

## ARAŞTIRMA MAKALESİ



Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi  
*The Journal of International Social Sciences*  
Cilt: 29, Sayı: 2, Sayfa: 277-288, TEMMUZ – 2019

**Makale Gönderme Tarihi:** 30.01.2019 **Kabul Tarihi:** 29.06.2019

### KURUMSALLAŞMA ALGISININ ÜRETİM KARŞITI DAVRANIŞLARA ETKİSİ: ELAZIĞ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ

*The Impact of Perception of Institutionalization on Counterproductive Behaviors: A Case  
Study of Elazığ Organized Industrial Zone*

**Mustafa Fedai ÇAVUŞ<sup>1</sup>**

**Emirhan YETİŞ<sup>2</sup>**

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı kurumsallaşma algısının üretim karşıtı davranışlara etkisinin elde edilen veriler aracılığıyla analiz edilmesidir. Bu nedenle, Elazığ Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet göstermekte olan işletmelerde çalışanlardan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Araştırmada işletmelerin kurumsallaşma düzeylerini değerlendirmeleri için Apaydın'ın (2008), Şanal'ın (2011) ve Tavşancı'nın (2009) çalışmalarından yararlanılarak oluşturulan "kurumsallık düzeyi belirleme ölçeği" ve Spector vd. tarafından 2006 yılında 33 madde olarak geliştirilen ve sonrasında 2010 yılında 10 ifadeli kısa formu oluşturulan "üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda; kurumsallaşma algısının üretim karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin beklenen düzeyde olmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsallaşma, Üretim Karşıtı Davranışlar, Organize Sanayi Bölgesi

#### ABSTRACT

The aim of this study is to analyze levels of the impact of institutionalization perception on counterproductive behaviors variables. Therefore, data were collected from the employees working in Elazığ Organized Industrial Zone by using survey method. In order to evaluate the level of institutionalization of enterprises in the research, the "level of institutionalism determination scale" which is formed by using the works of Apaydın (2008), Şanal (2011) and Rabbitan (2009) and Spector et al. the "counterproductive behavior scale" which was developed by 33 items in 2006 and then created a 10-word short form in 2010 was used. Statistical methods were applied to the data collected. As a result of the analyses, the impact of the perception of institutionalization on counterproductive behaviors has been shown was not expected to be at the expected level.

**Keywords:** Institutionalization, Counterproductive Behaviors, Organized Industrial Zone

#### GİRİŞ

Küreselleşme ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmelerle birlikte, rekabetin her geçen gün arttığı iş dünyasında, işletmelerin farklarını ortaya çıkararak diğer işletmelere karşı rekabet avantajı yaratmaları oldukça önemli hale gelmiştir. Artan rekabet işletmelerin sürekliliğini tehdit eden bir unsurdur. Rekabette üstün konumu yakalamak ve sürekliliğini sağlamak isteyen işletmeler her geçen gün farklı yöntemlerle hayatta kalmanın yolunu aramaktadırlar. Kurucusunun ömrü ile sınırlı olan işletmelerin küresel arenada hayatta kalabilmesi için kurumsallaşması en önemli gereklerdendir. Kurumsallaşma ile işlerin profesyonelleşmesi ve standartlara bağlanması sağlanır. Kurumsallaşma

<sup>1</sup> Prof.Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, OSMANİYE,  
**e-posta:** mfcavus@osmaniye.edu.tr, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2515-5805>  
<sup>2</sup> Öğr.Gör., Fırat Üniversitesi Kovancılar MYO, ELAZIĞ,  
**e-posta:** eyetis@firat.edu.tr, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-9507-8358>

ile amaçlanan, kurucu ya da işletmeyi sıfırdan alıp belli bir düzeye ulaştıran kişinin yokluğunda da sürekliliği sağlamak ve nesilden nesile aktarılmasını gerçekleştirmektir. Bilgin'e (2007) göre, kurumsallaşma düzeyi yüksek olan örgütler çevresel koşullara uyum sağladıktan sonra yapılarını sabitleyerek kurumda belirlenmiş misyon, vizyon, amaç, kural ve değerler ile çevrelerini etkilemeye başlayacaklardır. Kurumsallaşma ise, genel olarak işletmenin dış çevresiyle etkileşimi sonucu ortaya çıkan uyumlu ve kontrollü faaliyetler sistematığı ve bu sistematığın sonucunda meydana gelen kuralların ve prosedürlerin hayata geçirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Rowan, 1997, s. 343).

2000'li yıllardan bu yana işletmelerde olumlu davranışların yanı sıra olumsuz davranışların da öneminin fark edilmesi üzerine "üretkenlik karşıtı davranışlar" öne çıkmaya başlamıştır (Ödemiş, 2011: 128). Üretkenlik karşıtı davranışlar; önemli örgüt kurallarını kasıtlı bir davranış yoluyla çiğneyerek örgütün kendisine ve/veya çalışanlarına zarar vermek olarak tanımlanmaktadır (Robinson ve Bennett, 2000: 351). Üretkenlik karşıtı davranışları; örgütsel kısıtlılıklar, kişilik özellikleri, adaletsizlik algısı, iş tatminsizliği, örgütte mutsuz olma, stres, sıkılma vb. gibi doğuran pek çok neden vardır. Yapılan tanım dikkate alındığında; işletmelerin temel amaçlarından olan verimlilik, kârlılık ve süreklilik için bu tarz davranışların belirlenmesinin ve önlenmesinin gerekliliği inkâr edilemez. Bu davranışların giderilmesi işletmelerin devamlılığı, verimliliği, karlılığı ve rekabet edebilirlikleri açısından hayati öneme sahiptir. Buradan yola çıkılarak yapılan bu çalışmanın amacı, rekabet edebilirliğin en önemli teminatı olan kurumsallaşmanın üretim karşıtı davranışlar üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Bu kapsamda ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkinin kuramsal altyapısı konusuna ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Söz konusu etkinin olup olmadığı Elazığ ilinde organize sanayi bölgesinde yer alan işletmelerde çalışan personellere uygulanan anket sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesi suretiyle incelenmiştir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1. Kurumsallaşma

