T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KURUMSALLAŞMA VE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN İŞ SONUÇLARINA ETKİSİ: HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Ediz Bora ALTINTAŞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

GEBZE

2019

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KURUMSALLAŞMA VE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN İŞ SONUÇLARINA ETKİSİ: HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Ediz Bora ALTINTAŞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Serhat ERAT

GEBZE

2019

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	**YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU**

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 01/07/2019 tarih ve 2019/18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 04/07/2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Ediz Bora A. Hantaş'ın tez çalışması Strateji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) : DR. ÖĞR. ÜYESİ SERHAT ERAT

ÜYE : PROF. DR. GÖKHAN ÖZER

ÜYE : DR. ÖĞR. ÜYESİ SAMET AYDIN

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 01/07/2019 tarih ve 2019/18 sayılı kararı.

ÖZET

Tüm dünyadaki markaların globalleşmesi sonucu diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de faaliyet gösteren birçok yabancı ve yerli marka olması aynı zamanda faaliyet gösteren çok fazla Avm ile beraber rekabet çok zor hale gelmiştir. Yetişen yeni neslin önceliklerinin de farklılaşması ile beraber, çalışanları şirketin hedeflerine yöneltmek gittikçe zor hale gelmiştir. Bu duruma paralel olarak henüz kurumsallaşmasını tamamlayamayan firmalarda çalışanların kendilerinin kurumun sahibi olarak görme hissi örgütlerin hayatlarının devamında ve sonucunda önemli katkılar sağlayacaktır.

Araştırmanın örneklemi İstanbul ilinde hazır giyim sektöründe çalışan 300 personelden oluşmaktadır. Araştırmanı amacı; kurumsallaşma ve psikolojik sahiplenmenin iş sonuçları olarak ele aldığımız örgütsel bağlılık, görev performansı ve örgütsel stres üzerindeki etkisini belirlemek ve literatüre katkı sağlamaktır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiş ve açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; kurumsallaşma ve psikolojik sahiplenmenin, örgütsel bağlılık ve görev performansını etkilediği görülmüştür. Yine araştırmada kurumsallaşma ile örgütsel stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, psikolojik sahiplenme ile örgütsel stres arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırma ile ortaya çıkan sonuçlar bu ve benzer konularda yapılacak yeni araştırmalara ve literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsallaşma, psikolojik sahiplenme, örgütsel bağlılık, görev performansı, örgütsel stres

ABSTRACT

As a result of globalization of all brands in the world, competition has become very difficult like in other countries, not only there are many local and foreign brands but also the high number of shopping malls. With different priorities of the new generation, it has become increasingly difficult to direct employees to the company's targets. Parallel to this situation, the feeling of seeing the employees themselves as the owners of companies that have not yet completed their institutionalization will make significant contributions to the continuation and consequence of the lives of the organizations.

The sample of the study consists of 300 employees working in the garment sector in Istanbul. The purpose of the research; to determine the effect of institutionalization and psychological ownership on organizational commitment, task performance and organizational stress and to contribute to the literatüre. The data obtained from the study were analyzed with SPSS program and tested with explanatory factor analysis, correlation analysis and regression analysis. According to the results of the research; institutionalization and psychological ownership have been found to affect organizational commitment and task performance. There was no significant relationship between institutionalization and organizational stress, a negative and significant relationship was found between psychological ownership and organizational stress. In addition, the results of this research will significantly contribute to the new research and literatüre.

Keywords: Institutionalization, psychological ownership, organizational commitment, task performance, job stress

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın oluşmasında yardım ve desteğini hiç esirgemeyen, bilgi ve tecrübesiyle beni yönlendirerek hep destek olan tez danışmanın Dr. Serhat ERAT' a, yıllar boyu beni destekleyen, beni yetiştiren annem ve babama, tüm bu süreçte hep yanımda olan eşim Berna ALTINTAŞ' a sonsuz şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER ve KISALTMALAR	x
TABLOLAR LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
1.GİRİŞ	1
2. KURUMSALLAŞMA KAVRAMI	2
2.1 Kurumsallaşma Tanımı	2
2.2 Kurumsallaşmanın Boyutları	9
2.2.1 Özerklik	11
2.2.2 Formalleşme	11
2.2.3 Profesyonelleşme	14
2.2.4 Şeffaflık	15
2.2.5 Tutarlılık	16
2.2.6 Sosyal Sorumluluk	18
3. PSİKOLOJİK SAHİPLİK KAVRAMI	19
3.1.Psikolojik Sahiplenme Tanımı	19
3.2.Psikolojik sahiplenmenin yapısı	22
4. İŞ SONUÇLARI	25
4.1. Örgütsel Bağlılık	25
4.2. Görev Performansı	29
4.2. Örgütsel Stres	31
4.3.1.Örgütsel Stres Kaynakları	33
5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER	36

5.1 Kurumsallaşma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi 36
5.2 Kurumsallaşma ve Görev Performansı İlişkisi 37
5.3 Kurumsallaşma ve Örgütsel Stres İlişkisi 38
5.4 Psikoloji Sahiplenme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi 40
5.5 Psikoloji Sahiplenme ve Görev Performansı İlişkisi 41
5.6 Psikoloji Sahiplenme ve Örgütsel Stres İlişkisi 43
6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI 44
6.1. Araştırma Modeli 44
6.2. Araştırmanın Hipotezleri 44
6.3. Araştırma Örneklemi Ve Veri Toplama Yöntemi 46
6.4. Kullanılan Ölçekler 46
6.4.1. Kurumsallaşma Ölçeği 46
6.4.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği 47
6.4.3. Görev Performansı Ölçeği 47
6.4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 47
6.4.5. Stres Ölçeği 47
6.5. Verilerin Analizi ve Bulgular 48
6.5.1 Demografik Bulgular 48
6.5.2. Faktör Analizi 49
6.6. Korelasyon Analizi 53
6.6.1 Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi 54
6.6.2. Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik Sahipliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi 55
6.6.3. Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik Sahipliğin Görev Performansı Üzerindeki Etkisi 56
6.6.4. Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik Sahipliğin, Örgütsel Stres Üzerindeki Etkisi 57
7. HİPOTEZLERE İLİŞKİN SONUÇLAR VE ÖNERİLER 60
7.1. Sonuçlar 60
7.1.1. Kurumsallaşma ve Psikolojik Sahiplenmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri 60

7.1.2. Kurumsallaşma ve Psikolojik Sahiplenmenin Görev Performansı Üzerindeki Etkileri 61
7.1.3. Kurumsallaşma ve Psikolojik Sahiplenmenin Örgütsel Stres Üzerindeki Etkileri 61
7.2. Yöneticilere Ve Uygulamacılara Öneriler 62
7.3. Tezin Özgünlüğü ve Kısıtları 64

KAYNAKLAR 65
Özgeçmiş 88
Ek 1 89

SİMGELER ve KISALTMALAR

Simgeler ve Kısaltmalar	**Açıklamalar**
GTÜ :	Gebze Teknik Üniversitesi
ABD :	Amerika Birleşik Devletleri
OECD :	Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
SPSS :	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
KMO :	Kaiser-Meyer-Olkin ölçütü

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo No:	Sayfa
2.2.1: Kurumsallaşmanın Boyutları	10
6.5.1.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	48
6.5.2.1: KMO and Bartlett's Test	49
6.5.2.2: Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları	50
6.6.1: Korelasyon Analizi Sonuçları	54
6.6.2.1: Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik sahipliğin, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi	55
6.6.3.1: Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik sahipliğin, Görev Performansı Üzerine Etkisi	57
6.6.4.1.: Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik sahipliğin, Örgütsel Stres Üzerine Etkisi	58
6.6.4.2: Hipotez Sonuçları	58

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:	**Sayfa**
2.1.1: Büyüme sürecindeki Kurumsallaşma Evreleri	8
6.1.1: Araştırma Modeli	44

1. GİRİŞ

Günümüzde rekabetin artması ve birçok yabancı markanın da sektörde var olması ile birlikte perakende giyim sektöründe faaliyet göstermek çok zorlaşmıştır. Kalifiye personelin bulunmasının ve elde tutmanın zorlaşması markaları iş sonuçlarını olumlu yönde etkileyecek personel bulmak için yeni yöntemler aramaya itmiştir.

Ürün ve hizmet yaratma sürecinde doğru insan kaynakları uygulamaları, tüm çalışanların firmaya bağlılık duygusunun arttırmasına ve dolayısıyla performans artışı yaratan çalışan davranışlarının artmasına neden olmaktadır. Kwon et al., (2010)

Şirketlerin kurumsal olması ve çalışanlar tarafından sahiplenilmesi, o markanın çalışanlarının çalışma süresini uzatmakta ve şirketlerde uzun süreli çalışan kişilerin faydası göz önünde bulundurulduğunda şirketin performansının da arttığı görülmektedir. Bu tez çalışmasında kurumsallaşmanın ve psikolojik sahiplenmenin örgütsel bağlılık, görev performansı ve örgütsel stres olarak tanımlanan iş sonuçlarını ne kadar etkilediği araştırılmıştır.

Modelin analizi için Türkiye'de faaliyet gösteren hazır giyim sektöründe çalışanlar üzerinde anket yöntemi ile sağlanan veriler kullanılmıştır. Değerlendirmeye uygun olan 300 adet anket formundan sağlanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiş olup sonuçları incelenmiştir.

Çalışmada perakende giyim markasının seçilmiş olmasının nedeni ise perakende giyim sektörünün Türkiye'deki en büyük sektörlerden biri oluşu ve sürekli gelişmesine rağmen, sektördeki markaların kurumsallaşma adına zorluklar yaşaması ve kalifiye personel bulmanın zorlaşması nedeniyle çalışanların önemini bir kez daha vurgulamaktır.

Çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. İlk beş bölümde modelde yer alan değişkenlerle ilgili kavramsal açıklamalar yapılmış ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Son iki bölümde ise teorik modelde kullanılan anket sonuçları üzerinden analiz yapılmış ve analiz sonuçları değerlendirilerek, uygulama açısından firmalara fayda sağlayacağı düşünülen ve gelecek çalışmalarda kullanılabilecek önerilerde bulunulmuştur

2. KURUMSALLAŞMA KAVRAMI

2.1.Kurumsallaşma Tanımı

Örgütlerde kurumsallaşma ile ilgili 1930'ların sonundan itibaren ilk araştırmalar kendini göstermiş olup (Tavşancı, 2009), ABD ve Japonya gibi ülkelerde 1980'li yıllardan itibaren araştırılmaya başlanmış, Türkiye'de ise ancak 1990'lı yıllardan itibaren incelenmeye başlanmıştır (Ak, 2010).

Kurumsallaşma kavramı hakkında çok fazla tanım ve inceleme bulunmaktadır. Kurumsallaşma kavramının anlaşılabilmesi için öncelikle kurum kavramının ne anlama geldiğini açıklamak gerekir. Kurumlar, sosyal hayata dair koyduğu kurallar sayesinde belirsizlikleri daha az hale getiren, kişisel tercihleri anlayıp sınırlandıran ve insanların iletişimini sağlayan bir rehber özelliği taşıyan unsurladır (Şanal, 2010).

Kurum kelimesinin kelim anlamı, Türk Dil Kurumu sözlüğünde "Evlilik, aile, ortaklık, mülkiyet gibi köklü bir yapıyı içeren, genellikle devletle ilişkisi olan yapı veya birlik, müessese" şeklinde yer almaktadır (Web 2, 2019).

Cambridge sözlüğünde ifade edildiği şekliyle kurum, "çeşitli bilimsel, eğitsel ya da toplumsal faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kullanılan yapı" dır (Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2019).

Genellikle kurum denildiğinde, birden fazla insanın ortak bir amacı gerçekleştirmek için, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği bir yapı anlaşılmaktadır. (Şimşek ve Fidan, 2005)

Kurumsallaşma' ya birçok farklı anlam yüklenmektedir. Genellikle bazı organizasyon ve yönetimsel açıdan eksikleri olan bir işletmenin kuruma dönüşme süreci olarak kullanılmaktadır. Fakat bu anlamda "kurum"a dönüşme şeklinde bahsedilen organizasyonel ve yönetimsel eksiklerin de hangi eksikler olduğu, kişiden kişiye tamamen farklıdır (Ural, 2004).

Literatürde "kurumsallaşma" ne olduğu konusunda yaşanan farklılığın nedeni "kurum" sözcüğünün İngilizce' de farklı iki anlamının olmasıdır: "institution" ile "corporate". Bu nedenle Türkçe' de kurumsallaşma, hem kurum kelimesinden

türemiş olan “institutional” kelimesinin, hem de “corporate” kelimesinin anlamını karşılamaktadır. Kurum (institution), uzun yıllar boyunca meydana gelen ve ancak uzun yıllar içinde değişebilecek bir kültürü barındıran, geleneksel olmayan, kendine ait bir ekole dönüşen, bir enstitü benzeri bir oluşum ve bir örgütü anlatır. Bu yüzden kurumsal (institutional) kelimesi bu özellikleri barındırma durumunu, kurumsallaşma (institutionalization) ise bu özelliklere sahip olmak için devam eden süreci anlatan bir kelimedir. (Ural, 2004)

Türk Dil Kurumu kurumsallaşmayı örgütlü hale gelerek, devamlılık kazanmak şeklinde açıklar (Web 2, 2019).

Cambridge Sözlüğü ’ne göre ise k**urumsallaşma**, bir örgütün içinde barındırdığı kuralları ile birlikte yaşamını daha da uzatabilmek için; genellikle daha az düşünen ve daha az bağımsız olan oluşum demektir (Cambridge Advanced Learner’s Dictionary, 2005).

Kurumsallaşma, mevcut bir işletmenin kendi yapı ve iş yapış şekillerini farklılaştırarak yeni bir yapı ve iş şekillerine bürünmesidir (Kimberly, 1979; Buller ve McEvoy, 1989). Bir işletmenin doğup ve gelişmeye başladığı andan itibaren kurumsallaşma süreci de başlar. Fakat bu sürecin hızı ve içeriği her işletmede değişkenlik göstermektedir. Bazı işletmelerde kapsamı daha düşük ve daha uzun sürerken, bazılarında ise daha geniş kapsamlı ve çabuk gelişir (Kimberly, 1979). Kurumsallaşmayı daha süratle gerçekleştiren ve kurumsallaşma seviyesi yüksek olan işletmeler rekabette daha fazla avantajlı hale gelmektedirler (Apaydın, 2007).

Apaydın (2007)’ a göre kurumsallaşma, farklı koşul ve ortamlarda tüm çalışanlar ve yöneticiler tarafından aynı algılama seviyesine ulaşılarak, buna bağlı davranış biçimlerinin otomatik olarak uygulanması, örgütün istikrarı, meşruiyeti, tahmin edilebilirliği ve daha fazla kaynak ve uyuma sahip olabilmek için, kararsız ya da gevsek organize olmuş ve sınırlı teknik eylemlerden düzenli, kararlı ve sosyal olarak kurumsal çevreyle bütünleşmiş bir yapılanma şekline yönlenmesidir.

Kurumsallaşma, tüm konular hakkında farklı etkileşim ve iletişim durumlarında belli kuralların işlemesidir. Yani bir kişinin kişisel hayatından aile hayatına, kurum, kuruluş ve örgütlere, toplum ve farklı topluluklar arasındaki ilişkilerin tümünde belli başlı kurallar çerçevesinde hareket edilmesidir. (Gür, 2011)

Kurumsallaşma, bir işletmenin, bir kurum olmayı sağlayan davranış, standart ve ilkeleri belirleyerek, yönetimsel açıdan piyasa ve günün şartlarına uygun örgüt yapısını yaratarak, gerekli olan yapıyı oluşturması, bunları yazılı bir şeklide getirip ve uygulamasıdır. Şirketler açısından kurumsallaşma; şirket ile ilgili tüm konularda, kendisine has yöntemlerin varlığı, kalıplaşmış kaidelerin mevcut olmasıdır. Bu kaideler, şirketteki "bütün çalışanlar tarafından kabul edilmektedir (Civan ve Yaşar, 2005)

Kurumsallaşma, bir örgütün istikrarlı bir şekilde, tahmin edilebilir ve meşru olabilmek için, fazla kaynak ve çevre uyumunu sağlayabilmek amacıyla, tutarsız olan veya zayıf organize olmuş ve eksik teknik eylemler ve yapılardan, daha düzenli, kararlı ve sosyal olarak çevreyle uyumlu bir şekilde yapılanarak, bunun tüm çalışanlarca içselleştirilerek ve yöneticilerce aynı seviyede algılanır hale gelmesidir. Bu yapı ve buna bağlı olarak davranış şekillerinin farklı şartlarda ve ortamlarda otomatik olarak uygulanmasıdır (Nişancı vd. 2015).

Kurumsallaşmanın temel göstergeleri, kurum kültürünün geliştirilmesi, yönetimin profesyonel hale gelmesi, eğitim ve geliştirme faaliyetleri, kurumun insan kaynağına nasıl bir bakış açısıyla baktığı, organizasyon yapısının sistemli bir hale getirilerek, faaliyetlerin belirli bir plan ve politikalar dahilinde yürütülerek, iş yapış şekillerinin standartlaştırılması, kurum içi denetim sisteminin yaratılmasıdır (Alkış ve Temizkan, 2010).

Kurumsallaşmanın temel amacı, örgütün etkin bir şekilde yönetimini sağlayacak bir yapı oluşturmak ve hak sahiplerinin ihtiyaçlarının karşılanmasını kolay hale getirecek bir sistem kurmaktır (Pamukçu, 2011).

Kurumsallaşma sürecinin başarıya ulaşması için, değişim yönetimi, yönetimin stratejik olması, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi gibi ilkelerin ve yönetimsel tekniklerin etkili bir şekilde örgütte uygulanır hale gelmesi gerekmektedir (Pamukçu, 2011)

Kurumsallaşmayı kanunlaşmış kurallar çerçevesinde inceleyen Meyer ve Rowan'a göre (1977); İşletmenin kendi çevresiyle iletişimden oluşan kontrol edilebilir ve uyumlu faaliyetler sistemi ve bu sistemin yarattığı uygulamaların, kuralların ve prosedürlerin yürütülmesi sürecidir.

Kurumsallaşmayı çevreye uyum çerçevesinde inceleyen March'a göre (1996) ise; "Çevrenin değişmesi ile birlikte organizasyonda değişiklik olması ve bu değişime uygun olarak standardize olunmasıdır.

Globalleşen günümüz dünyasındaki yoğun rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmesi, gelişmesi, büyümesi, sürekliliğinin ve sonraki nesillere devrinin sağlanabilmesi için kurumsallaşmaları şarttır (Karpuzoğlu, 2001; Tuncel, 2011). Kurumsallaşma ile işletmenin tüm süreçleri ve işlemleri tanımlanarak, işletmenin bir sistem halinde yürütülmesi sağlanmaktadır (Tuncel, 2011). Aksi halde kurumsallaşamayan ve işletmenin yönetimini işletme sahibinin veya yöneticilerinin bireysel beceri ve içgüdülerine bırakılan işletmelerin bu rekabet ortamında mücadele etmeleri oldukça zor olmaktadır (Karpuzoğlu, 2001).

Kurumsallaşma; işletmelerin çevresindeki değişime duyarlılığı sonucunda oluşan değişime uyum sağlama çabalarıyla oluşan dinamik bir süreçtir (Şanal ve Özgen, 2013). Kurumsallaşma; işletmenin kişilere bağlı olmadan bünyesinde belirli kurallar, standartlar ve prosedürler belirleyerek, kendine has selamlama ve iş yapma biçimleri oluşturarak işletmelerin diğer işletmelerden ayırt edici bir kimlik kazanmasını sağlamaktadır (Karpuzoğlu, 2001).

