Halkla İlişkiler	3	0,77
Maliye	3	0,77
Müzik	3	0,77
Sosyal Hizmetler	3	0,77
Felsefe	2	0,51
Güzel Sanatlar	2	0,51
İletişim Bilimleri	2	0,51
Matbaacılık	2	0,51
Sanat tarihi	2	0,51
Türk İnkılap Tarihi	2	0,51
Aile Planlaması	1	0,26
Bilgi ve Belge Yönetimi	1	0,26
Bilim ve Teknoloji	1	0,26
Coğrafya	1	0,26
Diş Hekimliği	1	0,26
Toplam	392	%100

Kurumsallaşma kapsamında gerçekleştirilen yüksek lisans tezlerinin alanları Tablo 4’te yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde kurumsallaşma kavramının, yüksek lisans kapsamında, 34 alanda yer aldığı gözlemlenmektedir. Alan bazlı dağılımlar incelendiğinde ise en yüksek oranın İşletme alanında gerçekleştiği ifade edilmektedir.

Tablo 5: Kurumsallaşma Çerçevesinde Gerçekleşen Çalışmaların Bilim Dallarına göre Dağılımı (Doktora)

Bilim Alanları	f	%
İşletme	59	43,70
Siyaset Bilimler	10	7,40
Kamu Yönetimi	8	5,92
Turizm	7	5,18
Din	5	3,70
Eğitim ve öğretim	4	2,96
Sosyoloji	3	2,22

Tablo 5 (devamı): Kurumsallaşma Çerçevesinde Gerçekleşen Çalışmaların Bilim Dallarına göre Dağılımı (Doktora)

Ekonomi	3	2,22
Tarih	4	2,96
Sağlık Kurumları Yönetimi	3	2,22
Uluslararası İlişkiler	3	2,22
Endüstri Mühendisliği	2	1,48
Hukuk	2	1,48
Kamu Yönetimi	2	1,48
Spor	2	1,48
Antropoloji	1	0,74
Bilim ve teknoloji	1	0,74
Biyokimya	1	0,74
Denizcilik	1	0,74
Dilbilim	1	0,74
Gazetecilik	1	0,74
Müzik	1	0,74
Hastaneler	1	0,74
Sosyoloji	1	0,74
Kazalar	1	0,74
Mimarlık	1	0,74
Şehircilik Planlama	1	0,74
Müzecilik	1	0,74
Orman ve Orman Mühendisliği	1	0,74
Reklamcılık	1	0,74
Sahne ve Görüntü Sanatları	1	0,74
Sanat tarihi	1	0,74
Türk İnkılap Tarihi	1	0,74
Çalışma Ekonomisi	1	0,74
Toplam	135	%100

Doktora düzeyinde gerçekleşen çalışmalar incelendiğinde ise yine en yüksek oranın İşletme alanında olduğu meydana gelmektedir. Bu durum dikkate alındığında ve tüm alanlar incelendiğinde Kurumsallaşma temelli çalışmaların birçoğu insan odaklı olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca işletme alanında çok sayıda çalışmanın yer alması; ülkede yer alan aile şirket sayılarının dikkat çekici düzeyde olmasıyla ve bu yapı altında yer alan kurumsallaşma düzeyiyle alakalı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 6: Kurumsallaşma Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Performans ile İlgili Tezlerin İncelenmesi

Başlık	Amaç	Yöntem	Tez Türü	Sonuç
1. Sporcuların <u>kurumsallaşma</u> algılarının mesleklerine olan <u>bağlılıkları</u> ve motivasyonları üzerindeki etkisini anlamak: güreşçilerin tutumları üzerine bir çalışma (İldem, 2008).	Kurumsallaşma kavramı çerçevesinde sporcuların mesleklerine hissetmiş oldukları <u>bağlılığı</u> n motivasyonun arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Nicel	Yüksek lisans	Sporcuların kurumsallaşma algısı, mesleki <u>bağlılık</u> ve motivasyonları üzerinde, kısmi bir düzeyde, pozitif etki yarattığı belirlenmiştir.
2. İşletmelerde <u>kurumsallaşma</u> uygulamalarına yönelik çalışan tutumlarının <u>örgüte bağlılık</u> ve <u>iş tatmini</u> ile ilişkisi ve bir araştırma (Kaptanoğlu, 2011).	Lojistik sektöründe kurumsallaşmanın, iş gören <u>bağlılığı</u> ve iş tatmini üzerinde ne derece etkili olduğunu tespit etmektir.	Nicel	Yüksek lisans	Kurumsallaşma, örgütsel <u>bağlılık</u> ve iş tatminine pozitif yönde etki etmektedir.
3. İşletmelerde <u>kurumsallaşma</u> Düzeylerinin İşgörenlerin <u>örgütsel bağlılığına</u> Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama (Nehir, 2019).	İnşaat sektöründe yer alan işletmelerde bulunan iş görenlerin kurumsallaşmaya yönelik bakış açılarını belirlemek ve bu değer, örgütsel <u>bağlılık</u> üzerinde etkisini araştırmaktır.	Nicel	Yüksek lisans	Algılanan kurumsallaşma düzeyiyle örgütsel <u>bağlılık</u> arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.
4. <u>Kurumsallaşma</u> ve <u>Örgütsel Bağlılık</u> Arasındaki İlişki: Bartın İlinde Bir Araştırma (Kalafat, 2019).	Bartın ilinde yer alan işletmelerde bulunan iş görenlerin kurumsallaşma düzeyi ile örgütsel <u>bağlılıkları</u> arasındaki ilişkiyi test etmektir.	Nicel	Yüksek lisans	Çalışmanın sonucunda kurumsallaşma düzeyi ile örgütsel <u>bağlılık</u> arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
5. Aile işletmelerinin <u>kurumsallaşma düzeyi</u> ile İş görenlerin <u>bağlılık düzeyleri</u> arasındaki ilişkide iş Stresinin rolü (Nabiyeva,2021).	Kurumsallaşma seviyesi ile iş görenlerin <u>bağlılık</u> seviyeleri arasında yer alan ilişkide iş stresinin rolünü belirlemektir.	Nicel	Doktora	Yapılan araştırma sonucunda kurumsallaşma seviyesinde 1 birimlik artış örgütsel <u>bağlılığı</u> 0.66 düzeyinde arttırmaktadır.
6. İşletmelerde <u>kurumsallaşmanın</u> yenilik ve <u>performansa</u> etkisi (Yılmaz, 2007).	İşletmelerdeki kurumsallaşma düzeyinin yenilik ve performansa yönelik etkileri araştırılmıştır.	Nicel	Yüksek lisans	Kurumsallaşmaya ait boyutların örgütsel performansla herhangi bir anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6 (devamı): Kurumsallaşma Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Performans ile İlgili Tezlerin İncelenmesi