Globalleşen dünyada ve yeniliklerin devamlı olarak arttığı günümüzde, işletmelerin kurumsallaşmalarının önemi göz ardı edilemez biçimde ortaya çıkmaktadır. Kurumsallaşma, tipik bir olaylar düzenini ve aralarındaki ilişkileri içeren karmaşık bir süreçtir (Lawrence, Winn, Jennings, 2001: 626). Berger ve Luckmann'a (1967) göre, kurumsallaşma, çalışanın ve eylemin karşılıklı standardize edilmesini ortaya koyar; yani, kurumsallaşma ile birlikte faaliyetler daha sonra toplumsal rollerin bir parçası olarak belirlenmiş aktörler tarafından gerçekleştirilen uygulamalarla özgün bir hal alır. Ayrıca kurumsallaşma, işletmelerin içinde buldukları çevre ile olan uyumları ve bu uyumun zamanla örgüte sağlamış olduğu pozitif etki şeklinde tanımlanmaktadır (Selznick, 1996: 271). Bir işletmenin kurumsallaşması, çevresinin kabulü ve işletmenin devamlılığı anlamına gelmektedir. Yani, kurumsallaşma sürdürülebilir başarı ve rekabet için iyi yönetim sistemlerinin firmalar tarafından uygulanmasıdır (Beşkonaklı ve Solaroğlu, 2013: 34). Kısaca kurumsallaşma, işletmelerin kişilerden bağımsız, varlığını devam ettirebilmesi ve kamuoyuna mal olmasıdır.

Kurumsallaşma sürecinin temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Paksoy vd. 2009: 105):

-Kurumsallaşma, süreçlerin değişime tabi tutulması ve yapılandırılmasıdır.

-Kurumsallaşma, işletmelerin değişen çevre şartlarında buldukları konumu ve gelecekteki durumlarını görebilecekleri bir alt yapıya kavuşmalarını sağlayabilir.

-Kurumsallaşma ile birlikte işletmeler büyük bir değişim sürecine girecekleri için, bu süreç uzun bir zaman alır ve sabır gerektirir.

Kurumsallaşma beş unsurdan oluşur. Bunlar; formalleşme, profesyonellik, saydamlık, kültürel güç (örgüt kültürü oluşturma) ve tutarlılıktır. Bu beş boyut yardımıyla işletmeler yapılması gerekenleri bir düzen dâhilinde yapacaklar ve yöneticilerin eksikliklerini göreceklerdir (Meşe, 2005).

**Tablo 1. Kurumsallaşmanın boyutları**

BOYUTLAR	TANIMI	TEMEL İŞLEVLERİ
Formalleşme	<ul style="list-style-type: none"><li>Yazılı prosedürlerin varlığı</li><li>İşlerin prosedürlere göre yapılması,</li><li>Görev, sorumluluk ve iş tanımlarının olması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>İstikrar kazandırmakta,</li><li>Kontrolü sağlamakta,</li><li>Koordinasyonu sağlamakta</li></ul>
Profesyonellik	<ul style="list-style-type: none"><li>Profesyonel yöneticilerin istihdamı,</li><li>Profesyonel ve mesleki örgütlere üyelik,</li><li>Profesyonellerin otonom olması,</li><li>Profesyonellerin mesleki normlara bağlılığı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Uyum sağlamayı kolaylaştırmakta,</li><li>Güvenirlilik kazandırmakta,</li><li>Örgüt kapasitesini artırmakta</li></ul>
Saydamlık	<ul style="list-style-type: none"><li>Eylemlerin çevresel kurumların normlarına uygun olarak kaydedilmesi,</li><li>Saydamlık eylemlerin ilgili sektörel ve mesleki kurumlarca onaylanması,</li><li>Sosyal sorumluluk.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Meşruluk kazandırmakta,</li><li>Güvenirlilik kazandırmakta.</li></ul>
Kültürel güç	<ul style="list-style-type: none"><li>Etik kuralların, normların ve değerlerin kabullenilme düzeyi,</li><li>Etik kuralların, normların ve değerlerin yaygın olması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kontrolü kolaylaştırmakta,</li><li>Koordinasyonu kolaylaştırmakta.</li></ul>
Tutarlılık	<ul style="list-style-type: none"><li>Verilen sözün tutulması,</li><li>Misyon, strateji ve eylemler arasındaki uyum,</li><li>Aynı sektördeki benzer işi yapan işletmelere benzeme,</li><li>Benzer durumlarda benzer tepkileri verme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Güvenirlilik kazandırmakta,</li><li>Meşruluk kazandırmakta.</li></ul>

**Kaynak:** Fahri APAYDIN, Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze, 2007, s.47

### 1.1. Formalleşme

Formalleşme, örgüt eylemlerinin kurallar, standartlar ve sistematik prosedürlerle belirlenerek örgüt içindeki değişik fonksiyonların koordinasyonunu sağlayacak şekilde örgüt yapılarının dizayn edilmesi ve yönetsel fonksiyonların kim tarafından ve nasıl yürütüleceğinin belirlenmesi ve bunların yazılı hale getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Wallece 1995: 230). Formalleşmeyi gerçekleştiren yapılar daha uzun süre varlıklarını sürdürmektedirler. Bunun nedeni ise işletmenin dengeli bir tutum sergilemesi ve çevresiyle uyumlu olmasından kaynaklanmaktadır. Formalleşmenin işletmelerin kurumsallaşmasında önemli bir yer edinmesi, işletmenin eylemlerinin bireysellikten çıkartılarak belirli kurallara bağlanmasıyla açıklanmaktadır. Böylelikle çalışanlar, neyi nasıl yapacaklarını bilerek işletmenin istikrar kazanmasında önemli bir rol oynarlar (Apaydın, 2008: 123).

