

# GEÇMİŞİN MİRASI: ÖRGÜTSEL DAMGALAMA ARAŞTIRMALARINA İLİŞKİN BİR LİTERATÜR İNCELEMESİ

(2013-2022)

Deniz ÖZTÜRK<sup>1</sup>

Öz

Örgütsel damgalama kısa hassas bir dönemde örgütün, çevrenin öne çıkan özelliklerini yansıtan özellikler geliştirdiği ve bu özelliklerin sonraki dönemlerde önemli çevresel değişikliklere rağmen devam ettiği bir süreç olarak tanımlanır. Bu çalışmanın amacı, örgüt çalışmaları alanında 2013-2022 yılları arasında damgalama kavramının seyrini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda örgütsel kolektifler, örgüt yapı taşları, örgütler ve bireylerin farklı analiz düzeyleri olarak ele alındığı 55 çalışma; ekonomik, teknolojik, kurumsal ve bireysel damgalama etkilerine göre tartışılmaktadır. Bu çerçeveye gerçekleştirilen sistematik literatür incelemesi sonucunda damgalama yazınının mevcut durumu ve örgütsel damgalama ile ilgili gelecekte çalışılabilecek konular incelenmektedir. Bulgular, ilgili yazında oluşum, başkalaşım ve tezahürler olarak ifade edilen örgütsel damgalama süreçleri ve mekanizmalarının, çoklu hassas dönemlerin, damgaların kalıcılığı ve bozulmasına dair dinamiklerin bağlama özgü kavramsallaştırılmasında önemli bir araştırma potansiyeli taşıdığını göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** örgütsel damgalama, damgalar, derleme

**JEL Sınıflaması:** M10, M19, L2

## LEGACY OF THE PAST: A LITERATURE REVIEW ON ORGANIZATIONAL IMPRINTING RESEARCH (2013-2022)

Abstract

Organizational imprinting is defined as a process in which an organization develops characteristics that reflect the prominent characteristics of the environment in a short sensitive period and these characteristics persist despite significant environmental changes in subsequent periods. The aim of this study is to reveal how the organizational imprinting literature has evolved from 2013 to 2022. In this vein, 55 studies are coded and analyzed with respect to different levels of analyses (i.e. organizational collectives, organizational building blocks, organizations and individuals) and sources of imprints (economic conditions, technological, institutional and individual factors). Our systematic literature review carried out with this framework highlights the current status of the organizational imprinting literature. We further discuss the potential issues and research questions that can be studied in the future by organizational scholars. Our findings display that organizational imprinting processes and mechanisms, expressed as genesis, metamorphosis and manifestation, possess significant research potential along with the context-specific conceptualization of multiple sensitive periods, dynamics of imprinting persistence and decay.

**Keywords:** organizational imprinting, imprints, review

**JEL Classification:** M10, M19, L2

---

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi İşletme Bölümü, [deniz.ozturk@bakircay.edu.tr](mailto:deniz.ozturk@bakircay.edu.tr),  
ORCID: 0000-0002-2053-454X.

## 1. Giriş

Örgüt kuramındaki klasik çalışmalardan biri olan Stinchcombe'un (1965, s.154) "*Sosyal yapı ve örgütler*" başlıklı makalesinde, herhangi bir dönemde kurulan örgütlerin tipik olarak başka bir dönemde kurulan örgütlerden farklı bir sosyal yapıya sahip olduğu ileri sürülmekte ve bu da örgütsel damgalama olarak kavramsallaştırılmaktadır. Damgalama hipotezi kuruluş dönemindeki tarihsel koşulların ve kısıtlamaların; bireylerin ve örgütlerin kendinden sonra gelen dönemdeki çıktılarını etkileyebileceğini vurgularken, hassas bir dönemde şekillenen özelliklerin, sonraki dönemlerdeki çevresel değişikliklere rağmen devam edebileceğinin altını çizer (Johnson, 2007). Bu hipotez, kurumsal kuramdan örgütsel ekolojiye, ağ kuramından koşul bağımlılık kuramına kadar örgüt çalışmalarında etkili bir meta-teori haline gelmiştir.

Marquis ve Tilcsik (2013, s.201) ise örgütler, örgütsel çevrelerin unsurlarını nasıl yansıtır ve bu unsurlar örgütlerin kuruluş aşamasının ötesinde nasıl devam eder soruları ışığında, damgalama kavramını şöyle tanımlar: "Kısa bir duyarlılık dönemi boyunca, odak bir varlığın çevrenin belirgin özelliklerini yansıtan özellikler geliştirdiği ve bu özelliklerin sonraki dönemlerde önemli çevresel değişikliklere rağmen devam ettiği süreç." Damgalama süreci çevresel etkiye karşı yüksek hassasiyetin olduğu, geçici hassas dönemlerin varlığı ile karakterize edilmektedir. Bu hassas dönemler boyunca etki o kadar güçlüdür ki, odak varlık çevrenin unsurlarını yansıtmaya başlar ve daha sonraki dönemlerde çevre değişse bile, hassas dönem boyunca geliştirdiği özellikler kalıcı olur.

Örgütsel ve kurumsal damgalama yazını üzerine yapılan çalışmalar ilk olarak Marquis ve Tilcsik'in (2013) "Damgalama: Çoklu düzeyde teoriye doğru" başlıklı *Academy of Management Annals* dergisinde yayımlanan derleme makalelerinde sistematik olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada yazarlar, damgalama çalışmalarının erken döneminde, kuruluş sırasındaki sosyal ve ekonomik koşulların endüstriler ve örgüt toplulukları üzerindeki etkilerine odaklanıldığını öne sürmektedir. Sonraki dönemlerde ise çalışmalar; örgütsel kolektifler (Marquis, 2003), tekil örgütler (Johnson, 2007), örgütsel yapı taşları (Burton ve Beckman, 2007) ve bireyler dahil olmak üzere farklı düzeylerde kurgulanmıştır (Marquis ve Tilcsik, 2013). Bu tespitten yola çıkarak damga kaynakları ve damgalananlar olarak oluşturdukları derleme çalışmalarında, yazındaki araştırmaları farklı *damga kaynakları* (örneğin; ekonomik ve teknolojik faktörler, kurumsal koşullar, bireyler) ve *damgalananlar* (örneğin; örgütsel kolektifler, örgütler, örgütsel yapı taşları ve bireyler) olarak ele alıp, parçalı olan bu yazından çoklu düzeyde teori geliştirmiş, gelecekte yapılacak olan çalışmalar için de bir yol haritası çizmişlerdir. Bu çalışmayı takiben Şimşek, Fox ve Heavey'nin (2015) *Journal of Management*

dergisinde yayımladıkları derleme çalışmasında ise, benzer olarak damgalamanın doğası, kaynakları ve mekanizmaları ele alınmış; damgalamanın hangi bağlamlarda odak varlıkların davranışlarını ve sonuçlarını etkileyebileceği tartışılmıştır. Bu makalelerinde, Marquis ve Tilcsik'ten (2013) farklı olarak damgalama dinamiklerinin oluşumu ve sonuçları, mekanizmaları ve tezahürleri hakkında yazının nasıl geliştiğine dair sistematik bir çerçeveye sunmuşlardır (Şimşek v.d., 2015, s. 289).

Temeline bu iki çalışmayı alan araştırmamız örgütsel damgalama yazınının 2013-2022 yılları arasında nasıl evirildiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Atfedilen çalışmalarla benzer bir metodoloji benimsenerek, damgalama yazınındaki üretim dinamiklerini ve örüntülerini daha güncel bir zaman diliminde değerlendirmeyi ve bu kapsamda önceki derleme çalışmalara kıyasla bilgi birikimindeki olası şekillenmeyi tartışarak ilgili yazına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu derleme çalışma, mevcut araştırmaların yaklaşık son on yılda hangi temalar etrafında gruplandırıldığını göstermekte ve önceki derleme çalışmalarda yer alan gelecekte yürütülebilecek araştırma sorularının yaklaşık son on yıldaki makalelere yansıyor yansımadığını da incelemektedir. Buradan yola çıkarak, damgalama yazınında devamlılık ve veya değişim üzerinden bir tartışma yürütmeyi amaçlamaktadır. İlaveten, bu konuyu Türkçe yazında tanıtip tartışarak yerel bağlamda çalışmaların gerçekleşmesine de katkı vermeyi ummaktadır. Bu doğrultuda, yönetim ve örgüt alanında yer alan bazı dergilerden 55 çalışmanın analizi ile örgütsel damgalamaya ilişkin mevcut tanım, tartışma ve araştırmaları içeren yazın incelenmiştir. Bu inceleme ile, damgalama kavramına, damgalama sürecine, farklı analiz düzeylerini ele alan çalışmalardaki damgalama mekanizmalarına açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında, damgalamanın unsurları ve süreçleri ile ilgili kavramsallaştırmaya yer verilmiştir. Sonrasında damgalama yazınındaki güncel tartışmalar ile birlikte analiz dönemi kapsamına giren araştırmalar incelenmiştir. Son olarak ise, konuyla ilgili 2013 öncesi ve sonrası dönemde bilimsel üretim dinamikleri karşılaştırılmış ve gelecek çalışmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

## **2. Teorik Arka Plan**

### **2.1. Damgalamanın Tanımı ve Unsurları**

Marquis ve Tilcsik'in (2013) çalışmasında damgalama tanımı üç unsuru içermektedir: (1) odak varlığın dış etkilere karşı yüksek hassasiyet sergilediği kısa, hassas geçiş dönemleri, (2) odak varlığın hassas bir dönem boyunca çevresinin unsurlarını yansıtmaya başladığı bir süreç ve (3) müteakip çevresel değişikliklere rağmen damgaların kalıcılığı. Damgalamanın tanımından yola

çıkarak, öncelikle hassas dönemin kavramsallaştırılmasına değinmek gerekir. Odak varlığın üzerine, varlığın dış etkilere karşı görece yoğun bir alıcılık sergilediği sınırlı zamanlar hassas dönem olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle de özellikle 2000’li yılların ortalarına kadar, damgalama yazınında hassas dönem olarak, örgütlerin kuruluş dönemi görece daha çok incelenmiştir (Carroll ve Hannan, 2004; Johnson, 2007). Bu çalışmalarda, damgalama için hassas dönemlerin örgütün temel gelişim aşamalarında da meydana gelebileceğini belirtmelerinden yola çıkarak, Marquis ve Tilcsik (2013) bir örgütün hayat evresi içinde kuruluş aşaması dışında hassas dönemlerin de olabileceğini vurgulamıştır. Bu bağlamda halka arz, başka bir firmayla birleşme, kriz dönemleri gibi olaylar örgütler için yeni çevresel talepler yarattığından hassas dönem olarak görülmektedir.

Damgalama ile ikinci unsur, hassas dönemlerde çevrenin temel özelliklerinin odak varlığın üzerinde önemli bir etki oluşturmasıdır (Carroll ve Hannan, 2004, s. 206). Çevresel koşulların örgüt üzerinde damgalanmasında; ekonomik, teknolojik, kurumsal bağlamın özellikleri veya örgütlenme mantığı söz konusu olabilir. Kuruluş döneminde karar vericiler, daha sonra örgütün kalıcı bir parçası haline gelen tarihsel olarak belirli bağlamsal özelliklerin seçilmesinde önemli rol oynar, bu seçimlerine ise meşruiyet baskıları ile başa çıkmak için eş biçimlilik veya çevreye uyum sağlama girişimleri yansır (DiMaggio ve Powell, 1983). Damgalamanın son unsuru, çevrede önemli değişiklikler meydana gelse bile damgaların devam ettiğini vurgulayan damgaların kalıcılığı kavramıdır (*persistence of imprints*). Örgütsel düzeyde, Stinchcombe (1965, s. 169) yapıların istikrarlı olmasının nedenleri arasında; belirli bir amaç için hala en verimli örgütsel form olmasını, bu yapıları korumaya hizmet eden gelenekselleştirici güçleri, örgütün hayatta kalabilmek için diğer örgütsel biçimlerle rekabetçi bir yapıda olmamasını ifade etmiştir. Kuruluş sırasında şekillenen özelliklerinin zaman içinde nasıl korunduğu ile ilgili çoğu araştırmacı, damgalanan özelliklerin sürekli ve kalıcı bir etkiye sahip olduğunu öne sürmüş, bir damganın sürekliliği için yapısal durağanlık ve kurumsallaşma dahil olmak üzere çeşitli açıklamalar sunmuştur (Şimşek v.d., 2015; Ellis, Aharonson, Drori ve Shapira, 2017).

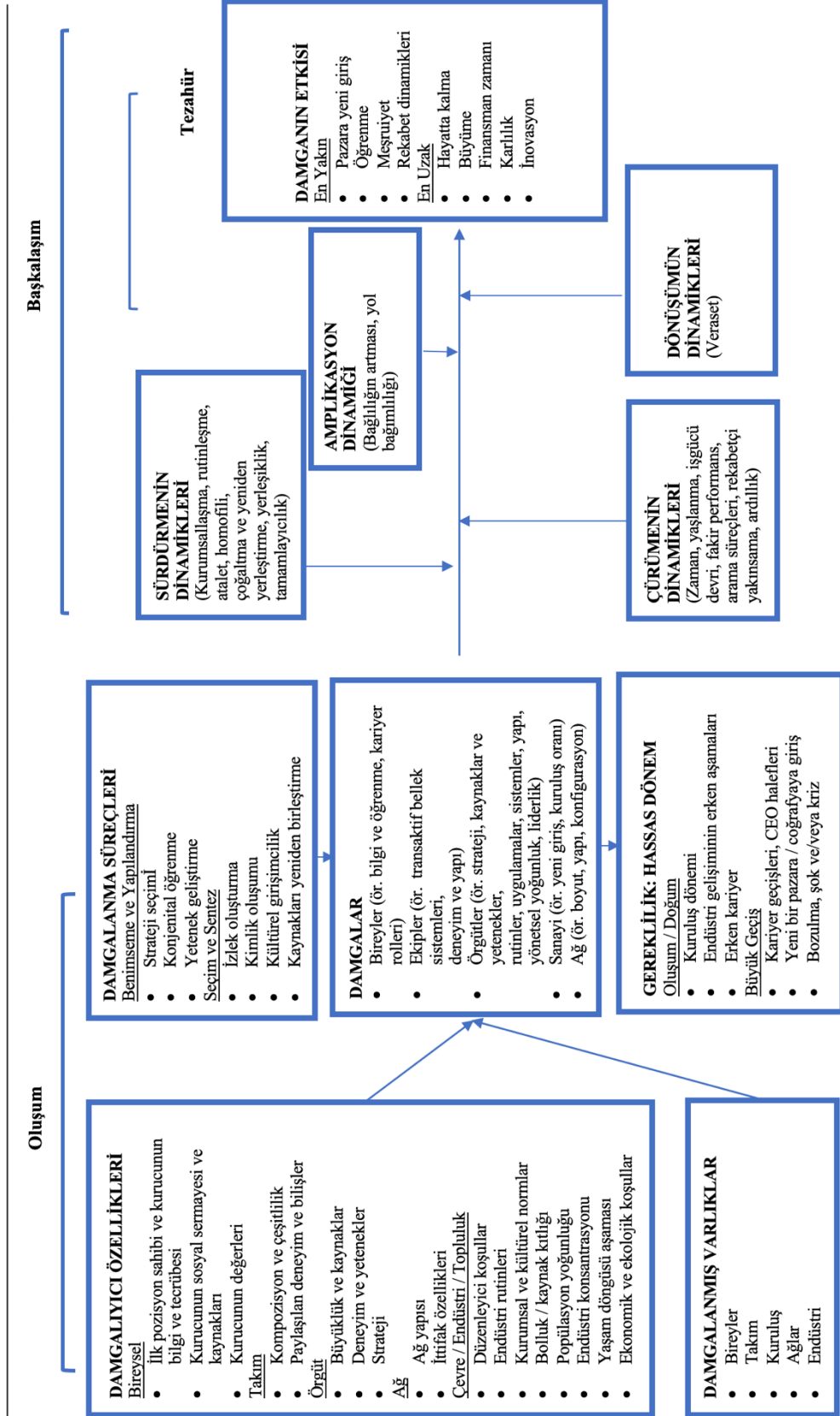
## 2.2. Damgalama Süreçleri

“Damgalamaya ilişkin örgütsel araştırmalar için bir çerçeve, derleme ve gelecekteki yönler” başlıklı derleme makalelerinde, Şimşek v.d. (2015) farklı olarak damgalayıcılar ve damgalananlar kategorilerinin üç farklı analiz düzeyini; çevre, bireyler/gruplar ve örgütler olarak belirlemiştir. Şekil 1’de de görüldüğü gibi damgalama birbirini takip eden oluşum, başkalaşım ve tezahür süreçlerinden meydana gelir. İlk olarak damgalayıcıların (damgaların

kaynakları) ve damgalananların (bir damga taşıyan hedef varlık) özelliklerinin, bir damganın oluşumuyla sonuçlanan şekillerde etkileşime girdiği oluşum (*genesis*) evresi vardır. Bunu takiben başkalaşım (*metamorphosis*) evresinde, damgaların varlığını sürdürdüğü, çoğalttığı, bozduğu veya dönüştürdüğü evrimsel süreçler ve dinamikler söz konusudur. Tezahürler (*manifestations*) evresinde ise, damganın varlıkların üzerindeki etkileri, damganın odak varlığın hayatta kalışında ve performansı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilerine dikkat çeker.