7. Örgütlerde <u>kurumsallaşma</u> ve adaptif yeteneklerin pazarlama eylemlerine ve <u>örgütsel performansa</u> etkileri (Apaydın, 2007).	Pazarlama performansı üzerinde kurumsallaşma ve adaptif yeteneklerin etkileri incelenmektedir.	Nicel	Doktora	Formalleşme ile örgütsel performansın arasında herhangi bir korelasyona rastlanmamıştır. Profesyonelleşme ve özerklik ile performans arasında kısmi bir korelasyona denk gelinmiştir. Kültürel güç ile performans arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Saydamlık ve tutarlılık ile performans arasında zayıf bir ilişki vardır. Kurumsallaşma düzeyi;
8. <u>Kurumsallaşma</u> düzeyi ile <u>iş tatmini</u> , açıkça konuşma isteği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma (Duran, 2019).	Otel işletmelerinde kurumsallaşma düzeyi ile iş görenlerin iş tatmini seviyelerinin açıkça konuşma isteği ve işten ayrılma yönelimi arasındaki ilişki belirlemektir.	Nicel	Doktora	profesyonelleşme, tutarlılık, formalleşme şeklinde üç boyut halinde ele alınmıştır. Kurumsallaşmanın tüm boyutlarının dışsal iş tatmin boyutuyla olumlu ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.
9. <u>Kurumsallaşma</u> çabalarının <u>örgütsel performansa</u> etkisi: Perakende sektöründe bir uygulama (Yıldız, 2010).	Kurumsallaşma çalışmalarının örgütsel performansa yönelik etkilerini ortaya koymak ve aralarında yer alan ilişkiyi tespit etmektir.	Nicel	Yüksek lisans	Örgütsel performans; işlevsel, çıktı, yenilik ve uyum performansı boyutlarıyla ele alınmıştır. Buna göre nesnellik, şeffaflık ve profesyonellik ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
10. İşletmelerdeki <u>kurumsallaşma</u> düzeyinin <u>işletme performansına</u> etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama (Gül, 2012)	Konaklama işletmelerinde kurumsallaşma düzeyinin öznel ve nesnel performansa etkisini ortaya çıkartmaktadır.	Nicel	Yüksek Lisans	Otonomi, profesyonelleşme ve saydamlık gibi kurumsallaşma boyutlarının öznel işletme performansına olumlu yönde etki ettiği ortaya çıkartılmıştır. Saydamlık nesnel işletme performansının doluluk oranına olumlu etki ederken, formalleşme olumsuz etki etmiştir.

Tablo 6 (devamı): Kurumsallaşma Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Performans ile İlgili Tezlerin İncelenmesi