### 1.2. Profesyonelleşme

Profesyonelleşme, işletme içerisindeki iş ve işlemlerin o konuda uzman kişiler tarafından yerine getirilmesi, görev, yetki ve sorumluluk dengesinin uzmanlık esasına göre belirlenmesi anlayışına dayanmaktadır (Karavardar, 2011:162). Profesyonelleşmenin, kurumsallaşmanın bir boyutu olarak nitelendirilmesinin temel nedeni profesyonellerin sahip olduğu bilginin işletmenin devamlılığının sağlanmasında önemli bir rolünün olmasıdır. Profesyonelleri bünyesinde barındıran işletmeler, bunların sahip olduğu bilgi birikimi sayesinde hem kendi gelişimlerini sağlamaya çalışırlar hem de çevredeki gelişmeleri yakından takip ederler. Bu durum işletmelerin rekabetçi özelliklerini artırıp devamlılığını sağlarken, profesyonel yönetici istihdamı işletmelerin bilgi ve tecrübelerinin artmasına ve onların uyum içinde çalışmalarına katkı yapacaktır (Karacaoğlu ve Sözbilen, 2013: 43).

### 1.3. Saydamlık

Kurumsallaşmanın önemli unsurlarından biri olan hesap verebilirlik, işletmelerin meşruluk kazanmak için çeşitli kurumların baskıları sonucunda eylemleri ile ilgili doğru, tam ve önyargısız

bilgiyi topluma ve ilgili kişilere akışını sağlayarak topluma açık hale gelmesi ve eylemlerinden kaynaklanan sonuçların sorumluluğunu üstlenmeleridir (Waddock, 2004: 313). İşletmelerin firma ile ilgili bilgilerini önyargısız, tam ve doğru tutarak, meşruluğu kolaylaştırmak için paydaşlarına ve firma içindeki ilgili çalışanlarına sunması gerekmektedir. Bu durum, firmaya ve yöneticilere olan güveni arttırıp, firma içindeki güven ve duygusal bağlılığın da üst seviyelere çıkmasına neden olurken firmaların kurumsallaşmasını da sağlamaktadır (Apaydın, 2007: 73-74).

#### **1.4. Kültürel Güç**

Kültürel güç, işletmenin kültürünü oluşturan değerlerin, inanışların ve temel etik kuralların kabullenilme düzeyi ve işletmede çalışanlarca yaygın olarak paylaşılmasıdır. Çalışanların katılımını arttıran, dayanışmayı pekiştiren ve doğru karar vermeyi sağlayan kültürel güç, işletme performansını arttırdığı gibi işletmenin kurumsallaşma düzeyini de yükseltmektedir (Yılmaz vd. 2005: 1341). Kurumsal kültürün güçlü bir şekilde uygulandığı firmalarda, çalışanlar en zor konularda dahi kendi içlerinde fikir birliğine varabilirler. Ortak hedefler doğrultusunda, firmanın temel değerleri ile çalışanların kişisel değerleri birbiri ile uyum içindedir. Bu nedenle kurum kültürünün güçlü olduğu firmalarda, çalışanların hem firmaya hem de yöneticilere güveni yüksek düzeyde olur (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 222-240).

#### **1.5. Tutarlılık**

Tutarlılık; “işletmelerin verdiği sözü tutması; misyonu, stratejisi, eylemleri arasındaki uyum; aynı sektördeki benzer işletmelere benzeme ve benzer durumlarda benzer tepkileri verme” olarak tanımlanmaktadır (Apaydın 2008: 125). İşletmelerin kurumsallaşabilmeleri için tutarlı eylemler sergilemeleri ve kararlar almaları gerekmektedir. İşletmenin güvenilir, tahmin edilebilir ve adil olması onun tutarlı olduğu anlamına gelmektedir. İşletmenin hedefleri ile çalışanlar arasında tutarlılık olmaması, işletmeye olan güvenin azalmasına ve çatışmalar yaşanmasına sebep olurken, bu durumda işletmelerin etkinliğinin ve verimliliğinin istenilen düzeyde olması beklenemez (Wallace, 1995:232).

## **2. Üretim Karşıtı Davranışlar**

Üretim karşıtı iş davranışları, sosyologlar, psikologlar, ekonomistler ile yönetim ve organizasyon alanında görev yapanların ilgi duyduğu çok disiplinli bir çalışma alanıdır (Marcus ve Schuler, 2004: 649). Bu yüzden konuyu farklı bakış açıları ile ele alan araştırmacıların üretim karşıtı iş davranışlarını farklı kuramsal temellere dayandırdığı görülmektedir. Üretim karşıtı iş davranışları, direkt örgütü ve örgütün paydaşlarını hedef alan, isteyerek yapılan ve zarar verme niyetinin açıkça gösterildiği ya da gizli bir şekilde yapıldığı davranışlar olarak ifade edilmektedir (Spector ve Fox, 2002: 4).