Oluşum aşamasında, damgalayıcı varlıklar hem itici güç hem de damga oluşumu sırasında damgalanan varlığın yararlandığı özellikleri sağlar. Tetikleyici bir olayın meydana gelmesinin ardından veya hassas bir dönemde, odak varlık, bir damganın oluşumunu şekillendirmek için hem tarihsel hem de güncel etkilerin yanı sıra özellikleri odak varlığın özellikleriyle birleşen damgalayıcıların kuvvetine maruz kalabilir. Buna, damgalama süreci adını veren Şimşek v.d. (2015), damga oluşumunun fiili sürecini ve oluşumunu kastederken; damganın kalıcılığı, büyümesi (*amplification*), çürümesi (*decay*), dönüşmesi (*transformation*) süreçlerinde ortaya çıkan faaliyetlere atıfta bulunmaktadır. Damgalama üzerine erken dönem çalışmalar, damgalama sürecinin kaynağı olarak çevreye odaklanmıştır. Bu doğrultuda, örgütün yapısının kurulduğu ortamın özellikle kuruluş dönemindeki teknolojinin yansıması olduğu fikrinin yanı sıra endüstri, kurumsal, ekonomik koşullar ve ulusal kültür de çevresel damgalayıcılar olarak ele alınmıştır (Marquis, 2003). Çevresel koşulların yanı sıra, bireylerin ve özellikle de kurucuların potansiyel bir damgalama kaynağı olarak kabul edildiği çalışmalarda, kurucular ve/veya kurucu ekipler geçmişleri, vizyonları, sosyal ağları, kişilikleri, biliş ve kimlikleri gibi unsurlar aracılığıyla bireysel damgalayıcılar olarak tasvir edilmiştir (Bryant, 2014; Fauchart ve Gruber, 2011).

Şekil 1. Damgalama Araştırmaları için Teorik Bir Çerçeve



**Kaynak:** Bu şekil, Şimşek v.d.'nin (2015, s. 292) çalışmasından tercüme edilmiştir.

Damgalar, oluşumlarını takiben, başkalaşım olarak adlandırılan değişim, evrim ve dönüşme süreçlerinden geçerler. Bazı damgalar yıllarca değişmeden kalabilse de etkileri ve özellikleri zaman içinde değişebildiği gibi (Marquis ve Huang, 2010), birbiri üzerine katmanlanmış farklı nesiller arasındaki etkileşimleri de olasıdır (Marquis ve Tilcsik, 2013). Damgaların kalıcılığının yanı sıra etkisinin genişlemesi ve büyümesi; sürdürme ve kalıcılık süreçlerinin ötesinde, damgaların gerçekten etkilerinin çoğaldığı, büyüdüğü ve bir örgüt içinde giderek daha fazla kök saldığı koşulların incelenmesi gerektiğini vurgular. İzlek bağımlılığı dışında, kendi kendini meşrulaştıran anlatıların, performans geri bildiriminin, örgütsel öğrenmenin damgaları güçlendirmek için mekanizmalar olduğu önerilmektedir. Damgaların bozulması/çürümesi boyutunda ise, damgaların süresiz olarak kalıcı olmadıkları, damgalanmış varlıklara etki eden ve zamanla damgaların gücünü azaltabilen kuvvetlerin olduğunun altı çizilir. Damgaların çürümesine yol açan mekanizmalar; artan bağlamsal değişiklikleri, yaşlanma ve düşük performans, yönetim değişiklikleri, damga ve kurumsal gerçeklikler arasındaki uyumsuzlukları, yakınsamaya yönelik rekabetçi baskıları içermektedir.

Son evre olan damgaların tezahürü; damgaların performans, hayatta kalma ve adaptasyon gibi varlık davranışları ve sonuçları üzerindeki etkilerini ifade eder. Şimşek v.d. (2015) çalışmasında damgaların yakın ve uzak etki yollarına sahip olabileceği ortaya konulmaktadır. Başlangıçta damgalar, firmaların kaynaklara erişme, fırsatları takip etme ve çevresel paydaşlardan destek alma yeteneklerini olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Daha yakın mesafede, rekabetçi dinamikler, baskın tasarımlara yakınlaşmak ve örgütsel alt birimlerin göreceli durumuna dair sonuçları içerebilir. Daha uzak mesafedeki tezahürler ise hayatta kalma, büyüme ve performansı içerir. Damgaların sonuçları, birden fazla analiz düzeyi arasında geniş bir yelpazede yer alırken (Marquis ve Tilcsik, 2013), yazın büyük ölçüde büyüme, hayatta kalma, stratejik değişim veya yeni pazara giriş gibi sınırlı bir dizi sonuç değişkenine odaklanmıştır.

### 3. Yöntem

Bu çalışmada Marquis ve Tilcsik (2013) çalışmasına benzer olarak, damgaları taşıyan dört temel varlık türü (a. Örgütsel kolektifler, b. Örgütler, c. Örgütsel yapı taşları, d. Bireyler) farklı analiz düzeyleri olarak; tüm bu düzeylerde de üç farklı damgalama kaynağı (a. Ekonomik ve teknolojik koşullar, b. Kurumsal etmenler, c. Bireyler) ele alınmaktadır. Amaç, 2013-2022 yılları arasında yönetim ve örgüt çalışmaları alanındaki örgüt çalışmaları alanında sınıflama

açısından en önde gelen dergilerde yayımlanan damgalama çalışmalarının sistematik analizini gerçekleştirerek, damgalama yazınının yaklaşık son on yıldaki seyrini ortaya çıkarmaktır.

Bu amaçla, yönetim ve örgüt alanında derleme çalışmaların yer aldığı etki faktörü en yüksek dergilerden olan *Academy of Management Annals*'da yayımlanan güncel çalışmalarla aynı şekilde (Castro, Phillips ve Ansari, 2020; Jacobsen, Stea ve Soda, 2022) analiz kapsamına alınacak dergilerin seçimi yapılmıştır. Chartered Association of Business Schools tarafından üç yılda bir yayımlanan Academic Journal Guide 2021 sıralama listesinde yer alan 4\* ve 4 derecelendirilmiş dergilerden girişimcilik (ent-sbm) alanında *Entrepreneurship Theory and Practice*, *Journal of Business Venturing*, *Strategic Entrepreneurship Journal*; etik ve kurumsal sosyal sorumluluk alanında (ethics-csr-man) *Academy of Management Annals*, *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Administrative Science Quarterly*, *Journal of Management*, *British Journal of Management*, *Business Ethics Quarterly*, *Journal of Management Studies*; örgüt çalışmaları alanında (org stud) *Organization Science*, *Human Relations*, *Leadership Quarterly*, *Organization Studies*; sosyoloji (soc) alanında *American Journal of Sociology*, *American Sociological Review*, *Annual Review of Sociology*; strateji (strat) alanında *Strategic Management Journal*, *Global Strategy Journal*; son olarak uluslararası işletmecilik (ib-area) alanında *Journal of International Business Studies*, *Journal of World Business* dergileri araştırma kapsamına alınmıştır. Bu dergilerin 2013-2022<sup>2</sup> yılları arasında başlık, özet ve anahtar kelimelerinde damga (lar) (*imprint(s)*), damgalama (*imprinting*) ifadelerinin aratılmasıyla 66 makaleye ulaşılmıştır. Analiz kapsamına sadece makaleler dahil edilmiş; konferans bildirileri ve kitap bölümleri dışarıda bırakılmıştır. Bunun yanı sıra; meta-analiz çalışmaları, yazın derleme çalışmaları (Marquis ve Tilcsik, 2013; Şimşek v.d., 2015) özel sayı tanıtım yazıları ve yayım aşamasında olmasından kaynaklı tam sürümüne erişilmeyen çalışmalar kodlamaya dahil edilmemiştir. Çalışmalar ilk aşamada, yazarlar, yayım yılı, damgalama kavramının makalede ana tema olarak yer alıp/almadığı, araştırma sorusu, metodolojisi, bağlamı ve temel bulguları açısından kodlanmıştır. Bunun ardından, ikinci aşamada çalışmalar Marquis ve Tilcsik (2013) kodlama şablonuyla benzer şekilde damgalama kaynakları ve damgaları taşıyan farklı varlık türlerine göre kodlanmıştır. Bunun yanı sıra, damgalamanın oluşum, başkalaşım, tezahür, çürüme alt boyutlarını konu alan makaleler, ilgili yazının seyrini görmek amacıyla belirlenmiştir. Makalelerde damgalamanın örgüt çalışmaları yazınındaki tanımının aksine, “etki/iz” anlamını taşıyarak kullanıldığı çalışmalar kapsama dahil edilmemiştir. Ayrıca, özette damga(lama)nın rastlantısal olarak yer aldığı fakat içerikte

---

<sup>2</sup> Analiz dönemi 2022 yılının ilk 6 ayını kapsamaktadır.



damgalama yazınına atıf vermeyen çalışmalar da ayrı tutulmuştur. Sonuç olarak 55 çalışma analize dahil edilmiştir. Tablo 1’de analiz kapsamımıza giren çalışmaların farklı analiz düzeyleri ve damgalama kaynaklarına göre gruplandırılması yer almaktadır.

**Tablo 1. Örgütsel Damgalama Çalışmalarının Çerçevesi (2013-2022)**

	Damga taşıyan varlıklar				
	Örgütsel kolektifler	Örgütler	Örgütsel yapı taşları	Bireyler	
Ekonomik ve teknolojik koşullar	Dış ekonomik ve teknolojik koşullar, örgüt toplulukları üzerinde kısıtlama görevi görür ve başlangıçtaki kalıplar daha sonraki süreçler tarafından sürdürülür.	İlk kaynak ve teknoloji ortamına dair kısıtlamalar, atalet ve kurumsallaşma mekanizmaları nedeniyle uzun vadede kurumsal uygulamaları şekillendirir.  Croce, Marti, & Martinu (2013); Judge, Hu, Gabriellsson, & Talaulicar (2015); Siqueira, Guenster, Ugent, & Curcke (2018); Wang & Luo (2019); Alakent, Göktan, & Khoury (2020)	Yeni bir örgütsel yapı taşının oluşturulduğu kaynak bağlamı ve teknolojik ortam, o yapı taşının doğasını sınırlar.	Örgütün ilk yıllarında yaşanan makroekonomik ve örgüt içi ekonomik koşullar, farklı mesleki ve örgütsel sosyalleşme deneyimlerine yol açar.  Bianchi (2013); Tilcsik (2014); Bianchi & Mohliver (2016); Kwon & Ruef (2017)	
Kurumsal etmenler	Örgütsel kolektifler, yalnızca toplulukta bulunan ilk örgütleri şekillendirmekle kalmayıp, aynı zamanda yeni girenleri de etkilemeye devam eden farklı mesruyet standartlarına sahiptir.  Zhang, Tan, & Tan (2016)	Örgütsel yapılar ve yetenekler, başlangıçtaki kurumsal ortama uyacak şekilde tasarlanır ve atalet baskıları ve kurumsallaşma nedeniyle korunur.  Batilana, Şengül, Pache, & Model (2014); Perkmann & Spicer (2014); Jaskiewicz, Combs, & Rau (2015); Oertel, Thommes, & Walgenbach (2016); Maksimov, Wang, & Luo (2017); Shirodkar, Konara, & McGuire (2017); Micelotta, Washington, & Docekalova (2018); Moroz, Branzei, Parker, & Gamble (2018); Munoz, Cacciotti, & Cohen (2018); Uzunca (2018); Waeger & Weber (2019); Bu & Cuervo-Cazurra (2020); Erdoğan, Rondi, & Massis (2020); Colovic, Misganaw, & Assefa (2022)	Yeni oluşturulan yapı taşları, kuruluş ortamındaki baskın kurumsal beklentiler tarafından şekillendirilir ve atalet ve kurumsallaşma nedeniyle bu beklentileri yansıtmaya devam eder. Rawley, Godart, & Shipilov (2018)	Kurumsal koşullar erken kariyer dönemlerinde olan bireylerin geliştirip sonraki dönemlerde yanlarında taşıdıkları normları, şemaları ve becerileri etkiler.  Chen, Chittoor, & Vissa (2015); Mathias, Williams, & Smith (2015); Banalieva, Karam, Ralston, Elenkov, Naoumova, Dabic, Potocan, Starkus, Danis, & Wallace (2017); Ellis, Aharonson, Droi, & Shapira (2017); Jeong, Leblebici, & Kwon (2020)	
Damga kaynakları	Bireyler	Siyasi liderler ve etkili kurucular, bir endüstrinin düzenlemelerini ve şablonlarını kalıcı bir şekilde tanımlayan güçlü politikalar veya örgütler yaratırlar.	Kurucular, geçmişlerine ve çevrede mevcut yaşanan gelişmelere dayalı olarak ilk örgütsel özellikleri seçerler. Atalet ve kurumsallaşma bu seçimlerin damgalarını zaman içinde sürdürür.  Leung, Foo, & Chaturvedi (2013); Bryant (2014); Hsu & Lim (2014); Breugst, Patzelt, & Rathgeber (2015); Kish-Gephart & Campbell (2015); Pieper, Smith, Kudlats, & Astrachan (2015); Guenther, Oertel, & Walgenbach (2016); Divito & Bohnsack (2017); Marquis & Qiao (2018); Mathias & Williams (2018); Hahn, Minola, & Eddleston (2019); Wang, Du, & Marquis (2019); De Cuyper, Clarysse, & Phillips (2020); Inouye, Joshi, Hemmatian, & Robinson (2020); Sinha, Jaskiewicz, Gibb, & Combs (2020); Alexy, Poetz, Puranam, & Reitzig (2021); DeCock, Andries, & Clarysee (2021); Hashai & Zahra (2021); O'Sullivan, Zolotoy, & Fan. (2021); Zhang, Zhang, & Jia (2022); Ambos & Tatarinov (2022);	Örgütsel yapı taşlarını yaratan bireyler, bu yapı taşlarını kendi geçmiş ve tercihlerine göre şekillendirirler.  Snihur ve Zott (2020)	Bireylerin erken kariyer dönemlerinde mentor ve akranlarına maruz kalmaları, kariyerlerinin şekillendirici bir noktada farklı davranış, tutum ve bilgi türlerine maruz kalmalarına neden olur.  Bai, Tsang, & Xia (2020); Bourmault, & Anteby (2020); Terbeck, Rieger, Quaquebeke, & Engelen (2021)

**Kaynak:** Bu tablonun kategorileri, Marquis ve Tilcsik (2013) çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur.