11. İşletmelerde <u>kurumsallaşmanın</u> iş gören <u>performansı üzerine</u> etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma (Karaçınar,2014).	Tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde kurumsallaşmanın iş gören performansına etkisini ortaya çıkartmaktadır.	Nicel	Yüksek lisans	Profesyonelleşme dışında formalleşme, kültürel güç, hesap verebilirlik ve tutarlılık iş gören performansı üzerinde etkili olduğu ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
12. Aile şirketlerinin <u>performansında</u> <u>kurumsallaşmanın</u> ve kültürün etkisi (Aşan, 2010).	Aile şirketlerinin sahip olduğu avantajlar ve dezavantajlar doğrultusunda kurumsallaşmanın ve kültürün etkisiyle şirket performansında ne denli değişimlerin yaşandığını tespit etmektir.	Nicel	Yüksek lisans	Kurumsallığa ve kültüre yönelik bağımsız değişkenlerin kalite performansı, ürün geliştirme ve personel kalitesi performansı üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.
13. Sağlık kurumlarının <u>kurumsallaşmasının kurum performansını</u> üzerindeki etkisi (Öztürk, 2014).	Kurumsallaşmanın performansına yönelik etkilerini ortaya çıkartmak ve incelemektir.	Nicel	Doktora	Kurumsallaşma düzeyi ile kurum performansının doğru orantılı olduğu belirlenmiştir.
14. Aile şirketlerinin <u>kurumsallaşmasında</u> stratejik insan kaynakları yönetimi ve <u>firma performansına</u> etkisi (Başkurt, 2016).	Aile şirketlerinde stratejik insan kaynaklarını ve kurumsallaşmayı değerlendirmek; performans etkisini ortaya koymaktır.	Nicel	Yüksek lisans	Aile şirketlerinde kurumsallaşmaya verilen önem firma performansına olumlu yönde etki etmektedir.
15. Gıda sektöründe hizmet veren Türk aile şirketlerinde <u>kurumsallaşma unsurlarının</u> ve kıyaslama tekniklerinin <u>firma performansını</u> üzerindeki etkileri (Çoşkun, 2016).	Gıda sektöründe yer alan aile şirketlerinde kurumsallaşmanın ve kıyaslama tekniklerinin firma performansı üzerindeki etkileri ortaya çıkartılmak istenmiştir.	Nicel	Yüksek lisans	Sonuç olarak, kurumsallaşma ve kıyaslama tekniklerinin varlığı firma performansına pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 6 (devamı): Kurumsallaşma Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Performans ile İlgili Tezlerin İncelenmesi

16. Aile şirketlerinin <u>kurumsallaşma</u> süreci, aile şirketlerinin <u>kurumsallaşma unsurlarının performans üzerine etkisine</u> dair bir araştırma (Turanlı, 2018).	Aile şirketlerinde kurumsallaşma sürecinin performansa yönelik etkileri ortaya çıkartılmak istenmiştir.	Nicel	Yüksek lisans	Tutarlılığın profesyonelleşmenin, kültürel gücün performansa olumlu etki ettiği; formalleşmenin, esnekliğin ve şeffaflığın olumsuz etki ettiği tespit edilmiştir.
17. Aile şirketlerinde <u>kurumsallaşma</u> , insan kaynakları yönetimi ve <u>performans</u> (Uzunlular, 2018).	Aydın ilinde bulunan gıda sektöründe yer alan aile şirketlerinde kurumsallaşmanın ve etkili insan kaynakları yönetiminin, performans üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmektir.	Nitel	Yüksek lisans	Kurumsallaşmanın ve etkili insan kaynakları yönetiminin performansa olumlu yönde etki ettiği tespit edilmiştir.
18. KOBİ'lerde <u>kurumsallaşma ve örgütsel performans ilişkisi</u> : Konya sanayi işletmeleri araştırması (Tefek, 2016).	Kobilerde kurumsallaşma boyutlarının (sadelik, esneklik, özerklik, formalleşme, profesyonelleşme, saydamlık ve tutarlılık) örgütsel performansa ait finansal ve finansal olmayan boyutlarına etkileri incelenmiştir.	Nicel	Yüksek lisans	Sadelik, geliştirme, saydamlık, özerklik, tutarlılık boyutlarının hem finansal hem de finansal olmayan performans boyutlarına anlamlı bir etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca finansal olmayan boyuta profesyonelleşme ve esnekliğin anlamlı bir etki ettiği belirlenmiştir. Formalleşme ise finansal boyuta anlamlı bir etki yaratmıştır.
19. Yerel yönetimlerde <u>kurumsallaşmanın kurum performansına</u> etkisi (Gül, 2018).	Kurumsallaşmanın, yerel yönetimlerde performansa yönelik etkilerini ortaya çıkartmak ve ilişkisini incelemektir.	Nicel	Yüksek lisans	Çalışmanın sonucunda kurumsal yönetime ait ilkelerin kurumsal performansla teorik ve deneysel boyutta ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
20. Kobilerin <u>kurumsallaşmasının işletme performansına</u> etkisi: Tekstil sektöründe bölgesel bir uygulama (Abudureyimu, 2019).	Kurumsallaşmanın, tekstil sektöründe bulunan işletmelerin performanslarına yönelik etkileri incelenmektedir.	Nicel	Yüksek lisans	Kurumsallaşmaya yönelik gerçekleştirilen stratejilerin ve yöntemlerin, işletme performansını arttırabileceği tespit edilmiştir.