Konuya yönelik yapılan literatür incelemesinde üretim karşıtı iş davranışlar ile ilgili en çok kullanılan boyutlandırmanın Spector ve arkadaşları (2006) tarafından yapılmış olduğu görülmektedir. Bu boyutlandırma, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere 5 boyutta ele almaktadır. Kötüye kullanma alt boyutu iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçümseme, yok sayma, korkutma, tehdit etme gibi psikolojik ve fiziksel olarak zarar verici hareketlerden meydana gelmektedir. Üretimden sapma alt boyutu çalışanın sorumluluğunda olan işleri bilerek ve isteyerek arzulandığı gibi yerine getirmeme, eksik veya yanlış yapma, düşük performans ortaya koyma, bilerek olarak başarısız olma isteği, işi ağırından alma ve iş talimatlarını dikkate almama gibi davranışları kapsamaktadır. Sabotaj alt boyutu bilinçli olarak örgüt üyelerine veya örgüte ait mal ve eşyaları kötüye kullanmayı ifade ederken, hırsızlık ise bu eşyaları çalmaya yönelik girişimleri ifade etmektedir. Geri çekilme alt boyutu ise işe zamanında gelmeme ve işi erken bırakma veya çalışırken verilen molaları gereğinden fazla uzatma gibi davranışları içermektedir.

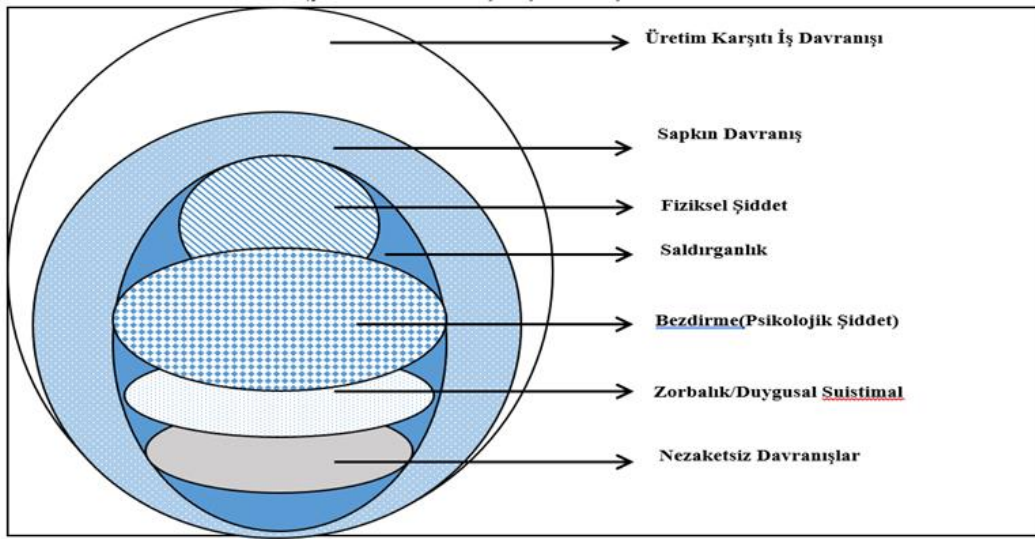
Üretim karşıtı iş davranışlarını konu edinen çalışmaların, davranışın örgüte ve bireye karşı yapılmış olmasına, davranışın şiddet düzeyine, kaynağına ve örgütsel normları ihlal derecesine göre farklılaştığı belirtilmektedir (O'Boyle vd., 2011: 41). Bu davranışlar ya örgüte ya da örgüt çalışanına yönelik olabilmektedir (Spector, 1978: 821). İşyerinde izinsiz bir şekilde kasadan para alınması

direkt örgüte yönelik bir davranış sayılırken, iş arkadaşının fikrinin sahiplenilmesi ise bireye yönelik bir davranış olarak belirtilmektedir.

Çalışan ile örgüt arasındaki uyumun performans üzerinde pozitif etki yaparak örgütün hedeflerine ulaşmasına yardım etmesi birçok araştırma ile ortaya konulmuştur (Zhu ve Chen, 2005). Aksi halde çalışan ile örgüt arasındaki uyumun düşük olması, çalışanların örgütün beklentilerine zıt yönde hareket etmelerine neden olabilecektir. Yapılan araştırmalar sonucunda, çalışan ile örgüt arasındaki uyumsuzluğun veya uyumun düşük olmasının üretkenlik karşıtı iş davranışına neden olacağı görülmektedir (Liu ve Xu, 2012; Polatçı vd., 2014). Bu araştırmada da benzer bir şekilde kurumsallaşma düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif bir etkileşimin olduğu öngörülmüştür ve araştırmanın hipotezi şöyle tasarlanmıştır:

**H<sub>1</sub>:** Kurumsallaşma algısı çalışanların üretim karşıtı davranışlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

*Şekil 1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Türleri*



**Kaynak:** (Pearson vd., 2005: 191).

Şekil 1'de belirtilen her bir davranış türü, üretim karşıtı iş davranışları içerisinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle, üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgüte ve örgüt üyelerine yönelik zararlı davranışlardan oluşmakta ayrıca şekilde belirtilen diğer bütün istenmeyen davranış türlerini kapsamaktadır. Sapkın (olağan dışı) davranış, saldırganlık ve nezaketsizlik davranışlarını kapsayan, örgütsel davranış biçimini ihlal eden bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışdır. Saldırganlık, fiziksel şiddet, bezdirme, duygusal suiistimal ve zorbalık davranışlarını içermekte ve nezaketsiz davranışların bir bölümünü kapsamaktadır. Fiziksel şiddet, aşırı şiddet unsurlarını bünyesinde barındıran ve fiziksel saldırıya yönelik davranışlardan meydana gelmektedir. Bezdirme, orta ile yüksek şiddet arası, fiziksel ya da fiziksel olmayan ve süreklilik gösteren saldırgan davranışlardan oluşurken, zorbalık/duygusal suiistimal ise düşük ile orta şiddet arası, fiziksel olmayan bunun yanında süreklilik gösteren saldırgan davranışlardan oluşmaktadır. Nezaketsiz davranışlar, düşük şiddet içeren, bilinçsizce tesadüfi gerçekleşen ya da doğrudan zarar verme niyeti ile yapılan saldırgan davranışlardan oluşmaktadır. Nezaketsiz davranışların saldırganlık bölümü içerisinde kalan kısmı, zarar verme niyetiyle yapılan ancak, hiç kimse (azmettirici, hedef, gözlemciler ve diğer bireyler) tarafından zarar verme niyetinin tam olarak anlaşılmadığı davranışlardan meydana gelmektedir. Nezaketsiz davranışların saldırganlık bölümü dışında kalan kısmı ise zarar verme niyetiyle gerçekleştirilmeyen, ancak habersiz ya da kazara ortaya çıkan bilinçsiz davranışlardan oluşmaktadır (Pearson vd., 2005: 190-191).