## 4. Bulgular

### 4.1. Örgütsel Kolektifler Düzeyinde Damgalama Çalışmaları

Marquis ve Tilcsik (2013) endüstri ve topluluklar olarak tanımlanan örgütsel kolektifler düzeyindeki damgalama çalışmaları kapsamında, teknolojinin şirketler arası ağların yoğunluğuna olan etkilerinin (Marquis, 2003), ABD’de farklı eyaletlerde yer alan yatırım firmalarının stratejilerinin farklılaşmasının ve Çin bağlamında Mao Zedong’un ideolojisinin endüstri yapısına olan etkisinin ele alındığı (Raynard v.d., 2013) çalışmalara yer vermiştir. Analiz kapsamımıza giren çalışmalar arasında ise, ekonomik ve teknolojik koşulların ve bireylerin örgütsel kolektifler düzeyinde damgalama kaynakları olarak ele alındığı bir çalışma yer almamaktadır.

Kurumsal koşulların örgütsel kolektifler üzerindeki damgalamalarına dair Zhang v.d. (2016) çalışmasında ise Çin’in 1992’den sonraki kurumsal değişimi sırasında mevcut ve yeni girişimci grupların adaptasyon ve ağ konfigürasyonlarını karşılaştırarak, mevcut girişimciler grubunun, büyük ölçüde güçlü bağlara dayalı siyasi ve pazar ağlarını sürdürdükleri için ağ ataleti gösterdiklerini, buna karşın yeni girişimci gruplarının ise daha az siyasi bağ ancak daha zayıf ve çeşitli pazar ağları kurarak daha iyi uyum sergilediklerini bulmuştur. Zhang v.d. (2016) çalışmasında aynı kurumsal dönemde, farklı girişimci grupların farklı kuruluş koşullarının bir sonucu olarak mevcut düzenleyici kurumlar ve ilişkisel normlarla farklı şekilde başa çıktığını göstermektedir. Damgalama çalışmaları, yeni kurulan firmaların, farklı çevresel koşullara sahip daha önceki dönemlerde kurulmuş firmaların şablonlarını benimsediklerini bulmuş olsa da Zhang v.d. (2016) kurumsal geçişin ilk aşamasından itibaren girişimcilerin, geçmiş ağ yapılarını korumak için ağ derinleşmesine; geçişin son aşamasından itibaren ise ağ yapısındaki değişikliklere katkıda bulunan ağ genişletmeye yöneldiklerini göstermişlerdir.

### 4.2. Örgütsel Yapıtaşları Düzeyinde Damgalama Çalışmaları

Marquis ve Tilcsik (2013) derleme çalışmasında örgütsel yapıtaşları olarak; işler, meslekler, alt birimler, rutinler ve yetkinlikler ifade edilmiştir. Örgütsel kolektifler analiz düzeyine benzer olarak, örgütsel yapı taşları üzerine damgalama çalışmaları 2013-2022 arası dönemde çok sınırlı kalmıştır. Bu kategori kapsamında, bir holdinge üyeliğin bir yan kuruluşun yaratıcılığını nasıl ve ne zaman etkilediğini anlamak için geliştirdikleri çerçevede Rawley v.d. (2018), aynı sektörde birkaç yan kuruluşu olan hızlı moda sektöründeki holdinglere odaklanarak, etkinin iki bileşeni olduğunu açıklamıştır. Üyelik sırasındaki damgalama etkisi ve diğer yan kuruluşlarla devam eden etkileşimlerden gelen eş anlamlı etkiler; bir yan kuruluşun yaratıcılığının, çok düşük

veya yüksek yaratıcılığa sahip bir holdinge katıldığında arttığını ortaya çıkarmıştır. Bunu, bir holdingin içindeki ortamın, bir yan kuruluşun ne kadar etkili bir şekilde entegre edildiğine dair damgalayıcı bir etki olarak yorumlamışlardır. Ayrıca, zamanla, bir yan kuruluşun yaratıcılığı, diğer yan kuruluşların yaratıcılığıyla birlikte artmıştır.

Bireylerin örgütsel yapıtaşları üzerindeki damgalarına yönelik olarak sadece Snihur ve Zott'un (2020) kurucuların iş modeli yeniliğini nasıl damgaladıklarına dair olan araştırması yer almaktadır. Yazarlar, kurucunun yenilik yönelimi derecesinin bir girişimin iş modeli yeniliğini nasıl şekillendirdiğini açıklamaktadır. Özellikle, bir kurucunun endüstriyi kapsayan araştırmasının, karmaşık sistem düşünce tarzının ve güçlü merkezi karar almanın, birlikte ele alındığında yüksek kurucu yenilik oryantasyonunu oluşturduğunu, girişimlerde iş modeli yeniliğine gidilebileceğini bulmuşlardır. Bu çalışma, mevcut damgalama araştırmalarında kurucuların ana damgalayıcılar olarak yer almalarının ötesinde; girişim üyelerinin de kurucu uygulamaları özümsemişi ve kurumsallaştırdığı süreç olarak tanımlanan bilişsel damgalama yoluyla damgalayıcı olabileceğini ortaya koymuştur. Bilişsel damgalama, iş modeli yeniliğini teşvik etmede veya bastırmada damgalamayı güçlendirmiştir. Snihur ve Zott (2020) çalışması, kurucuların ve diğer girişim üyelerinin yalnızca eylemsiz ekonomik, sosyal veya kültürel güçlerin sistematik olarak kurumsal planları şekillendirdiği kanallar olarak hizmet etmekten ziyade nasıl aktif olarak dahil olduklarını göstererek, damgalama araştırmalarına failliği getirmektedir.

### **4.3. Örgüt Düzeyinde Damgalama Çalışmaları**

Analiz kapsamımıza giren çalışmalar arasında, sayıca en fazla çalışma örgüt düzeyinde damgalama üzerinedir. Bu nedenle bu kısımda, ekonomik ve teknolojik koşulların, kurumsal faktörlerin ve bireylerin örgüt düzeyinde damgalama süreçlerine ilişkin etkilerinin incelendiği çalışmalar ayrı ayrı ele alınacaktır.

#### **4.3.1. Ekonomik ve Teknolojik Koşulların Örgüt Üzerindeki Damgaları**

Bu boyutla ilgili olarak, çalışmalar sosyalist ekonomiden piyasa ekonomisine geçmiş olan ülkelerin bağlamlarını ele almıştır. Bu çalışmalar, örgütün yerleşik olduğu makro ekonomik sistemin güçlü bir iz bıraktığını ve sosyalist bir rejimde kurulmuş örgütler için geçiş sonrası uyumu zorlaştırdığını göstermektedir. Örneğin, tek bir ekonomik sistemin ihtiyaçlarını karşılamak için geliştirilen firmaya özgü yeteneklerin, bilgi kaynaklarının kalıcı olduğunu ve

bu sosyalist damgaların bilgi rutinlerini olumsuz etkilediği bulunmuştur (Kriauciunas ve Kale, 2006).

Diğer yandan, analiz dönemimizde örgütsel damgalama alanındaki çalışmaların büyük bir çoğunluğunun ampirik bağlamını, kapitalizmin mantığını yansıtan izlerin, komünizm altında kurulan örgütler üzerinde uygulandığı Çin oluşturmaktadır. Wang ve Luo (2019) çalışmasında, daha çok sosyalist mirasla damgalanan, halka arzları piyasa geçiş sürecinde daha erken başlatan Çin'deki firmaların, hükümetin taleplerine boyun eğmeye yönelik daha güçlü bir yönelime sahip olabileceği gösterilmiştir. Yerel yönetimin tavsiyelerini almanın ve hükümet gereksinimlerini karşılamanın birincil önemi, çevre değişse bile devam etmiştir. Dolayısıyla bu firmaların, devleti ekosistemlerindeki en önemli paydaş olarak görme, hükümetin beklentilerini karşılama ihtiyacına öncelik verme ve yetkililerin taleplerine yanıt vererek devletle iyi ilişkiler sürdürme olasılıkları daha yüksek olmuştur.

Damgalama ve sosyal girişimcilik teorilerini birleştiren Siqueira v.d. (2018) çalışması, kâr amaçlı sosyal ve ticari işletmeler arasındaki sermaye yapısı farklılıklarına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Sermaye yapısındaki farklılıklar, finansal tercihlerin ötesinde toplum yanlısı örgütlenme sürecinden kaynaklanmıştır. Sermaye yapısının, genç kâr amaçlı sosyal ve ticari girişimler arasında zaman içinde nasıl farklılık gösterdiğine bakan bu çalışmada, ilk olarak zaman içinde kâr amaçlı sosyal girişimlerin sermaye yapılarının, ticari işletmelerin sermaye yapılarından daha az borç içereceğini gösterirken, ikinci olarak ise zaman içinde başlangıç sermaye yapısı ile gelecekteki sermaye yapısı arasındaki ilişki, ticari girişimlere kıyasla sosyal girişimler için daha güçlü kalmıştır.

Judge v.d. (2015) çalışması ise damgalama ve stratejik seçim teorisini bir arada ele alarak, örgütlerin değişim kapasitelerindeki farklılıkları açıklamayı amaçlamaktadır. Bu çalışma halka arz edilen firmaları ele almaktadır, bu dönem firmanın özelden kamu statüsüne geçişini gösterdiğinden damgalama ve stratejik seçim faktörlerinin bir aradalığının olduğu bir bağlamdır. Marquis ve Tilcsik'e (2013) atıfla kamuya açık bir borsada işlem görmeyen, örgütlerin bu tür dramatik geçişlerin belirsizliği yaratması nedeniyle ataleti sürdüremeyeceğini ve yeni bir potansiyel hassas dönemi temsil ettiğini vurgulamışlardır. Bu teorik gelişme çizgisini takip eden bu çalışma, halka arzlardaki değişim için örgütsel kapasiteyi geciktirebilecek veya buna direnebilecek damganın kuruluş koşullarını incelemektedir. Sanayinin gelişim aşamasının, kuruluştaki ekonomik ve teknolojik koşulların örgüt üzerinde güçlü etkileri olabileceğinden hareketle, bir firmanın kuruluş döneminde nispeten yeni bir sektöre girdiğinde veya yeni bir sektör yarattığında, bu endüstri koşullarının o firmanın değişme

kapasitesini etkilediğini bulmuştur. Halka arz döneminin hassas dönem olarak alındığı bir diğer çalışmada, Alakent v.d. (2020) bir şirketin damga kaynağıyla bağlantısını kaybetmesinin ardından damga kalıcılığını ve bozulmasını araştırmıştır. Bu doğrultuda, sadece risk sermayedarı fonlama damgasının kalıcılığının halka arz sonrası şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını etkilemeye devam ettiğini ortaya koymuştur.

#### **4.3.2. Kurumsal Koşulların Örgüt Üzerindeki Damgaları**

Örgütleri şekillendiren kurucu kurumsal koşulların incelendiği çalışmalarda, örgütlerin sosyal ve politik düzenlemeleri tasarımlarına dahil etme ve bu ayırt edici özellikleri kuruluş dönemi geçtikten sonra uzun süre koruma eğiliminde olduklarına odaklanılmıştır (Carroll ve Hannan, 2004). Örneğin, Johnson'ın (2007) çalışması, Fransız devletinin güçlü otoritesi ve mevcut örgütsel şablonlar gibi kurumsal koşulların, Paris Operası'nın kurucusunun stratejik seçimlerini şekillendirdiğini göstermiştir. Yeni kurulan örgütleri şekillendiren birincil mekanizma olarak damgalama vurgulanırken, Perkmann ve Spicer (2014) kurumsal değerlerin rolüne vurgu yapmıştır. Yeni kurulan örgütler, kurumsal değerleriyle uyumlu yardımcı formlar kullanarak damgalanmış biçimlerini güçlendirir ve değerleriyle çatışan diğer formlardan kendilerini farklılaştırarak temel unsurlarını pekiştirir. Damgalanmış formların süreç içerisinde nasıl değiştiğini gösterdikleri çalışmalarında farklı örgütsel formların örgüt içerisinde farklı olarak canlandırıldığını göstermişlerdir. Oertel v.d. (2016), köklü bir kurumsal değişimden sonra kurumsal kuruluş ortamının örgütsel başarıyı ne ölçüde etkilediği sorusuna odaklanmaktadır. 1990 yılında Demir Perdenin çöküşünü yaşayan Demokratik Almanya Cumhuriyeti'nde kurulmuş firmaları analiz eden bu çalışmada, kuruluş dönemlerinin kurumsal ortamının başarısızlık oranlarını nasıl etkilediğine odaklanılmıştır. Çalışmada, hayatta kalma şanslarındaki farklılıkların, örgütlerin kuruluş aşamasındaki damgalama farklılıklarından ve kurumsal değişimin ciddiyetine ilişkin farklı algılardan kaynaklanabileceği öne sürülmüştür. Radikal kurumsal değişimden sonra örgütsel başarısızlık oranlarının zamanla değiştiğini göstermektedir. Bu varyasyonun, damgalanan kurumsal mantık ile kurumsal değişimden sonra kurumsal mantık arasındaki farklılık derecesinden etkilendiğini önerilmiştir.