Tablo 6 (devamı): Kurumsallaşma Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Performans ile İlgili Tezlerin İncelenmesi

21. Yeni Türk Ticaret Kanunu ışığında <u>kurumsallaşma</u> ve kurumsal girişimciliğin <u>firma performans</u> ı üzerindeki etkileri (Öğüt, 2019).	Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun ön gördüğü şekilde kurumsal hayat doğrultusunda kurumsallaşma ve kurumsal girişimin firma performansı üzerindeki etkilerini incelemektir.	Nicel	Doktora	Kurumsallaşma ve kurumsal girişimlik ile performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkartılmıştır.
22. Aile şirketlerinde <u>kurumsallaşmanın</u> önemi ve <u>firma performansına</u> etkisi: İş gören algısı ile ilgili bir alan araştırması (Alkan, 2019).	Bursa ilinde yer alan aile işletmelerinin kurumsallaşmayı ne kadar önemsediklerini ortaya çıkartmak ve kurumsallaşmanın performans üzerindeki etkilerini incelemektir.	Nicel	Yüksek lisans	Kurumsallaşmanın iş gören performansına katkı sağladığı buna bağlı olarak şirketin performansında da pozitif yönde artış sağladığı tespit edilmiştir.
23. <u>Kurumsallaşmanın işletme performans</u> ı ve verimliliği üzerine etkileri (Türkiye levha ve mobilya işletmeleri örneği) (Kırklıkçı, 2019).	Mobilya ve levha endüstrisinde yer alan işletmelerin kurumsallaşmaya yönelik önemli noktalarını belirlemek, performans ve verimliliğe yönelik temel yapıları ortaya çıkartmak, kurumsallaşmanın performans ve verimlilik üzerinde etkilerini tespit etmektir.	Nicel	Doktora	Kurumsallaşmanın verimlilik ve performansa pozitif yönlü bir katkı sağladığı ortaya çıkartılmıştır.
24. Spor yönetiminde <u>kurumsallaşmanın</u> , kurumsal yönetimin ve denetimin, <u>örgüt performansı</u> üzerine etkisi; Türkiye profesyonel futbol takımları üzerine analitik bir araştırma (Taştan, 2019).	Yönetişim ve denetim gibi yeni yönetim yaklaşımlarının ve kurumsallaşmanın; performans çerçevesinde spor kulüplerine etkilerini incelemektir.	Nicel	Doktora	Kurumsallaşma, kurumsal yönetim ve denetime yönelik uygulamaları ile kulüplerin sportif ve firma performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yönetim performansında; kurumsallaşmanın, kurumsal yönetimin ve denetimin etkili olduğu; sportif faaliyetlerdeki başarılarında kurumsallığın ve kurumsal yönetimin etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6 (devamı): Kurumsallaşma Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Performans ile İlgili Tezlerin İncelenmesi

25. <u>Kurumsallaşma ve performans</u> ilişkisi: Eskişehir ili örneği (Ülkem, 2020).	Kurumsallaşma, işletme performansı ve iş performansı arasındaki ilişkinin etkileşimini incelemektir.	Nicel	Yüksek lisans	Kurumsallaşma ile iş performansı arasında düşük seviyede pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun aksine kurumsallaşma ile performansı arasında yüksek seviyede pozitif bir ilişki vardır edilmiştir.
26. Sivil toplum örgütlerinde <u>kurumsallaşma düzeyinin</u> ve kurumsal yönetim uygulamalarının <u>örgütsel performans</u> üzerindeki etkileri (Üsküplüoğlu, 2020).	Kurumsallaşma ve kurumsal yönetim ilkelerine uygun şekilde yönetilen STK'nda örgütsel performansın artıp artmadığı araştırılmaktadır.	Nicel	Yüksek lisans	Kurumsallaşma ve kurumsal yönetimin örgütsel performans ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.
27. <u>Kurumsallaşmanın</u> kurumsal uyum aracılığı ile <u>firma performansı üzerindeki etkisi</u> : Kurumsal yönetim endeksinde yer alan şirketler üzerine bir araştırma (Alp, 2021).	Kurumsal yönetim endeksinde yer alan işletmelerde kurumsallaşmanın nedensel gerçekleştiğini tespit etmektir.	Nicel	Doktora	Kurumsallaşmanın örgüt performansına pozitif etki ettiği; kurumsal uyumun aracılık rolünün bulunmadığı belirlenmiştir.
28. Sosyal girişimlerde <u>kurumsallaşma düzeyi</u> ve <u>örgütsel performans</u> üzerine bir araştırma (Güler, 2022).	Vakıf ve derneklerin kurum performansı üzerinde kurumsallaşmanın etkilerini incelemektir.	Nicel-Nitel	Doktora	Hem nicel hem de nitel çalışmalar kurumsallaşmanın performans üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Kurumsallaşmanın performansı arttıran bir nitelikte olduğu tespit edilmiştir.