Kurumsallaşma, işletmede alt sistemler yaratarak bu alt sistemler arasındaki ilişkileri, görev dağılımları ve çalışanların yüklenecekleri rollerin belirlenmesidir (Temel ve Bulut, 2008).

Bu açıklamalardan farklı bir bakış açısı olarak işletmelerin kurumsallaşması işletmelerin büyüme sürecine başlarken yapılması gereken bir olgudur (Müftüoğlu ve Durukan, 2004). İşletmelerde meydana gelen iş yükü ve bürokrasi işletmenin sürdürülebilir olması için kurumsallaşmasını zorunlu kılmaktadır (Yıldız, 2010). Büyük işletmelerde kurumsallaşma, büyümenin sürekliliği için gereklidir fakat küçük işletmelerde bürokrasi ve fazla iş yükü işin gereğinden fazlasını meşgul ederse işletmelerin hareket kabiliyeti ve esnekliği azalabilir, işletme hantallaşabilir (Develioğlu, 2009). Kurumsallaşmada amaç, işletmedeki yöneticiler değişse bile işletmenin devamlılığını sürdürmesi ve işletmede oluşturulacak planlı bir yönetim sistemi sonucunda tüm birimlerinde saat gibi işleyen bir yapı kurmaktır (Develioğlu, 2009; Karpuzoğlu, 2001).

Toplumlardaki değişim, işletmeler için kurumsallaşmayı zorunlu kılmaktadır. Eğitim seviyelerinin yükselmesi ve buna bağlı olarak da hayattan beklentilerin değişmesi, çevre hassasiyetinin çoğalması, kanuni standartlar ve düzenlemeler sonucunda kurumsallaşma işletmeler için zorunlu hale gelmektedir. İşletmeler tüketicilerin bilinçlenmelerinden de faydalanabilmektedirler. Tüketici hassasiyetlerine önem veren işletmeler, bunu kullanarak rekabette öne geçebilirler ve bu hassasiyete uygun ürünler yaratabilirler. Kurumsallaşamamak bazı problemlere sebep olabilir. Bilhassa ahlaki ve toplumsal bozulmalara neden olabilir (Warren, 2003). Bunun sonucunda da işletmelerin ahlaki olmayan davranışlar sergilemesi rekabette negatif sonuçlar doğurabileceği gibi, tüketiciler de işletmelerin icraatlarına şüpheli yaklaşmalarına yol açabilir. Bunun yanı sıra işletmelerin iç kontrollerini de zorlaştırabilir. Bir işletmede kurumsallaşma yoksa işletmenin faaliyetleri yöneticilerin bireysel yeteneği ile gerçekleştirilmektedir. İşletmelerin performansı da bu bireysel becerilere bağlı olarak olacağından, işten ayrılan yöneticiler de işletme için bir probleme olabilmektedir. Kişisel motivasyonlar ile işletmenin hedeflerinin birbirinden ayrıştırılması da kurumsallaşmayı sağlayan unsurlardan biri olup, kurumsallaşabilmek için hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi, tüm çalışanlara onların anlayacağı şekilde aktarılmalıdır (Staggenborg, 1988).

Kurumsallaşma, yinelenen fiillerin ve alışkanlıkların gruplar için standardize edilmesi ya da herkesin uyması gereken kurallardır. Mesela, işletme çalışanlarının birbirlerine karşı hitap etme ve selamlaşma biçimleri, ödül ve ceza yöntemleri, karar alma şekilleri, müşterilerle iletişim kurma şekilleri gibi fiiller ve tutumları kurumsallaşma olarak açıklanabilir (Ulukan, 2005).

Kurumsallaşma teorisi örgütün ve sürdürülebilirliğin sebepleri ve sonuçlarını inceler (Carney and Gedajlovic, 2002)

Kurumsallaşma seviyesi gelişmiş olan işletmeler çevrelerine uyumlu hale geldikten sonra kendilerini sabitleyerek, bu yapısını bireylerden ve örgüte zarar verecek olan durumlardan uzak kalarak, kurumun sahip olduğu misyon, vizyon, değer ve amaçları ile çevresini etkileyeceklerdir (Bilgin, 2007).

Kurumsallaşmada; bireylerden çok tüzel kişilik ön plandadır ve bireye bağlı olmayan bağımsız, gelişmiş işletmecilik kavramı çerçevesinde bir sistem oluşturulur. Bu tüzel kişiliğin işletmenin politikalarına, sistemin organizasyon yapısına,

işletmenin kültürüne; pazarlama, tedarik, insan kaynakları, yönetim, üretim, ar-ge ve finansman ve gibi fonksiyonlara hâkim kılınmasıdır (Taş ve Akdemir, 2005).

Kurumsallaşma, bir işletmedeki tüm süreçlerin ve birimlerinin belli kurallar ve sisteme bağlı bir şekilde kendi kendine işler hale dönüştürülmesidir. Belirli bir sistem ve kurallar çerçevesinde işletilen işletmelerde, işletme kültürü doğar ve kurumsal kimlik oluşur. İş yapış biçimlerinin ve iş süreçlerinin bireylere değil belirli bir iş modeline dayandırılması, kurumsallaşma konusundaki en önemli felsefedir. Bu sayede işletme yöneticilerinin ve sahibinin kim olduğu işletmenin faaliyetlerini sürdürebilmesi için pek bir önem arz etmez. Kurumsallaşma sürekli gelişme sonucunu yaratırken kendi içinde rekabet ve yenilenmeyi sağlar (Yazıcıoğlu, 2008).

Kurumsallaşma, bir işletmenin belli amaç ve hedef doğrultusunda, belli değer ve ilkeler etrafında idare edilmesidir. Firmanın yöneticilerinin bu ilke ve değerler çerçevesinde hareket etmek zorunda hissedebilmeleri için bu amaçlar ve hedeflerin çok zorlu ve çekici olması aynı zamanda da sağlam ve bağlayıcı olması gerekir. Firmaların ihtiyacı olan kavramlar misyon, misyon, değerler ve ilkelerdir. Bu kavramlar işletme çalışanlarının tümünü bağlar (Kahveci, 2007).

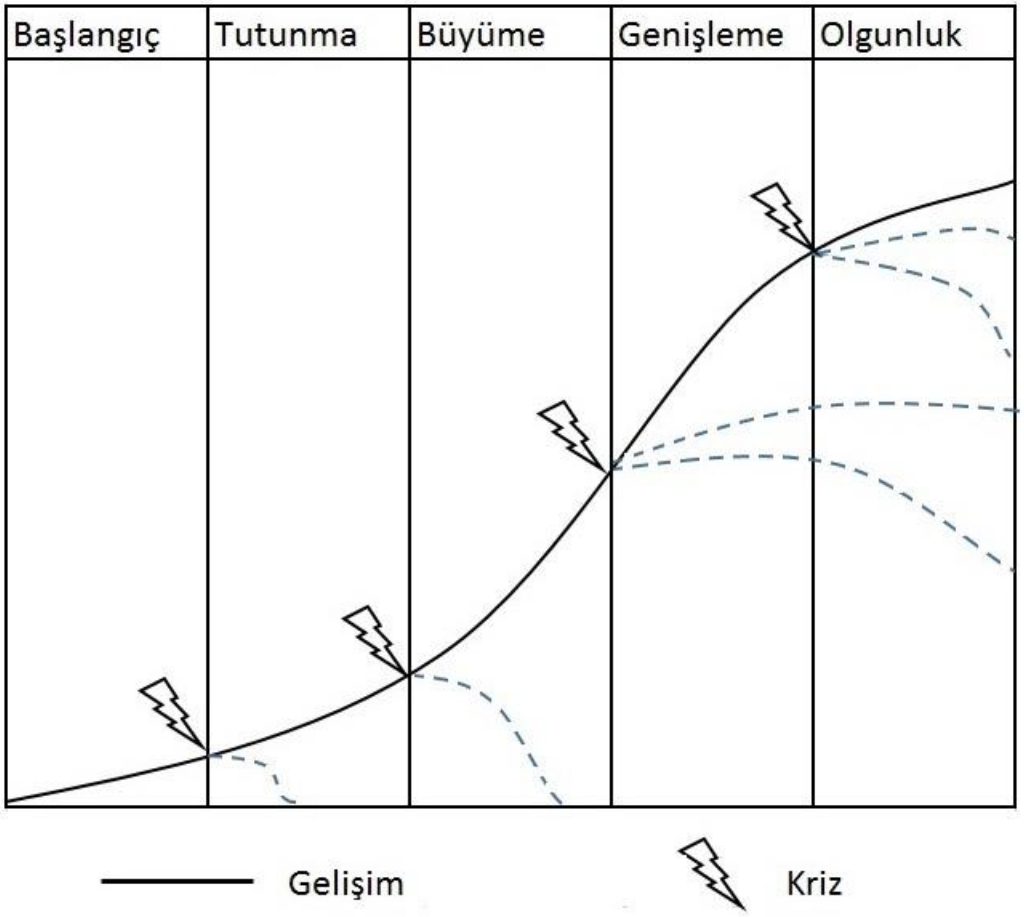
Kurumsallaşma kavramına ait bilinen en eski yaklaşım Selznick yaklaşımıdır. Selznick'e göre kurumsallaşma, değer ve fikirleri yaymak süreçtir. Diğer anlamıyla kişi ve kurumlar tarafından sınırlandırılan uygulamalı bir akıştır (Eryılmaz, 2002).

Kurumsallaşma; işletmelerin faaliyet gösterdikleri çevrelerine uyumlu hale gelme sürecini ve bu işletmelerde zaman içinde değişen gelişim durumunu açıklamaktadır (Selznick, 1995).

Kurumsallaşma süreci sırasında çevre ile işletme arasındaki uyum ön plana çıkar. Kurumsallaşma ile işletmeler dengelenerek daha değerli hale gelir. Böylece kurumsallaşma sürecinin sonucunda, işletmeler hayatını devam ettirme ve devamlılık kazanma amacına ulaşabilirler. Bir işletme için kurumsal denilebilmesi için, çevre tarafından kabul görmüş ve devamlılık arz eder hale gelmiş olması gerekir (Dilbaz, 2005).

Aşağıdaki Şekil 1'de şirketlerin büyüme süreci sırasında, kurumsallaşma anlamında nasıl yön değiştirebileceği açıklanmaya çalışılmıştır. Modelde kurumsallaşma sürecinde 5 farklı evre olduğu anlatılmıştır (1-Faaliyetin başlaması, 2-Tutunma, 3- Büyüme, 4-Genişleme, 5- Olgunluk). Genellikle yaşamını devam

ettiren ve büyüyerek olgunlaşma seviyesine ulaşan tüm şirketlerin bu 5 evreyi takip ettikleri görülmektedir (Scott and Bruce, 1987).



Şekil 2.1.1: Büyüme sürecindeki Kurumsallaşma Evreleri (Scott and Bruce, 1987).

Şekil 2.1.1., bir şirketin genel olarak doğal büyüme sürecinin içinde yaşadığını kurumsallaşma evrelerinin neler olduğunu göstermektedir. Şirketlerin büyüme süreci sırasında kendi yapısal özellikler nedeniyle kurumsallaşma seviyelerinde yükselme, sabitlenme veya kırılmalar gerçekleşebilir. Araştırmada karşılaşılan bazı işletmelerde ise, büyüklük anlamında yüksek bir seviyede olmamalarına karşılık kurumsallaşma anlamında ciddi yol kat etmiş oldukları görülmüştür (Scott and Bruce, 1987).

Kurumsallaşma, işletmenin yapısının belirli ilke ve standartlar doğrultusunda yeniden oluşturulması, çalışanların ve yöneticilerin işine tam hâkim ve ehil kişilerden

oluşması ve işletmenin bilgi temelli şekilde çalışması demektir. Böylece işletmeler bir sistem sayesinde işletilmekte ve kişilere bağımlı olmadan, geliştirilmiş olan bilgi tabanlı sistemlerle hayatını bir insanın ömründen çok daha fazla süreyle sürdürebilecektirler (Uzunçarşılı vd., 2000).

2.2. Kurumsallaşmanın Boyutları

Kurumsallaşma kavramının boyutları farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tespit edilmiştir. Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), kurumsallaşmanın boyutlarının adillik-eşitlik, şeffaflık, sorumluluk ve hesap verebilirlik olduğunu belirtmiştir (Gül, 2012). Acar (2014) ve Karpuzoğlu (2001) işletmelerin kurumsallaşma sürecinin dört ana unsuru olarak sadelik, farklılaşma, esneklik ve özerkliği ele almışlardır. Apaydın (2008) ve Yıldız (2010) ise, kurumsallaşmanın boyutlarını formalleşme, profesyonelleşme, saydamlık ve tutarlılık olarak tanımlamışlardır. Kurumsallaşma boyutları aşağıda kısaca açıklanmıştır. Kurumsallaşmayı açıklayan kavramları; profesyonelleşme, formalleşme, otonomi, kültürel güç, kültürel güç, saydamlık, tutarlılık ve sosyal sorumluluk açıklayabiliriz (Apaydın, 2007)

Selznick (1996) işletmelerin kurumsallaşma seviyesini dört ana başlık altında incelenmiştir; sadelik, farklılaşma, esneklik ve otonomi. Kurumların diğer kurumlardan ayırt eden farklı kimliklerinin olduğunu ifade etmede otonomi kavramından yararlanılmakta ve kurumsallaşmış örgütler, yönetim özgürlüğünü elinde tutan örgütler olarak kabul edilmektedirler. (Çavuş ve Demir, 2011). Alpay vd. (2008)'ne göre ise kurumsallaşma kriterleri, nesnellik, şeffaflık, adalet, biçimselleşme/formalleşme, profesyonelleşmedir. (Alpay vd. 2008);

Kurumsallaşmanın boyutları formalleşme, özerklik, profesyonelleşme, şeffaflık, sosyal sorumluluk ve tutarlılık olarak Tablo 2.2.1. de açıklanmıştır.

Tablo 2.2.1. Kurumsallaşmanın Boyutları

Formalleşme	Formalleşme, yönetim fonksiyonlarının kimlerce ve ne şekilde yönetileceğinin tespit edilmesi ve yazılı hale getirilmesi olarak tanımlanabilir. Formalleşmeyle yönetimsel fiiller, kurallar ve kararlar yazılı olarak formülleştirilmekte ve kaydedilmektedir. (Karacaoğlu ve Sözbilen, 2013).
Özerklik	Bir organizasyonu, diğer organizasyonlardan ayrıştırabilmek için ayrı bir kimliğe sahip olması gerekmektedir. Kurumsallaşma seviyesi yüksek olan organizasyonlar, kendine özgü niteliklere ve ayırt edici kurumsal bir kimliğe sahiptirler. Ayrıca özerklik; bir işletmenin ürettiği hizmet veya ürünün adı, logosu, araçların dizayn edilme şekli, şirket binası ve görüntüsü, iç dizaynı, satış personellerinin tavırları, firmanın kendine has yönetim biçimi, işletmede çalışan yöneticilerin tarz ve kalitesi, hizmet ve üretim anlayışı gibi öğeleri içerir (Karpuzoğlu, 2001).
Profesyonelleşme	Profesyonelleşme; işletmelerin profesyonel personeller tarafından yönetilmesi, örgüt kültürünün çalışan profesyonellerin niteliklerini destekleyerek (otonomi, devamı eğitim vb.) geliştirmesi ve işletmelerin sektörde bulunan profesyonelleşmiş kurumlarla ilişkili halde olması şeklinde tanımlanmaktadır (Apaydın, 2008)
Şeffaflık	Şeffaflık; İşletmenin eylemleri ile ilgili bilgileri, ilgili kişilere, hak sahiplerine ve topluma doğru, eksiksiz ve önyargısız olarak aktarılmasıdır (Apaydın, 2008; Yıldız, 2010)
Sosyal Sorumluluk	Sosyal sorumluluk, örgütlerin patron ve yöneticilerinin, kendi çıkarlarını korurken toplumun refahını artırmak amacıyla faaliyet göstermeleridir. (Karabacak,1993).
Tutarlılık	Tutarlılık; işletmenin bulunduğu sektördeki diğer işletmeler ile aynı durumlarda birbirine benzeyen tepkiler vermesi, sözlerini tutması, eylemleri ile misyonu, vizyonu ve stratejisinin birbirine uymasıdır. İşletmelerin kurumsallaşabilmesi için eylemlerinin birbiri ile tutarlı olması ve tutarlı kararlar almaları gerekmektedir (Jaworski and Merchant, 1988:36; Apaydın, 2008; Dündar, 2010).

2.2.1. Özerklik

Özerk yapıya sahip işletmelerin, belirtilen görsel unsurların dışında görsel olmayan unsurlarını da (politik, ekonomik ve toplumsal tavır) içinde barındıran kurumsal bir kimlik kazanması, işletmenin kim olduğu ve işletme dışındaki kişiler tarafından nasıl bir algı duyulduğunu da göstermektedir (Karpuzoğlu, 2001). Sonuçta; kurumsallaşma seviyesi yüksek olan işletmeler özerk bir yapıdadırlar. Kurumsallaşma seviyeleri düşük işletmeler ise diğer işletmelerin taklitçisi olarak bağımlılıktan kurtulamayacaklardır. (Karpuzoğlu, 2001).

Kurumsallaşmış olan örgütler, yönetme özgürlüklerini kendi ellerinde bulundururlar. İşletmenin yöneticileri ve sahipleri, örgütün diğer örgütlere göre farklı bir kimliğe sahip olmasını sağlayabilmek için, işletmenin amaç ve misyonu dahilinde yürütsel ve yönetsel kararlar verirken serbest bir şekilde hareket etmelidirler (Bilgin, 2007)

Profesyonel yöneticilerin kurum içindeki otoritelerinin korumaları ve bu otoriteyi kullanma şekli yani otonom (özerk) davranabilmeleri, işletmenin ne oranda profesyonelleştiğini gösterir (Apaydın, 2007)

2.2.2. Formalleşme

Formalleşme; işletmelerin kurumsallaşmasında için çok önemli bir yön olup, işletme yönetiminin bireysellikten uzaklaşarak belirli kurallara ve standartlara bağlanmasıdır (Alpkan ve Doğan, 2008; Apaydın, 2008). İşletmedeki ilişkilerin ve işletme çalışanların tamamının görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, görev tanımlarının yazılı olarak oluşturulması gerekmektedir (Dağlar, 2015; Tutar, 2009). Çalışanların eylemlerinin kontrolünün kolaylaşması ve çatışmaların azalması, formalleşme sayesinde olur (Dündar, 2010).

Formalleşme; belirlenmiş olan kurallara bağlanan işletme fonksiyonlarının, sürekli olarak organizasyonunun yapılması anlamına gelmektedir. Sistemli prosedürler, standartlar ve kurallar, işletmenin fiillerinin hedeflere bağlı

gerçekleşmesi ve aynı zamanda hiyerarşik olarak daha altta bulunan birim ya da daha üstte olan başka bir departman ya da birimin gözetimi ve kontrolünde çalışması sonucunu doğurur (Hartline et al., 2000).

Yapının Formalliği, rasyonel bir yönetimsel ilişki seti kullanarak, işletmenin eylemlerinin kontrol ve koordinasyonunun nasıl yapıldığını göstermektedir. Bu şekilde bakıldığında formal bir yapı kurumsallaşmış değerleri yansıtmaktadır (Kieser, 1989).