Kurumsal çevreler tarafından damgalanmış ve önceden var olan örgütsel düzenlemelerin yarattığı başlangıç koşullarındaki farklılıklara görece daha az yer verilen damgalama yazınında, örgütlerde yerleşik siyasi kümelerin yeni kurumsal unsurları ele almak için iç süreçleri nasıl etkilediğine dair sınırlı sayıda araştırma mevcuttur (Hinings, Greenwood ve Meyer, 2018). Değişen ortamların örgütleri genellikle geçmişte damgalanmış diğer mantıklarla çelişen ve

çatışmaya yol açan kurumsal mantıklara maruz bırakması, Waeger ve Weber (2019) çalışmasında ele alınmıştır. Farklı örgüt türlerinin bu tür kurumsal karmaşıklık durumlarını nasıl deneyimledikleri ve bunlara nasıl tepki verdikleri, en azından kısmen önceden var olan siyasi konfigürasyonlarına bağlıdır. Yazarlar, önceki kurumsal ortamların örgütsel koalisyonları ve yönetim sistemlerini etkilediğini ve bu yönetim biçimi damgalarının yeni mantıklara yanıt olarak örgütsel değişim süreçlerindeki farklılıkları açıkladığını önermektedir. Geçmişte mevcut örgütsel özelliklerin, kuruluştan daha sonra bu özelliklerle çelişen yeni kurumsal mantıkları ele alma şeklini etkilediğini savunmaktadır.

Analiz kapsamımıza giren çalışmalardan bir kısmı, kurumsal koşulların örgüt düzeyinde özellikle firma yeniliği ve girişimciliğine olan etkilerine odaklanmıştır. Maksimov v.d. (2017) çalışmasında Orta ve Doğu Avrupa ekonomilerinde özel firmaların kuruluş koşullarının ve stratejik girişimlerin firma yeniliğini nasıl etkilediği incelenmiştir. Firma yeniliği, geçiş sırasında özel firma başlangıcında geçerli olan kurumlar tarafından oluşturulan damgalara ve firmaların dahili kapasiteyi geliştirmeye yönelik stratejik girişimlerine bağlıdır. Bir geçiş sırasında daha önce oluşan izlerin, bölgedeki özel firmalar için kritik öneme sahip olan ağ tabanlı stratejileri destekledikleri için ileri bir aşamada firma yeniliğini desteklediğini bulmuşlardır.

Girişimcilik ile ilintili olarak, Jaskiewicz v.d. (2015) çalışması ise ailenin girişimcilik başarılarının ve dayanıklılığının retorik olarak yeniden inşası olarak tanımladıkları girişimcilik mirası kavramı ile, bunun mevcut ve potansiyel nesli, nesiller arası girişimciliği teşvik eden stratejik faaliyetlere katılmaya motive ettiğini bulmuştur. Damgalama yazını kuruluştaki koşulların nasıl damgalandığını ve bu damgaların neden yeni kurulan firmalarda devam ettiğini açıklarken, kuruluştaki yer almayan veya kurucu ekipten doğrudan etkilenmeyen yeni üyeler tarafından damgaların hangi süreçlerden geçtiğini açıklamamaktadır. Damgalanmış örgüt üyelerinin yeni örgüt üyelerini damgalaması ikinci el damgalama olarak açıklanmaktadır fakat bunun nasıl olabileceğine dair kavramsal açıklamalar henüz geliştirilmemiştir. Bu noktadan hareketle, girişimcilik mirası ailenin geçmişteki girişimci başarılarını veya dayanıklılığını yeniden yapılandıran anlatılardan oluşur. Bu anlatılar, mevcut ve gelecekteki girişimciliği motive eder ve anlamlandırır. Girişimcilik mirası, aktörlerin bugünü ve geleceği etkilemek için geçmiş olayları yeniden yapılandırdığı bir süreç olan retorik tarihin bir örneğidir. Çalışmanın bulguları, girişimcilik mirasına sahip ailelerin, gelecek nesil girişimciliği besleyen üç stratejik faaliyetle (stratejik eğitim, girişimci köprü kurma ve stratejik ardıllık) meşgul olduklarını göstermiştir.

Aile damgalama perspektifini benimsedikleri çalışmalarında Erdoğan v.d. (2020), önceki aile nesillerinin uzun süreli mirasının, mevcut aile nesline damgalanan içeriğe bağlı olarak yenilik ve geleneklere yönelik farklı yaklaşımları nasıl şekillendirdiğini tartışmaktadır. Aile şirketlerinde, geçici simbiyoz adını verdikleri kavramla, bir firmanın kaynaklarını eşzamanlı olarak geleneği sürdürmek ve yeniliğe ulaşmak için kullanmaya yönelik geçmişe dönük ve ileriye dönük yaklaşımları eşzamanlı olarak benimsemesi olarak tanımlamışlardır.

Kurumsal koşulların örgüt üzerindeki damgalarına bakan çalışmalar genel olarak çevrenin damgasının kurulan örgütlerin türleri, yeni girişimlerde örgütsel özelliklerin kalıcılığı ve kültürel özellikler de dahil olmak üzere girişimciliği etkilediğini göstermektedir. Ancak, toplumsal cinsiyete göre sosyokültürel nitelikleri ve bu damgalanan nitelikler ile uyumlu olmayan girişimlerin çabalarını nasıl şekillendirdiğini inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Micelotta v.d. (2018) çalışması endüstrideki toplumsal cinsiyet damgasının- kültürel değerlerin, inançların, normların ve erkeklik veya kadınlıkla ilişkili yönelimlerin kalıcılığının- yeni girişimleri nasıl etkilediğini incelemiştir. Cinsiyet damgasının yeni girişimlerin faaliyetlerini sürdürmek için maddi ve sembolik kaynaklar elde etme yeteneklerini etkilediği mekanizmaları açıklayan, spor endüstrisindeki kadın liglerini ele alan bu çalışmada, cinsiyet damgasının yeni girişim çabalarını kimlik, uygunluk ve farklılaşma yükümlülükleri yoluyla olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Kadın girişimcilerin, farklı koşullarda faydalı sonuçlarla sonuçlanabilecek stratejileri; toplumsal cinsiyet etrafında ifade edilmiş kimlik iddiaları, baskın iş şablonuna uygunluk ve girişimde cinsiyetin farklılaşma noktası olarak iddia edilmesi olarak bulmuşlardır.

Kurumsal koşulların örgüt düzeyindeki damgaları konusunda örgütler arası ilişkiler özellikle de firmaların tedarikçileriyle olan ilişkileri yoluyla ikili öğrenme kazanımları son dönem çalışmalarda yer bulmaktadır. Kurumsal damgalama yazını ile örgütler arası ilişkiler yazınının buluşturulduğu Uzunca (2018) çalışmasında, yazında ikili öğrenme kazanımlarının taklit edilmeye açık olup olmadığını veya yalnızca kalıtsal olup olmadığını ve bu kazanımların zamanla bozulup azalmadığı veya kalıcı bir yapıya sahip olup olmadığını eksik olarak sunulmaktadır. Farklı başlangıç donanımlarına sahip tedarikçilerin alıcıyla birlikte çalışmayı nasıl öğrendiklerini Türkiye’de bir otomotiv üreticisi ana ortaklığının yan sanayi ve yan sanayi olmayan tedarikçileriyle yapılan vaka çalışmasından elde ettiği bulguları; gayri resmi ilişkiler, sosyal sermaye, rutinlerin transferi ve paylaşılan kimlik mekanizmaları yoluyla öğrenmenin gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Spinoff olmayan tedarikçiler de belli bir dereceye kadar çeşitli öğrenme süreçlerine ilişkin kanıtlar sergilemelerine rağmen, spinoff tedarikçilerin



doğrudan ana miraslarına dayalı olarak ana şirketleriyle özellikle ortak kimlikleri olmak üzere daha derin ilişkilerini kopyalamak onlar için daha zor olma eğilimindedir.

Vekalet teorisini genişletmeye ek olarak, dahili damgalamayı tartışarak damgalama yazını illettikleri araştırmalarında Bu ve Cuervo-Cazurra (2020) kayıt dışı yaratılan firmaların, kayıt dışı yaratıldıkları zaman içsel olarak damgalandıklarını ve bu da onları kayıtlı firmalar haline geldikten sonra bile devam eden uygulamalar oluşturmaya yönlendirdiğini bulmuştur. Dahili damgalamanın bu açıklaması, geleneksel olarak, firmaların yaratılış anında dış çevrenin koşullarına yanıt olarak uygulamalar oluşturduğu bir dış damgalamayı savunan geleneksel damgalama kuramını genişletir. Dahili damgalama, bir firmanın yaratılıştaki ilk dahili özelliklerinin belirli uygulamaların oluşturulmasını nasıl etkilediğini ve bu uygulamaların ilk dahili koşullar değiştiikten sonra bile zaman içinde nasıl devam ettiğini ifade eder.

### 4.3.3. Bireylerin Örgüt Üzerindeki Damgaları

Örgütsel damgalama yazını kurucu bireylerin örgüt üzerinde bıraktığı etkileri ele almış, kurucuların belirli örgütsel ortamlardaki biçimlendirici deneyimlerinin sonraki davranışları üzerinde kalıcı etkileri olduğunu göstermiştir (Burton ve Beckman, 2007). Bulgularımız, 2013-2022 yılları arasında analize dahil olan yayınların görece daha ağırlıklı olarak bu kategoriye denk geldiğini göstermiştir. Çalışmaların büyük bir kısmı CEO'ların deneyimlerine odaklanmaktadır. Örneğin, O'Sullivan v.d. (2021) çalışmalarında CEO'nun çocukluk/ilk gençlik dönemlerdeki afet deneyimlerinin kurumsal sosyal performans üzerindeki etkilerine bakmıştır. ABD firmaları üzerine yapılan araştırmalarında, CEO'ların afet deneyimlerinin kurumsal sosyal performans ile pozitif olarak ilişkili olduğu ve bunun sosyal olarak sorumsuz kurumsal davranışlardan kaçınma olarak tezahür ettiği ortaya çıkmıştır.

Zhang v.d. (2022) çalışması askeri deneyimli yöneticilere ve bunların iki tür firma çevre stratejisi üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır: firma kirliliği ve çevresel yenilik. Damgalama teorisi perspektifinden bakıldığında, kolektif için kurallara uyma ve yönetim duygusu aşıl原因 askeri damgaya sahip yöneticilerin, firma kirliliği ile olumsuz ve çevresel yenilik ile olumlu bir ilişki içinde olduğunu bulmuştur. Özellikle, askeri deneyim, bireyleri kurallara uymaya istekli olma değeriyle damgaladığından; askeri deneyimli yöneticilerin çevre düzenlemelerine uymaları ve daha sonra firma kirliliğine dair eylemlere katılmaları daha az olasıdır. Bu damga, askeri deneyimli yöneticilerin toplumun uzun vadeli refahına hizmet eden şekillerde davranmalarına ve çevresel yeniliklere katılmalarını daha olası hale getirmelerine yol açmıştır.

Hsu ve Lim (2014) çalışması ise, literatürü, girişimcilerin girişimlerini üzerinde fikir yürüttüğü ve kavramsallaştırdığı temelin, organizasyonun keşifsel araştırma sürecini şekillendirerek örgütsel gelişim ve performansı nasıl etkileyeceğini keşfederek ilerletmiştir. Girişimlerinin doğuşunda bilgi simsarlığı (*knowledge brokering*) yapan kurucular, ilk komisyoncu olmayanlara kıyasla uzun vadeli yenilik yörünge avantajlarını sürdürdüler. Devam eden bilgi komisyonculuğu kapasitesini geliştirmede, ilk komisyoncu olmayanların, organizasyon dışından teknik personel işe almak gibi dış sınırları kapsayan mekanizmalara daha fazla bağımlı olduğunu bulmuşlar; bu nedenle, örgütsel yeteneklerin hem heterojen hem de kurucu damgasına tabi olabileceği sonucuna varmışlardır.

Kurucuların uluslararası deneyimlerinin firmaların uluslararasılaşma kararlarını etkilediğini gösteren çalışmalar mevcuttur. Uluslararasılaşma deneyiminin yurtdışına taşınan girişimlerin fiili uluslararasılaşma sürecini nasıl etkilediğine pek odaklanmayan yazında, çok yakın bir zamanda DeCock v.d. (2021) araştırmasıyla, kurucuların uluslararası deneyimleri ve bu konudaki bilişsel inançlarının girişimlerinin uluslararasılaşma süreciyle ilgili alınan stratejik kararlara olan damga etkisi ele alınmıştır. Kurucuların geçmişleri ve inançları, girişimlerinin yer kararlarını, yani belirli ekosistemlerde yer alma kararlarını ve yaklaşımlarını, kurumsal tasarımla ilgili olarak alınan stratejik kararları ve ayrıca başarılı bir şekilde uluslararasılaşmak için gereken temel kaynakları ve yetenekleri etkilemiştir.

Kurucuların önceki deneyimleriyle ilintili olarak, Hahn v.d. (2019) bilim insanı arka planından gelen kurucuların start-up yeniliklerinin ticarileştirilmesine nasıl katkıda bulunduğunu araştırmışlardır. Bilim insanı kariyer damgasının, yeni bilgiyi tanımlamaya ve keşfetmeye verdiği önemle, girişimcilik bağlamında açık inovasyona dönüştüğü bulunmuştur. İkinci olarak, bir kariyer damgasının yeni bir kariyer bağlamına başarılı bir şekilde aktarılmasının garanti edilmediği; daha ziyade, bir kariyer damgasını paylaşan birden fazla kurucunun, önceki bir kariyere ait değerlerin ve davranışların yeni bir bağlamda yerleşmesi için gerekli olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma, bir start-up'ın açık inovasyon eğiliminden faydalanabilmesi için birden fazla bilim insanı kurucusunun gerekli olduğunu göstermiştir.

Kuruculardan kurucu ekiplere doğru odağın kaymasıyla, birtakım çalışmalar çok aileli işletmeleri ve kurucu ekipleri ele almıştır. Leung v.d. (2013), yeni girişim yeni girişim çekirdek ekiplerinin özelliklerinin, firmanın erken büyüme aşamasında insan kaynakları (İK) değerlerinin iç tutarlılığını ve ayırt ediciliğini nasıl etkilediğini incelemektedir. Kurucu çekirdek ekip üyeleri arasında paylaşılan örgütsel deneyimin, baskın İK değerlerinin içsel tutarlılığını ve ayırt ediciliğini olumlu bir şekilde öngördüğünü, buna karşın işlevsel çeşitliliğin

bu değerlerin ayırt ediciliğini olumlu bir şekilde öngördüğünü bulmuşlardır. Çok aileli işletmelerin karşılaştıkları yüksek karmaşıklık düzeyi, ailelerin karmaşıklığı yönetmek ve çok aileli örgüt biçimlerini sürdürmek için kullandıkları stratejileri keşfetmek için ideal bir bağlam sağlamaktadır. Çok aileli bir işletme nasıl ayakta kalır sorusuna yanıt arayan Pieper v.d. (2015) çalışmasında, çok aileli işletmelerin karmaşıklığı yönetmek için nispeten basit kurallar kullandıkları, kurucu nesildeki basit kuralların farklı kurucu özellikleri aracılığıyla örgüte damgalandıkları bulunmuştur. Pieper v.d. (2015) kurucu nesilde yaratılan kurumsal izlerin nasıl ileriye taşındığını ve sonraki nesillerde yapıları ve süreçleri nasıl etkilediğine odaklanan çalışmalarını özellikle girişimcilik ve aile şirketlerinde damgalama üzerine olan yazına sundukları katkı olarak konumlandırmıştır.