### 3. YÖNTEM

Kurumsallaşma algısının üretim karşıtı davranışlara etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırmada, ilk olarak örneklem ve araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler verilmiştir. Daha sonra araştırma örnekleminde elde edilen verilerle, araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve regresyon katsayılarının belirlenmesi ile hipotezler test edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

#### 3.1. Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

Bu çalışma işletmelerin kurumsallaşma algılarının ve düzeylerinin, üretim karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini belirlemeye odaklanmıştır.

Bu çalışmanın amacı kurumsallaşma algısının üretim karşıtı davranışlara etkisinin elde edilen veriler aracılığıyla analiz edilmesidir.

İşletmelerin verimliliğinin artmasında ve sürekliliğinin sağlanmasında kurumsallaşma algısı oldukça önemli bir etkidir. Kurumsallaşma ile birlikte işletmeler, işlerini standartlaşan kalıplarda ve profesyonel bir şekilde gerçekleştirme imkânı bulacaklardır. Böylelikle firmaların sürekliliği, başarısı ya da ömrü bir kişiye bağımlı hale gelmeyecektir. Kurumsallaşan işletmeler, meşrulaşmakta ve diğer işletmelerin güvenini kazanarak onlarla sağlıklı ve uzun süreli ilişkiler gerçekleştirebilmektedirler.

#### 3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın ana kütlelerini Elazığ Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet göstermekte olan kurumsal firmaların çalışanları oluşturmaktadır. Elazığ Organize Sanayi Bölgesinde 2019 yılı itibarıyla toplam 104 firma faaliyette bulunmaktadır. Bu firmalarda da toplam 4928 kişi istihdam edilmektedir. Kolayda örnekleme yöntemi ile bu çalışanlardan 148 tane anket toplanmış olup, hatalı veya eksik doldurulmuş olan anketlerin elenmesinden sonra 112 anket analize tabi tutulmuştur.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

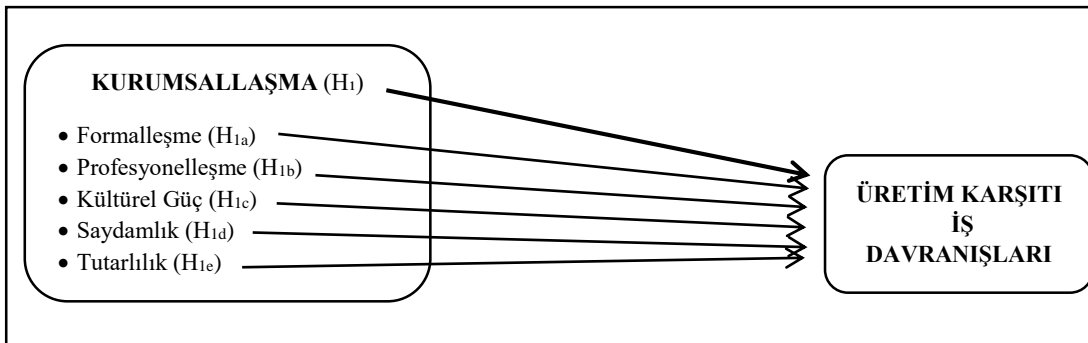
Araştırmada kullanılan soru formu kurumsallaşma algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçekleri ile katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında 5'li Likert derecelemesinden yararlanılmıştır.

**\*Kurumsallaşma Algısı Ölçeği:** Kurumsallaşma düzeyini ölçmek için 5 boyut ve toplamda 31 önermeden oluşan ölçekler kullanılmıştır. Bunlar; formalleşme (Wallace, 1995/5 önerme), profesyonelleşme (Apaydın, 2008/8 önerme), kültürel güç (Tavşancı, 2009/6 önerme), saydamlık (Apaydın, 2008/5 önerme) ve tutarlılık (Apaydın, 2008/7 önerme) boyutlarından oluşmaktadır.

**\*Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği:** Üretim karşıtı davranışları ölçmek için Spector vd. (2006) tarafından, 33 madde olarak geliştirilen ve sonrasında 2010 yılında 10 önermelik kısa formu oluşturulan ölçek kullanılmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 2. Araştırmanın modeli



Araştırmanın modeline dayanarak aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H<sub>1</sub>: Kurumsallaşma algısı çalışanların üretim karşıtı davranışlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1a</sub>: Formalleşme boyutu çalışanların üretim karşıtı davranışlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1b</sub>: Profesyonelleşme boyutu çalışanların üretim karşıtı davranışlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1c</sub>: Kültürel güç boyutu çalışanların üretim karşıtı davranışlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1d</sub>: Saydamlık boyutu çalışanların üretim karşıtı davranışlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1e</sub>: Tutarlılık boyutu çalışanların üretim karşıtı davranışlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Frekans Analizi