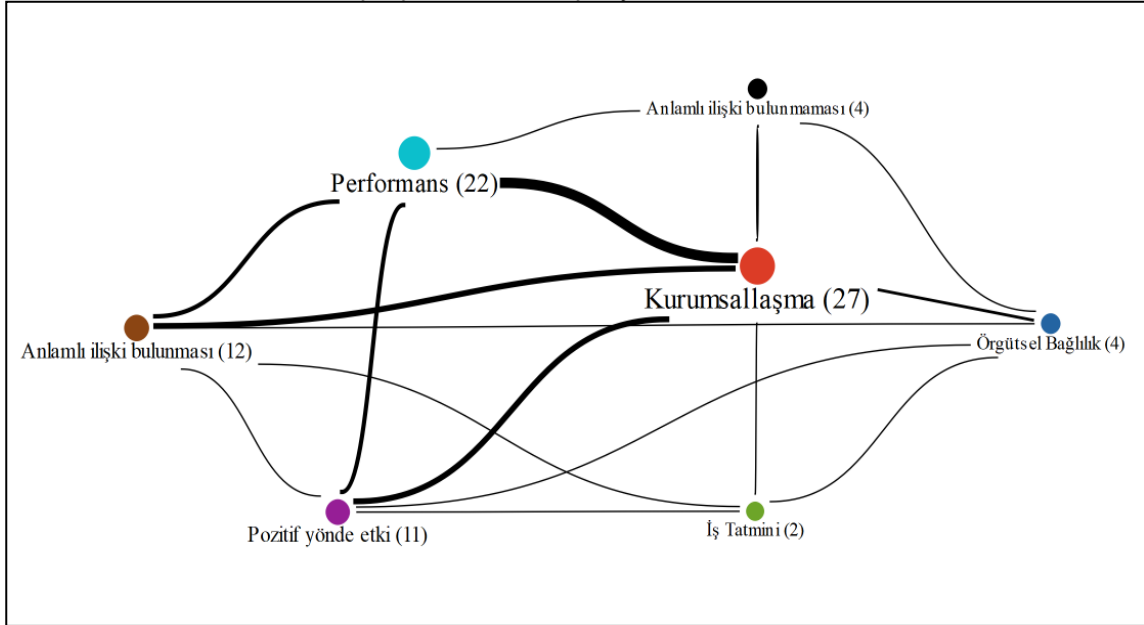
Tablo 6'da Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan ve "Kurumsallaşma, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Örgütsel Performans" kavramlarını bünyesinde barındıran tüm çalışmalara yer verilmiştir. Bu veriler ışığında gerçekleşen çalışmaların çoğunlukla nicel yöntem ile şekillendiği gözlemlenmektedir. Gerçekleşen çalışmaların %30'u doktora kapsamında gerçekleşirken; %70'i yüksek lisans kapsamında gerçekleşmiştir.

Şekil 2: Tez Çalışmalarının Sonuçlarıyla Elde Edilen Kelime Bulutu



Şekil 2’de, tez çalışmalarının sonuçlarıyla birlikte meydana gelen kelime bulutu gözlemlenmektedir. MAXQDA 2022 yazılımı ile elde edilen kelime bulutunda; kurumsallaşma ve performans kavramlarının türevleri ön plana çıkmıştır. Aynı zamanda kelime bulutunda, kurumsallaşmanın alt boyutları arasında yer alan; formalleşme, profesyonelleşme, tutarlılık kavramlarının yer aldığı belirlenmiştir. Bu ifadelerin yanı sıra dikkat çeken unsurlardan bir tanesi de “anlamı, pozitif, olumlu” kavramlarının diğer kavramlara göre daha baskın nitelikte olmasıdır. Elde edilen kelime bulutu aracılığı ile kurumsallaşma, bağlılık, performans arasında ve çalışmaların çoğunda; pozitif yönlü ve olumlu bir eğilim durumu söz konusudur.

Şekil 3: Tez Çalışmalarının Sonuçlarıyla Elde Edilen Kod Haritası



İçerik analizi, sosyal bilimlerde dikkat çeken ve sıklıkla kullanılan bir teknik olarak ön plana çıkmaktadır. İçerik analizi, bir metinden elde edilen bazı sözcüklerle birlikte küçük içerik kategorileri elde edildiği ve özetlendiği; yinelenebilir, sistematik bir yöntem olarak ifade edilmektedir. İçerik analizi ile birlikte objektif sonuçlar elde etmek; sistematik bir yapıyla analiz gerçekleştirmek mümkün olabilmektedir. İçerik analizi, metinden ya da metinlerden kategorik anlamlar çıkarabilecek kelimelerin varlığını belirlemeye yönelik gerçekleştirilmektedir (İlgar ve İlgar, 2014, 39). İçerik analizi içerisinde yer

alan kodlama yöntemi ile birlikte büyük boyutta nitel verilerin incelenmesi mümkün olabilmektedir. Kodlama ile birlikte verinin içerisinden neticeye kavuşturacak niteliksel kelimeler çıkartabilmektedir.