Kurucu ekipleri odağına alan bir diğer çalışmada, Guenther v.d. (2016), ilk girişim ekibindeki değişikliklerin bir firmanın başarısızlık riski üzerindeki etkilerini firma yaşını göz önünde bulundurarak incelemiştir. Bulgular, kurucuların firmadan ayrılışlarının bir firmanın ilk yıllarında firmanın hayatta kalması için özellikle kritik olduğu, buna karşın yeni bir ekip üyesinin firmaya girişinin ise sonraki yıllarda daha faydalı olduğunu göstermektedir. Kurucuların çıkışlarına ve yeni üyelerin eklenmelerine odaklanan bu araştırmada, bir girişimin yaşı bağlamında girişim ekibi dinamiklerinin zamanlaması ve girişim ekibindeki değişiklikler arasındaki sürenin biçimlendirici olduğu bulunmuştur. Bu çalışma, damgalama araştırmalarının hassas dönemleri ne kadar sürdüğü ve damgalama sürecinde kurucuların önemine dair olan boşluğu doldurmaktadır.

Damgalama süreçlerinin girişimcilik yazınındaki odak noktası kurucunun ilk kararları ve bunların girişimin gidişatı üzerindeki etkileri olmuş olsa da girişimcilerin kendi örgütlerindeki diğer bireyleri nasıl damgaladıklarına dair açıklama sunmakta yetersiz kalmaktadır. Bu doğrultuda, Mathias ve Williams (2018) çalışması, daha mikro düzeyde bir damgalama sürecinin (rol kimliği damgalama) makro düzeyde etkilerini (girişim büyümesi) açıklamıştır. Girişimcilerin başkalarına (yani çalışanlara) eski rol kimlikleriyle damgalarını vurduklarını göstermektedir. Çalışanlarının üzerindeki damgasını görebilmeleri, örgütte yeni rollere veya rol kimliklerine geçmelerini sağlayan önemli bir mekanizmadır. Bir firmanın yapısal örgütsel özelliklerinin ilk damgalanması, sadece karar vermesine rehberlik etmekle kalmaz (Mathias v.d., 2015); aynı zamanda firmanın damgalanmış değerlerinin dışında kalan fırsatları anlamlandırmasını sınırlayarak onu kısıtlayabilir. Kurucuların sürdürülebilirlik konusundaki tutumlarını ele alan bir diğer çalışmada, Divito ve Bohnsack (2017) bu değerlerin yeni

girişimlere damgalandığını ve sürdürülebilirlik yönelimini kalıcı bir şekilde şekillendirdiğini söyler.

İncelenen çalışmaların bir kısmında, kurucu damgalarının kalıcılığı ve bozulmasının tek tip bir olay olmadığı, bunun yerine kurucuların deneyimlerinin yaratıldığı bağlamın özgünlüğüne bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Örneğin, Hashai ve Zahra (2021) çalışması yüksek teknoloji endüstrisi bağlamında kurucu ekiplerin firma ve sektöre dair önceki iş deneyimlerinin start-up büyümeleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu doğrultuda kurucunun önceki deneyiminin farklı kombinasyonlarının damgasının girişim büyümesi üzerindeki etkilerinin, bu girişimlerin ilk ve sonraki yıllar arasında da değişiklik gösterdiğini bulmuşlardır. Kurucunun giriş öncesi bilgisi, ekiplerin başlangıç büyümesi üzerinde önemli bir etki yaratabilir. Bu bilgi, öğrenmeyi hızlandırabilen, hızlı kararlar almayı sağlayan ve verimlilik kazandıran rutinleri içerir. İlgili yazın, ağırlıklı olarak kurucuların aynı firma deneyiminin başlangıç büyümesini kolaylaştırmadaki rolünü vurgularken, örtük olarak bu firmadaki deneyimin aynı zamanda girişimin faaliyet gösterdiği aynı sektördeki önceki deneyimleri de kapsadığını varsaymıştır. Bu bağlamda, kurucu damgalamanın olumlu ve işlevsiz etkilerinin, kurucuların önceki deneyimleri aynı bağlam (aynı firma ve aynı sektör) içinde olduğunda en güçlü olmaktadır, ancak bu damgalama etkileri kurucular, girişimlerini kurmadan önce aynı firma için ve/veya aynı sektörde çalışmamış olduğunda mümkündür.

Kurucu ekiplerin bulunduğu bağlamın göz önüne alındığı, Breugst v.d. (2015) çalışmasında, damgaların etkisinin önceki araştırmaların varsaydığından daha az otomatik olabileceğini göstermiş ve girişimci ekip içindeki etkileşimleri göz önünde bulundurmıştır. Damgaların etkisine ilişkin önceki araştırmalar, kurucuların geçmişlerinin veya önceki deneyimlerinin oldukça doğrudan ve doğrudan bir etkisini varsayarken (örneğin, Beckman ve Burton, 2008), algılanan eşitlik ve adaletin ortaya çıkan örgütü daha karmaşık bir şekilde damgaladığını göstermiştir. Adalet algısı yüksek olan bazı ekipler için, yeni girişim sürecinde uygulamaların, süreçlerin ve yapıların ayarlanması kolaylaşırken, diğerleri – algılanan adalet düzeyi düşük olanlar – damga nedeniyle önemli mücadeleler yaşamışlardır.

Marquis ve Tilcsik'in (2013) gelecekteki araştırmalarda kesişen damgaların ele alınması gerektiği ifadesi doğrultusunda, son dönem çalışmalar farklı duyarlılık pencereleri sırasında yeni damgaların eklenmesi ve böylece örgütlerin bir arada var olan damgaların bir deposunu oluşturan kesişen damga katmanlarını biriktirmesi yönünde ilerlemiştir. Damgalama yazını, örgütlerin kalıcı olan çok sayıda kesişen damga ile damgalandığını öne sürse de, güncel çalışmalar damgaların bazen yeniden önceliklendirildiğini veya değiştirildiğini ve bu durumun

da stratejik olarak yönetilebilecek olduğunu göstermektedir. Sinha v.d. (2020) çalışmasında bir firmanın damgaları nasıl yönettiğini açıklamak için Yeni Zelanda'daki Gallagher grubu örnek olayını ele almakta ve tarihsel olarak damgalanmış stratejik kılavuzları, önceliklendirme ve askıya alma adı verdikleri iki yeniden düzenleme süreciyle açıklamaktadır. Yöneticiler kılavuzların etkisinin yeniden düzenlemek için anlatıları ve sınırlama ve genişleme olarak adlandırılan kapsam değiştirme süreçlerini kullanır. Ancak damgaların nasıl yönetildiğini göstermek konusundaki eksikliğin giderilmesine vurgu yapan Sinha v.d. (2020) çalışmasında örgütteki liderlerin çevresel koşullar ve stratejik hedefler değiştiğinde damgaları stratejik olarak yönettikleri süreçleri öne sürmektedir.

Marquis ve Tilcsik'in (2013) damgalama yazınına ilişkin incelemelerinde öne sürdükleri gibi, damgalama üzerine yapılan araştırmalar, örgütsel damgaların zaman içinde geliştiği süreçler ve bunun gerçekleştiği koşullar hakkında büyük ölçüde sessiz kalmıştır. Başka bir deyişle, kurucuların bir kuruluşta bıraktığı ilk damganın kuruluş noktasının ötesinde nasıl geliştiği hakkında görece az bilgimiz vardır. Bu noktadan yola çıkarak De Cuyper v.d. (2020) çalışması, kurumsal damga kurucuların etkisinin ve kurucu bağlamın ötesinde zaman içinde nasıl gelişir sorusuna yanıt vermeyi amaçlamıştır. Yazarlar girişimcilerin kurulduktan kısa bir süre ayrıldığı sosyal bir girişime dair yaptıkları etnografik araştırmada, ilk kurumsal damganın bir girişimin kuruluş aşamasının ötesinde nasıl geliştiğini incelerken, kurumsal üyelerin eylemlerine ve etkileşimlerine, kurucuların damgasına, girişimin yeni liderliğine ve dış çevreye odaklanmıştır. Geliştirilen modelde, yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya güçler arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak örgütsel damganın nasıl geliştiği gösterilmiştir. İlk olarak, ilk damganın aşağıdan yukarıya bir damga güçlendirme mekanizması yoluyla iletildiğini ve ikinci olarak, girişimin, damgalama reformu ve damga birleştirme denilen iki süreç aracılığıyla kuruluş döneminden sonra yeniden damgalandığı bulunmuştur. Bunun sonucu tortul (*sedimented*) bir damganın oluşmasıdır. De Cuyper v.d. (2020) çalışması, yeniden damgalanmanın kurucuların ilk damgalaması tarafından şekillendirilen ve sınırlandırılan sınırlı bir süreç olduğunu gösterir. İkinci olarak, damgalar örgütsel yaşam döngüsü boyunca kalıcı bir etkiye sahip olsa da damgaların işlevlerinin ve tezahürlerinin zaman içinde değiştiğini göstererek daha detaylı bir bakış açısı sunmuşlardır. Ayrıca, tarihsel olayların kümülatif toplamı veya sadece kurucu bağlamın damgası ya da ortaya çıkan yeni liderliğin değil, birlikte tortul bir iz oluşturan katmanların bir üst üste binmesi olduğunu göstererek yazına katkıda bulunmuşlardır.

Son yıllarda damgalama yazınında kurucunun etkisi üzerine yapılan çalışmalarda, ideolojik damga etkisi konusu ele alınmaya başlanmıştır. Geçmiş olaylar yoluyla oluşan ideolojinin

bireylerin karar vermesini etkileyen bir filtre olarak hareket ettiği ve sonraki davranışları değiştirebileceğini vurgulayan Marquis ve Qiao (2018), komünist ideolojik damgasının etkisini Çinli özel girişimcilerin boylamsal bir veri seti üzerinde test etmiştir. Çinli girişimcilerin komünist ideolojik damgasının, girişimlerinin uluslararasılaşmasını olumsuz etkilediğini gösterirken, mevcut ve güvenilir bilgiler- doğrudan hükümetten gelen, girişimciler için hükümet tarafından oluşturulan endüstri sosyal ağlarından veya hükümetin uluslararasılaşma desteğini gözlemleyerek -damganın etkisini zayıflatmaktadır. Aynı doğrultuda, Wang v.d. (2019) ise Çin'deki politikacıların damgalanmış siyasi ideolojilerinin, yerel firmaların siyasi atamaları güvence altına alma olasılığını nasıl etkilediğini araştırmış, ideolojik damganın yoğunluğu ve evrimi bağlamsal faktörlerden etkilendiğini göstermiştir.

#### **4.4. Birey Düzeyinde Damgalama Çalışmaları**

##### **4.4.1. Ekonomik ve Teknolojik Koşulların Birey Üzerindeki Damgaları**

Erken dönem kariyer deneyimlerinin bireyin davranışlarındaki kalıcı etkisini açıklamayı amaçlayan araştırmalar, ekonomik koşulların bireylerin hassas kariyer aşamalarında geliştirdikleri beceri ve eğilimleri nasıl etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Örneğin, durgunluk sırasında kariyerlerine başlayan CEO'ların, daha elverişli bir başlangıç ortamı deneyimleyenlere göre daha muhafazakâr kararlar verme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Hikâyeyi makro ekonomik çevreden ziyade örgütlerin içindeki ekonomik koşullarla anlatmak isteyen diğer araştırmacılar ise, örgüte giriş sırasında örgüt içi kaynak bolluğu seviyesinin uzun süre devam eden sonuçlara sahip olduğunu öne sürerek, yeni gelen birtakım çalışanların örgütsel refah döneminde sosyalleşmeye giriştiğini öne sürmüştür (Tilcsik, 2012). Bu çalışma ayrıca, başlangıçta deneyimlenen kaynak bolluğu düzeyi ile mevcut kaynak bolluğu düzeyi arasındaki benzerliğin, bireyin iş performansına olumlu etkisi olduğunu göstermiştir.

Benzer olarak Tilcsik (2014), bilgi teknolojisi hizmetleri firmasındaki profesyonellerin, bir örgütün ekonomik durumunun yeni çalışanlar üzerinde nasıl kalıcı bir iz bıraktığını inceleyerek, kurumsal servetlerin zaman içinde bireysel performansı nasıl etkilediğini ve bu damganın da iş performansına nasıl yansıdığını araştırmıştır. Başlangıçta deneyimlenen örgütsel cömertlik düzeyi sonraki dönemdeki cömertlik düzeyine ne kadar benzerse, bireyin iş performansının o kadar yüksek olmuştur. Bununla birlikte, damga-çevre uyumu ve performans arasındaki ilişki, tüm bireyler arasında tek tip olmayabilir, çünkü sosyalleşme sırasında meydana gelen damgalamanın gücü, muhtemelen önceki iş deneyiminin miktarına ve bireyin ilk iş arkadaşları tarafından taşınan izlerin etkisi anlamına gelen ikinci el damgalamanın etkisine bağlı olacaktır.

Damga-çevre uyumu kavramsallaştırması ve performans arasındaki ilişki, bireyin örgüte girerken bulunduğu kariyer aşamasına ve başkalarının damgalarının sosyal aktarımından kaynaklanan ikinci el damgalama etkisine de bağlıdır.

Bireysel düzeydeki damgalama yazındaki araştırmaların ilerletildiği bu çalışmada, “uyum” (fit) kavramsallaştırması ile Tilcsik (2014) biçimlendirici bağlam ile sonraki koşullar arasındaki uyum derecesine odaklanmıştır. İlk deneyimlerin, yeni gelenlerin becerileri, alışkanlıkları ve rutinleri üzerinde kalıcı bir iz bırakması muhtemeldir ve bu iz, belirli bir tür kaynak ortamında oluşturulur ve en iyi şekilde o ortam için uygun olacaktır. İlk kaynak bağlamı ile sonraki kaynak bağlamı arasında yüksek derecede bir uyum olduğunda, bu baskının çevresel taleplerle uyumlu olması ve dolayısıyla performansın artması muhtemeldir. Ancak biçimlendirici deneyimler ve sonraki kaynak bağlamı uyumsuz olduğunda performans düşebilir.

Damgalama çalışmalarının büyük bir kısmı, kuruluş koşullarının örgütleri nasıl şekillendirdiğini ele alsa da bazı çalışmalar örgütsel çevrelerin bireyleri etkileyebileceğini öne sürmektedir. Bianchi (2013) çalışması kişilerin genç yetişkinlikteki dışsal deneyimlerinin gelecek yıllarda iş tutumları üzerinde kalıcı bir iz bırakabileceğini göstermiştir. Araştırmaları, ekonomi bocalarken ve iş bulmanın zor olduğu zamanlarda işgücüne giren insanların, daha müreffeh zamanlarda ilk işlerini arayanlara kıyasla mevcut işlerinde daha mutlu olduklarını bulmuştur. Daha kötü ekonomik zamanlarda mezun olan kişilerin daha iyi yapabilecekleri yollar üzerinde daha az kafa yormaları ve buldukları işler için minnettarlık duyma olasılıkları daha yüksek olduğundan hem erken hem de ileri kariyerlerinde işlerinden daha fazla memnuniyet bulduklarını belirtmişlerdir.