Yapılan frekans analizi sonucu 112 adet katılımcının %62,5'inin (70 kişi) erkek, %37,5'inin (40 kişi) kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %43,8'i (49 kişi) 26-30 yaş aralığı ile en büyük payı oluşturmaktadır. Katılımcıların %64,3'ü (72 kişi) evli, %37,5'i (40 kişi) bekâr çalışanlardan oluşurken, bu çalışanların %48,2'si (54 kişi) lisans düzeyinde eğitimlidir. İşletmelerin ana faaliyet konularına göre bir değerlendirme yapıldığında en büyük oranın %22,3 (25 kişi) ile gıda üretimi yapan meslek grubuna ait olduğu görülmektedir. Katılımcıların %34,8'i (39 kişi) büro çalışanı en büyük payı oluşturmaktadır. İşletmelerin sektördeki hizmet yılına göre bir değerlendirme yapıldığında %45,5 (51 kişi) oran ile 11-15 yıl en büyük paya sahip iken, ortalama çalışan sayısına göre yapılan değerlendirmede %38,4'lik (43 kişi) oran ile 51-100 kişi arası en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. Son olarak çalışanların işletmedeki görev süreleri değerlendirildiğinde %48,2 (54 kişi) oran ile 2-5 yıl arası en yüksek paya sahiptir.

Tablo 2. Demografik Analiz Sonuçları

Cinsiyet	Sayı	%	Eğitim Düzeyi	Sayı	%
Kadın	42	37,5	İlköğretim/Ortaokul	9	8
Erkek	70	62,5	Lise	20	17,9
Toplam	112	100	Ön lisans	22	19,6
Yaş	Sayı	%	Lisans	54	48,2
25 ve altı	11	9,8	Lisans Üstü	7	6,3
26-30	49	43,8	Toplam	112	100
31-35	35	31,3	Faaliyet Konusu	Sayı	%
36-40	14	12,5	Tekstil	14	12,5
41 ve üzeri	3	2,7	Gıda	25	22,3
Toplam	112	100	Makine	17	15,2
Medeni durum	Sayı	%	Mobilya	11	9,8
Evli	72	64,3	Mermer	10	8,9
Bekâr	40	35,7	İnşaat	13	11,6
Toplam	112	100	Diğer	22	19,6
İşletme Hizmet yılı	Sayı	%	Toplam	112	100

1-5	10	8,8		<b>Statü</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
6-10	1	1		İşçi	30	26,8
11-15	51	45,5		Büro çalışanı	39	34,8
15 yıl ve üzeri	50	44,6		Alt Düzey Yönetici	27	24,1
<i>Toplam</i>	112	100		Orta Düzey Yönetici	11	9,8
<b>Çalışan Sayısı</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>		Üst Düzey Yönetici	5	4,5
1-10	4	3,6		<i>Toplam</i>	112	100
11-50	34	30,4		<b>Çalışanın Hizmet Yılı</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
51-100	43	38,4		1 yıl ve altı	14	12,5
101 ve üzeri	31	27,7		2-5	54	48,2
<i>Toplam</i>	112	100		6-10	39	34,8
				10 yıl ve üzeri	5	4,5
				<i>Toplam</i>	112	100

#### 4.2. Güvenilirlik Analizi

*Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Ölçekler		Cronbach's Alpha
Üretim Karşıtı Davranışlar		0.913
Kurumsallaşma		0.962
Kurumsallaşmanın Alt Boyutları	1- Formalleşme	0.865
	2- Profesyoneleşme	0.888
	3- Kültürel Güç	0.851
	4- Saydamlık	0.808
	5- Tutarlılık	0.903

Kurumsallaşma ölçeği ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğine ait iç tutarlılıkları değerlendirmek amacıyla Cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Wallace (1995) tarafından geliştirilen ve Apaydın (2008); Tavşancı (2009); Şanal (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 31 maddelik “Kurumsallaşma Ölçeği” genel güvenilirliği Yağcı (2014: 127) tarafından 0,984 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değeri çalışmamız için hesaplanmış ve Alpha=0,962 olarak bulunmuştur. Spector ve Fox tarafından 33 soru olarak geliştirilen ve Ödemiş (2011: 97) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği” genel güvenilirliği Ödemiş tarafından 0,918 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değeri bizim çalışmamız için ayrıca hesaplanmış ve Alpha=0,913 olarak bulunmuştur. Bu alfa değerleri ölçeklere ait içsel tutarlılıkların çok güvenilir düzeyde var olduğunu göstermektedir.

#### 4.3. Regresyon Analizi

Kurumsallaşmanın alt boyutlarının üretim karşıtı davranışları etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış ve Tablo 5’de belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.



Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		Üretim Karşıtı Davranışlar				
		Beta	t	Sign.	Tolerance	VIF
Kurumsallaşma	Formalleşme	0,079	0,743	0,459	0,423	2,362
	Profesyonelleşme	-0,396	-1,977	0,051	0,216	4,639
	Kültürel Güç	0,035	0,204	0,839	0,273	3,665
	Saydamlık	-0,462	-2,984	0,004	0,307	3,262
	Tutarlılık	0,300	1,796	0,075	0,212	4,718
R <sup>2</sup>		0,188				
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		0,150				
F		4,906				
Sign.		,000				

Tablo 4'te görüldüğü gibi oluşturulan çoklu regresyon modeli 0.05 önem düzeyinde istatistiki açıdan anlamlıdır ve R<sup>2</sup> değeri 0.188 olarak bulunmuştur. Yani üretim karşıtı davranışları, kurumsallaşmayı oluşturan beş değişken % 18,8 (R<sup>2</sup>=0.188) oranda açıklayabilmektedir. Modelde yer alan değişkenlerden saydamlık üretim karşıtı davranışları etkilemekte ( $\beta = -0.462$ ;  $P < 0.05$ ) formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç ve tutarlılık ise üretim karşıtı davranışları etkilememektedir ( $\beta = 0.079$ ;  $P > 0.05$ ;  $\beta = -0.396$ ;  $P > 0.05$ ;  $\beta = 0.035$ ;  $P > 0.05$ ;  $\beta = 0.300$ ;  $P > 0.05$ ). Yukarıda yer alan sonuçlar bağlamında kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan saydamlığın üretim karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde etkili olduğunu öngören H<sub>1d</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Yine kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç ve tutarlılık değişkenlerinin üretim karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde etkili olduğunu öngören H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub>, H<sub>1c</sub> ve H<sub>1e</sub> hipotezleri reddedilmiştir.