Söz konusu tez çalışmalarının sonuçları (Tablo 6), MAXQDA 2022 yazılımına aktarılmış ve kodlama yöntemiyle sonuçlardan uygun düzeyde veri elde edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda oluşturulan ve Şekil 4'te yer alan kod haritası, tez çalışmalarının nasıl bir sonuca vardığını; kavramsal olarak Kurumsallaşma, Örgütsel Bağlılık, İş tatmini ve Örgütsel Performans olgularının nasıl bir ilişki içerisinde bulduklarını ifade edebilmektedir. Kod haritası incelendiğinde; çoğu çalışmada anlamlı bir ilişkinin olduğu, pozitif yönde bir etkinin bulunduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca gerçekleşen çalışmalarda kurumsallaşma ve performans kavramlarının diğer kavramlara göre daha yüksek bir ilişki içerisinde buldukları tespit edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda anlamlı ilişkinin bulunmadığı da ifade edilmiştir. Bu zamana kadar tüm kavramları (kurumsallaşma, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel performans) içeren bir çalışmanın gerçekleşmediği de kod haritasında gözlemlenmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bibliyometrik analiz yöntemi ile yapılan araştırma sonucunda kurumsallaşma kavramı ile ilgili gerçekleşen tez çalışmaların niceliksel değerleri tespit edilmiştir. Yapılan analiz neticesince kurumsallaşma kavramı, 1995 – 2000 yıllarında dikkatleri üzerinde çekmeye başlamıştır. Bu kavramla ilgili gerçekleşen çalışmaların 2016 – 2020 yıllarında en yüksek seviyeye ulaştığı tespit edilmiştir. Örgütlerin yönetim şekli bu konu kapsamında meydana gelen çalışmalara olan ilgiyi arttırdığı düşünülmektedir. Aile şirketlerinde bulunan yönetim modelleri ile kurumsallaşma olan ilişki bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir. Aynı zamanda son yıllardaki küreselleşmedeki meydana gelen artış ile birlikte işletmelerin ne düzeyde kurumsallaştığı önem arz edebilmektedir. Bu durumların etkileri akademide yer alan çalışmalarda irdelenmekte ve çalışmalarda sayısal olarak önemli düzeyde bir artışa sebebiyet verebilmektedir. Kurumsallaşmayı konu alan yüksek lisans çalışmalarının büyük bir oran ile birlikte işletme (%51,28) alanında gerçekleştiği gözlemlenmiştir. Doktora çalışmalarında da durum yüksek lisans çalışmalarıyla benzer niteliktedir. Kurumsallaşmayı temel alan doktora çalışmalarının en yüksek şekilde işletme (%43,70) alanında meydana geldiği tespit edilmiştir.

Çalışmaya kurumsallaşma çerçevesinde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel performans kavramlarını ele alan tez çalışmalarının incelenmesiyle devam edilmiştir. İncelemenin ilk aşamasını kurumsallaşmanın örgütsel bağlılık ile olan ilişkiyi / etki düzeyini konu alan çalışmalar meydana getirmektedir. Bu bağlamda yüksek lisans kapsamında, kurumsallaşma ve örgütsel bağlılığı temel alan 4 çalışma meydana geldiği gözlemlenmiştir. Bu iki kavramı birlikte değerlendiren ve doktora kapsamında yer alan 1 çalışmanın var olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmalarda genelinde kurumsallaşma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmiş ve çalışmaların çoğunda, kurumsallaşmanın örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasında kurumsallaşma ile iş tatmine yönelik var olan ilişkiyi / etkiyi inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. Bu aşamada kurumsallaşma ile iş tatminine inceleyen 1 yüksek lisans çalışması ve 1 doktora çalışmasının gerçekleştiği gözlemlenmiştir. Yüksek lisans çalışmasında kurumsallaşmanın iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Doktora tezinde ise kurumsallaşma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Son olarak kurumsallaşma ile örgütsel performans kavramlarına yönelik gerçekleşen tez çalışmaları ele alınmıştır. Bu bağlamda 15 yüksek lisans çalışması, 6 doktora çalışmasının gerçekleştiği belirlenmiştir. Çalışmalarda genellikle kurumsallaşmanın örgütsel performans ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda yapılan çalışmaların sonuçlarında kurumsallaşmanın örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Tez çalışmalarının sonuçlarına yönelik MAXQDA uygulamasında kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu sayede kurumsallaşma, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel performans arasında yer alan ilişki haritası şekillenmiştir.

Gerçekleşen tez çalışmalarında kullanılan yöntemin genellikle nicel araştırma yöntemi olduğu tespit edilmiştir. Gelecekte, bu kavramlar üzerinde yapılacak nitel araştırmaların, literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda kurumsallaşma ile örgütsel bağlılığı ve kurumsallaşma ile iş tatminini ele alan tez çalışmalarının da az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Bu kavramları esas alan çalışmaların artış göstermesi alanda yer alan önemli bir eksikliği tamamlayabilmektedir. Ayrıca meydana gelecek çalışmaların sektörel olarak farklılaşması, kıyaslama noktasında araştırmacılara destek sağlayabilmektedir.

Son olarak, literatürde kurumsallaşmaya yönelik bibliyometrik bir analizin gerçekleşmediği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda literatürde kurumsallaşmayı temel alarak örgütsel bağlılığa, iş tatminine

ve örgütsel performansa yönelik gerçekleştirilmiş tez çalışmalarını inceleyen herhangi bir araştırmaya denk gelinmemiştir. Dolayısıyla bu çalışma, ilerleyen zamanlarda, söz konusu kavramlar (kurumsallaşma ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel performans) üzerinden meydana gelecek çalışmalara katkı sunması beklenmektedir.