Bianchi ve Mohliver (2016), müreffeh zamanların aşırı risk alma, aşırı güven ve daha fazla hile yapma fırsatı ile ilişkili olduğunu öne süren araştırmalara dayanarak, CEO’ların iyi ekonomik zamanlarda kurumsal suiistimallerde bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Kariyerlerine ekonomik olarak iyi zamanlarda başlayan CEO’ların kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde kendi çıkarlarına hizmet eden suiistimallere girme olasılıklarının da yüksek olduğunu, Amerikan CEO’larından oluşan bir örneklemeden bulmuştur. Bulguları ekonomik durumun mevcut etik davranışı etkileyebileceğini ve işgücüne yeni girenlerin ahlaki eğilimleri üzerinde kalıcı bir iz bırakabileceğini göstermiştir. Kwon ve Ruef (2017) girişimcilerin yeni işlere başladıkları işgücü piyasası koşulları, ilk kazançlarını ve gelecekteki gelir yörüngelerini nasıl etkiler sorusuna yanıt aradıkları çalışmalarında, başlangıç piyasa koşullarının girişimcilerin kazançları üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Sonuçlar, kendi kendini seçmenin yanı sıra, işgücü piyasalarının, olumsuz ekonomik koşullarda bir işe başlayan girişimcilerin ilk

kazançlarına bir ceza getirdiğini, on yıla kadar devam eden bir dezavantaj olduğunu göstermektedir.

#### 4.4.2. Kurumsal Koşulların Birey Üzerindeki Damgaları

Bu boyuta dair olan çalışmalar, kurumsal faktörlerin özellikle de farklı örgüt kültürüyle ilişkili normların ve bilişsel şemaların damgalama etkilerine odaklanmıştır. Damgalama yazını örgütlerin yer aldığı çevresel koşulların, hayatta kalmayı etkileyen şekillerde yeni bir girişime damga vurduğunu belirtmesine rağmen; girişimcinin nasıl damgalandığı ve bu damgalama sürecinin girişimciyi ve girişimi nasıl etkilediğine dair açıklamalar kısıtlıdır. Damga kaynakları olarak adlandırılan hassas geçiş dönemlerinin girişimcilerin karar verme sürecine olan etkisini ele alan Mathias v.d. (2015), bir girişimin başlangıcındaki kuruluş koşullarının ve kurucu kararlarının girişimin gelişim yörüngesi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bunun da ötesinde, belirli damga kaynaklarının girişimcilerin kendileri, fırsatları ve girişimleri hakkında nasıl düşündükleri üzerinde nasıl kalıcı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyan bu çalışmada, girişimci olma niyetinin bireylere arkadaşları ve aileleri aracılığıyla erken yaşlarda damgalandığında, bireylerin girişimcilik arayışına daha fazla ilgi gösterdiklerini ve bu nedenle yeni girişim fırsatları peşinde koşarken girişimcilik eylemlerini de gerçekleştirme olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Damgalama çalışmaları, damga bırakan ortamlara maruz kalmanın varlığına veya yokluğuna odaklanırken, bu tür ortamlara maruz kalmanın farklılaşan süresinin etkisi nadiren ele alınmıştır. Banalieva v.d. (2017) çalışması komünizm ile farklı sürelerde sosyalleşmiş olan bireylerin, iş yerinde başkalarının üzerinde etki oluşturacak davranışları farklı şekillerde algıladığını bulmuştur. Komünist damganın işteki etki davranışları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunun önerildiği çalışmada, maruz kalma süresinin uzunluğu, geçmiş deneyimleri mevcut davranışlarla ilişkilendirmeye çalıştığı için herhangi bir sürecinden temel bileşenidir. Komünist damganın bazı bireyler için diğerlerinden daha güçlü olup olmadığını ve eğer öyleyse hangi bağlamsal koşullar altında olduğunu analiz ettikleri bu çalışmada, bireyin şirketteki pozisyon seviyesinin, komünist damga ile arasındaki ilişkiyi değiştirebileceğini ortaya koymuşlardır. Bir bireyin şirketteki konum seviyesinin, komünist damga arasındaki temel ilişkileri değiştirebileceğini ve bugün işteki davranışları etkileyebileceğini önermişlerdir. ABD’de yer alan üniversitelerin hukuk fakültelerindeki dekanlarının kariyerlerindeki damga etkilerinin tarihsel bir perspektifle incelendiği çalışmalarında Jeong v.d. (2020), profesyonelleşme ve örgütsel nüfusun çeşitliliği olarak tanımladıkları iki makro sosyal gücün lider kariyer



profillerinde farklı düzeylerde yakınsama/farklılaşma yarattığı kurumsal etmenler olduğunu bulmuşlardır.

#### 4.4.3. Bireylerin Bireyler Üzerindeki Damgaları

Analizimiz kapsamına giren dönemde, yöneticilerin erken yaşam izlerinin bireysel davranışları üzerindeki etkilerine yönelik görece az çalışma bulunmaktadır. Mevcut damgalama yazını, ya kurucuların ve kararlarının sonraki aşamalarda girişimlerini ya da erken dönem kariyer izlerinin sonraki aşamalarda bireylerin kendilerini nasıl etkilediğini araştırmaya odaklanmıştır (Bianchi, 2013).

Terbeck v.d. (2021) bir şirket kurmanın gerçekten de kurucular ve sonraki yönetim kurulu karar verme süreçleri üzerinde bir iz bırakacak olan biçimlendirici bir deneyimi temsil ettiğini öne sürerek, üst kademeler teorisini damgalama teorisine bütünleştirmiştir. Marquis ve Tilcsik'in (2013) damgaları kısa, hassas geçiş dönemleri olarak kavramsallaştırması, çoklu damgaların muhtemel olduğunu öne sürerek, insanların zaman içinde kazandıkları çoklu, farklı damgaların nasıl etkileşime girdiğine ilişkin soruyu gündeme getirmiştir. Çalışmanın bulguları, tipik olarak bir kariyerin başlangıcında toplanan damgaların, on yıllar boyunca bile devam edebileceğini ve sahiplerinin sonraki pozisyonlardaki davranışlarını belirleyebileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, özellikle damga sahibi, orijinal damganın zihniyetlerinin ve değerlerinin geçiş gereksinimleriyle uyumsuz olduğu hassas geçiş aşamalarıyla karşı karşıya kaldığında, damga çürümesinin meydana gelebileceğini de göstermiştir. Benzer olarak, Paris'te öncesinde metro şoförleri ve istasyon görevlileri olarak çalışan denetçilerin deneyimlerini karşılaştıran Bourmault ve Anteby (2020) çalışması, önceki dönemde şoförlük yapan kişilerin derin bir kişisel sorumluluk geliştirdiklerini ve terfiden sonra algılanan yönetsel sorumluluk ile yönetsel hayal kırıklıkları yaşadıkları; bunun aksine eskiden istasyon görevlisi olarak çalışanların ise yönetim kademelerine katıldıklarında herhangi bir hayal kırıklığı yaşamadıklarını bulmuşlardır. Ek olarak, bulguları mesleki damgalamanın ne zaman ortaya çıkabileceği ve damganın "gücünü" neyin etkileyebileceği konusundaki anlayışı daha da ileriye taşımaktadır. Mevcut damgalama literatürü genellikle damgalamanın kariyerlerin erken aşamalarında gerçekleşmesinin daha olası olduğunu vurgulamaktadır. Bunun sadece kişinin kariyerindeki başlangıçlarla ilgili olmadığını, aynı zamanda bir mesleğin göze çarpan ve tekrarlayan özellikleriyle ilgili olduğunu ileri sürmüşlerdir; bu da damganın oluşup oluşmadığı veya damganın ne kadar güçlü olduğu konusunda rol oynamıştır.

## 5. Tartışma ve Sonuç

2013-2022 yılları arasında örgüt çalışmaları alanında etki faktörü yüksek dergilerde yayımlanan damgalama çalışmalarının incelenmesini amaçlayan bu çalışmanın çıkış noktası “damgalama yazınındaki üretim dinamikleri dönüşüyor mu yoksa devamlılık mı gösteriyor?” sorusu olmuştur. Kendinden önce gelen iki derleme çalışmanın (Marquis ve Tilcsik, 2013; Şimşek v.d., 2015) bulgularıyla kıyaslandığında, damgalama çalışmalarında temel örüntünün bireylerin (ve özellikle de kurucuların) ve kurumsal etmenlerin örgüt üzerindeki damgalamaları etrafında devamlılık gösterdiği görülmüştür. İncelenen dönemdeki çalışmaların çoğu, analiz birimi olarak damgaların örgüt üzerindeki etkisini araştırmaktadır; az sayıda araştırma ise damgaların bireyler veya örgütsel yapı taşları üzerinde nasıl etki bırakabileceğini ele almaktadır. 2013 yılından önceki çalışmalarla büyük ölçüde benzer şekilde erken bağlamsal göstergeler ile mevcut özellikler arasında bir ilişki kurarak, damgalanmış özelliklerin doğrudan etkilerine odaklanan güncel çalışmalar, farklı damgaların dolaylı etkilerine ve etkileşimine pek yer vermemiştir.

Damgalama yazını 2013’e kadar geçen sürede görece birey, ekip ve endüstrilerle ilgili sonuçlara daha az değinirken, daha çok örgütsel analiz düzeyindeki sonuçlara yer vermiştir. Yazındaki baskın analiz düzeyinin örgüt olarak ele alınmasına karşın, Marquis ve Tilcsik (2013) çalışmasında mezo düzeyde işler, meslekler, yetenekler ve rutinler gibi örgütsel yapı taşlarının nasıl ve neden yaratıldıklarına dair koşulları ve bunların sürekliliğini anlama konusunda çalışmaları teşvik etmektedir. Mikro düzeyde ise bireylerin katlandıkları koşullar, kurucuların değerleri, ideolojileri veya sosyal sermayeleri nedeniyle, bireyin erken dönem kariyer deneyimlerinin insanların kariyerleri üzerinde nasıl kalıcı bir etki yarattığı ve bireylerin örgütsel sınırları aşarken bu izleri onlarla nasıl taşıdıkları araştırılmasını önermektedir. Bu yönlendirmeye karşın, örgütte yansıyan damgaların mikro temellerine daha ağırlık verilirken analiz kapsamımıza giren çalışmaların büyük bir kısmı örgüt ve birey düzeyinde kalmakta, özellikle de örgütsel kolektifler ve örgüt yapıtaşları üzerindeki sonuçlara dair çok kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Bununla birlikte, incelenen dönemki çalışmalarda damgalayıcı ve damgalanan analiz düzeyleri anlamında bir dönüşümün değil aksine yazında derinleşmenin olduğu görülmektedir. Bu derinleşmeyle birlikte, birtakım çalışmalar doğrudan etkiyi anlamının ötesinde damgalama sürecinin kendisini de açıklamaya çalışmaktadır. Bu kapsamda, analiz dönemine dahil olan çalışmalarda Şimşek v.d.’nin de (2015, s.302) belirttiği teorik kapsayıcılığın artırılmasına

yönelik çabalar mevcuttur. Makro, mezo ve mikro perspektiflerin damgalanan varlıkları ve süreçleri anlama çabasında dahil edilmesi gerektiğinin vurgulanmasıyla birlikte, son on yılda yapılan çalışmalarda örgütler arası ilişkiler, vekalet kuramı, kurumsal mantıklar, brikolaj, stratejik seçim ve girişimcilik yazınlarıyla bütünleştirmeler yer almaktadır.

### 5.1. Dünü, Bugünü ve Yarını: 2013 Öncesi ve Sonrası Çalışmaların Karşılaştırılması

İlgili yazındaki seyri ve derinleşmeyi daha açık ortaya koyabilmek için, bu kısımda Şimşek v.d. (2015) yer alan damgaların oluşumu, başkalaşımı ve tezahürleri kavramsallaştırılması temelinde 2013 öncesi ve sonrası çalışmaların durumu tartışılacaktır. Bu bağlamda çalışmaların önemli bir bölümü, Şimşek v.d.'de (2015) yer alan damgaların oluşumu (*genesis*) üzerine odaklanmıştır. Kaynağa bakan çalışmalarda önceki dönemle benzer olarak vurgu daha çok hangi bireysel eğilimlerin, özelliklerin ve davranışların damgalanabildiği konusunda olmuştur. Farklı olarak ise damgalama sürecindeki kurucular dışındaki temel damga ajanlarının (*key imprint agents*) kurucu çevreyi yeniden üretimlerine yönelik çalışmalar yapılmıştır (Leung v.d., 2013; Pieper v.d., 2015; Guenther v.d., 2016). Buna ek olarak, damgalayıcı ve damgalanan ilişkisine dinamik açıklamaların getirilmesine yönelik Şimşek v.d. (2015) önerisiyle birlikte, çok sınırlı sayıda da olsa örgütlerin kurumları, endüstrileri, ağları bilişsel olarak nasıl yapılandırdıklarına ve canlandırdıklarına dair çalışmalar vardır. Kişilerin ve ekiplerin onları damgalamaya duyarlı hale getiren özelliklerine vurgu yaparken, bu dönemde önceki dönemin aksine bilişsel ve kurumsal güçlerin bireylerin kuruluş çevresine yönelik yorumlarını şekillendirmedeki rollerinin ele alındığı çalışmalar yer almaktadır (Snihur ve Zott, 2020; DeCock v.d., 2021).

Gelecekte damgalama araştırmalarının damgalayıcı-damgalanan ilişkisine dair daha dinamik açıklamaları geliştirmesi beklenebilir. Örgütlerin kurumsal ve kültürel olarak kabul edilebilir öğelerden oluşan önceden tanımlanmış bir şablondan öğeleri nasıl içselleştirdiklerini açıklamak yerine, örgütlerin ve liderlerinin rekabeti, endüstrileri, ağları ve hatta teknolojik ve sosyal verileri bilişsel olarak nasıl yapılandırdıklarına ve davranışsal olarak hayata geçirdiklerine dair daha zengin açıklamaların geliştirilmesi teşvik edilmelidir. Bununla beraber, makro düzeydeki damgaların mikro düzeydeki sonuçlar üzerindeki kademeli etkisini ele alabilecek çalışmalar da geliştirilebilir.

Damgalayıcılara odaklanan bu çalışmalarda bir diğer gözlem ise damgalama sürecinin yukarıdan-aşağıya kavramsallaştırılmasıdır. Örgütsel hiyerarşinin alt düzeylerindeki kişilerin

tepe yöneticileri damgalayabileceğini, aşağıdan-yukarıya damgalama olarak belirtilen bu sürece yönelik çalışmaların yapılması gerektiği belirtilse de (Şimşek v.d., 2015), analiz kapsamına giren bu yönde tek bir çalışma yer almaktadır (De Cuyper v.d., 2020). Yukarıdan-aşağıya damgalama, çevrelerin, kurumların ve makro düzeyde kolektiflerin damgalayıcı olarak hareket ettikleri mekanizmayı temsil eder. Analiz dönemimizde, önceki dönemin aksine, brikolaj, girişimcilik teorileri, stratejik seçim perspektifi ele alınarak üyelerin çevresel koşullar karşısında mevcut kaynakları seçici olarak birleştirdikleri sınırlı da olsa ele alınmıştır. Bireysel faktörlerin örgüt üzerinde etkilerine bakan çalışmalarda, kurucu çevrenin kurucularla olan etkileşiminin örgütü nasıl damgalayabileceği ve daha spesifik olarak ise bu etkiyi açıklarken bağlamsal faktörlere olan vurgu da araştırmalara konu edilmiştir.