## 5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Kurumsallaşma işletme sürekliliğinin sağlanmasında ve verimliliğin artmasında oldukça önemli bir etkidir. İşlerin standartlaşan kalıplarla profesyonel olarak gerçekleştirilmesi, kişilerden bağımsız bir başarıyı kaçınılmaz hale getirecektir. Bu sayede firmaların devamlılığı, başarısı ya da ömrü sadece bir kişi ile bağımlı kalmayacaktır. Kurumsallaşan işletmeler, meşrulaşmakta ve diğer işletmelerin güvenini kazanarak onlarla sağlıklı ve uzun süreli ilişkiler gerçekleştirebilmektedirler.

Literatürde aynı konuda bir çalışmaya rastlanılmaması ile üretim karşıtı davranışlarla beraber en çok kullanılan kavramlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Ariani, 2012; Hu, Hung ve Ching, 2015; Nikkah-Farkhani, Hoshyar ve Bagherieh-Mashhadi, 2017). Benzer konulu çalışmalarda, demokratik yönetim tarzının iş görenlerin üretkenlik karşıtı davranışlarını negatif yönde etkilediği görülmektedir (Kanten ve Ülker, 2014). Çatışma yönetimi algısı ile üretkenlik iş davranışları arasındaki ilişkinin (Çavuş vd., 2016) incelendiği çalışmada çatışma yönetiminin alt boyutlarından uzlaşma ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bir diğer çalışmada ise iş-yaşam kalitesinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisi olduğu ortaya konulmuştur (İplik vd., 2017). Banks, Whepley, Oh ve Shin (2012), örgütü ve bireyleri hedef alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, bireysel örgütsel bağlılıklar tarafından yönetildiğini belirtmiştir. Onların araştırması, duygusal tükenmenin, duygusal emek ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki bağlantıyı çalışan bağlılığındaki bir düşüşle tanımlayan, üretim karşıtı iş davranışlarının bir öncüsü olduğunu göstermiştir. Bu da sosyal strese dayalı üretkenlik karşıtı iş davranışlarına duygusal merkezli model için Burk-Lee ve Spector' un (2006) partikül desteği tarafından daha fazla desteklenmiştir. Bir diğer çalışmada ise firmalardaki kurumsallaşma düzeyinin rekabet gücüne etkisi araştırılmıştır. Analizler sonucunda kurumsallaşma düzeyi ile rekabet gücü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etki görülmüştür (Tavşancı, 2009). Bir başka çalışmada da kurumsallaşmanın örgütsel ve finansal

performans üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde kurumsallaşma algısının örgütsel ve finansal performansı etkilediği, dolayısıyla da işletmelere rekabet avantajı sağladığını ortaya koymuştur (Apaydın, 2007).

Bu çalışma işletmelerin kurumsallaşma algılarının ve düzeylerinin, üretim karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini belirlemeye odaklanmıştır. Bu amaç etrafında nicel yöntemlerle elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde, üretim ve hizmet sektöründe çalışanların kurumsallaşma algılarının (formalleşme ort. (4,30), profesyonelleşme ort.(4,34), kültürel güç ort. (4,19), saydamlık ort.(4,26), tutarlılık ort. (4,30)) yüksek, üretim karşıtı iş davranışlarının (üretim karşıtı davranışlar ort.(1,43) ) düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan saydamlığın üretim karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde etkili olduğunu öngören  $H_{1d}$  hipotezi kabul edilmiştir. Yine kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç ve tutarlılık değişkenlerinin üretim karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde etkili olduğunu öngören  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$  ve  $H_{1e}$  hipotezleri reddedilmiştir. Bu nedenle araştırmada beklenen düzeyde etkiye ulaşılamamıştır.

Yapılan bu araştırmada bazı sonuçların literatüre uygun çıkmadığı görülmektedir. Bunun temel nedeni ise örneklem olarak seçilen bölgedeki işletmelerde yönetimsel anlamda sorunların olmasıdır. Ayrıca örneklemin dar bir çerçevede kısıtlı kalması ve daha çok aynı sektörde çalışan işletmelerin olması etkilidir.

Bu çalışmada, kurumsallaşma konusuna yönelmemizi sağlayan etken, kurumsallaşma çalışmalarına firmaların ve araştırmacıların zamanla daha fazla ilgi göstermeye başlamasıdır. Buna rağmen, ülkemizde kurumsallaşma ile üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmaların sayısının halen beklenen düzeye ulaşılmadığı görülmektedir. Bu yüzden, kurumsallaşma düzeyini ölçen ve kurumsallaşma düzeyi ile bağımlı değişken arasında (üretim karşıtı davranışlar) ilişkiyi açıklayacak daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Diğer taraftan yapılan bu çalışmanın kurumsallaşma algısı ve üretim karşıtı davranışlar kavramını ilk olarak bir arada incelemesi sebebiyle hem bilime hem de uygulamaya yönelik yapılacak yeni çalışmalara katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. İlerde yapılacak çalışmalara farklı değişkenler eklenebilir, araştırmacılar çalışmalarını farklı veri toplama ve başka bir örnekleme yöntemleri ile zenginleştirebilirler.