Yazarlık Katkısı

Araştırmanın %70'lik kısmı birinci yazar Okan Kekül'ün katkısıyla, %30'luk kısmı ise ikinci yazar Kurtuluş Yılmaz Genç'in katkısıyla hazırlanmıştır.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırmanın verileri kaynak taramasına dayalı olarak toplandığı için etik kurul onayı gerekmemektedir.

KAYNAKÇA

- Abudureyimu, T. (2019). Kobilerin Kurumsallaşmasının İşletme Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bölgesel Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Pınar Başar). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akat, İ. & Atılğan, T. (1992). *Sanayi İşletmelerinde Kurumlaşma ve Şirket Kültürü*. Ankara: Lale Ofset.
- Alkan, D. (2019). Aile Şirketlerinde Kurumsallaşmanın Önemi ve Firma Performansına Etkisi: İş Gören Algısı ile İlgili Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Celal Kızıldere). Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alp, A. T. (2021). Kurumsallaşmanın Kurumsal Uyum Aracılığı ile Firma Performansı Üzerindeki Etkisi: Kurumsal Yönetim Endeksinde Yer Alan Şirketler Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). (Prof. Dr. Ülkü Uzunçarşılı). İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Apaydın, F. (2007). Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Cengiz Yılmaz). Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE.
- Apaydın, F. (2009). Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 1-22.
- Aşan, C. (2010). Aile Şirketlerinin Performansında Kurumsallaşmanın ve Kültürün Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Canan Çetin). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataman G. (2002). *İşletme Yönetimi*. İstanbul.
- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydemir, B., Seymen, O. A. & Taşçı, A. D. A. (2004). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Süreci ve Sektörel Bir Uygulama. *1. Aile İşletmeleri Kongresi- Kongre Kitabı 17-18 Nisan 2004* İçinde (s. 604-615). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayını.
- Balay, R. (2010). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Başar, D. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Rekabetçi Örgüt Kültürü Oryantasyonları ile Firma ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Katılım Bankaları Üzerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Cemal Zehir). Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başkurt, G. (2016). Aile Şirketlerinin Kurumsallaşmasında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansına Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erkut Altındağ). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 15(50), 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Cano, J. & Miller G. (1992). A Gender Analysis of Job Satisfaction, Job Satisfier Factors and Job Dissatisfier Factors of Agricultural Education Teacher. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46.

- Cevher, E. (2014). Kurumsallaşma Küçük İşletmeler İçin Bir Çözüm Müdür Yoksa Yok Olma Nedeni midir? *Journal of International Social Research*, 7(32), 583-594.
- Chen, T. Y. (2002). Measuring Firm Performance with DEA and Prior Information in Taiwan's Banks. *Applied Economics Letters*, 9(3), 201-204.
- Çoşkun, Z. (2016). Gıda Sektöründe Hizmet Veren Türk Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Unsurlarının ve Kıyaslama Tekniklerinin Firma Performansı Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erkut Altındağ). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1991). Introduction. (Ed. Powell, W. W. ve DiMaggio, P. J.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis* İçinde (s.1-38). Chicago: University of Chicago Press.
- Duran, A. (2019). Kurumsallaşma Düzeyi ile İş Tatmini, Açıkça Konuşma İsteği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Kamil Unur). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Etzioni, A. (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*. London: The Free Press.
- Greening, D. W. & B. Gray (1994). Testing a Model of Organizational Response to Social and Political Issues. *Academy of Management Journal*, 37(3), 467-498.
- Gupta, A. & Mason, M. (2014). Transparency and International Environmental Politics, (Derleyen: M. M. Betsill, K. Hochstetler & D. Stevis). *Advances in International Environmental Politics* İçinde (356-380). London: Palgrave Macmillan.
- Gül, E. (2018). Yerel Yönetimlerde Kurumsallaşmanın Kurum Performansına Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ercan Ergün). Kocaeli: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-55.
- Gül, H. (2012). İşletmelerdeki Kurumsallaşma Düzeyinin İşletme Performansına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Salih Kuşluyan). Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, B. (2022). Sosyal Girişimlerde Kurumsallaşma Düzeyi ve Örgütsel Performans Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Hilmi Bahadır Akın). Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hall, D. T., Schneider, B. & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Herzberg, F. (1965). The Motivation To Work Among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393-402.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper.
- Hoş, C. & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- İldem, K. (2018). Sporcuların Kurumsallaşma Algılarının Mesleklerine Olan Bağlılıkları ve Motivasyonları Üzerindeki Etkisini Anlamak: Güreşçilerin Tutumları Üzerine Bir Çalışma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Saadet Çetinkaya). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İlgar, S. C. & İlgar, M. Z. (2014). Nitel Veri Analizinde Bilgisayar Programları Kullanılması. *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 31-78.
- Kalafat, K. (2019). Kurumsallaşma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bartın İlinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Şaban Esen). Bartın: Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organizations. *American Sociological Review*, 449-517.
- Kaptanoğlu, N., B. (2011). İşletmelerde Kurumsallaşma Uygulamalarına Yönelik Çalışan Tutumlarının Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi ve Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Uğur Yozgat). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kara, M. A. (2022). Türkiye'de Kurumsal Yönetişim Konusu ile İlgili Yayımlanan Doktora Tezlerinin Bibliyometrik Analiz Yöntemi ile İncelenmesi. *Journal of Business Innovation and Governance*, 5(2), 199-222.