2013 öncesi ve sonrasında devam eden bir diğer eğilim ise; bireylerin, örgütlerin, çevrelerin ve ağların etkileşiminin damgaların oluşum sürecini nasıl etkilediğine yönelik üretilen bilginin sınırlı oluşudur. Damgalayıcılar ve damgalanan varlıklar çeşitli analiz düzeylerinde olabileceğinden ve ortaklaşa yer alacaklarından, farklı düzeylerde damga kaynaklarının evrimini temsil eden yaklaşımlar gelecek çalışmalarda ele alınabilir. Gelecekteki araştırmalar öncelikle endüstri, topluluk, ağ analiz seviyelerini ve bu analiz seviyelerinin beraber alınmasıyla damgalama dinamiklerini çoklu düzeyde kavramsallaştırmaya yönelebilir. Endüstrilerin ve ağların hangi özelliklerinin bireylerin, grupların ve örgütlerin izlerini yansıtabileceğini anlamak için, yaygın olarak incelenen kurucu etkilerin ötesinde, aşağıdan yukarıya teorik damgalama açıklamalarının geliştirilmesi gereklidir.

Damgalama çalışmalarının kapsamını genişletmek amacıyla, Marquis ve Tilcsik (2013) kuruluş dönemi dışındaki çoklu hassas dönemlerin çalışılmasını gerektiğini belirtir. Örgütsel damgaların gelişebileceği ve örgütlerin yeniden damgalanabileceği çok sayıda hassas dönem olasılığını vurgulayan Şimşek v.d. (2015) takım kompozisyonundaki değişiklikler, CEO değişimi, pazar değişiklikleri, düşük performans veya kriz nedeniyle hassas dönemlerin ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Hassas dönemler örgütün kuruluş dönemiyle sınırlanmadığında ve geçiş dönemleri olarak kavramsallaştırıldığında, bir varlığın zaman içerisinde birden fazla hassas dönemden geçebilmesi olasıdır. Analiz kapsamına giren çalışmaların, kuruluş dönemine olan vurguyu sürdürdüğünü, sadece sınırlı sayıda çalışmada firmaların halka arz sürecinin farklı bir hassas dönem olarak ele alındığı görülmektedir (Judge v.d., 2015; Alakent v.d., 2020). Gelecek çalışmalar, hassas dönemlere dair daha kapsamlı açıklamalara odaklanabilir. Belirli bir damgalama süresi içerisinde, varlıkların tüm dönem boyunca eşit derecede etkiye duyarlı olup olmadığı veya damgalama penceresinin açık olduğu sırada etkilemeye açık olup olmadığı

üzerinde durulması gereken bir konudur. Hassas dönemlerin açılıp kapanmasını yönlendiren faktörler de gelecek çalışmalar da ele alınabilir. Hassas dönemlerin açılıp kapanmasının belirtilmesi de dahil olmak üzere, damgalamanın oluşumunu çevreleyen zamansal tahminlerin geliştirilmesi üzerine çalışılabilir. Örneğin tüm popülasyon için ortak olacak şekilde damgalar varlığın yapısı tarafından mı yönlendiriliyor veya hassas dönemler arasında daha dirençli dönemler var mı? Bu bakış açısı, damgaların üst üste binmesini, zaman içerisinde damgaların katmanlaşabileceği ve yeni örgütsel uygulamaların örgütleri tamamen değiştirmek yerine eski damga katmanlarının üzerine yerleştiği süreç olarak sedimentasyon (tortullaşma) fikri ile kavramsallaştırılmıştır. Yeni katmanlar oluştuğunda, eski katmanların izleri de silinmediğinden, örgütlerde zaman içinde katmanlı özellik, uygulama ve fikir kümeleri oluşur.

Şimşek v.d. (2015) çalışmasında başkalaşım (*metamorphosis*) olarak yer alan; damgalama sürecine, damgaların yeniden üretimi ve kalıcılığındaki dinamiklere odaklanılması gerektiği çağrısı doğrultusunda, 2013 öncesi döneme kıyasla daha çok çalışma yapılmıştır. Damgalama sürecinin derinliğini anlamaya çalışan bu araştırmalarda, damgaların katmanlaşması ve ikinci el damgalama kavramları üzerine daha çok durulmuştur (Uzunca, 2018; Sinha v.d., 2019, De Cuyper v.d., 2020). Katmanlı damgalar, yeni damgaların kendinden önce gelen damgalar üzerine birikmesini ve eski-yeni damgaların etkileşimini söylerken, ikinci el damgalama ise bir aktörün başka bir aktör tarafından taşınan damganın yönlerini benimsediği ve damgaların sosyal aktarımını ifade eden bir süreçtir. Damgalama yazını tek bir hassas dönemdeki kurumsal bağlamın bile bir varlık üzerinde potansiyel olarak birden fazla damga bırakabileceğini ileri sürmektedir. Bu doğrultuda, damgalama süreçleri çoklu koşulların kesişme noktalarından ortaya çıkabilir ve varlıklar birden fazla hassas dönemde edinilen damga katmanlarını taşıyabilir. Önemli bir eksik, farklı çevresel güçler ve farklı hassas dönemlerden kaynaklanan damgaların birbirleriyle nasıl etkileşime girdiklerinin anlaşılabilmesi olmuştur. Sınırlı sayıda araştırma; düzenleyici politikaların, teknoloji ve siyasi bağlamın, belirli durumlarda birbirinin etkilerini nasıl güçlendirdiğini veya zayıflattığını incelemiş olsa da (Öztürk, 2022; Marquis ve Huang, 2010), kesişen damgaların teorileştirilmesi eksik kalmıştır (Sinha v.d., 2020). Gelecekteki araştırmalar, incelemeye tabi tutulan varlığı damga katmanları olarak ele alarak sonuçları üzerine odaklanabilir; Şimşek v.d. (2015) belirttiği gibi analiz seviyeleri içinde ve arasında damgaların evrimsel yörüngelerini ortaya çıkaran çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle de boylamsal çalışmalar damgalama güçlerinin etkileşimi ve evrimi gelecek araştırmaların metodolojisini oluşturabilir

Damgalama yazınında vurgu, belirli özelliklerin neden ve ne zaman damgalandığına dair yeterli iç görü olmaksızın neyin damgalandığı üzerinde olmuştur. Damgaların kaynağına ve damgalayıcıların özelliklerine ilgi gösterilmesine rağmen, 2013 öncesi dönem ile benzer şekilde damgaların gömülü olduğu formlara ve bunların damgaların sonraki başkalaşımını nasıl şekillendirebildiğine dair çalışmalar yer almamaktadır. Damgaların kurucuların değerleri, ideolojileri, vizyonları gibi farklı taşıyıcılarda barınabilmesi üzerine gelecek araştırmalar odaklanabilir.

Ek olarak, her iki dönemde de araştırmacılar varlıkların kuruluş veya daha sonraki hassas dönemlerde en duyarlı olduklarını iddia etseler de varlıkların damgalanmalarında neden ve ne zaman farklılık gösterdiklerine dair bilgimiz sınırlıdır (De Cuyper v.d., 2020). Ayrıca, aynı zamansal koşullar altında damga etkilerine tepkilerin farklılaşmasındaki mekanizmaları ele alan araştırmalar sınırlı kalmıştır. 2013 öncesi dönemde damgalama süreçlerine ilişkin açıklamaların çoğu, hassas dönemlerde bireysel ve kolektif failliğin rolüne yeterince odaklanmadan, kurumsal ve kültürel yerleşikliğin rolünü görece fazla öne çıkarmıştır (Şimşek v.d., 2015; Kriauciunas ve Kale, 2006; Marquis ve Huang, 2010). Yöneticileri mevcut damgalar konusunda büyük ölçüde güçsüz bırakan bu yaklaşıma karşıt olarak, yeni çalışmalar yöneticilerin damgaları önceliklendirebileceğini ve böylelikle de örgütlerin hem durağan hem de uyarlanabilir olabileceğine dair bir orta yol sunmaktadır. Analiz kapsamımızda yer alan çalışmalardan bir kısmı kurucuların neden ve ne zaman damgaladığına dair açıklamalar geliştirmiş ve kuruluş döneminden sonraki hassas dönemlerde mevcut damgalara yeni damga katmanlarının eklendiğini ancak eski katmanların izlerinin silinmediğini ileri sürmüştür (Sinha v.d., 2019).

Damgalama süreci, damga oluşumunu ve damganın sonraki evrimi ve başkalaşımından farklı olarak hassas dönem boyunca meydana gelen mekanizmaları içerir. Marquis ve Tilcsik'e (2013) göre, damgalar kalıcı olma eğiliminde olsa dahi, etkileri ve tezahürleri zaman içinde değişir ve bunlar geçmiş ve bugünün etkileşimini yansıtır. Bu nedenle de varlıkları, kesişen çoklu damgaların taşıyıcıları görmek, damgalama sürecinin karmaşık etkilerini ortaya çıkarma konusunda daha kapsamlı bir bakış açısı sunacaktır. Ancak, analiz kapsamımıza giren çalışmalarda daha önceki dönemlerdeki eğilimle benzer olarak genelde tek bir çevresel faktörün damgalama etkisinin ele alınmıştır. Damgaların ve içinde oluştukları ortamların çok boyutlu olduğu ve farklı koşullardan oluşan karmaşık bir dokuya sahip oldukları göz ardı edilmiştir. Bununla birlikte, mevcut damgalama çalışmalarının çoğu, bir damganın tek tip bir etkiye sahip olduğunu varsayma eğilimindedir; damga oluşumu ve damga kalıcılığı sürecini dikkate alma

konusunda sessizdir (örn., Marquis ve Qiao, 2018; Wang v.d., 2019; Snihur ve Zott, 2020; Öztürk, 2022). Marquis ve Tilcsik (2013) derlemesinde, gelecek çalışmaların damgalama dinamiklerine odaklanması gerektiğine dikkat çekse de analiz kapsamımıza giren makalelerde damgaların belirli koşullar altında nasıl genişlediği veya bozulduğuna dair açıklamalar sınırlı kalmıştır (Zhang v.d., 2022).

Şimşek v.d. (2015) çalışmasında tezahürler (*manifestations*) olarak yer alan son boyutta, damgaların evrilmesinde damgalamanın sonuçlarının şekillendirici bir rolü olabileceğine, damgalamanın birey, grup ve endüstriler açısından sonuçlarına vurgu yapılmıştır. 2013 öncesi ve sonrası dönemde yapılan damgalama çalışmalarında ele alınan sonuçlar büyük ölçüde örgüt düzeyinde kalmıştır. Alt düzeydeki damgaların üst düzeylerdeki sonuçlar üzerinde basamaklı etkisine dair çalışmaların az olduğunu vurgulayan Şimşek vd. (2015) ile aynı doğrultuda, analiz kapsamımıza giren çalışmalardan, Mathias ve Williams (2018) mikro damganın makro bir sonucu nasıl etkilediğine; girişimcilerin kendi örgütlerindeki diğer bireyleri nasıl damgaladığına odaklanmıştır. 2013 öncesi ve sonrası çalışmalarda benzer şekilde, damgalanmış özelliklerin örgütsel çıktıları üzerindeki etkilerine bakılırken, bu damgaların sonra dönemlerdeki etkileri ve işleyişleri üzerine çalışmalara sınırlı ilgi olmuştur (De Cuyper v.d., 2020).

2013 öncesi dönemde görülmeyen şekilde kalıcılığa ve çürümeye neden olan bağlamsal faktörleri açıklamaya odaklanan çalışmalar mevcuttur (Breugst v.d., 2015; Hashai ve Zahra, 2021). Bu doğrultuda araştırmalar, damgaların kalıcılığında ve tezahüründeki farklılıkları açıklayabilecek bireysel, grup ve örgütsel faktörler araştırılmalıdır. Örneğin örgütsel düzeyde; kaynakların düzeyi, şirket elitleri arasındaki güç mücadeleleri, sosyal bağlantılar; bireysel düzey ise bilişsel yetenekler, davranışsal yönelimler çalışanları farklı şekillerde örgütlerinin ve endüstrilerinin damgalayıcı etkisine açık hale getirebilir. Diğer bir yaklaşım ise, başarısız damgalama olaylarını veya varlıkların kendi çevrelerinin, endüstrilerinin veya ağlarının özelliklerini içermediği veya bunlara benzemediği durumları incelemek olabilir. Son on yıllık dönemde, önceki döneme kıyasla damgalanan özelliklerin oldukça kalıcı olabileceği gibi, belirli koşullar altında değişebileceğine, azalabileceğine ve çürüyebileceğine dair bulguların olduğu çalışmalar yapılmıştır (Kwon ve Ruef 2017; Munoz v.d., 2018). Damgaların kalıcılığı üzerine çalışmalar yapılmış olsa da damgaların sonuçlarının kalıcı olup olmadığı, etkisini genişletmesi, bozulması veya damgalanmış dinamiklerin bir fonksiyonu olarak dönüştürülüp dönüştürülmediği konusunda da görece kısıtlı sayıda araştırma yapılmıştır. Bu noktada ikinci el damgalama kavramından yararlanarak, damgaların istikrarlı etkilerini açıklamanın yanı sıra

hem damgaların hem de uzun vadede tezahürlerinin farklılaşması konusunda açıklayıcı mekanizmalar geliştirilebilir.

Son olarak, 2013-2022 yılları arasında damgalama yazınının durumu üzerine düşünmek ve mevcut ampirik araştırmaları gözden geçirerek bilimsel üretim pratiklerinde devamlılığı veya değişimi anlama amacını taşıyan bu çalışma, ilgili yazına iki temel katkı sunmaktadır. İlk olarak; damgalama tanımı, süreçleri, mekanizmaları hakkında konuyla ilgili iki derleme çalışmadaki teorik çerçeveler ele alınmıştır. Bu çerçeveler, damgalama yazınının temel unsurlarını birbirleriyle ilişkilendirerek aynı zamanda bilginin gelişmesine izin vermektedir. İkinci olarak, incelememiz damgalamanın birden çok analiz düzeyindeki davranışları ve sonuçları açıklamak ve tahmin etmek için sağlam bir teorik alt yapı sağlamaya devam ettiğini göstermiştir. Damgalamanın hem birden çok analiz düzeyinde hem de birden çok hassas dönemde var olan bir süreç olduğu ve sonuçları bakımından önemli etkiler bırakabileceği vurgulanmıştır. İlgili yazının incelenmesiyle örgütsel damgalamaya ilişkin üretim pratiklerinde analiz birimi ve düzeyi anlamında önceki döneme kıyasla devamlılığın olduğu, üretilen bilgide ise derinleşmeye gidildiği söylenebilir. Son olarak ise, bugüne kadarki araştırmaları değerlendirirken, daha fazla ilerleme gösterebilecek ve gelecek çalışmaları yönlendirebilecek çalışma alanlarını yerel bağlamdaki örgüt çalışmaları alanındaki araştırmacıların dikkatine sunulmuştur.