Formalleşmenin bir gereği olarak, hiyerarşik yapının oluşması ve sağlıklı olması için çalışanların rolünün belirlenmesi gerekmektedir. Karmaşık işlerde koordinasyonun önemi daha arttığı için, işletme içerisinde hiyerarşinin işlemesi de önemli hale gelmektedir. Modernize olmuş işletmelerin yapılarının daha az hiyerarşiye sahip olduğu görülmekte fakat tümüyle yok olması mümkün değildir. Hiyerarşinin düzeyinin en doğru düzeyde tutulması ve yapının hantal bir hale gelmesine engel olunması gerekir. Hiyerarşik seviyelerin gerekli olandan daha az olduğu durumda ise koordinasyonda sorun yaşandığı görülecektir. İşletme yapısının kurumsal hale gelebilmesi için hiyerarşik sistemin kurulması ve bu sayede koordinasyonun kolaylaşması gerekmektedir. Hiyerarşi, işletme içindeki ilişkileri düzenleyerek çalışanlar sınırlandırılmaktadır. Ayrıca genel kuralların ve normların da çalışanlar tarafından öğrenilmesi sonucu, işletmenin işlevselliği artmaktadır. Kurumsallaşmanın artmasının yolu, hiyerarşinin sağlanması sonucu fonksiyonel uzmanlaşmanın gerçekleşmesidir (Kieser, 1989).

Çalışan davranışlarını kontrol eden kurallar açık, net ve detaylı bir şekilde formüle edildiği sürece ve yapıdaki kişilerin kendi özelliklerinden bağımsız bir şekilde, rollerin ve bu rollerin arasındaki ilişkilerin tanımlanabildiği oranda yapılar formalleşebilirler. Buradan hareketle yapının formalleşmesi demek yapının nesnelleşmesi anlamına geldiği anlaşılabilir. Bu sayede formalleşme kurumsallaşma için faydalı olacaktır (Adler and Borys, 1996). Prosedür ve belirli kurallar çerçevesinde idare edilen süreçler çalışanlar tarafından kolayca anlaşılır, uygulanması kolaylaşır ve sürekli hale getirilir. Aynı zamanda formalleşme, belirsizliğin ve rol çatışmalarının azaltmasını sağlamaktadır (Kimberly, 1979).

İşletmelerde hiyerarşinin düzenli ve sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi, belirlenmiş kurallarla düzenlenmiş bir işletme yapısı olmasına bağlıdır. Böylece

formallik sayesinde işletmenin hiyerarşisinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi sağlanır. Hiyerarşi, işletmedeki rollerin dikey olarak farklılaşmasının oluşturulduğu ve işletmedeki çalışanların birbirini denetleyebilmesi, kontrol edebilmesi ve etkili bir iletişimin yaratılabilmesi için, çalışanlarda alt-üst ilişkisi oluşturulması ve üst seviyedeki kişilerin alt seviyede çalışanlara hesap sorabilmesidir (Adler and Borys, 1996).

Çalışanların işletme içinde var olan rolleri iyi bilmesi, belirsizlik ortamını azaltacak, hangi çalışanın ne iş yaptığını ortaya koyacaktır. Bu, işletme için koordinasyonu daha da kolaylaştırır. Belirli olan sorumluluk ve görev tanımları sayesinde, çalışanların işletmeye bağlılıkları artmaktadır. Bunun nedeni işletmedeki belirsizliğin azalması ve herkesin kendi görev ve sorumluluğunu bilerek hareket ettikleri için çalışanların güven içinde hissetmeleridir. (Ferrel and Skinner, 1988; Adler and Borys, 1996; Miller, 1987; akt. Apaydın, 2007). İşletme performansını arttırmak için çalışan performansını artıran formal bir ödül dağıtım sisteminin olması, çalışanların ve işletmelerin performansını artıran önemli göstergelerindendir. Böylece çalışanların eylemlerinin ve davranışlarının, işletme hedeflerine paralel olması sağlanmaktadır (Cohen and Kol, 2004).

Formalleşme; işletmelerin know-how'ıdır (Kimberly, 1979). Formalleşme geçmişte yaşanan tecrübelerden faydalanarak, kişilerin becerilerini artırmaktadır. Böylece işletmenin adaptasyon becerisinin artmasını sağlamaktadır. Formalleşme; işletmenin etkili ve etkin olması için, rutin işlerin en iyi örneklerini kural haline getirerek, işletmelerin yeteneklerinin artmasına olanak sağlamaktadır. (Adler and Borys, 1996; Kostova, 1999).

Formalleşen işletmelerin eylemlerinin daha belirli olması, diğer işletmelerce de istenilen bir durumdur. Çevredeki işletmeler bu tarza sahip işletmelerle birlikte çalışmayı tercih ettiği için, işletmelerin müşteri profili gelişir ve büyür. Kaynakların arttığı görülür (Staggenborg, 1988)

2.2.3. Profesyonelleşme

Profesyonelleşme yalnızca profesyonellerin istihdam edilmesi değil, işletmenin profesyonelleşme ile birlikte bünyesinde gerekli profesyonel iklim kültürünü oluşturması anlamına gelmektedir. (Apaydın, 2008; Yıldız, 2010).

Profesyonellik, işle ilgili bilinçsel ve duygusal algıları barındırdığı için bir çeşit tutumdur. Tutumlar, tutarlı olduğu ve süreklilik gösterdiği için şirketin fiillerinin de sürekli ve tutarlı olması sağlar ve böylece kurumsallaşma seviyesini artıracaktır (Apaydın, 2007).

Profesyonelleşme, işletmede ki çalışma grup ve çalışan davranışlarını etkilemekte, çalışanların bir uyum içinde ve koordine çalışmalarını, güçlenmesini ve işletme stratejisinin daha net hale gelerek uygulanmasını sağlamaktadır (Dündar, 2010). Bünyesinde profesyonel kişileri çalıştıran, işleri uzman kişilerin yaptığı işletmeler çevresinde ve diğer işletmelerdeki değişimleri yakından inceleyerek oluşabilecek değişimlere daha kolay tepki verebilmektedirler (Dağlar, 2015).

Profesyonel çalışanların işletme içinde ne oranda var oldukları, işletmenin profesyonelleşebilmesini sağlayan en önemli unsurdur. Profesyonellerin oranı arttıkça işletmeler de daha fazla profesyonelleşmiş olacaktırlar (Staggenborg, 1988).

Profesyoneller için ahlaki değerler önem arz etmekte ve böylece işletmenin eylemleri de ahlaki değerler etrafında yürümesini sağlamaktadır. Bu sayede işletme kültürünü geliştiren bir ortam ve dolayısıyla da işletmenin meşru bir hale gelmesine olanak sağlar. Profesyonel yönetim sayesinde diğer çalışanlarda da yönetimsel normlara uyulduğu fikri oluşur. (Stone ve Brush, 1996).

Profesyoneller, işletmelerde çalışanlar işlerini yaparken karşılaştığı farklı ve kendi inandıkları kurallarla örtüşmeyen durumlarda genel mesleki normlar ile çözüme ulaşmayı tercih ederler. (Wallace, 1995). Böylece işletmenin çevre normlar ile hareket etmesi sağlanmış olur (Apaydın, 2007).

Olumlu başka bir sonuç ise; profesyonelleşme beraberinde daha koordine bir iş yapış şekli getirmektedir (Staggenborg, 1988).

Sürekliliğin sağlanması için, profesyonel yöneticiler işletmeyi daha formal bir yapıya sokmalıdır. Böylece hem daha fazla kaynak ulaşımı hem de işletmenin

sürekliliği sağlanacaktır. Formalleşme sayesinde, işletmede profesyonel yöneticiler görev alırlar (Kimberly, 1979). Bir işletmenin adaptif yeteneğinin artması için bu özellikler önemlidir (Apaydın, 2007).

İşletmenin çevresinde faaliyet gösteren diğer firmalar da profesyonel yöneticiler çalıştıran işletmelerle iş yapmak isterler. Çünkü işletmelerin profesyonel yöneticiler çalıştırması sayesinde işletmeye duyulan güven de artar (Greening and Gray, 1994; Staggenborg, 1988).

Kontrol, yönetimsel fonksiyonların en önemlilerinden biridir. Profesyonellik, yönetimsel kontrolü daha kolay hale getirmektedir. İşletmede kurumsallaşma sürecinin hızlandırmak için etkin bir ödül ve ceza sistemi oluşturulup eylemlerin, davranışların, performansın kontrolü sağlanmalıdır (Stone ve Brush, 1996).

İşletmenin sadece profesyonel çalışanlar ve yöneticileri istihdam etmesi tek başına işletmenin profesyonelleşmesi için yeterli olmayacaktır. Çalışanların daha iyi sonuçlar elde edebilmeleri ve işletmeye daha yararlı olabilmeleri için, işletmeye olan bağlılıklarının da arttırılması gerekir. Ancak birçok zaman firma değerleri ile profesyonellerin değerleri arasında uyuşmazlıklar olabilmektedir (Cohen ve Kol, 2004).

2.2.4. Şeffaflık

İşletmelere güven duyulması için, şeffaf olması gereklidir (Apaydın, 2008). Diğer işletmeler de iş yapmak istedikleri işletmeleri, güvenilir işletmelerden seçme eğilimleri olduğu için, şeffaf olan işletmelerin performansını da olumlu etkilemektedir (Apaydın, 2008).

Şeffaflık, firmanın faydasını da gözeterek, hak maliklerine doğru ve eksiksiz bilgileri, zamanında ve anlaşılabilir şekilde, en az maliyet ile analiz yapılabilir ve kolay erişimi sağlanmış şekilde sağlanmasını ve firmanın fiillerinden doğan sonuçlarının sorumluluğunu üstlenmesini sağlar. Hesap verilebilirlik ve şeffaflığın sağlanabilmesi, işletme hakkındaki tüm bilginin (finansal göstergeleri, ortaklık yapısı, yönetim kurulu yapısı, yönetim kurulunu seçme kriterleri, sorumluluk ve imza yetkisine sahip yöneticileri ve insan kaynakları politikası gibi) hak sahiplerine (kamu

kurumları, müşteriler, toplum işletme çalışanları) açıklanması yolu ile sağlanabilir. İşletme hakkındaki tüm bilgilerin, paydaşlara açıklanması da işletmenin meşruluğunu mümkün kılmaktadır. Ayrıca firma ve yöneticilerine duyulan güveni arttırarak firmaya duyulan duygusal bağlılığı da artıracaktır. Böylece, işletmenin kurumsallaşması hızlanmış olur (Tavşancı, 2009).

Saydamlık; işletmelerin kamuya açık hale gelebilmesi için, çeşitli kurumların da baskısı sayesinde işletmenin fiilleri ile ilgili tam, doğru ve önyargısız verileri kamuya ve ilgili kişilere akmasını sağlayarak, meşru hale gelmeleridir. Bir işletmeye saydam denilebilmesi için, fiillerinin mesleki ve sektörel kurumlarca onanması ve kurumların kurallarına uygun olarak belirlenmesi gerekmektedir (Waddock, 2004).

Kurumsallaşmanın amacı olan örgütler devamlılığını sağlamak, ancak şeffaflık ilkesini benimsemeleri ve yapı içinde uygulamaları ile sağlayabilir (Pamukçu, 2011).

Şeffaflık hak sahibi herkesin, tam bilgilendirilmesini ve aydınlatılmasını hedefler (Güzeldere, 2014).

2.2.5. Tutarlılık

İşletmelerin tutarlı olması, çalışanları tarafından işletmenin adil olduğu algısını hissetmesini sağlar, bu sayede çalışanlarının işletmeye bağlılığı ve verimi artmaktadır (Cohen and Kol, 2004). Buna bağlı olarak da kaçınılmaz bir şekilde işletmenin başarısı artacaktır. İşletmenin adil olduğu konusunda duyulan güven, koordinasyon ve entegre olma düzeyini yükseltecektir. Koordinasyon, entegrasyon ve kontrol için tutarlılık olmak bir temeldir. Tutarlı olan örgütlerde ortak fikir sayesinde iç yönetimi sağlayan bir sistem ve düşünce tarzı vardır. Bu da koordinasyonun kaynağıdır. Tutarlılık, işletmenin çalışanlarının ortak olarak paylaştığı inanışlar, değerler ve sembollerin birleşimi olarak sağlam bir örgüt iklimi sağlamaktadır. Tutarlılık, aynı zamanda belirsizlik durumlarında da çalışan kişilerin daha doğru hareket etmesine neden olur (Denison, 1990; akt. Apaydın, 2007).

Tutarlılığı yüksek olan işletmenin tüketicileri üzerinde yaratacağı pozitif etki pazar payının da artmasını sağlayacaktır (Swait and Erdem, 2002). Müşteriler, fiillerinde ve sunduğu ürünlerde tutarlı olan işletmeleri güvenli bulur ve bu firmaların

ürünleri tercih ederler. Çünkü müşteriler şartlar değişse de nelerle karşı karşıya kalacaklarını önceden görebilmek isterler (Hosmer, 1995). Güven, finansal anlaşmalarda her iki tarafın avantajını sağlayacak bir unsurdur. Tutarlılık sayesinde karşılıklı güven artarak uzun süreli ilişkilerin devamlılığı oluşacaktır, tutarsızlık risk algısını artırmaktadır. Ticarette risk kaçınılmaz olsa da kişiler risklerini minimize etmeye çalışırlar ve tutarlı işletmeler ile ticaret yapmak bu riskin minimum olduğu hissini yaratır (Morgan ve Hunt, 1994).

Tutarlılık işletmelerin kredibilitesini artırırken, risk algısını ve bu sayede bilgilenme için harcanacak olan maliyeti de azaltmaktadır. Kişi ve kurumlar tutarsız gördükleri işletme hakkında farklı kaynaklardan daha fazla bilgi sağlamaya çalışırlar. Bu da bilgiye ulaşmak için harcanacak olan maliyeti artıracaktır. Ürünün kalitesi müşteriler için tek başına yeterli değildir. İşletme fiillerindeki tutarsızlık, işletmenin ürünlerine olan talebi de azaltmaktadır. İşletmelerin riskli olmayan uygulamaları ve teslimatları da satın alıp almama kararı üzerinde etkili olacaktır. Tutarsız olma durumu, belirsiz ve düşük kaliteli olduğu algısı yaratarak, işletmenin markası ve imajı için zararlı olacaktır. Böylece işletmelerin geçerliliğini zayıflatır ve ön görülebilirliğini azaltır. Böylece işletmenin kurumsallaşması yolunda bir engeldir. Tüm bu eylemlerdeki tutarsızlık, müşterinin azalmasına ve dolayısıyla işletme kaynaklarının azalmasına neden olacaktır (Swait and Erdem, 2002; akt. Apaydın, 2007). İşletme eylemlerinin tutarsız olması kişilerin doğru anlamasını, yorumlamasını ve yargılamasını güçleştirerek, çatışma durumlarına neden olur ve koordine etmeyi güçleştirerek verimli sonuç almayı zorlaştıracaktır (Kostova, 1999).

İşletme eylemlerinin istikrarı ve devamlılığı, işletmenin tutarlılığının bir göstergesidir. Tutarlılık içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılır. İşletme içi faaliyetlerle ilgili olan içsel tutarlılık adlandırılır ve işletme eylemleri ile hedeflerin uyumu ile açıklanır. Dışsal tutarlılık ise işletmenin vermiş olduğu sözleri tutması ve eylemlerinin sektördeki diğer işletmelerin eylemleri ve taahhütleriyle birbirine benzer olmasıdır (Dando ve Swift, 2003).

2.2.6. Sosyal sorumluluk

Mohr ve arkadaşları (2001) kurumsal sosyal sorumluluk tanımını şirketin insanlar üstündeki olumsuz etkilerini en aza indirgeme veya yok etme, uzun vadeli yararlı etkilerini en üst düzeye çıkarma taahhüdü olarak yapmışken, Carroll (1999) a göre kurumsal sosyal sorumluluk, ticari faaliyetlerden öte kendi isteğiyle daha düzgün bir toplum yaratma ve çevrenin temizliğine katkı sağlama çabasıdır.

İşletmelerin kendi sosyal sorumluluğu; faaliyetleri sırasında toplumun faydasını da düşünmeleri ve işletmenin, yönetiminin ve çalışanların fiillerinin doğurduğu sonuçları üstlenmesidir. İşletmelerin meşruluklarını arttırabilmeleri için, sosyal sorumluluk göstermeleri için çevreden gelen baskılara cevap vermeleri gerekir. Ayrıca bu sosyal sorumluluğu eylemlerine yansıtan işletme, medyadan gelen negatif baskıdan ve krizden de korunacaklardır (Greening and Gray, 1994).

İşletmeler faaliyetleri sırasında toplumun yararını gözettikleri imajını sağlayarak güvenilir ve kaliteli ürünler sunduklarını düşüncesini yaratmak amacıyla sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunabilirler. (McWilliams and Siegel, 2001).

Sosyal sorumluluk göstermek, kar elde etme amacını yok saymak ya da sosyal sorumluluğu olmayan şirketler kadar kar elde edememek değildir. Sosyal sorumluluk kavramının içinde örgütün ticari bir işletme olduğu ve devamlığını sağlayabilmesi için karlı olması gerekliliği de vardır. Örgütün karı ile bu karlılığı kazanabilmek için harcadığı giderleri arasındaki dengeyi sağlayabilmesi gerekmektedir (Drucker, 1996).

Ayrıca medya kurumları da şirketlerin sosyal sorumluluk faaliyetlerini bedelsiz bir şekilde tüketicilerine duyururlar, böylece işletmelere ücretsiz reklam faaliyeti sağlamış olurlar (McWilliams and Siegel, 2001). Bu da işletme faaliyetlerini olumlu etkileyen bir faktör haline gelmektedir.

3. PSİKOLOJİK SAHİPLENME KAVRAMI

3.1. Psikolojik Sahiplenme Tanımı

Psikolojik sahiplenme kavramının ilk defa ifade edilmesi, Pierce et al., (1991) tarafından işletme çalışanlarının mülkiyet sahipliğinin anlaşılması için yaptıkları model çalışmasında meydana gelmiştir. Bu modelde psikolojik sahiplenmenin, biçimsel sahiplik olmaktan öte gittikçe değişen bir kavram olduğu açıklanmıştır. Bu çalışmadan daha sonra, Pierce et al., (2001) bir teori yaratarak psikolojik sahiplenmeyi açıklamışlardır. Teoride psikolojik sahipliği örgütün yasal sahipliğinden başka bir kavram olarak açıklamışlardır. Pierce et al., (2003)'te ise psikolojik sahiplenmeyi kişilerin kendisini nesnenin sahibi olarak hissetmeleri, çalışanların örgüte karşı hissettiği psikolojik sahipliği ise, çalışanların kendisini örgütün sahibi gibi hissettiği durum olarak açıklamaktadır.

Örgütsel psikolojik sahiplenme kavramını diğer iş ile ilgili tutumlardan ayıran kavramlar; örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, içselleştirme, psikolojik güçlendirme, işe katılım ve iş tatminidir. Bu kavramların her birinin odaklandığı soru farklıdır. Psikolojik sahiplenme "Bu iş yerini ne kadar kendi iş yerim gibi hissediyorum?" sorusundan yola çıkarken, örgütsel bağlılık bağlamında "Bu örgütte kalmaya neden devam etmeliyim?", örgütsel kimlik bağlamında "Ben kimim?", içselleştirme bağlamında "Ben neye inanıyorum?", psikolojik güçlendirme bağlamında "İş rolüme kendimi yetenekli ve içsel olarak motive olmuş hissediyor muyum?", işe katılım bağlamında "İşim ve iş performansım kendi imajım için ne kadar önemli?", iş tatmini bağlamında "İşimi değerlendirerek ne gibi kararlar veririm?" sorularını sorar (Van Dyne and Pierce, 2004).

Örgütsel bağlılık davranışı, örgüt vatandaşlığı ve iş tatmini ve verimlilik psikolojik sahiplenme arasında pozitif bir ilişki; çalışan sayısı değişimi arasında ise negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Van Dyne and Pierce, 2004).