## Kaynakça

- Ak, G. (2010). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İşletme Başarısına Olan Etkileri: Aydın İlinde Faaliyet Gösteren Aile İşletmeleri Örneği. Doktora Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ariani, D. W. (2012). Leader-member exchanges as a mediator of the effect of job satisfaction on affective organizational commitment: An empirical test. *International Journal of Management*, 29(1), 46-56.
- Apaydın, F. (2007). Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze, s.47.
- Apaydın, F. (2008). Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Performansına Etkileri, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7): 121-145.
- Banks, G.C., Whelpley, C.E., Oh, I., & Shin, K. (2012). How are emotionally exhausted employees harmful? *International Journal of Stress Management*, 19(3), 198-216.
- Berger, P. L., ve Luckmann, T. (1967). The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge. New York: Anchor Books.
- Beşkonaklı, E., Solaroğlu, İ. (2013). “Yolumuz Uzun, Değişim Gelişim Kurumsallaşma ve Kurumsal Kültür Üzerine”, *Türk Nöroşirürji Derneği Bülteni*, (33-38), İstanbul
- Bilgin, N. (2007). Aile Şirketleri Kurumsallaşma Eğilimleri: Ankara Kobi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Boselie, P., Paauwe, J. ve Richardson, R. (2003). Human Resource Manegement, Institutionalization and Organizational Performance: A Comparison of Hospitals, Hotels and Local Government, *The International Journal of Human Resource Management*, 14 (8), 1407-1429.
- Burk-Lee, V. ve Spector, P.E. (2006). The social stressors-counterproductive work behavior link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 145-156.
- Çavuş, M. F., Develi, A., Güğercin, S., Akbulut, M. (2016). Çatışma Yönetimi Algısı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, 4. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı, 306-311.
- Hu, Y.-L., Hung, C.-H., & Ching, G. S. (2015). Examining the counterproductive work behaviors within Taiwan academic setting: A pilot study. *Higher Education Evaluation and Development*, 9(1), 63-82.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). “Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü”, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 16-40.
- Karacaoğlu, K. ve Sözbilen, G. (2013). “Kurumsallaşmanın Konaklama İşletmelerinin Kurumsal Girişimcilik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 41-56.
- Karavardar, G. (2011). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma, Yetki Devri ve Belirsizliğe Tolerans, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 159-162
- Karpuzoğlu, E. (2004). “Aile Şirketlerinin Sürekliliğinde Kurumsallaşma”, 1. Aile İşletmeleri Kongresi, Kongre Kitabı, 2. Baskı, Editör: Tamer Koçel, (42-53), İstanbul
- Köse S., Tetik S. ve Ercan C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 7(1), 219-242
- Lawrence, T. B., Winn, M. I., & Jennings, P. D. (2001). The temporal dynamics of institutionalization. *Academy of Management Review*, 26, 624-644
- Liu, Z. ve Xu M. (2012), “Preliminary Exploring the Influence of Person-Organization Fit on Counterproductive Work Behavior”. *International Business and Management*. (4-2), 133- 139.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). “Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective”, *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- Meşe, B. (2005), Aile Şirketlerinin Kurumsallaşması, Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, J. ve Rowan, B. (1997). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. 83(2), 340-363.
- Nikkah-Farkhani, Z., Hoshyar, V., & Bagherieh-Mashhadi, A. (2017). The impact of person-organization fit and organizational commitment on counterproductive work behavior: An empirical study on health sector. 13. International Conference On Knowledge, Economy and Management Proceedings, Baku, Azerbaijan.
- O’Boyle, E. H., FORSYTH, D. R., O’Boyle, A. S. (2011). “Bad apples or bad barrels: An examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior”, *Group and Organization Management*, 36(1), 39-69.
- Ödemiş, S. N. (2011). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 128-129.
- Özler, D. E., Özler, H. ve Gümüştekin, G. E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma, *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 17: 437-450.
- Paksoy, H. M., Soysal, A. ve Özçalıcı M. (2009). Yeni kurulan üniversitelerde kurumsallaşma süreci: Kilis 7 Aralık Üniversitesi’nde bir araştırma. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 101-115.
- Pearson, C.M., L.M. Andersson, C.L. Porath (2005) “Workplace Incivility”, in S. Fox, P.E. Spector (ed), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, 177-200, Washington, DC: American Psychological Association.

- Polatçı, S., Özçalık, F., Cindioğlu, M., (2014) Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(3), ss. 1-12, Niğde
- Robinson, S. L. ve Bennet, R. J. (2000), "Development of a Measure of Workplace Deviance" *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360
- Selznick, P. (1996). "İstitutionalism 'Old' and 'New'", *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 270-277.
- Spector, P. E. (1978). "Organizational frustration: A model and review of the literature", *Personnel Psychology*, 31, 815-829.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). "An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior", *Human Resources Management Review*, 12, 269-292.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Şanal, M. (2011). "Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tavşancı, S. (2009). Firmalardaki Kurumsallaşma Düzeyinin Rekabet Gücüne Etkisi Üzerine Bir Araştırma Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuncel, H.T. (2011). "Aile Şirketlerinde Kurumsallaşmama", Konya Ticaret Odası Yayınları, Konya
- Waddock, S. (2004), Creating Corporate Accountability: Foundational Principles to Make Corporate Citizenship Real, *Journal of Business Ethics*, 50(4), 313-327.
- Wallece, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Yağcı, E. (2014). Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yılmaz C., Alpkan L., Ergün E. (2005). "Cultural Determinants of Consumer- and Learning-Oriented Value System and Their Joint Effects on Firm Performance", *Journal of Business Research*. 58, 1340-1352.
- Zhu, Q. ve Chen, W. (2005), "Measuring Index and Models with Employee-Organization Value Fit", *China Industrial Economy*, (5), 88-95.