## Kaynakça

- Alakent, E., Gökten, S. M., & Khoury, T. A. (2020). Is venture capital socially responsible? Exploring the imprinting effect of VC funding on CSR practices. *Journal of Business Venturing, 31*(8). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106005>
- Alexy, O., Poetz, K., Puranam, P., & Reitzig, M. (2021). Adaptation or persistence? Emergence and revision of organization designs in new ventures. *Organization Science, 32*(6), 1439-1472. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1431>
- Ambos, T.C., & Tatarinov, K. (2022). Building responsible innovation in international organizations through intrapreneurship. *Journal of Management Studies, 59*(1), 92-125. <https://doi.org/10.1111/joms.12738>
- Bai, X., Tsang, E. W. K., & Xia, W. (2020). Domestic versus foreign listing: Does a CEO's educational experience matter? *Journal of Business Venturing, 35*(1). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.10.004>
- Banalieva, E.R., Karam, C.M., Ralston, D.A., Elenkov, D., Naoumova, I., Dabic, M., Potocan, V., Starkus, A., Danis, W., & Wallace, A. (2017). Communist footprint and subordinate influence behavior in post-communist transition economies. *Journal of World Business, 52*(2), 209-229. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.12.002>
- Battilana, J., Şengül, M., Pache, A.C., & Model, J. (2014). Harnessing productive tensions in hybrid organizations: The case of work integration social enterprises. *Academy of Management Journal, 58*(6), 1658-1685. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0903>
- Beckman, C. M., & Burton, M. D. (2008). Founding the future: Path dependence in the evolution of top management teams from founding to IPO. *Organization Science, 19*(1), 3-24. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0311>
- Bianchi, E.C. (2013). The bright side of bad times: The affective advantages of entering the workforce in a recession. *Administrative Science Quarterly, 58*(4), 587-623. <https://doi.org/10.1177/0001839213509590>
- Bianchi, E. C., & Mohliver, A. (2016). Do good times breed cheats? Prosperous times have immediate and lasting implications for CEO misconduct. *Organization Science, 27*(6), 1488-1503. <https://doi.org/10.1287/orsc.2016.1101>
- Bourmault, N., & Anteby, M. (2020). Unpacking the managerial blues: How expectations formed in the past carry into new jobs. *Organization Science, 31*(6), 1452-1474. <https://doi.org/10.1287/orsc.2020.1361>
- Breugst, N., Patzelt, H., & Rathgeber, P. (2015). How should we divide the pie? Equity distribution and its impact on entrepreneurial teams. *Journal of Business Venturing, 30*(1), 66-94. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.006>
- Bryant, P. T. (2014). Imprinting by design: The microfoundations of entrepreneurial adaptation. *Entrepreneurship Theory and Practice, 38*(5), 1081-1102. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00529.x>
- Bu, J., & Czurra, A.C. (2020). Informality costs: Informal entrepreneurship and innovation in emerging economies. *Strategic Entrepreneurship Journal, 14*(3), 329-368. <https://doi.org/10.1002/sej.1358>

- Burton, M. D., & Beckman, C. M. (2007). Leaving a legacy: Position imprints and successor turnover in young firms. *American Sociological Review*, 72(2), 239-266. <https://doi.org/10.1515/9781400841936-010>
- Carroll, G.R., & Hannan, M.T. (2004). *The demography of corporations and industries*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Castro, A., Phillips, N., & Ansari, S. (2020). Corporate corruption: A review and an agenda for future research. *Academy of Management Annals*, 14(2), 935-968. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0156>
- Chen, G., Chittoor, R., & Vissa, B. (2015). Modernizing without Westernizing: Social structure and economic action in the Indian financial sector. *Academy of Management Journal*, 58(2), 511-537. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.1039>
- Colovic, A., Misganaw, B. A., & Assefa, D.Z. (2022). Liability of informality and firm participation in global value chains. *Journal of World Business*, 57(1). <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2021.101279>
- Croce, A., Marti, J., & Murtinu, S. (2013). The impact of venture capital on the productivity growth of European entrepreneurial firms: ‘Screening’ or ‘value added’ effect?. *Journal of Business Venturing*, 28(4), 489-510. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.06.001>
- DeCock, R., Andries, P., & Clarysee, B. (2021). How founder characteristics imprint ventures' internationalization processes: The role of international experience and cognitive beliefs. *Journal of World Business*, 56(3). <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101163>
- De Cuyper, L., Clarysse, B., & Phillips, N. (2020). Imprinting beyond the founding phase: How sedimented imprints develop over time. *Organization Science*, 31(6), 1579-1600. <https://doi.org/10.1287/orsc.2020.1372>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Divito, L., & Bohnsack, R. (2017). Entrepreneurial orientation and its effect on sustainability decision tradeoffs: The case of sustainable fashion firms. *Journal of Business Venturing*, 32(5), 569-587. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.05.002>
- Ellis, S., Aharonson, B., Drori, I., & Shapira, Z. (2017). Imprinting through inheritance: A multi-genealogical study of entrepreneurial proclivity. *Academy of Management Journal*, 60(2), 500-522. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0150>
- Erdoğan, I., Rondi, E., & Massis, A. D. (2019). Managing the tradition and innovation paradox in family firms: A family imprinting perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(1), 20-54. <https://doi.org/10.1177/1042258719839712>
- Fauchart, E., & Gruber, M. (2011). Darwinians, communitarians, and missionaries: The role of founder identity in entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 54(5), 935-957. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0211>
- Guenther, C., Oertel, S., & Walgenbach, P. (2016). It's all about timing: Age-dependent consequences of founder exits and new member additions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(4), 843-865. <https://doi.org/10.1111/etap.12148>
- Hahn, D., Minola, T., & Eddleston, K.A. (2019). How do scientists contribute to the performance of innovative start-ups? An imprinting perspective on open innovation. *Journal of Management Studies*, 56(5), 895-928. <https://doi.org/10.1111/joms.12418>

- Hashai, N., & Zahra, S. (2021). Founder team prior work experience: An asset or a liability for startup growth? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 16(1), 155-184. <https://doi.org/10.1002/sej.1406>
- Hinings, C. R., Greenwood, R., & Meyer, R. (2018). Dusty books? The liability of oldness. *Academy of Management Review*, 43(2), 333-343. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0368>
- Hsu, D. H., & Lim, K. (2014). Knowledge brokering and organizational innovation: Founder imprinting effects. *Organization Science*, 25(4), 1134-1153. <https://doi.org/10.1287/orsc.2013.0863>
- Inouye, T. M., Joshi, A. M., Hemmatian, I., & Robinson, J. A. (2020). Counteracting globalization's skeptics: How diasporas influence the internationalization preferences of minority entrepreneurs' firms. *Global Strategy Journal*, 10(1), 123-173. <https://doi.org/10.1002/gsj.1359>
- Jacobsen, M. D. H., Stea, P. D., & Soda, P. G. (2022). Intra-organizational network dynamics: Past progress, current challenges, and new frontiers. *Academy of Management Annals*, 16(2), 853-897. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0369>
- Jaskiewicz, P., Combs, J.G., & Rau, S.B. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 30(1), 29-49. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.001>
- Jeong, C.Y., Leblebici, H., & Kwon, O. (2020). How institutional and ecological forces shape the career profiles of organizational leaders: An analysis of US law school deans, 1894-2009. *Human Relations*, 74(9), 1370-1395. <https://doi.org/10.1177/0018726720915966>
- Johnson, V. (2007). What is organizational imprinting? Cultural entrepreneurship in the founding of the Paris Opera. *American Journal of Sociology*, 113(1), 97-127. <https://doi.org/10.1086/517899>
- Judge, W.Q., Hu, H.W., Gabrielsson, J., & Talaulicar, T. (2015). Configurations of capacity for change in entrepreneurial threshold firms: Imprinting and strategic choice perspectives. *Journal of Management Studies*, 52(4), 506-530. <https://doi.org/10.1111/joms.12121>
- Kish-Gephart, J. J., & Campbell, J. T. (2015). You don't forget your roots: The influence of CEO social class background on strategic risk taking. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1614-1636. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.1204>
- Kriauciunas, A., & Kale, P. (2006). The impact of socialist imprinting and search on resource change: A study of firms in Lithuania. *Strategic Management Journal*, 27(7), 659-679. <https://doi.org/10.1002/smj.537>
- Kwon, S.W., & Ruef, M. (2017). The imprint of labor markets on entrepreneurial performance. *Journal of Business Venturing*, 32(6), 611-626. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3015449>
- Leung, A., Foo, M. D., & Chaturvedi, S. (2013). Imprinting effects of founding core teams on hr values in new ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(1), 87-106. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00532.x>
- Maksimov, V., Wang, S.L., & Luo, Y. (2017). Institutional imprinting, entrepreneurial agency, and private firm innovation in transition economies. *Journal of World Business*, 52(6), 854-865. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.06.002>

- Marquis, C. (2003). The pressure of the past: Network imprinting in intercorporate communities. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 655-689. <https://doi.org/10.2307/3556640>
- Marquis, C., & Huang, Z. (2010). Acquisitions as exaptation: The legacy of founding institutions in the US commercial banking industry. *Academy of Management Journal*, 53(6), 1441-1473. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.57318393>
- Marquis, C., & Qiao, K. (2018). Waking from Mao's dream: Communist ideological imprinting and the internationalization of entrepreneurial ventures in China. *Administrative Science Quarterly*, 56, 795-830. <https://doi.org/10.1177/0001839218792837>
- Marquis, C., & Tilcsik, A. (2013). Imprinting: Toward a multilevel theory. *Academy of Management Annals*, 7(1), 195-245. <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.766076>
- Mathias, B. D., Williams, D. W., & Smith, A. R. (2015). Entrepreneurial inception: The role of imprinting in entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing*, 30(1), 11-28. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.004>
- Mathias, B.D., & Williams, D.W. (2018). Giving up the hats? Entrepreneurs role transitions and venture growth. *Journal of Business Venturing*, 33(3), 261-277. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.12.007>
- Micelotta, E., Washington, M., & Docekalova, I. (2018). Industry gender imprinting and new venture creation: The liabilities of women's leagues in the sports industry. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42(1), 94-128. <https://doi.org/10.1177/1042258717732778>
- Moroz, P. W., Branzei, O., Parker, S. C., & Gamble, E. N. (2018). Imprinting with purpose: Prosocial opportunities and B Corp certification. *Journal of Business Venturing*, 33(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.01.003>
- Munoz, P., Cacciotti, G., & Cohen, B. (2018). The double-edged sword of purpose-driven behavior in sustainable venturing. *Journal of Business Venturing*, 33(2), 149-178. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.12.005>
- Oertel, S., Thommes, K., & Walgenbach, P. (2016). Organizational failure in the aftermath of radical institutional change. *Organization Studies*, 37(8), 1067-1087. <https://doi.org/10.1177/0170840615622071>
- O'Sullivan, D., Zolotoy, L., & Fan, Q. (2021). CEO early-life disaster experience and corporate social performance. *Strategic Management Journal*, 42(11), 2137-2161. <https://doi.org/10.1002/smj.3293>
- Öztürk, D. (2022). What does political context tell us? Understanding the persistence of ideological imprints in the case of Turkish humor magazines. *Journal of Management Inquiry*, 31(2), 197-218. <https://doi.org/10.1177/1056492621990719>
- Perkmann, M., & Spicer, A. (2014). How emerging organizations take form: The role of imprinting and values in organizational bricolage. *Organization Science*, 25(6), 1785-1806. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0916>
- Pieper, T. M., Smith, A.D., Kudlats, J., & Astrachan, J.H. (2015). The persistence of multifamily firms: Founder imprinting, simple rules, and monitoring processes. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(6), 1313-1337. <https://doi.org/10.1111/etap.12179>

- Rawley, E., Godart, F.C., & Shipilov, A. (2018). How and when do conglomerates influence the creativity of their subsidiaries? *Strategic Management Journal*, 39(9), 2417- 2438. <https://doi.org/10.1002/smj.2913>
- Raynard, M., Lounsbury, M., & Greenwood, R. (2013). *Legacies of logics: Sources of community variation in CSR implementation in China*. In M. Lounsbury & E. Boxenbaum (Eds.), *Research in the sociology of organizations: Institutional logics in action* (pp. 243-276). Bingley: Emerald Group.
- Shirodkar, V., Konara, P., & McGuire, S. (2017). Home-institutional imprinting and lobbying expenditure of foreign firms: moderating effects of experience and technological intensity. *British Journal of Management*, 28(4), 589-608. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12252>
- Sinha, P., Jaskiewicz, P., Gibb, J. L., & Combs, J.G. (2020). Managing history: How New Zealand's Gallagher Group used rhetorical narratives to reprioritize and modify imprinted strategic guideposts. *Strategic Management Journal*, 41(3), 557-589. <https://doi.org/10.1002/smj.3037>
- Siqueira, A. C. O., Guenster, N., Ugent, T.V., & Curcke, S. (2018). A longitudinal comparison of capital structure between young for-profit social and commercial enterprises. *Journal of Business Venturing*, 33(2), 225-240. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.12.006>
- Snihur, Y., & Zott, C. (2020). The genesis and metamorphosis of novelty imprints: How business model innovation emerges in young ventures. *Academy of Management Journal*, 63(2), 554-583. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.0706>
- Stinchcombe, A.L. (1965). *Social structure and organizations*. In J.G. March (Ed.), *Handbook of organizations* (pp. 142–193). Chicago, IL: Rand McNally.
- Şimşek, Z., Fox, B.C., & Heavey, C. (2015). "What's past is prologue": A framework, review, and future directions for organizational research on imprinting. *Journal of Management*, 42(1), 288-317. <https://doi.org/10.1177/0149206314553276>
- Terbeck, H., Rieger, V., Quaquebeke, N. V., & Engelen, A. (2021). Once a founder, always a founder? The role of external former founders in corporate boards. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.12774>
- Tilcsik, A. (2012). *Remembrance of things past: Individual imprinting in organizations*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Tilcsik, A. (2014). Imprint-environment fit and performance: How organizational munificence at the time of hire affects subsequent job performance. *Administrative Science Quarterly*, 59(4), 639-668. <https://doi.org/10.1177/0001839214549042>
- Uzunca, B. (2018). Biological children versus stepchildren: Interorganizational learning processes of spinoff and nonspinoff suppliers. *Journal of Management*, 44(8), 3258-3287. <https://doi.org/10.1177/0149206316664007>
- Waeger, D., & Weber, K. (2019). Institutional complexity and organizational change: An open polity perspective. *Academy of Management Review*, 44(2), 336-359. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0405>
- Wang, D., & Luo, R. X. (2019). Retire in peace: Officials' political incentives and corporate diversification in China. *Administrative Science Quarterly*, 64(4), 773-809. <https://doi.org/10.1177/0001839218786263>

- Wang, D., Du, F., & Marquis, C. (2019). Defending Mao's dream: How politicians' ideological imprinting affects firms' political appointment in China. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1111-1136. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1198>
- Zhang, C., Tan, J., & Tan, D. (2016). Fit by adaptation or fit by founding? A comparative study of existing and new entrepreneurial cohorts in China. *Strategic Management Journal*, 37(5), 911-931. <https://doi.org/10.1002/smj.2355>
- Zhang, Z., Zhang, B., & Jia, M. (2022). The military imprint: The effect of executives' military experience on firm pollution and environmental innovation. *Leadership Quarterly*, 33(2). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101562>