Çalışanların işletmeye finansal anlamda bir sahip olmamasına rağmen psikolojik sahiplik duygusu geliştirdikleri fikri geçmiş senelerde keşfedilmiş olup ve böylesine

bir sahiplik, gerçekten bir sahiplenme olmaması durumumda bile gelişebilir (Pierce et al., 2001). Bu gibi bir durumda, çalışanlar örgüte karşı pozitif hissetmekte, örgüte psikolojik olarak bağlılık hissetmekte ve artık çalışılan örgüt, kişinin benliğinin bir parçasına dönüşmektedir (McIntyre et al., 2009).

Psikolojik sahiplenme ve örgütsel bağlılık birbirinden ayrı iki kavramdır. Örgütsel bağlılık kavramı, çalışan kişilerin örgütsel hedefler ile kendilerini özdeş hissettiği bir tutumdur. Yasal sahiplenmede kişinin hakları kanunlarla korunurken, psikolojik sahiplenmede bu hissiyata sahip olan ve ayrıcalıklarının farkında olan kişi örgütsel bağlılığa benzer pozitif bir tutuma sahip olabilmektedir Pierce et al., (2004). Örgütsel bağlılık, çalışların örgütte çalışmaya devam etme ve bunun için çabalama isteği ile örgüt hedef ve değerlerini benimsemesidir (Morrow, 1983).

Örgütsel anlamıyla psikolojik sahiplenme, çalışanlarda gerçekten sahibi olmamasına rağmen örgüte karşı hissettiği gizli bir duyguyu anlatır. Örgütün uzun vadeli kararlarının karar vericisi olan kişiler, kendisini örgütün bir parçası veya sahibi gibi hissederler. Bu durumda ise psikolojik sahiplenme olgusu ortaya çıkar (Pierce, 2004).

Psikolojik sahiplenmede gönüllülük duygusunu vardır. Gönüllü olma duygusu kişinin zamanını, yeteneğini ve hizmetleri herhangi bir mecburiyet hissetmeden ve herhangi bir maddi beklentisi olmadan, örgütün hizmetine sunması demektir. Gönüllülük davranışının kaynakları kabul edilme, sosyal uyum ve değer gördüğünü hissetmektir. (Demirkaya ve Kandemir, 2014)

Psikolojik sahiplenme işletme organizasyonunun içinde olumlu davranışlar sergilenmesine, örgütün faydasına yapılan çalışmaların artmasına ve olumlu sonuçlara neden olabilir. Bu bağlamda psikolojik sahiplenmenin tutumlar, duygular ve davranışlardan etkilenen sonuçları olduğundan bahsedilebilir (Van Dyne and Pierce, 2004).

Psikolojik sahiplenmenin bir sonucu olarak; çalışanların kendisini şirketin sahibi gibi hissetmesi sonucu, örgütü yönetmeye hakkı olduğu düşüncesiyle daha yüksek sorumluluk duygusuyla çalışmalarıdır (Q'reilly, 1986).

Psikolojik sahiplenme ye dair yapılan çalışmalarda; yüksek seviyede psikolojik sahiplenme duygusunun bulunması, gönüllü çalışmanın artmasına, devamsızlık ve

çalışan devir oranlarının azalmasına, yabancılaşma hissinin azalmasına ve sorumluluk duygusunun artmasına neden olmaktadır (Hsu et al., 2003).

Bunların yanında pozitif etkilere karşılık; çok fazla psikolojik sahiplik duygusu taşıyan çalışanlar, hedefler üzerinde kendi kontrolünün olmasını isteyerek, hedefleri paylaşma karşısında direnç gösterebilir. Bu tür davranışlar takım çalışmasına ve iş birliğine zarar verebilir. Bu nedenle yüksek psikolojik sahiplenme duygusu taşıyan yöneticiler, astlarını güçlendirecek müdahalelerden ve yetki devrinden kaçınabilir (Pierce, 2001).

Psikolojik sahiplenme düşüncesi, çalışanların tutumlarının ve davranışlarının bir etkileyicisi olarak görülmektedir (Van Dyne and Pierce, 2004).

Psikolojik sahiplenme duygusu, çalışanın kuruluşla ilişkisinin ayrılmaz bir parçası olabilir. Böylece hedef, psikolojik sahibinin kimlik ve kişiliğinin bir parçasına dönüşür (Pierce et al., 2001).

Pierce et al., (2003) Sahiplenme duygusuyla ilgili üç ayrı çıkarımda bulunmuşlardır. Birincisi, sahiplenme duygusu insani bir olgudur. İkincisi, insanlar doğada bulunan nesnel olan veya olmayan hemen hemen tüm maddelere karşı duygular geliştirirler. Üçüncüsü ise, sahiplenme hissinin önemli duygusal, davranışsal ve psikolojik sonuçlarının vardır (Pierce et al., 2003).

Kişi, sahiplendiği hedefi kendisine ait bir parça olarak görmekte ve kendi benliğinin içinde ve derinliklerinde hissedebilmektedir. Yani sahiplenme ve benlik birbirleri ile çok ilgilidir. Mesela kişi kendi benliğinin devamı olarak hissettiği hedefi savunmasının ve tanımlamasının bir yolu olarak kendi alanının sınırlarını çizer ve bu sınırları savunur (Avey, 2009).

Psikolojik sahiplenme, mülkiyet hakkının yasal ya da resmi bir iddiasının olmadığı durumdaki sahiplenme duygusudur (Mayhew et al., 2007)

Psikolojik sahiplenmenin özellikleri, işle ilgili iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi diğer tutumlardan farklılaştıran ve aynı zamanda kurumun, çalışanın tutum ve davranışlarını daha iyi anlamasına yardımcı olan bir kavramdır. Başka bir deyişle, işle ilgili diğer tutumlarla ilişkili olsa da farklı bir kavramsal temele sahiptir. (Van Dyne and Pierce 2004)

Kaur ve arkadaşları (2013), araştırmalarında psikolojik sahiplenmeyi etkileyenlerin kişilerin duygusal ve ruhsal zekâları olduğunu belirtmişlerdir. Doğası

gereği Psikolojik Sahiplenme kişinin çevresi etkilemek ve çevresini kontrol etmek arzusu ile yakın bir ilişkidedir. Bununla birlikte, kişinin duygusal ve ruhsal zekasının yüksek olması, kişisel kontrolü artırarak, psikolojik sahiplenmenin gelişimini ortaya çıkarmaktadır (Kaur et al.,2013).

Benhard ve O'Discroll (2011), çalışanların pozitif davranışlarının üzerindeki etkiyi araştırdıkları çalışmalarında, psikolojik sahipliğin liderlerin tarzları ile iş görenlerin tutumları ve davranışlarının arasındaki aracı olduğunu ortaya koymuşlardır. (Benhard and O'Discroll 2011)

3.2. Psikolojik sahiplenmenin yapısı

Psikolojik sahiplenme değişmez, sabit ve durağan olmadığından ve iş ortamında koşulların sürekli değişmesinden dolayı sahiplenme düzeyinde dalgalanma olabilmektedir (Dawkins et al., 2015).

Yasal sahiplenme, sahip olmanın kesinliğini ve güvencesini sağlarken, psikolojik sahiplenme kesinlik veya güvence sağlamaz ve örgüt çalışanları arasında farklı yorumlara, algılara ve motivasyonlara neden olabilmektedir (Brown et al, 2014).

Psikolojik sahiplenme düzeyi yüksek olan kişiler, örgütün yararına ve örgüt çıkarlarını en yüksek seviyede tutmak için rol fazlası davranışları sergilemektedirler, (Van Dyne et al., 1995).

Psikolojik sahiplenmenin nedeni olan güdülerin ne olduğunu araştıran Pierce ve arkadaşları (2001), üç temel güdü belirlemişlerdir. Bu güdüler bir yer sahibi olmak, etkililik ve etkinlik, öz kimliktir. Bu güdülerin hepsi doğrudan psikolojik sahiplenme davranışını etkilemiyorsa bile, bu davranışın gelişimine faydalı olmaktadır (Pierce et al. 2001). Avey ve arkadaşları (2009), bu 3 güdü dışında bir katkı yaparak, Psikolojik Sahiplenmenin "sorumluluk" güdüsü ile de ilgili olduğunu belirtmiştir. Belirtilen güdüler aşağıda açıklandığı gibidir (Avey et al., 2009).

Etkililik ve Etkinlik: Bu güdüyü tetikleyen ana neden mümkün olduğunca fazla kontrole sahip olmak arzusudur. Sahiplenme ve bunun getirdiği haklar, çalışanın

çevresini anlama ve değiştirmeye çalışmalarına müsaade eder. Böylece, çalışan doğası gereği var olan başarılı olma ihtiyacı tatmin etmiş olur. Kendi kontrol veya eylemleri sonucunda doğan sonuçlar ortaya çıktıkça da etkili olduğu hissi, memnuniyet ve bir tatmin oluşmaktadır. Çevreyi değiştirmede etkili olduğunu hissetme isteği, sahiplenme hissinin doğması sonucunu yaratmaktadır (Pierce et al., 2001).

Öz-Kimlik: Sahiplenme, öz-kimlik ve bireysellikle yakın bir ilişkide olduğu için, benliğin sembolik bir ifadesidir. Sahip olunan şey ile olan etkileşim ve hayata yansımaları birleştiğinde kimlik duygusu ve kişinin kendi tanımları doğar, gelişir, yeniden üretilir ve dönüştürülür. Kişiler, ellerindeki varlıklar ile kendini ifade etme, öz-beliklerini açıklayarak hayatını devam ettirmeye çalışırlar (Pierce et al., 2001).

Başka ifade ile Öz-kimlik, sosyal kimlikle beraber benlik kavramının büyük bir kısmını tanımlar. Bu bakımdan insanların sahip oldukları varlıklar, kendilerini tanımlamalarını sağlayan sembollerdir (Avey et al., 2009).

Bir Yer Sahibi Olmak: Sahiplenme ve bununla ilgili olan ruh hali, kişinin belli bir bölgeye veya alana ya da bir "ev"e sahip olma güdüsü ile açıklanabilir. İnsan ruhunun ihtiyacı olan bir yer ihtiyacı ile açıklanabilir. İnsanlar ihtiyacı olan sahiplenme güdüsü sayesinde, kendinin olabilme ihtimali olan hedefe doğru güç ve kaynak harcarlar (Pierce et al, 2001).

Gerçek anlamda fiziksel olarak bir ev anlamına gelmese de sahiplenme duyguları kişilerde huzur ve güven hissetmeleri için psikolojik bir alan oluşturmaktadır (Brown and Zhu, 2016).

Sorumluluk: Avey ve arkadaşları (2009) Psikolojik sahiplenmenin bir bileşeni olarak sorumluluğu iki yönlü olarak ele anlatmışlardır. Bunlar, kendisi dışındaki kişileri sorumlu tutma düşüncesi ve kişinin kendisini sorumlu olarak görmesidir (Avey et al., 2009).

Psikolojik Sahiplenme çalışma hayatında iki değişik türde ortaya çıkar. Çalışma ortamındaki psikolojik sahiplenme ve örgütsel ortamdaki psikolojik sahiplenme. Her iki türdeki sahiplenme şekli de örgütsel bağlılıktan ve mesleki tatmininden farklı ve ayırt edilebilir tutumlardır. Psikolojik Sahiplenme, olumlu çalışan davranışlarının ortaya çıkmasını sağlayan bir olgudur (Mayhew et al., 2007)

Psikolojik sahiplenme, bir hedefe aidiyet duygusunu daha fazla yaşayan, hedefe yönelik çalışma isteği duyan, hedefe dair daha fazla hesap verilebilirlik hisseden ve sahiplik hedefi etrafında öz-kimlik duygusu hisseden kişilerde oldukça belirgin olarak görülebilmektedir (Avey et al., 2012). Fikir ve yetenek dışında fiziksel, psikolojik ve entelektüel enerjiler ile bu belirginlik ortaya çıkabilir (Jussila et al., 2015).

Psikolojik sahiplik kavramının 2 yönü vardır: Geliştirici ve Önleyici; Pierce ve arkadaşları (2001) Önleyici Psikolojik Sahiplenme kavramını psikolojik sahipliğin karanlık tarafı olarak nitelendirirken, Avey ve arkadaşları (2009) bu 2 kavramı Önleyici ve Geliştirici Psikolojik Sahiplenme olarak tanımlamaktadırlar.

Psikolojik sahiplenme açısından düşünüldüğünde, gelişme odaklı kişilerin sahiplenilen hedeflere dair hisleri, önleme odaklı kişilerin hislerine kıyasla farklıdır. Örneğin; değişim ve ilerleme amacıyla bilgi paylaşımının önemli olduğu durumlarda, gelişme odaklı psikolojik sahipliği bulunan kişi, bitirdiği bir çalışmaya dair sadece kendisinin bildiği bilgileri, şirketteki diğer kişilerle paylaşır ve şirketin gelişimine fayda sağlamayı tatmin edici bulabilmektedir. Önleme odaklı psikolojik sahipliği olan kişiler ise; mevcut durumu devam ettirmek ve değişimden kaçınmak için sadece kendi bildikleri bilgileri saklayabilmektedirler (Avey et al., 2009).

4. İŞ SONUÇLARI

4.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin kurumun hedef ve değer sistemini kabullenmesi, bu hedeflere ulaşılabilmesi adına çabalaması ve kurumdaki çalışma durumunu sürdürme isteğidir. Örgütsel bağlılığa temel olan faktörler şunlardır: Örgütün hedeflerine ve değerlerine kalpten bir inanç ve bu değerleri kabullenme; örgüt için sahip olduğu her şeyi sunma isteği ve örgüt içinde bir üye şeklinde kalabilme arzusu ve ihtiyacıdır (Swailes, 2002). Örgütsel bağlılık çalışan ve örgüt için ayrı ayrı faydalar sağlar. Örgütlerin en önemli amaçlarından bir tanesi, çalışan kişilerde maksimum seviyede örgütsel bağlılık sağlamaktır (Tan and Akhtar, 1998). Çalışanları örgüte bağlayan birçok neden bulunmakla beraber; maaş ve prim benzeri parasal olanaklar, örgüt kültürü ve lider olabilme, iş ve özel yaşantı arasındaki denge, kişisel nitelikler, örgütün yönetilme şekli, gelişim ve eğitim fırsatları önem arz etmektedir (Stum, 1999).

Örgütlerde temel amacı olarak görülen süreklilik hedefi, ancak çalışanların birbirleri ve örgütle uyumlu olarak çalışmaları sayesinde gerçekleştirilebilir. Çalışanların örgüt amaçları çevresinde birleşerek bu amacı gerçekleştirmek için çaba sarf etmeleri, birbirine yakın değerleri sahiplenmeleri sayesinde kolaylaşmaktadır. Böylece, çalışanların örgüte bağlılıkları artarak amaçlara daha çabuk ve etkin bir şekilde ulaşılabilmesi mümkün olmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005).

Örgütsel bağlılık; çalışanın içinde bulunduğu organizasyona karşı özdeşleşme, içselleşme, örgütün amaçlarını benimseme, örgütün amaçlar için fedakarlıkta bulunabilmesi ve örgüt üyesi olarak kalabilmek için şiddetli bir arzu hissetmesidir (Koç, 2009)

Örgütsel bağlılık anlamında literatürde üç değişik bağlanma çeşidi vardır: Bu bağlık türleri sürekli, normatif ve duygusal bağlılıktır. Bu üç tür bağlılık genelde örgüt ve kişi arasında bir bağ oluşturmasına rağmen, bu farklı türde bir bağlılıktır (Allen and Meyer, 1990).

Sürekli bağlılık, örgüt içinde çalışanların bireysel olarak yatırım yapmış olduğu için örgütten ayrılmama arzusundan kaynaklanır. Çalışma arkadaşları ile kurulan yakın kültürel ilişki, sosyal hak ve kazançlar, kıdem, yükselme imkânı ve uzun süre aynı iş yerinde çalışmanın kazandırdığı kişiye has yetenekler ve özelliklerdir. Bunun dışında bu bağlılığın oluşmasında, farklı bir iş yerinde daha yüksek imkanların sağlanıp sağlanamayacağı konusundaki belirsizlikler de katkı sağlar (Allen and Meyer, 1990).

Duygusal bağlılık, kişilerin örgüte duyguları ile bağlılığına neden olan ve bu örgüte üye olduğu için memnun olmalarına neden olan, kişisel ve örgüt değerlerinin ortak paydada buluşması ile oluşur (Wiener, 1982). Duygusal bağlanma, kişisel özellikler ve işle ilgili etmenlerin oluşturduğu ilgili tutumsal bir durumdur. Örgüt hedeflerini desteklemek amacıyla çalışanlar kişilerin gönüllülüğünden kaynaklanır (Mir et al, 2002).

Normatif bağlılık ise, kurumlara ve örgütlere bağlılık anlamında sadakat eğilimini anlatmakta olup, kişinin kendisini örgüte adaması ve sadakate özendiren bir örgüt iklimi içinde çerçevesinde sosyalleşmeyi sağlar. Aynı zamanda örgütün vizyon, misyon, politika, hedef ve faaliyet tarzıyla aynı doğrultudaki ve kişinin benimsediği inanışları da kapsar. Böylece kişilerin bağlılığı etik ve doğru bulmaları nedeniyle kişi ve örgütün değerlerinin arasında var olan benzerlik, "örgütsel kimlik" sürecinin oluşmasını sağlar (Wiener, 1982).

Bu üç bağlılık çeşidi, çalışanların işten ayrılma veya çalışmaya devam etme kararını etkileyen, örgütle bağlılığını sağlayan bir psikolojik süreçtir (Obeng and Ugboro, 2003). Örgütte kalma isteğini kendisi hisseden kişiler duygusal bağlılığa, örgütte kalması gerektiğini düşünen kişiler süreklilik bağlılığa, kendisini örgütte kalmaya mecbur hisseden kişiler ise normatif bağlılığa sahiptir (Allen and Meyer, 1990,). Yani bu duruma, duygusal bağlılıkta istek, süreklilik bağlılığında gereklilik, normatif bağlılıkta zorunluluk vardır (Meyer and Allen, 1991). Duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık, bağlılık kavramının sadece çeşitleri değil aynı zamanda ayırt edici özellikleri olarak da düşünülür. Bu anlamda çalışan kişiler, bu konulardan her birini farklı oranda yaşayabilirler (Wasti, 2003).

Örgütsel Bağlılık; Çalışan kişinin kendi isteği ile örgütten ayrılma ihtimalini düşüren, kişi ile örgüt arasında duygusal bir bağdır (Allen and Meyer, 1996).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden ötürü örgütler için vazgeçilmez bir kavram haline gelmiştir:

- Birincisi işten ayrılma, devamsızlık, kendini geri çekme ve iş arama faaliyetleri
- İkincisi işten zevk alma, işi severek yapma, motivasyon benzeri duygusal ve bilişsel kavramlar
- Üçüncüsü otonomi, sorumlu olma, katılım, görevi sahiplenme yani çalışanın mesleği ve göreviyle ilgili nitelikler
- Dördüncüsü cinsiyet, yaş, eğitim ve çalışma süresi gibi çalışanın kişilik özellikleri
- Son olarak beşincisi, kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık bileşenlerini bilmeleridir (Balay, 2000).

Örgütsel Bağlılık, kurumun amaç, hedef ve değerlerine, kişinin bunlara dair rolüne ve kurumun çıkarlarına çok sıkı bir şekilde bağlanmasıdır. Örgütün amaçları doğrultusunda yüksek çaba arzusu ve örgüt içinde kalabilmek için hissedilen güçlü bir istek olup, örgütün amaç, hedef ve değerlerine yüksek seviyede inanması ve kabullenmesidir. (Mowday et al., 1979)

Örgütlerin, sahip oldukları varlıkları korumak amacı doğrultusunda nihai ve temel faaliyet hedeflerinden birisi örgütsel bağlılıktır. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin doyumu, uyumu, sadakati, üretkenliği ve sorumluluk hissi daha fazladır, böylece örgütün maliyetlerinin düşmesini sağlar (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tüm tanımlar, bağlılığın tutumsal veya davranışsal bir temele dayandığını söylemektedir. Yani çalışanlar davranışlarla ve tutumlarla ilgili bir neden yaratarak örgüt üyeliğine devam etmektedirler. Bu yüzden bağlılık; tutumsal ve davranışsal olarak ikiye ayrılmaktadır (Çöl, 2004)

Çalışanların örgüte bağlılığına etki eden faktörler aşağıdaki gibidir (Balay, 2000; Çetin, 2004):

1. Cinsiyet, yaş ve tecrübe.
2. Örgüt içi adalet, güven ve iş tatmini.
3. Rolün belirli olması ve rol çatışması.
4. Çalışılan işin önem derecesi, destek alabilme.
5. Karar verme sürecine katılım, işin içinde olma.