- Karaçınar, H. (2014). İşletmelerde Kurumsallaşmanın İşgören Performansı Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Bünyamin Akdemir). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırklıkçı, A. B. (2019). Kurumsallaşmanın İşletme Performansı ve Verimliliği Üzerine Etkileri (Türkiye Levha ve Mobilya İşletmeleri Örneği). (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Tarık Gedik). Düzce: Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kimberly, J. (1979). Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation, Institutionalization. *Academy of Management Journal*, 19(9), 437-457.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Luthans, E. (1995). *Organizational Behavior*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- McBurney, M. K. & Novak, P. L. (2002). What is Bibliometrics and Why Should You Care. *Professional Communication Conference, IPCC Proceedings* İçinde (s. 108-114). IEEE International.
- Meyer J. W. & Rowan B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *The American Journal Of Sociology*, 83(2), 348-349.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (2004), TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. *The University of Western Ontario*, 12-13.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.
- Nabiyeva, G. (2021). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeyi ile İşgörenlerin Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Stresinin Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Prof. Dr. İrfan Yazıcıoğlu). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nehir, T. (2019). İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeylerinin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Hakan Koç). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Öğüt, E. (2019). Yeni Türk Ticaret Kanunu Işığında Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimciliğin Firma Performansı Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Muammer Zerenler). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, D. (2019). Örgütsel Yaklaşımlar 1. (Ed. Y. D. Uslu, Y. Hancıoğlu, G. Yeşilaydın & N. O. Kara). *Örgütsel Performans* İçinde (s. 240-256). Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Öztürk, P. (2014). Sağlık Kurumlarının Kurumsallaşmasının Kurum Performansı Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Mustafa Aksu). İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Penley, L. E. & Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment To Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Pritchard, A. (1969). Statistical Bibliography or Bibliometrics? *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., Macdonald, K. M., Turner, C. & Lupton, T. (1963). A Conceptual Scheme for Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 8(3), 289-315.
- Salancik, G. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. (Ed. B. Staw, & G. Salancik). *New Directions in Organizational Behavior* İçinde (s. 1-54). Chicago: St. Clair Press.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and The Control of Organization Behavior and Belief, New Directions in Organization Behavior*. Chicago: Illionis. St. Clair Press.
- Scott, W. R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511.

- Selznick, P. (1953). *Tva and The Grass Roots: A Study in The Sociology of Formal Organization*. Univ of California Press.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism ‘Old’ And ‘New’. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 0(16), 143-150.
- Songur, M. (1995). *Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü*. Ankara: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını.
- Staggenborg, S. (1988). The Consequences of Professionalization and Formalization in The Pro-Choice Movement. *American Sociological Review*, 53(4), 585–606.
- Şen, E. (2017). *Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetişim*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şimşek, Z. (1998). Üç Perspektif Işığında Örgütsel Kuramın Bugünü ve Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme, 6. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs 1998* İçinde (s. 210). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Taş, Y. & Akdemir, A. (2005). Hastane Organizasyonlarında Kurumsallaşma ve Bunu Etkileyen Faktörler. <http://www.sabem.saglik.gov.tr/AkademikMetinler/linkdetail.aspx?id=3052> adresinden 06 Haziran 2022 tarihinde erişildi.
- Taştan, H. Ş. (2019). Spor Yönetiminde Kurumsallaşmanın, Kurumsal Yönetişimin ve Denetimin, Örgüt Performansı Üzerine Etkisi; Türkiye Profesyonel Futbol Takımları Üzerine Analitik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Bilge Donuk). İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Tefek, A. (2016). Kobi'lerde Kurumsallaşma ve Örgütsel Performans İlişkisi: Konya Sanayi İşletmeleri Araştırması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Ali Şükrü Çetinkaya). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turhanlı, E. (2018). Aile Şirketlerinin Kurumsallaşma Süreci, Aile Şirketlerinin Kurumsallaşma Unsurlarının Performans Üzerine Etkisine Dair Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Alper Özer). İstanbul: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uğur, A. (2003). *İşletmelerde Verimlilik*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Uzunlular, Y. (2018). Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Performans. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İnan). Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülken, A. (2020). Kurumsallaşma ve Performans İlişkisi: Eskişehir İli Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Cengiz Duran). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Üsküplüoğlu, M. K. (2020). Sivil Toplum Örgütlerinde Kurumsallaşma Düzeyinin ve Kurumsal Yönetişim Uygulamalarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Nihal Kartaltepe Behram). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Yavuz, Y. (2007). İşletmelerde Kurumsallaşmanın Yenilik ve Performansa Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Doç. Dr. Ali Ekber Akgün). Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, E. (2010). Kurumsallaşma Çabalarının Örgütsel Performansa Etkisi: Perakende Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). (Danışman: Prof. Dr. Adem Ögüt). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.