6. İş güvenliği, bilinme ve yabancılaşma.

7. Medeni durum, ücret dışı imkanlar.

8. Mesai saatleri, ödüller ve rutin olma durumu.

9. Terfi imkanları, ücret, diğer çalışanlar.

10. Liderlik davranışları, diğer iş olanakları, çalışanlara verilen önem.

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan etmenler ile ilgili Oliver (1990)'ın yaptığı araştırmada ise; demografik etmenlerin örgütsel bağlılık üzerinde görece daha az etkili olup; maaş ve ödüller ve işin değerinin ise, örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkili olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda; daha katılımcı olan çalışanların, örgüte karsı yüksek seviyede bağlılık gösterdiklerini tespit etmiştir (Oliver, 1990)

Günümüzde örgütsel bağlılığın önem kazanması ve değişik boyutlarda uygulanmasının nedenleri Özsoy (2004) tarafından şu şekilde açıklanmıştır.

1.Örgüte bağlılık ile çalışma davranışı arasındaki ilişki,

2.Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığın, işten ayrılma nedeni üzerinde iş tatmininden daha etkili olduğunun belirlenmesi,

3.Yapılan araştırmalara göre yüksek performans gösteren kişilerin, örgütsel bağlılığı düşük kişilerden değil örgütsel bağlılığı yüksek olan kişiler olduğunun görülmesi,

4.Örgütsel etkinliğin faydalı bir göstergesi olarak örgütsel bağlılığın görülmesi,

5.Örgüt vatandaşlığı davranışlarından dürüstlük ve fedakârlık kavramlarının örgütsel bağlılığı ifade etmesidir (Özsoy, 2004)

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, yüksek oranda örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceği için ve işten ayrılma niyetinin ise düşük olacağı düşünülmektedir (Gürbüz, 2011).

4.2. Görev Performansı

Performans; bir bireyin potansiyeli veya gerçek bilgi ve becerilerini, hedef veya beklentilere ulaşabilmek için ne ölçüde kullanabildiğini anlatır. Yani kişinin kapasitesini, bir işi tanımlı bir süre içinde başarıyla yerine getirebilme yüzdesidir. (Aydın, 1991)

Bir işi gerçekleştiren kişi, grup ya da bir örgütün, o iş için hedef olan amaca ulaşabilmek konusunda neye ulaşabildiği, neyi sağlayabildiğini nicel ve nitel olarak ölçümleyen bir kavrama performans denir (Açıkalın, 2000)

Performans değerlendirmesi; önceden belirlenmiş birtakım kriterlere göre veya "diğer benzer performanslar" temelinde çalışanların, birimlerin ya da kurumların performanslarının "ölçülme işlemini" içeren bir süreçtir. İnsan kaynakları alanındaki birtakım araştırmacıların belirttiği şekilde performansın değerlendirilmesi zor, komplike ve bu konudaki herkesin memnuniyetinin sağlanamadığı bir insan kaynakları sürecidir (Mohrman et al., 1989).

Çalışanların iş performansı, kişinin sahip olduğu bireysel özellikleri ve içinde bulunulan durumun ortak bir fonksiyonu olarak insan davranışlarının diğer tüm yönleriyle benzeşmektedir. İşleriyle ilgili geleceğe dair beklenti, çalışma pozisyonları, istekler, yönetici ve çalışma arkadaşları, örgütün sistemi ve diğer değişken etmenler çalışan davranışları üzerinde etkilidir. Ayrıca araştırma sonuçları ve yaşanılan deneyimler, kişilerin bireysel niteliklerinin de bu davranışları etkilediği görülmektedir (Robertson et al., 1999).

Mesleki performans, iş görenler, yöneticiler ve örgütler için işin temelidir. Örgütlerin kendi hedeflerini yakalayabilmeleri için ve faaliyet gösterdikleri sektördeki rekabette avantaj yakalayabilmeleri için, işinde yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Aynı şekilde performansın yüksek olması, çalışanlar için de önemlidir. Verilen görevlerini gerektiği şekilde bitirmek ve başarılı performans sergilemek, çalışanların gururlanmalarını, yetenek ve memnuniyet sağlamakla beraber; daha fazla maddi kazanç, kariyer yolunun açılması ve saygınlık kazanma gibi kişiler için önemli sonuçlar sağlar (İşçi, 2006)

Performans kavramının birçok boyutu vardır. Görev ve bağlamsal performans ise en çok araştırılan performans türleridir (Motowildo et al., 1997). Görev performansı ve bağlamsal performans, iş performansının farklı iki yönüdür (Hattrup et al., 1998). Örgütlerde ister görev performansı ister bağlamsal performans olsun her birinin ayrı ayrı veya etkileşimli katkıları bulunmaktadır.

Görev performansı; kurumların girdilerini, üretilen mal ve hizmete dönüştürmeye yarayan, teknik bölüme hizmet eden ve devamlılığını sağlayan faaliyetleridir (Jawahar and Ferris, 2011) Yani kurumların işleyişini sağlayan, teknik süreçlerin yürütülüp, sürdürülerek ihtiyaçların yerine getirilmesi ve örgütün merkezi ile doğrudan bağlantılı olan ve asıl işin öncelikli parçasıdır (Coleman and Borman 2000). Dolaysıyla görevleri yerine getirirken gereken yetkinlikleri yansıtarak, bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve eğitim gibi bireysel farklılıklarla büyük ölçüde ilişkilidir (Hattrup et al., 1998)

Görev performansı; iş performansının iki yönünden biri olup, çalışanların yerine getirmek zorunda olduğu formal ve basit kriterlerin yerine getirilmesidir. Yani bilimsel yönetim kuramındaki çalışan-örgüt ilişkisidir. Görev performansı, çalışanların sahip oldukları bilgilerin, görev açıklaması içerisinde kurumun amaçlarının yerine getirilme sürecidir ve tamamen kurumun formal işleyişine katkıda sağlayan eylemlerden oluşmaktadır. Mal ve hizmet üretimi sırasında oluşan faaliyetlerdir (Jawahar and Ferris, 2011).

Görev performansı, iş tanımında ve sözleşmesinde yer alan, çalışanlar tarafından gerçekleştirilirken, amirlerce gözlenebilen işin temel bileşenleridir. (Boorman and Motowidlo, 1994),

Jawahar and Carr'a (2006) göre görev performansı, çalışanların örgütte neden bulunduğunu anlatır ve çalışanların örgütte ne kadar süre çalışmaya devam edeceğini, amiriyle arasındaki ilişki kalitesini belirler. Rotundo and Sackett (2002) ise görev performansını çalışanın kontrolündeki ve örgüt hedeflerine ulaşmasını sağlayacak olan davranışlar olarak tanımlar. Böylece görev performansı; örgütsel yaşamda çok sayıda değişkenden etkilenebilen bir değişken olmakla birlikte, kurumsal ve bireysel iş sonuçlarını elde etmek için önemli bir rol oynayan öncül bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalara göre, yüksek görev

performansının sonucunda, daha çok ödül ve kariyerde yükselme elde edilmektedir (Law et al., 2010).

Motowidlo ve Van Scotter'a (1994) göre görev performansının iki türü vardır. Birincisi; hammaddeleri, kuruluşun ürettiği mal ve hizmetlere dönüştüren faaliyetlerdir. Örneğin; Bir perakende mağazasında mal satmak, bir üretim tesisinde üretim makinesini kullanmak, bir bankanın çeki nakite çevirmesi, bir okulda eğitim vermek ve bir hastanede ameliyat yapmak gibi. İkincisi; hammadde tedarik ve teknik altyapıyı temin etmek ve sürekliliğini sağlamaktır. Biten ürünleri tamamlamak, etkin ve verimli çalışmayı sağlayan planlama, koordinasyon, denetleme ve personel işleri gibi. Bu doğrultuda, görev performans davranışları teknik süreç ile ilgili olmaktayken bağlamsal performans davranışları teknik süreç ile ilgili olmamaktadır. Böylece birinci tür teknik görev performansı, ikinci tür ise liderlik görev performansı olarak anlaşılmaktadır. (Motowidlo and Van Scotter, 1994)

4.3. Örgütsel Stres

Latince'den türemiş ve İngilizcede "Stress" olarak kullanılan stres terimi, insanlarla ve yaşayan tüm varlıklarla ilgili bir hali tanımlamak için kullanılmakta olan bir sözcük olmaktan daha önce, mühendislik ve fizik bilimlerinde kullanılmıştır. Latince'de "Estrictia" dan, eski Fransızca'da "Estrece" kelimelerinden türemiştir. Websters sözlüğünde geçtiği şekliyle kelimenin sekiz tane isim, dört tane de fiil olarak farklı anlamları vardır. İsim olarak tanımlanan ilk anlamı gerilme, zorlanma ve baskıdır. 17. yy.'da bela, dert, felaket, keder, elem ve musibet gibi anlamlar yüklenmiştir. 18. yy. ve 19. yy. 'da stres kavramına yüklenen anlam değişerek; zor ve baskı gibi anlamlarıyla maddelere, kişilere, organlara veya ruh yapısına yönelik kullanılmıştır. (Acar ve Zuhal 1999)

Tüm bunlara bağlı olarak stres; nesne ve kişinin bu ve benzeri güçlerin etkisi ile şeklinin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca kelimenin bir anlamı da "bütünlüğünü koruma" ve "esas

durumuna dönmek için çabalama" dır. (Köknel, Stres, Radikal Yayınları, İstanbul 1992)

Stresin birçok alanda farklı ve çok çeşitli tanımlamaları olmakla beraber, genelde "canlı varlığı tehlikeli hissettiği birçok iç ve dış uyarıcılara kendiliğinden verdiği tepki" şeklinde açıklanabilir. Stres; örgütsel stres anlamında ele alındığında ise, "kişilerde fiziksel ve psikolojik dengesizliğe neden olan, zihinsel veya fiziksel yorgunluk durumu" şeklinde açıklanabilir. (Akpınar, 2008)

Strese neden olan önemli faktörlerden biri de iş ve çalışma ortamıdır. Çalışma ortamı, kararların alındığı ve çıkar çatışmalarının çok yüksek olarak yaşandığı ortamlardır. Çalışma ortamı, formal ilişkiler ile informal ilişkilerin birbirleriyle karşılaştığı yerdir. Aşırı merkezileşme ve formal iletişim tek başına, çalışan kişilerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayamayacaktır. Kişilerin kişiliklerine bağlı olarak oluşan, farklı istek ve arzularının karşılanamaması, örgütleri bir stres ortama dönüştürmektedir. İçinde yaşadığımız 21. yüzyılın zor, yüksek rekabet ortamı, çok çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı iş yerlerinde stres faktörünün daha yoğun bir şekilde ortaya çıkmasına yol açarak ve insanları büyük bir tehlike olarak tehdit etmektedir. (İsmail Ok, 2006)

Örgütsel stres; iş ortamında görülen ve çalışan kişiler için zorlanma ihtimali olması durumu haline gelmektedir. Çalışma hayatında kaçınılması mümkün olmayan tecrübe olup, stresin hangi sıklıkla yaşandığı, ne kadar sürdüğünün ve yoğunluğu kişinin stresle başa çıkabilme gücünü aştığı zamanlarda problemler doğmaktadır. Stres ortamı bazı iş yerlerinde daha fazla olmakla beraber, stres hissinin ne kadar yoğun olduğu kişiden kişiye değişmektedir. Çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, fiziksel tehlike ihtimali, fazla sorumluluk, işsiz kalma korkusu gibi birçok neden insanlarda gerilim yaratır. (Boswell, 1992).

İş hayatındaki stres çalışanlar kadar yöneticiler için de önemlidir. Yani hem bireysel hem de örgüt için sonuçlar doğurur. Süresi uzun olan stres, kişi üzerinde fiziki ve psikolojik negatif etkilere neden olur. Çalışan kişilerin sağlık durumu ve işyerine sağlayacakları katkının zarar görmesine neden olacaktır. Araştırma sonuçlarına göre stres, çalışan kişilerin devamsızlığına ve işi bırakmalarına sebep olabilmektedir. Dolayısıyla işyerinde zarara neden olmaktadır. Çalışanların yaşadığı stres diğer çalışanları da negatif etkilemekle birlikte, bu sayede verimliliği

düşürmektedir. Stresin azaltılması hem çalışanın iş yerine katkısını arttırırken aynı zamanda çalışanların iş doyumunu arttırır. (Balcı, 2003).

İş stresi, kişinin becerilerindeki eksikliklere, fiziksel veya psikolojik sebeplere bağlı olarak oluşan ve kişide gerilim yaratan durumdur (Clegg, 2001).

Stres altındaki kişinin iş verimi düşer ve konsantre olmakta yaşanan sorunlar, dalgınlık veya unutkanlık oluşur. Kişinin enerjisi ve motivasyonu azalarak kendine olan güveni düşer. Daha zor karar vermeye başlar ve kendi fikirlerini ve düşüncelerini ortaya koyamaz. Çalışma arkadaşlarıyla gereksiz ve anlamsız bir rekabet ortamına girer. Yaşanan problemler karşısında sakin kalamaz ve sağlıklı tepki gösteremez. Ön plana çıkan duygusallığı nedeniyle mantıklı davranamaz. İş motivasyonunun düşmesiyle birlikte işe karşı isteksizlik, işe gecikme sorunları yaşanabilir. Aşırı stres aynı zamanda fiziksel hastalıklara da zemin hazırlar. Örneğin, şeker hastası olan bir kişinin, iş ortamındaki stres nedeniyle kan şekeri, tansiyonunu yükselebilir, astım hastalarının astım krizine neden olur, kalp krizi nedeni olabilir. Görüleceği gibi iş stresi kişiyi çok farklı şekillerde etkilemesi yanında, personel kaybı gibi kurumu da olumsuz etkileyen durumlara neden olabilmektedir. (Şimşek 2010)

Örgütsel stres, kişinin işi ve çalışma ortamını algılaması ile ilgilidir. Aynı iş bir çalışan için strese kaynağı olabilirken, başka bir çalışan için strese neden olmayabilir. (Erdoğan, 1996)

İş stresinin çalışanlar için nasıl etkilere yol açtığıyla ilgili olarak Sabuncuoğlu ve Tüz (1995), Yerkes ve Dadson'ın 1908 yılında yaptıkları araştırmadan faydalanarak, belli bir seviyeden sonra artan stresin, performansın ve etkinliğin düşmesine yol açtığını ve bunun sonucunda çalışanın çeşitli nedenlerle sık sık iş değiştirdiğini, işe devamsızlık yaptığını, isteksiz ve sorumsuzca davrandığını belirtmişlerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1996).

4.3.1.Örgütsel Stres Kaynakları:

1. Normalin çok üstü veya altında iş yükü ve süre baskısı:

Aşırı iş yükünün birçok nedeni olmakla birlikte, en önemli neden yeteri kadar eleman bulunmayışıdır. (Yates, 1989) Aşırı iş yükünün niteliksel ve niceliksel iş yükü olmak üzere iki çeşidi vardır. Niceliksel iş yükü, bir çalışanın yapması gereken sahip olunan zamanın yetersiz kalması, verilen süre içinde yapılması gereken çok çeşitli iş bulunması ile yapılması gereken işlerin fiziksel açıdan yorucu ve ağır olmasıdır. Niteliksel iş yükü ise; kişinin sahip olduğu nitelikler ile yapılması beklenen işin gerektirdiği nitelikler arasında, kişi aleyhine büyük fark olmasıdır. Buna göre, çalışan kişinin veya elemanın işi yapabilmesi için gereken bilgiye, beceriye ve kişinin özelliklerine tam anlamıyla sahip olmadığında, bu iş kişiyi zorlayacaktır. Bazen de çalışanın becerileri işe uygun olsa bile, karmaşık ve zor bir iş çalışanı aşırı yorarak strese sebep olabilir. Bu bağlamda iş yüküne etki eden fiziksel veya zihinsel etkenler çalışanın sağlığını, performansını ve verimini etkilemektedir. (Web 1, 2009)

Yetersiz iş yükü ise can sıkıntısı ve monotonluğa yol açacak, kişinin beceri ve yeteneklerinin çok altında kalacak, böylece de strese neden olacaktır. Gerekli olan şey, iş yükünün strese neden olmayacak kadar, optimal seviyede tutulmasıdır. (Özkalp ve Kırel, 2000)

2. Tekdüze çalışma ve monotonluk:

Modern çalışma sistemleri sayesinde yapılması gereken işler, gün geçtikçe daha az beceri gerektiren, işi başarmak sonucu hissedilen doyum duygusunu vermeyen, fakat çalışanları çok sıkı bir makine denetimi altına sokan küçük parçalara bölmüştür. (Acar ve Zuhal Baltaş, 2004)

3. İş ortamının kötülüğü:

İş ortamının kötülüğü de başka bir stres nedenidir. (Ross and Altmair, 1994) Ses, titreşim, ışık ve ısı seviyesi, ergonomi ve kirli hava olması şeklindeki fiziki çevre şartları örgütsel strese neden olabilmektedir (Özcanarslan, 2009)

İş ortamının kötülüğü ve buna neden olan olumsuz fiziki şartlar çalışan kişinin stres hissetmesine sebep olabilmektedir. Bilhassa ergonomik açıdan elverişsiz olan çalışma ortamı zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluk yaratan en önemli stres kaynağıdır. Diğer stres nedenleri ise ortamın fazla sıcak ya da fazla soğuk olması, çok az ya çok fazla ışık olması, havanın kirli ve tozlu olması, radyasyon ve zehirli maddelerin varlığı, iş kazası riskidir. (Web 1, 2009)

4. Fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi:

Çalışanların stresine neden olan kaynaklardan bir diğeri de vardiya usulü çalışma düzenidir. Vardiya usulü çalışma düzeninde, çalışma süresi 24 saate yayılır ve çalışma saati farklı periyotlarda değişkenlik gösterir. Sanayileşmeyi tamamlamış ülkelerdeki çalışanların hemen hemen %20'sinin vardiyalı düzende çalışmakta oldukları düşünülmektedir. Vardiyalı düzende çalışan kişilerin büyük bir kısmında uyku problemleri yaşanabilmekte ve bu nedenle fiziksel ve psikolojik komplikasyonlar oluşmaktadır. Çalışma saatlerinin çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini araştıran araştırmalar; vardiyalı çalışmanın, kişinin vücudunun sıcaklığını, metabolizmayı, kan şekerini, zihinsel verimliliğini ve motivasyon seviyesini negatif etkilemediği sonucuna varmışlardır. Vardiyalı çalışma düzeni; beynin ritim bozukluğuna, uykuda problem yaşanmasına, birtakım hastalıklar karşısındaki direncin düşmesine, yorgunluk hissinin sürekliliğine, depresyon ve strese neden olabilmektedir. Nöro-psikolojik ritim bozukluğu, şeker hastalığı, ülser, tansiyon gibi bazı psikosomatik hastalığı hareketlendirmektedir. (Aytaç, 2012)

5. İşyeri düzeni:

İşyeri düzeni de iş stresine kaynak olan nedenlerdendir. İşyeri düzeni ile anlatılmak istenen, işyerinin içsel ve dışsal fiziki durumudur. İş yeri düzeni konusunda belirleyici olan özellikler; çalışılan binanın hizmet ve üretim için uygunluğu, zemin döşemeleri, tavan ve taban özelliği, pencere ve kapıları, geçiş yolları, merdiven ve rampalar, iş için kullanılan aletler ve saklama düzeni, çalışma alanının temiz olması ve işyerinin boyanma durumudur. Aslında bu özellikler önemsiz detaylar gibi görülse bile, bazen iş görenler ve örgüt için ciddi etkiler doğurabilmektedir. Örgütlerdeki işyerinin düzeni ve disiplinsizlik de bazı huzursuzluk ve verimsizliklere neden olabilmektedir. Kötü ortama neden olan tüm bu düzensizlikler de çalışan kişilerin moral ve motivasyonunu negatif etkilemektedir. (Web 1, 2009)

Tüm bu negatif faktörler ülkelerin ve örgütlerin hem ulaşmak istediği hedeften uzaklaşmalarına hem de kişi ve örgüt için negatif sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca maddi zararlar da oluşacaktır. Bu sebeple problemlerin çözümü ve yönetimi için, stres yaratan bireysel ve örgütsel faktörlerin tespit edilerek çözüme kavuşturulmaları gerekmektedir. (Erat, 2012)

5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

5.1. Kurumsallaşma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütlerin, çalışanlarını işi yapan bir üretim elemanı olarak değil, üretime katılan, inceleyen, araştıran, düşünen bireyler olarak görmeleri ve bu yüzden onları anlamlı bir iş yaptığına inandırarak ve işle ilgili onları takdir ederek, şirkete bağlılıklarını arttırmalı ve işlerini sevmelerini sağlamaları gerekmektedir. Örgütte çalışan kişilere adil bir şekilde yaklaşarak, onlara değer verip daha yaratıcı hale getirecek şekilde geliştirilmesi ve yönetim ile rahat iletişim kurabileceği bir ortamın sağlanması gerekmektedir. Örgüt kültürünün gelişimi ve güçlenmesi için örgütlerin çalışanlarına vereceği değerler sayesinde kurumsallaşma düzeyi artacaktır. Kurumsallaşmış örgütlerde sürekli eğitim faaliyetleri bulunur ve çalışanlar belirli aralıklarla eğitimlere tabi tutulurlar. Bu eğitimlerin düzenli hale getirilmesi, çalışan kişileri bilinçlendirerek ve örgüte bağlılıklarını artırmaktadır. (Akat ve Atılgan 1992)

Örgütün büyüklüğü, kurumsallaşma seviyesi, kontrol seviyesi, ne kadar sendikalaştığı, örgütün imajı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının sağlanması, çalışma saatlerinin esnekliği, ücretlendirme ve kariyer imkanlarının örgütsel bağlılık üstünde önemli bir etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca ahlaki değer algısı da bu faktörlere eklenmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütün içindeki uyumun sağlanamaması ve bu duruma bağlık olarak çalışanların örgüte bağlılığının sağlanamaması kurumsallaşma sırasında karşılaşılan en büyük engellerden biridir. Çalışanlar ile örgütün amacı farklı olmaması için yöneticiler, örgütlerinin geleceğe dair önceliklerini çalışanları ile birlikte tespit ederek ve aynı zamanda bu önceliklerin tüm çalışanlar tarafından anlaşılması ve kabullenilmesini sağlamak için çabalamalıdırlar. Aksi takdirde bunun sonucu olarak beklenen verimlilik, katılım ve iş tatmini sağlanması mümkün olmayacaktır. (Hendrick 2003)

Wallace (1995) araştırmasında 1991 çalışan arasında anket yaparak Kurumsallaşmanın Özerklik, Profesyonelleşme, Şeffaflık ve tutarlılık boyutlarının Örgütsel bağlılık ile pozitif etkileşimi olduğunu; Formalleşme boyutunun ise negatif etkileşimi olduğunu belirtmiştir.

Kaptanoğlu (2011) çalışmasında 14 farklı işletmede çalışan 440 kişiye anket yaparak, kurumsallaşma düzeyi ile örgüte bağlılık düzeyinin arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. İlgili araştırmada kurumsallaşma düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın üç çeşidi olan normatif, duygusal ve devam bağlılığının arttığı belirtilmiştir.

Demir ve Türkmen (2014) çalışmalarında Kurumsallaşmanın Sosyal Sorumluluk boyutunun Örgütsel Bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir.

5.2. Kurumsallaşma ve Görev Performansı İlişkisi

Kurumsallaşma işletme yapısının şekillenmesini sağlayan çok önemli bir faktördür ve bu yapı performansın birçok boyutunu farklı şekillerde etkilemektedir. Kurumsallaşma sayesinde şekil bulan örgütlerin özellikleri doğru yoldan performansı etkilemektedir (Cavuşgil ve Zou, 1994).

Ekip üyelerinin kurumsal değer üzerinde aynı fikirde olmaları örgütün içinde saygı ve güven ortamını oluştururken, iç rekabeti azaltarak performansı olumlu etkilemektedir (Mannix, Thatcher ve Jehn, 2001)

Kolondinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008)'e göre yöneticilerin görevi, çalışanların dikkatlerini kurumsal değerlere çekmektir. Yöneticiler, çalışanların özerkliklerini azaltmak için kurumsal değerlere odaklanmaları ve bu değerleri içselleştirmelerini sağlamalılardır. Artan rekabetle birlikte yöneticiler, ancak kurumsal değerleri rehber alarak, çalışanların her geçen gün artan yüksek beklentileri karşılayabilirler. Kurumsal değerlerin ışığında; çalışanların önemsediği değerleri ve ve kurumun değerleri arasında uyumu sağlayabilirlerse değer çatışmalarını minimum düzeye indirerek, performansı daha yukarı taşıma ihtimalini arttırabilirler.

Yıldız, E. (2010), kurumsallaşmanın şeffaflık, tarafsızlık ve profesyonellik boyutlarının işletmelerin performansları üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Kurumsallaşmanın bu 3 boyutunun işletmelerin performanslarının finansal olan ve finansal olmayan performans boyutlarını pozitif yönde etkilediği tespit etmiştir.

KOBİ'ler için başarının tek yolu kurumsallaşmadır. Kurumsallaşmanın gereklerini yerine getiren işletmelerde var olan yazılı görev tanımları yazılı hale getirilmesi, işletme içi eğitime verilen önem, ar-ge çalışmalarına verilen önem, arşiv, dosyalama ve rapor sisteminin doğru bir şekilde oluşturulması, iş planları çerçevesinde doğru ve düzenli iş akışının sağlanması, istihdam edilen personellerin yüksek kalitesi ve kısa vadeli planlar yerine uzun vadeli planlar yapılması işletme performansını arttıracaktır. (Toklu 2010)

Apaydın, F. (2008) çalışmasında 27 farklı işletmede çalışan 202 kişiye yaptığı anket sonuçlarını analiz etmiş olup, Kurumsallaşmanın Özerklik, Profesyonelleşme ve Şeffaflık boyutlarının Görev Performansı ile pozitif ilişkili olduğunu; Formalleşme, Tutarlılık ve Sosyal Sorumluluk boyutlarının ise negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Karpuzoğlu (2001) çalışmasında kurumsallaşmanın esneklik boyutunun performansı arttırdığını belirtmiştir. Bu çalışmada, esneklik boyutunun işletmenin finansal olmayan ve finansal performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Güğercin, U (2015) Adana ilinde çalışan 456 banka çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada Kurumsal değerlerin görev performansını üzerinde düşük seviyede anlamlı etkisinin olduğunu belirtmiştir

Song J.H. (2011), Parker S.K. (2007) ve Anderson C.H. (1984) ayrı ayrı yaptıkları çalışmalarda kurumsallaşmanın özerklik boyutunun, çalışan performansını arttırdığını belirtmişlerdir.

5.3. Kurumsallaşma ve Örgütsel Stres İlişkisi

Kurumsallaşmayı sağlamış örgütlerde, özellikle de kurumsallaşabilen bilhassa aile şirketlerinde, tüm etkileşimlerde ve iletişimlerde belirli kurallar hâkim olduğu için, dolayısıyla örgütün tüm işleyişi ve bütün süreçleri mümkün olduğunca yazılı

kurallar çerçevesinde ilerlediği için, bir şirket ya da aile anayasasının olması ve gelecek kuşakların da bu bakış açısı ile yetiştirilmiş olması beklenmektedir (Onay Özkaya ve Şengül, 2006).

Örgütsel stres kaynaklarından en önemlisi olan nepotizm bir çeşit çıkar çatışmasıdır. Nepotizmin var olduğu organizasyonda, insan kaynakları uygulamalarında bağımsız kalamayacaktır. Bu sebeple, böyle organizasyonlarda liyakata dayalı terfi mümkün değildir (Smymios, 2004 Aktaran Dökümbilek, 2010).

Büte (2011a)'nin yaptığı çalışmada Türk devlet bankalarında nepotizmin çalışanlar üzerine etkileri ve devlet bankalarında var olan insan kaynakları uygulamaları ve kayırmacılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ankara'da faaliyet gösteren devlet bankalarındaki 243 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre; Nepotizm uygulamalarının artması çalışanların üzerindeki mesleki stresi de arttıracaktır. İş tatmini, işverene olan güven ve adalete olan inancı da azalmaktadır. Bu sonuçlar çalışanların kişisel performanslarını düşürecek ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olacaktır. Ayrıca işletmelerin kurumsal insan kaynakları uygulamalarını kullanımı arttıkça, nepotizmin çalışan kişilerde yarattığı etkileri de azalacaktır (Büte, 2011a).

Kurumsallaşma, firmalara birçok fayda sağlayacaktır. Birinci faydası, kaynakların etkin kullanımı ile ilgilidir. Kurumsal firmalarda, müşterilerin istekleri ve ihtiyaçları çok önemli olduğu için kurumsal firmalar kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılabilmek için çabalayacaktır. İkinci faydası, kurumsallaşma ile oluşan biçimselleşme çalışanların üzerindeki rol stresini azaltacaktır. Çünkü, kurumsallaşan firmalarda yetki ve sorumluluklar net bir şekilde tanımlanır ve standartlaşma sağlanır. Üçüncüsü, işlerin profesyonel kişilerce ve objektif kararlar alınarak yapılmasıdır, bu firmaya etkinlik sağlar. (İTO, 2000).

Literatür taramasında, kurumsallaşma ve aile işletmeleri alanında çok fazla araştırma olduğu görülmüş olup, kurumsallaşma örgütsel performans ve süreklilik gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Ayrıca kurumsallaşma ile ilişkili olarak nepotizmin araştırdığı gözlemlenmiştir (Abdalla et al., 1994; İyiişleroğlu, 2006; Kiracı ve Alkara, 2009; Dökümbilek, 2010; Büte, 2011a, Büte, 2011b; Karacaoğlu ve Yörük, 2012).

Nepotizm kavramı ve örgüte olan etkileri üzerinde literatürde çalışmalara rastlanmakla birlikte, yerli literatürde özellikle kurumsallaşma ve nepotizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu düşünülmektedir. (İşçi, Bal Taştan ve Kozal ,2013).

5.4. Psikoloji Sahiplenme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılık psikolojik sahiplenmeden farklıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyonda kalma ve örgüt üyesi olma istekliliğine odaklanır. Buna karşılık psikolojik sahiplenme ise, çalışanların örgütü sahiplenmesi ile ilgilidir (Han et al., 2010).

Çalışanların aidiyet duygusu daha güçlü olduğunda, çalışanlar organizasyonda kalma istekliliğini artırmaktadırlar ve daha güçlü bir aidiyet duygusuna sahip çalışanların örgütsel bağlılığı daha yüksektir (Han et al., 2010).

Psikolojik sahipliğe sahip çalışanlar, olumlu tutumlar ve daha güçlü örgütsel bağlılık üretebilirler. (Pierce et al., 2004).

Çalışanların psikolojik sahipliği, çalışanları tükenmişlik yaşamalarına karşı koruyan, çalışma hedeflerine ulaşmaları için onları motive eden ve böylece işi ve iş yerini sahiplenmelerine yol açan bir kaynak olarak düşünülebilir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Pierce et al., (2004) yasal sahiplik durumunda kişinin haklarının yasalarla korunduğunu fakat psikolojik sahiplenmenin sadece bunu hisseden ve ayrıcalıklarının farkında olan kişiler tarafınca ortaya konulduğunu dolayısıyla, psikolojik sahiplenme duygusunu hisseden kişilerin örgütsel bağlılık gibi pozitif tutumlara sahip olduğunu belirtmektedir.

Psikolojik sahiplenme çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı, sessizliği veya özerkliği, kendi rolündeki davranışları ve yardımseverlik davranışları üzerinde etkilidir (Mayhew et al., 2007). Kurumsallaşmanın firmalara getirdiği diğer faydalar ise, iç eğitimlerin ve gelişimin süreçlerinin önemsenmesi sonucu firmaya olan bağlılığın artmasıdır. (İTO, 2000).

Van Dyne and Pierce (2004) ile Han et al., (2010) çalışmalarında Psikolojik Sahiplenme ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Randal (1987; Akt: Balay, 2000) çalışmasında bağlılık arttıkça, sahiplenmenin arttığını belirtmiştir.

Rapti (2016) 312 çalışan üzerinde yaptığı araştırmasında psikolojik sahiplenme ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Psikolojik sahiplenme ile örgütsel vatandaşlık ve dolayısıyla örgütsel bağlılık davranışı arasında pozitif bir ilişkiyi gösteren çalışmalar da vardır (Wandewalle, 1995)

O'driscoll, Pierce ve Coghlan (2006), çalışmasında, Yeni Zelanda'da 239 çalışan ve yönetici üzerinde, çalışma ortamının yapısı ve çalışanların seviyesi arasındaki incelemişlerdir. Psikolojik sahiplenmenin arabulucu rolü olduğunu, düşük seviyede yapılandırılmış iş ortamının, çalışanların daha fazla kişisel kontrol uygulayabilmeleri, daha çok bilgiye sahip olmaları ve çalışmalarına daha fazla özen göstermelerine neden olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmada, psikolojik sahiplenmenin çalışma ortamı yapısı ile vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık arasında var olan ilişkiyi düzenlediği sonucuna varmışlardır.

Erkmen ve Esen (2012), teknoloji sektöründe çalışan 166 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, içsel kontrol odağı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı etkisinin bulunduğu, psikolojik sahiplenmenin içsel kontrol odağı ve örgütsel bağlılık ile pozitif anlamlı ilişkide olduğu, psikolojik sahiplenmenin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucun ulaşmışlardır.

5.5. Psikoloji Sahiplik ve Görev Performansı İlişkisi

Psikolojik sahiplenme düzeyinin yükselmesi, işten ayrılma niyetinin de azalmasını sağlayarak, sorumluluk duygusu ve gönüllülüğü arttırmaktadır (Hsu et al., 2003)

Sahiplenme, öz yeterlilik ve kontrol arasındaki etkileşim ne kadar yüksek olursa, o kadar motive olan bireyler olacaktır. Bu nedenle, kuruluşlarına psikolojik sahiplik

hisseden veya kendi kendine yeten ve organizasyonel ortamlarını başarılı bir şekilde kontrol edebildiklerini düşünen çalışanların, hedeflerine ulaşmak için motive olmaları ve işe katılımın gerçekleşmesi muhtemeldir. (Furby, 1980)

İşinden veya organizasyonundan sorumlu hisseden çalışanlar, iş kaynaklarına enerji kaynaklarını yatırmak konusunda daha isteklidir (Christian ve diğerleri, 2011; Bakker ve diğerleri, 2006). Bu nedenle, çalışanların psikolojik sahipliği, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan ve çalışanların işe katılım gibi daha olumlu tutumlarla yanıt vermelerini sağlayan bir kaynak olarak görülmektedir. Bu da performansı arttıracak bir davranış şeklidir.

Psikolojik sahiplenmenin en önemli sonuçlarından birisi, kendilerini örgütün sahibi hisseden çalışanların örgütü yönlendirmeye hakları olduğuna inanması ve buna bağlı olarak daha fazla sorumluluk duygusu taşımasıdır (Q'reilly, 1986). Bunun yanında fazladan görev üstlenme örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllülük, kişisel fedakârlık, kendini adama, bakım, koruma, örgüt adına risk alma eğilimi ve performansta artış gibi olumlu sonuçlarda psikolojik sahiplenmenin etkisi büyüktür.

Psikolojik sahiplenmenin kuruma yararlı olmasını sağlayan birçok tutum ve davranıştan sözedilebilir. Bunlar; duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, rol-dışı davranışlar, iş tatmini, görev performansı ve verimliliğinin artışıdır (Sieger et al., 2013)

Örgüt üyeleri; psikolojik sahiplenme kavramının içinde de bahsedildiği şekilde fiziksel alanlar, roller, fikirler, ilişkiler vb. potansiyel hedefleri sahiplenebildikleri için bölgeci davranışlar sergileyebilirler ve bu bölgeci davranışların, örgütler için olumlu veya olumsuz sonuçları doğabilmektedir. Bölgecilik; sosyal bir gruba ait hissini doğurarak işgücü devir oranında azaltırken ve performans artışına neden olabilirken; diğer taraftan, çalışanların sahiplenme iddialarıyla fazla meşgul olmaları, onların görev performanslarına ve örgütsel amaçlara odaklanmalarını engelleyebilmektedir (Brown et al., 2005).

Psikolojik sahiplenmesi yüksek olan çalışanlar örgütün çıkarını en üst seviyede tutabilme için rol fazlası davranışları sergilerler, (Van Dyne et al., 1995). Ayrıca çalışan performansı ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif ilişkiler bulunmaktadır (Van Dyne and Pierce, 2004).

5.6. Psikoloji Sahiplenme ve Örgütsel Stres İlişkisi

Rekabet faktörünün iş motivasyonu ve performansında olumlu etki gösterdiği söylenebilir. Psikolojik sahiplenmenin yüksek olduğu durumlarda daha fazla ve gönüllü görev alma, sorumluluk üstlenme, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme, yüksek performansa odaklanma gibi pozitif sonuçlar ortaya çıkacaktır. Diğer taraftan olması gerekenden fazla psikolojik sahiplenme duygusun da değişime karşı direnme, ekip çalışmasından uzaklaşma, yabancılaşma ve yüksek seviyede strese hissetme gibi olumsuz sonuçları da doğabilir. (Demirkaya ve Kandemir 2014)

Psikolojik sahiplenme sonucu korumacı yaklaşımda bulunan çalışanlar, çevresi üzerinde etki sahibi olduğunu ve daha meşgul oldukları hissiyle daha az stres hissederler. (Rapti 2016)

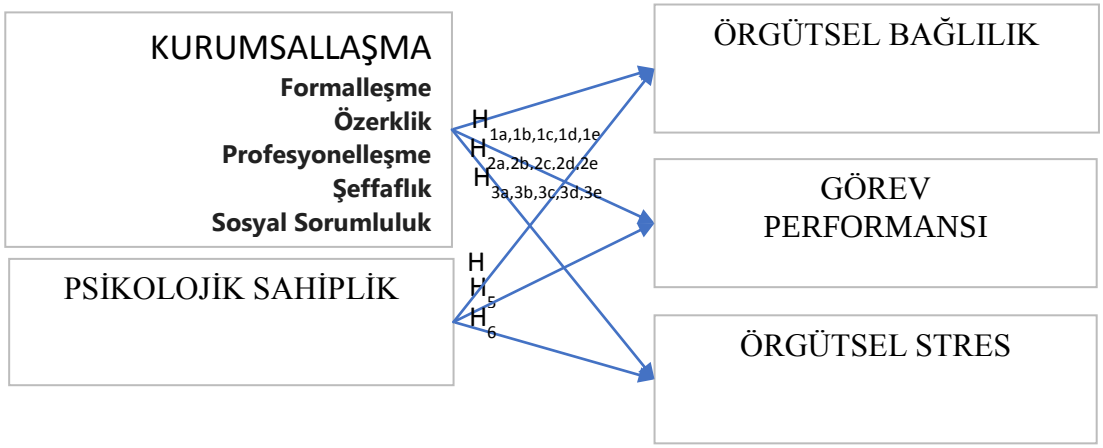
Örgüt çalışanları çok kuvvetli sahiplenme hissederlerse, örgütün hedeflerindeki büyük bir degisime şahit olurlarsa, hayal kırıklığı yaşayarak ve stres hissedebilirler (Pierce ve digerleri, 2001).

Pierce ve Jussila (2010), çalışmasında kolektif psikolojik sahiplenmenin oluşumunu, nedenlerini, ortaya çıkan sonucu ve bu durumdan doğan, işle ilgili tutum, davranış, motivasyon ve stresi araştırmış ve çeşitli modeller sunmuşlardır. Çalışan davranışlarının psikolojik sahiplenme sonucundaki olumlu ve olumsuz sonuçları araştırılmıştır. Psikolojik sahiplenmenin sonucunda stres, sorumluluk yükü, paylaşıma isteksizlik, değişime direnç, öfke, çeşitli savunma ve sapma davranışları gibi bazı olumsuz etkilerin olabileceği; performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, sorumluluk, manevi ilgi, yardımseverlik ve koruyucu davranışları gibi olumlu arabulucu sonuçların da olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

6.1. Araştırma Modeli

Yapılan literatür çalışması sonucunda, kurumsallaşma ve psikolojik sahipliğin, iş sonuçlarına etkilerinin araştırıldığı bu çalışma çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Araştırma da iş sonuçları olarak, örgütsel bağlılık, görev performansı ve örgütsel stres alınmıştır.



Şekil 6.1.1: Araştırma Modeli.

6.2. Araştırmanın Hipotezleri

H_{1a}: Kurumsallaşma; Formalleşme Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

H_{1b}: Kurumsallaşma; Özerklik Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

H_{1c}: Kurumsallaşma; Profesyonelleşme Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

H_{1d}: Kurumsallaşma; Şeffaflık Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

H_{1e}: Kurumsallaşma; Sosyal Sorumluluk Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

H_{1f}: Kurumsallaşma; Tutarlılık Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

H_{2a}: Kurumsallaşma; Formalleşme Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

H_{2b}: Kurumsallaşma; Özerklik Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

H_{2c}: Kurumsallaşma; Profesyonelleşme Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

H_{2d}: Kurumsallaşma; Şeffaflık Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

H_{2e}: Kurumsallaşma; Sosyal Sorumluluk Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

H_{2f}: Kurumsallaşma; Tutarlılık Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

H_{3a}: Kurumsallaşma; Formalleşme Boyutu Örgütsel Stresi olumlu etkilemektedir.

H_{3b}: Kurumsallaşma; Özerklik Boyutu Örgütsel Stresi olumlu etkilemektedir.

H_{3c}: Kurumsallaşma; Profesyonelleşme Boyutu Örgütsel Stresi olumlu etkilemektedir.

H_{3d}: Kurumsallaşma; Şeffaflık Boyutu Örgütsel Stresi olumlu etkilemektedir.

H_{3e}: Kurumsallaşma; Sosyal Sorumluluk Boyutu Örgütsel Stresi olumlu etkilemektedir.

H_{3f}: Kurumsallaşma; Tutarlılık Boyutu Örgütsel Stresi olumlu etkilemektedir.

H_4: Psikolojik Sahiplenme Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

H_5: Psikolojik Sahiplenme Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

H_6: Psikolojik Sahiplenme Örgütsel Stresi olumlu etkilemektedir.

6.3. Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırma İstanbul ilinde perakende hazır giyim sektöründe çalışan personel üzerinde kolayda örnekleme ile elden anket dağıtımı ile yapılmıştır. Literatürden elde edilen ölçeklere dayanarak oluşturulan 56 soruluk anket formu, ulaşılan 360 personele dağıtılmış olup bunlardan 300 adedi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

6.4. Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın amacı ve hipotezleri kapsamında saha çalışmasında kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Bu anket formu, ilk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan ve çalışma süresinin sorgulandığı demografik özelliklere ait sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise; kurumsallaşma, psikolojik sahiplenme, örgütsel bağlılık, görev performansı ve örgütsel stres ölçümüne ilişkin sorulardan oluşturulmuştur.

Söz konusu değişkenleri ölçümlemek maksadıyla kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir.

6.4.1. Kurumsallaşma Ölçeği

Kurumsallaşmayı ölçümlemek için Wallace (1995) ‘ın geliştirdiği Karpuzoğlu (2000) ve Apaydın (2007) tarafından geliştirilen altı boyutlu kurumsallaşma ölçeği kullanılmıştır. Bu altı boyut; formalleşme, özerklik, profesyonellik, şeffaflık, sosyal sorumluluk ve tutarlılık olup, toplam 29 ifadeden oluşmaktadır.

6.4.2. Psikoloji Sahiplenme Ölçeği

Van Dyne and Pierce (2004) tarafından geliştirilen 7 ifadeden oluşan Psikolojik Sahiplenme ölçeği kullanılmıştır.

6.4.3. Görev Performansı Ölçeği

Booth-Butterfield and Booth-Butterfield (1991) tarafından aktarılan Goodman and Svyantek'in (1999) geliştirdiği 9 ifadeden oluşan Görev Performansı ölçeği kullanılmıştır.

6.4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Babin and Boles'un (1998) tarafından geliştirilen tek boyutlu 4 ifadeden oluşan Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

6.4.5. Örgütsel Stres Ölçeği

House and Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş 7 ifadeden sorudan oluşan bir ölçek yardımıyla ölçülmüştür.

6.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş ve bu kapsamda araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen faktör, güvenirlilik ve geçerlilik, korelasyon, regresyon, bağımsız t testi ve tek yönlü ANOVA analizleri yürütülerek sonuçlar yorumlanmıştır.

6.5.1 Demografik Bulgular

Ankete katılan çalışanların %44'ü erkek, %56'sı ise kadın çalışandır. Ankete katılanların %85'i 21-25 yaş, %14'ü 26-32 yaş, %0,6'sı 33-42 yaş ve %0,3'ü ise 43 yaş ve üzeridir. Ankete katılanların %93'ü bekâr olup, %7'si ise evlidir. Ankete katılanların %7'si Müdür, %5'i Müdür Yrd., %63'ü Satış Danışmanı, %7'si reyon sorumlusu ve %17'si Kasiyer unvanlı personelden oluşmaktadır. Diğer demografik bilgiler tablo 2.1'de yer almaktadır.

Tablo 6.5.1.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.

		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Erkek	133	%44
	Kadın	167	%56
	Toplam	**300**	**100**
Yaş	21-25 yaş	254	%85
	26-32 yaş	43	%14
	33-42 yaş	2	%0,6
	43 yaş ve üzeri	1	%0,3
	Toplam	**300**	**100**
Görevi	Satış Danışmanı	190	%63
	Reyon Sorumlusu	22	%7
	Kasiyer	51	%17
	Müdür Yardımcısı	16	%5
	Müdür	21	%7
	Toplam	**300**	100
Medeni Durum	Evli	22	%7

Tablo 6.5.1.1.'in devamı

	Bekar	278	%93
	Toplam	**300**	**100**
Eğitim	Lise	81	%27
	Ön Lisans	109	%36
	Lisans	99	%33
	Lisansüstü	11	%4
	Toplam	**300**	**100**
Çalışılan Süre	1 yıldan az	142	%47
	1-5 yıl	139	%46
	6-10 yıl	48	%16
	11-15 yıl	3	%1
	15 yıldan fazla	0	%0
	Toplam	**300**	**100**

6.5.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak, ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklayan bir istatistik yöntemidir. Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Anket çalışmasında elde edilmiş olan tüm verilere faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda problemli maddeler elendiğinde değişkenlerin 9 faktörde toplandığı görülmüştür.

Örneklem büyüklüğünün uygunluğunun belirlenmesi için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin testleri yapılmıştır. Korelasyon katsayılardaki anlamlılığı ifade edebilmemiz için p değeri (,000) ele alındığı takdirde 0.05'ten küçük olması nedeniyle katsayıların istatistiki açıdan anlamlı ve yorumlanabilir olduğunu söyleyebiliriz. KMO değeri 0,909'dur. 0,5 ten büyük bulunması nedeniyle örneklem hacminin faktör analizi için uygun olduğu belirtilebilir.

Ankette belirtilen verilerin çok değişkenli normal dağılan bir ana kütleden alındığını göstermek amacıyla yapılan Bartlett Küresellik Testi sonucu 0,00 dır. P

değerlerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle veriler çoklu normal dağılımdan gelmektedir ve çalışmamızın analizi için uygun olmaktadır.

KMO ve Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları Tablo 6.5.2.1' de sunulmuştur.

Tablo 6.5.2.1: KMO and Bartlett's Test.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,927
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13212,416
	Df	1431
	Sig.	,000

Toplam 56 soru üzerinden yapılan faktör analizi sonucunda 3 soru faktör dağılımı göstermediğinden ya da başka faktörlere düşerek ölçek güvenilirliğini düşürmesi nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Böylece, kalan 53 soru devam eden tablolarda gösterilen faktörlere dağılmıştır. Buna göre, kurumsallaşma 6 faktör, psikolojik sahiplik 1 faktör, görev performansı 1 faktör, Bağlılık 1 faktör ve stres 1 faktör altında toplanmıştır. Faktör analizi sonrasında görev performansının 1. Sorusu ve örgütsel stresin 4. ve 6. Sorusu başka faktörlere yüklendiği için bundan sonraki analizlere dahil edilmemiştir.

Açıklanan varyans değerinin %76,650 seviyesinde olması sosyal bilimler için yeterli bir varyans seviyesini temsil etmektedir. Değişkenlere ait faktör analiz sonuçları Tablo 6.5.2.2'de verilmiştir.

Tablo 6.5.2.2: Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları.

KURUMSALLAŞMA	
Formalleşme	
Firmamızda güvenlik ve çalışma şartları gibi konuları içeren bilgi kitapçığı bulunmaktadır.	,599
Firmamızda çalışanlar için yazılı operasyon talimatları bulunmaktadır.	,689
Firmamızda prosedürleri ve sabit kuralları içeren el kitapçığı bulunmaktadır.	,668
Çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yazılı hale getirilmiştir.	,621

Tablo 6.5.2.2.'nin devamı

Özerklik	
Çalışanlar toplum yararını gözeterek işlerini yürütmektedirler	,784
Çalışanlar mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedir.	,801
Çalışanlar mesleklerine bağlıdır.	,798
Firmamızdaki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir.	,767
Firmamızda çalışanların yetki ve sorumluluk alanına müdahale edilmez.	,779
Profesyonelleşme	
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre terfi alırlar.	,701
Firmamızda uzmanlaşma vardır.	,768
İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde profesyoneller söz sahibidir.	,798
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	,798
Amaçların belirlenmesinde Kurum dışı profesyonellerin de fikirleri alınır.	,700
Finansman yönetimi sorumluluğu uzman kişiler tarafından yürütülür.	,705
Şeffaflık	
Firmamızda, üst yönetimde görev yapacak yöneticilerin belirlenmesine yönelik tarif edilmiş standart kriterler bulunmaktadır.	,648
Firmamızın faaliyetleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen	,761
Firmamızla ilgili bilgilere, ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilmektedir.	,710
Sosyal Sorumluluk	
Firma yönetimi, çalışanlardan sosyal değerlere uygun davranış göstermesini beklemektedir.	,656
Firmamızda yönetim, çalışanların etik kurallara uymasını beklemektedir.	,735
Firma yönetimi, çalışanların mesleki ve sektörel normlara uygun davranmasını beklemektedir.	,674
Firmamız, toplumsal değerlere uygun eylemler gerçekleştirmektedir.	,656
Firmamız, eylemlerinden doğan sonuçların sorumluluğunu üstlenmektedir.	,573
Firmamızda, çalışanların eylemleri kontrol edilir.	,550
Firmamız, toplumun gözünde saygı duyulan bir firma olmayı önemser.	,668
Tutarlılık	
Firmamızın, misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	,755
Firmamızda, iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	,713
Firmamız, diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri	,854

Tablo 6.5.2.2.'nin devamı

Firmamızdaki iş süreçleri, stratejiye uygundur	,728
Psikolojik Sahiplenme	
Burası benim kurumum.	,822
Bu kurumun "Bize" ait olduğunu hissediyorum.	,828
Bu kurum için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum.	,808
Bu kurumun benim kurumum olduğunu hissediyorum.	,630
Burası bizim kurumumuzdur.	,669
Bu kurum çalışanlarının çoğu, kurumu sahiplenmiştir.	,619
Bu kurumun, benim olduğunu düşünmek benim için zor.	,754
Örgütsel Bağlılık	
Bu Kurum benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.	,781
Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.	,811
Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	,774
Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	,680
Görev Performansı	
Bölümümden sorumlu amirin performans kriterlerine uygunum ve uygun çalışırım.	,763
İşle ilgili bütün görevlerde, mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm.	,786
İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm.	,764
Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.	,715
Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.	,604
İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle profesyonel bir şekilde başa çıkarım.	,573
Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek, işin genelinde iyi bir performans sergilerim.	,763
İşimin amaçlarına ulaşmasını planlar ve verilen görevi, tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.	,725
Stres	
Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum.	,891
İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu.	,911
Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu.	,847
İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum.	,888

Tablo 6.5.2.2.'nin devamı

Üniversitemde işle ilgili toplantılar öncesi kendimi sinirli hissediyorum.	,898
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS %76,650	

6.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, incelenen iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasında kullanılan bir yöntemdir. Ancak bu analizde hangi değişkenin neden hangisinin sonuç olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir (İslamoğlu ve Ünlüaçık, 2016). Korelasyon iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü gösteren katsayıdır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır; korelasyonun mutlak değeri ne kadar büyükse, değişkenler arasındaki ilişki de o kadar güçlüdür. Bu kat sayı +1'e yakınsa iki değişken arasında pozitif ilişkinin, -1'e yakınsa iki değişken arasındaki negatif ilişkinin güçlü olduğu anlaşılır. Korelasyon kat sayısının 0'a yaklaşması ise iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığının göstergesidir. Sosyal bilimlerde korelasyon katsayısının 0-0,3 arasında çıkması düşük, 0,3-0,7 arasında çıkması orta, 0,7-1 arasında çıkması ise yüksek derecede bir ilişkinin göstergesi olarak değerlendirilir (Saruhan ve Özdemirci 2013).

Güvenilirlik analizi ile ölçümdeki verilerin birbirleriyle ne kadar ilgili oldukları, birbirleriyle yakınlıkları, homojen bir yapıyı açıklayabilecek şekilde bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırılır. Güvenilirlik, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenilirlik, anketin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Ölçek güvenirliliğini test etmek için Cronbach Alfa Katsayısı kullanılır. Ölçeği oluşturan ifadelerin homojen yapıya sahip olup olmadıklarını test etmek için kullanılır. Cronbach Alfa Katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler alır; güvenilirlik değeri 0,7 ve üzerinde ise o ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Nunnally, 1978).

Tüm değişkenlere; ortalamalar, standart sapma değerleri ve (Cronbach Alpha) güvenilirlik değerleri Tablo 6.6.1.'de verilmiştir. Ortalamalara bakıldığında, ankete

cevap veren 324 öğrencinin 1'den 5'e Likert ölçeğinin ortanca değeri olan 2,5'in üzerinde değişkenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 6.6.1: Korelasyon Analizi Sonuçları.

		ort	**SS**	**CrA**	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Kurumsallaşma Formalleşme	3,83	0,70	,921									
2	Kurumsallaşma Özerklik	4,01	0,92	,932	,519**								
3	Kurumsallaşma Profesyonelleşme	3,84	0,70	,942	,518**	,569**							
4	Kurumsallaşma Şeffaflık	3,72	0,94	,855	,545**	,635**	,555**						
5	Kurumsallaşma Sosyal Sorumluluk	3,71	0,87	,932	,545**	,654**	,692**	,639**					
6	Kurumsallaşma Tutarlılık	3,39	1,01	,920	,529**	,441**	,542**	,529**	,637**				
7	Psikolojik Sahiplenme	3,75	0,86	,943	,557**	,553**	,604**	,565**	,650**	,517**			
8	Örgütsel Bağlılık	3,78	0,95	,903	,565**	,596**	,656**	,639**	,772**	,627**	,661**		
9	Görev Performansı	3,72	0,72	,920	,593**	,470**	,608**	,507**	,631**	,526**	,687**	,608**	
10	Örgütsel Stres	2,98	1,21	,972	-,141*	,005	-,090	-,068	-,088	-,130*	-,211**	-,148*	-,267**

**P<0.01

6.6.1 Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi

Bu bölümde araştırmaya dahil edilmiş olan değişkenler arasındaki ilişkilere ait hipotezlerin istatistiksel olarak analiz edilmesine yer verilmiştir. Bu çerçevede değişkenler arası etkilerin sınanması ve neden sonuç ilişkisinde kullanılan çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

6.6.2. Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik Sahipliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model 1'de yedi hipotez test edilmektedir. Model anlamlıdır (F: 89,370, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R^2 değeri ise 0.680 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda güçlendirme boyutlarından profesyonelleşme boyutu ile örgütsel bağlılık arasında (β=0,097; p<0,05), şeffaflık boyutu ile örgütsel bağlılık arasında (β=0,133; p<0,01), sosyal sorumluluk boyutu ile örgütsel bağlılık arasında (β=0,376; p<0,01) ve tutarlılık boyutu ile örgütsel bağlılık arasında (β=0,134; p<0,01) istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Kurumsallaşma boyutlarından formalleşme ve özerklik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında geleneksel düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Modelde ayrıca Psikolojik sahiplenme ile örgütsel bağlılık arasında (β= ,162; p<0,01) anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H_{1c}, H_{1d}, H_{1d}, H_{1e}, ve H_4 hipotezleri desteklenmiş H_{1a} ve H_{1b} hipotezi ise desteklenmemiştir. Modele ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 6.6.2.1.'de verilmiştir.

Tablo 6.6.2.1: Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik sahipliğin, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi.

Model 1	**Örgütsel Bağlılık**		
	Beta	**t**	**Sig.**
Kurumsallaşma **Formalleşme**	,068	1,525	,128
Kurumsallaşma **Özerklik**	,026	,531	,298
Kurumsallaşma **Profesyonelleşme**	,097	1,960	,025*
Kurumsallaşma **Şeffaflık**	,133	2,704	,003**
Kurumsallaşma **Sosyal Sorumluluk**	,376	6,475	,000**

Tablo 6.6.2.1'in devamı.

Kurumsallaşma **Tutarlılık**	,134	2,918	,002**
Psikoloji Sahiplenme	,162	3,381	,001**
R^2	,680		
F	89,370		
Sig	,000		

****p< 0,01; *p<0.05**

6.6.3. Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik Sahipliğin Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

Model 2'de yedi hipotez test edilmektedir. Model anlamlıdır (F: 57,837, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R^2 değeri ise 0.578 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda formalleşme boyutu ile görev performansı arasında (β=0,225; p<0,10), profesyonelleşme boyutu ile görev performansı arasında (β=0,162; p<0,05) ve sosyal sorumluluk boyutu ile görev performansı arasında (β=0,180; p<0,01) istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Kurumsallaşma boyutlarından özerklik boyutu, şeffaflık boyutu ve tutarlılık boyutu ile görev performansı arasında geleneksel düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Modelde ayrıca Psikolojik sahiplenme ile görev performansı arasında (β= ,364; p<0,01) anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H_{2a}, H_{2c}, H_{2e} ve H_4 hipotezleri desteklenmiş H_{2b}, H_{2d} ve H_{2f} hipotezleri ise desteklenmemiştir. Modele ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 6.6.3.1'de verilmiştir.

Tablo 6.6.3.1: Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik sahipliğin, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi.

Model 2	**Görev Performansı**		
	Beta	**t**	**Sig.**
Kurumsallaşma **Formalleşme**	,225	4,397	,000**
Kurumsallaşma **Özerklik**	-,079	-1,423	,156
Kurumsallaşma **Profesyonelleşme**	,162	2,838	,003**
Kurumsallaşma **Şeffaflık**	,001	,020	,442
Kurumsallaşma **Sosyal Sorumluluk**	,180	2,704	,003**
Kurumsallaşma **Tutarlılık**	,054	1,032	,151
Psikoloji Sahiplenme	,364	6,633	,000**
R^2	,578		
F	57,837		
Sig	,000		

****p< 0,01; *p<0.05**

6.6.4. Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik Sahipliğin, Örgütsel Stres Üzerindeki Etkisi

Model 3'de yedi hipotez test edilmektedir. Model yedi hipotez için de anlamlı (F: 2,571, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R^2 değeri ise 0.040 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsallaşma boyutları ile örgütsel stres arasında geleneksel düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Modelde ayrıca Psikolojik sahiplenme ile örgütsel stres arasında (β= -,239; p<0,01) anlamlı ve negatif yönlü bir etkinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H_5 hipotezi desteklenmiş, H_{3a}, H_{3b} H_{3c}, H_{3d}

H_{3e} ve H_{3f} hipotezleri ise desteklenmemiştir. Modele ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 6.6.4.1.'de verilmiştir.

Tablo 6.6.4.1: Kurumsallaşma Boyutları ve Psikolojik sahipliğin, Örgütsel Stres Üzerine Etkisi.

Model 3	**Örgütsel Stres**		
	Beta	**t**	**Sig.**
Kurumsallaşma **Formalleşme**	-,080	-1,012	,155
Kurumsallaşma **Özerklik**	,147	1,768	,078
Kurumsallaşma **Profesyonelleşme**	-,014	-,161	,436
Kurumsallaşma **Şeffaflık**	,028	,329	,371
Kurumsallaşma **Sosyal Sorumluluk**	,027	,271	,394
Kurumsallaşma **Tutarlılık**	-,057	-,712	,239
Psikoloji Sahiplenme	-,239	-2,873	,002**
R^2	,040		
F	2,571		
Sig	,007		

****p< 0,01; *p<0.05**

Araştırma kapsamında test edilen hipotezlere ait analiz sonuçları Tablo 6.6.4.2'de verilmiştir.

Tablo 6.6.4.2: Hipotez Sonuçları.

	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık	**Sonuç**
H1a	Kurumsallaşma boyutlarından Formalleşme Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklenmedi
H1b	Kurumsallaşma boyutlarından Özerklik Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklenmedi

Tablo 6.6.4.2'nin devamı

H1c	Kurumsallaşma boyutlarından Profesyonelleşme Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H1d	Kurumsallaşma boyutlarından Şeffaflık Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H1e	Kurumsallaşma boyutlarından Sosyal Sorumluluk Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H1f	Kurumsallaşma boyutlarından Tutarlılık Boyutu Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H4	Psikolojik Sahiplenme Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
	Bağımlı Değişken: Görev Performansı	
H2a	Kurumsallaşma boyutlarından Formalleşme Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H2b	Kurumsallaşma boyutlarından Özerklik Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklenmedi
H2c	Kurumsallaşma boyutlarından Profesyonelleşme Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H2d	Kurumsallaşma boyutlarından Şeffaflık Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklenmedi
H2e	Kurumsallaşma boyutlarından Sosyal Sorumluluk Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H2f	Kurumsallaşma boyutlarından Tutarlılık Boyutu Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklenmedi
H5	Psikolojik Sahiplenme Görev Performansını olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklendi
	Bağımlı Değişken: Örgütsel Stres	
H3a	Kurumsallaşma boyutlarından Formalleşme Boyutu Örgütsel Stresi etkilemektedir.	Desteklenmedi
H3b	Kurumsallaşma boyutlarından Özerklik Boyutu Örgütsel Stresi etkilemektedir.	Desteklenmedi
H3c	Kurumsallaşma boyutlarından Profesyonelleşme Boyutu Örgütsel Stresi etkilemektedir.	Desteklenmedi
H3d	Kurumsallaşma boyutlarından Şeffaflık Boyutu Örgütsel Stresi etkilemektedir.	Desteklenmedi
H3e	Kurumsallaşma boyutlarından Sosyal Sorumluluk Boyutu Örgütsel Stresi etkilemektedir.	Desteklenmedi
H3f	Kurumsallaşma boyutlarından Tutarlılık Boyutu Örgütsel Stresi etkilemektedir.	Desteklenmedi
H6	Psikolojik Sahiplenme Örgütsel Stresi etkilemektedir.	Desteklendi

7. HİPOTEZLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

7.1. Sonuçlar

Bu araştırmada İstanbul ilinde hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan personellere anket uygulanmıştır. Bu anketlerin sonuçları analiz edilerek kurumsallaşma ve psikolojik sahiplenmenin iş sonuçlarına etkisi anlaşılmaya çalışılmıştır.

Anket sorularının yapısal geçerliğinin incelenmesinde kullanılan faktör analizlerinin sonucunda açıklanan varyans değeri %76,650 seviyesinde çıkmıştır. Analiz sonuçlarını açıklamak adına yeterli bir veridir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek adına yapılan regresyon analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara rastlanmıştır.

7.1.1. Kurumsallaşma ve Psikolojik Sahiplenmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri

Kurumsallaşmanın profesyonelleşme boyutu, şeffaflık boyutu, sosyal sorumluluk boyutu ve tutarlılık boyutu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Formalleşme ve özerklik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında geleneksel düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Bu sonuç literatürde görülenlerle uyumludur (Wallace, 1995; Kaptanoğlu, 2011; Demir ve Türkmen, 2014)

Psikolojik sahiplenme ile örgütsel bağlılık arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuç literatürde görülenlerle uyumludur (Van Dyne and Pierce, 2004 ; Han et al., 2010 ; Randal, 1987 ; Rapti, 2016 ; Wandewalle, 1995 ; O'driscoll et al.; 2006 ; Erkmen ve Esen, 2012)

Çalışmanın sonucunda örgütlerin kurumsallaşma seviyeleri ve çalışanların örgütü sahiplenme seviyesi arttıkça, örgüte bağlılıkları ve kalıcılıklarının artacağı söylenebilir.

7.1.2. Kurumsallaşma ile Psikolojik Sahiplenmenin Görev Performansı Üzerindeki Etkileri

Kurumsallaşmanın formalleşme boyutu, profesyonelleşme boyutu ve sosyal sorumluluk boyutu ile görev performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Kurumsallaşma boyutlarında özerklik boyutu ile görev performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunurken, kurumsallaşma boyutlarından şeffaflık boyutu ve tutarlılık boyutu ile görev performansı arasında geleneksel düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Literatürde farklı sektörlerde yapılan çalışmalardaki sonuç ile uyumlu değildir. (Apaydın, 2008 ; Karpuzoğlu, 2001 ; Güğercin 2015).

Psikolojik sahiplenme ile görev performansı arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuç literatürde görülen sonuçlarla uyumludur (Van Dyne and Pierce, 2004).

Çalışmanın sonucunda kurumsallaşmanın birçok boyutunun ve çalışanların örgütü sahiplenmelerinin, görev performansını etkilediği görülmektedir.

7.1.3. Kurumsallaşma ile Psikolojik Sahiplenmenin Örgütsel Stres Üzerindeki Etkileri

Kurumsallaşma ile örgütsel stres arasındaki ilişki incelendiğinde; kurumsallaşmanın özerklik boyutu ile örgütsel stres arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır, Kurumsallaşma boyutlarından; formalleşme boyutu profesyonelleşme boyutu, şeffaflık boyutu, sosyal sorumluluk boyutu ve tutarlılık boyutu ile örgütsel stres arasında geleneksel

düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Psikolojik sahiplenme ile örgütsel stres arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir etkinin olduğu belirlenmiştir. Yani örgütlerin kurumsallaşmaları çalışanların stres seviyelerini çok fazla etkilememekle birlikte, örgütü sahiplenmelerinin stres seviyelerini ters yönde ve önemli bir ölçüde etkilediği görülmektedir.

7.2. Yöneticilere Ve Uygulamacılara Öneriler

Örgütsel başarının sağlanabilmesi için örgütlerin güçlü yönlerini daha güçlendirmeye, zayıf yönlerini geliştirmeye ve çevresel fırsatları tespit edip değerlendirerek ve tehditlerden uzak durmaları gerekmektedir (Tengilimoğlu, 2012)

Bu çalışmada yapılan analizlerde de görüldüğü gibi kurumsallaşmanın birçok boyutunun iş sonuçlarını etkilediği görülmektedir. Psikolojik sahiplenmenin ise sonuçlarını pozitif ya da negatif etkilediği görülmektedir. İş sonuçlarından bazıları olarak değerlendirilmiş olan çalışanların örgüte bağlılığı, görev performansı ve stres değişimleri ise doğrudan örgüt performansını etkilediği için; örgüt performansını arttıracak bazı önerilere değinilebilir.

- Yalın bir organizasyon yapısı oluşturarak ile karmaşıklığın önüne geçilmelidir.
- Esneklik ve hızlı hareket kabiliyeti sağlanırsa değişken çevresel faktörlere hızlı tepki veren bir organizasyon oluşturulabilir.
- Organizasyonun kendi yarattığı kurumsal kimliği ile diğer firmalardan ayrışması önemlidir. Kendi misyon ve vizyonunu oluşturarak kendi kimliğini oluşturmalıdır.
- Net bir organizasyon şemasının oluşturulması, hiyerarşinin net olması, görev tanımlarının net olması sağlanmalıdır. Görev, yetki ve sorumlulukların herkes tarafından anlaşılabilmesi böylece kişiye bağımlılıktan kurtulunması gerekmektedir.
- Organizasyonda doğru İş bölümü ve uzmanlaşmanın sağlanması, doğru bir performans değerlendirmesi sistemi kurularak belirli aralıklarla performans

değerlendirmesi ve geri bildirim yapılması çalışanların işini daha doğru yapmasını sağlayacaktır.

- Tüm çalışanlara doğru bir kariyer yolu çizerek, terfi imkanları sağlanmalıdır. En baştan doğru kişileri seçerek doğru pozisyona yerleştirmek, personel devir hızını düşürecektir. Böylece sektörde bulunması zor olan kalifiye personelin temini kolaylaşmış olur.
- Adil bir ücret ve ödüllendirme sistemi oluşturulmalı, bu sistem tüm çalışanlar tarafından net bir şekilde anlaşılabilir olmalıdır.
- Şirketin yasalar önünde hesap verebilir olması ve saydam bir şekilde herkes tarafından bilinmesi firmaya olan güveni arttıracaktır. Bu güven ortamı hem müşteriler hem de çalışanlar için önemlidir.
- Organizasyonun misyon, vizyon, strateji ve eylemlerinin birbiri ile tutarlı olması. Verilen sözlerin hep tutulması güven ortamını sağlamakta etkilidir.
- Çalışanların, departmanların ve işletme amaçlarının birbiriyle uyum içerisinde olması firmanın kurumsallaşma düzeyinin yükseltilmesi için önemlidir. Bunun için çalışanların profesyonel bir şekilde davranmaları, işletmelerin ise çalışanların fikirlerine önem vererek ve karar alma konusuna çalışanları katmaları gerekmektedir.
- Açık iletişim, Tüm çalışanların kendini özgürce ifade edebildiği toplantılar düzenlenmeli, tüm seviyelerdeki çalışanlar için düzenli eğitimler organize edilerek, açık bir iletişim ortamı yaratılmalıdır.
- Firmalarda uzun süreli çalışan kişilerin firmayı daha fazla sahiplendiği görülmektedir. Çalıştığı firmayı sahiplenen çalışanların olumlu tutumları artmakta, sorumluluk duygusu ile hareket ettiği görülmektedir. Kısa süreli çalışanlar yerine kalıcı çalışanlar ile ilgilenilmeli, yol gösterilmeli, doğru motivasyon ile bağlılık hissi arttırılmalıdır.
- Çalışanlar için örgüt iklimi kalıcı olmaları için en önemli faktörlerden biridir. Sağlıklı bir iş çevresi, sosyal etkileşim ağı ve huzurlu bir ortam iş sonuçlarına direk etki etmektedir.
- Sosyal sorumluluk faaliyetleri gösteren firmalar hem müşteriler hem de çalışanlar için güvenilir gözükürler. Firmalar doğa ve toplum yararına faaliyetler göstererek hem kendilerine hem de dünyaya faydalı olabilirler.

7.3. Tezin Özgünlüğü ve Kısıtları

Araştırmada ele alınan modelin değişkenleri olan kurumsallaşma ile bağlılık, performans ve stresi ayrı ayrı inceleyen araştırmalara literatürde rastlanılmaktadır. Benzer şekilde psikolojik sahiplikle bağlılık ve performansı inceleyen araştırmalar da rastlanılmaktadır. Ancak bilgimiz dahilinde bu değişkenleri bir arada inceleyen araştırmaya özellikle de ulusal literatürde rastlanılamamıştır. Ayrıca araştırma değişkenlerinden psikoloji sahiplik ve kurumsallaşma ile stresi inceleyen araştırma da yok denecek kadar azdır. Bu yönleriyle de araştırma literatüre ve araştırıcılara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın İstanbul ilinde faaliyet gösteren hazır giyim firmalarının çalışanları ile gerçekleştirilmiş olması çalışmanın kısıtlarından biridir. Bu nedenle çalışma sadece hazır giyim sektörünü kapsamaktadır. Dolayısıyla değerlendirmeler sadece bu örneklem için geçerlidir. Ancak, daha farklı sektörlerde ve bölgelerdeki araştırmalar ile daha genel bir çerçeve yaratılabilir. Ayrıca bu araştırma konusu olmayan iş sonuçlarının ve bunları etkileyen diğer faktörlerin de araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Abdalla, F.H., Maghrabi, S. ve Raggad, G. B. (1998), "Assessing the effect of nepotism on human resource managers toward nepotism a cross cultural study", International Journal of Manpower, Volume:19, No:8, p.554-570.

Acar, Safa, (2014) "Kurumsallaşmada Stratejik Yönetimin Rolü: Burdur İlindeki Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", Burdur, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi

Açıkalın A., (2000) "İnsan Kaynakları Yönetimi- Geliştirilmesi", Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, s.102

Adler P. S., Borys B, (1996) "Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive", Administrative Science Quarterly, Vol: 41, No: 1, pp. 61-89.

Ağca V. ve Tunçer E. (2006). "Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması." Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F.İşletme Bölümü, s.182.

Ak G., (2010). "Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İşletme Başarısına Olan Etkileri: Aydın İlinde Faaliyet Gösteren Aile İşletmeleri Örneği" Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 45-71.

Akpınar B., (2008) "Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri" Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 16, No: 2, 359-366

Alkış H. ve Temizkan V. (2010). "İşletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin belirlenmesi: (Haddehaneler) Karabük demir-çelik sektörü örneği." Ekonomik Yaklaşım, 21(76), 73-92.

Allen N. J., & Meyer J. P., (1996). “Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity”, Journal Of Vocational Behavior, 49(3), 252-276.

Allen N.J., Meyer J.P., (1990) “Journal of Occupational Psychology” , Vol. 63, 1-18

Alpay G., Bodur M., Yılmaz C., Çetinkaya S. ve Arıkan L. (2008). “Performance implications of institutionalization process in family-owned businesses: Evidence from an emerging economy” Journal of World Business, 43, 435–448.

Alpkan, L. ve Doğan, T. (2008). “Stratejik Planlama Süreci Bileşenlerinin Firma Performansına Etkileri.” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16)(2), s. 21-47.

Anderson, C.H., (1984) “Job Design: Employee Satisfaction and Performance in Retail Stores.” Journal of Small Business Management, 22, 9-16

Anonim, Cambridge Advanced Learner’s Dictionary, Cambridge University Press, Second Edition, 2005.

Apaydın F., (2007) “Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri”, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze

Apaydın, F. (2008). “Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Performansına Etkileri.” ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, s. 121-145.

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). “Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. Journal of Organizational Behavior.” 30(2), 173-191.

Avey, J. B., Wernsing T. S. & Palanski, M. E. (2012). “Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership.” J Bus Ethics, (107), 21–34 DOI 10.1007/s10551-012-1298-2.

Aydın S., (1991) “İşletmelerde Verimlilik Denetimi-Ölçme ve Değerlendirme Modelleri.” MPM Yayınları No:435, Ankara, s.13

Aytaç S., (2012) “İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi” Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F.

Bakan, İ., Büyükmeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). “Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım” İstanbul Alfa Akademi.

Bakker, A. B., van Emmerik H., and Euwema, M., C., (2006). “Crossover of burnout and engagement in work teams” Work and Occupations, 33, 464–489

Balay R., (2000) “Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.” Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Balcı A., (2003) “Örgütsel Sosyallesme Kuram Strateji ve Taktikler.” Ankara: Pegem A Yayıncılık

Baltaş A. ve Baltaş Z., (1999) “Stres ve Başa Çıkma Yolları” 19.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, s.298.

Baransel, A. (1993). “Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi.” İstanbul: Avcıol Basın-Yayın.

Bernhard F., O'Driscoll M. P. (2011). “Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Nonfamily-Employees’ Work Attitudes and Behaviors.” Group & Organization Management, 36(3), 345-384.

Bilgin, N., (2007). “Aile Şirketleri Kurumsallaşma Eğilimleri: Ankara Kobi Örneği”, Atılım Üniversitesi, Yayınlanmamış Master Tezi. Ankara.

Bingöl D., (2003), “İnsan kaynakları yönetimi” Beta Yayınları, 5. Baskı. s.273.

Borman W. C. & Motowidlo S. J., (1993).” Expanding the criterion domain toinclude elements of contextual performance” Chapter in N. Schmitt and W. C. Borman (Eds. pp.71-98.), Personnel Selection. San Francisco: Josey-Bass.

Boswell C. A., (1992) “Work Stress and Job Satisfaction for the Community Health Nurse.” Journal of Community Health Nursing, 9(4): 221-227

Brown, G. & Zhu, H. (2016) “‘My workspace, not yours’: The impact of psychological ownership and territoriality in organizations.” Journal of Environmental Psychology, 48, 54-64.

Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2014). “Toward an understanding of the development of ownership feelings.” Journal of Organizational Behavior, 35, 318–338.

Brown, G., Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2005). “Territoriality in organizations.” Academy of Management Review, 30(3), 577-594.

Buller P. F., McEvoy G.M., (1989) “Determinants of the Institutionalization of Planned Organizational Change”, Group & Organization Studies, Vol: 14, No: 1, s.33-50.

Büte, M. (2011a), “Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, s.383-404.

Büte, M. (2011b), “Perceived nepotism and its relation to job satisfaction, negative word of mouth and intention to quit”, Electronic Journal of Social Sciences, Volume:10 Issue:36, p.187-203.

Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010), “Nepototizmin çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:6, Yıl:6, Sayı:1, s.1-21.

Cam E., (2004) “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar” Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Issn: 1303-5134, s.3.

Carney, M.,Gedajlovic E., (2002). “The Co-evolution of Institutional Environments and Organizational Strategies: The Rise of Family Business Groups in the ASEAN Region”, Organization Studies Vol. 23, No.1, s.1-29

Carroll, A. B. (1999). “Corporate Social Responsibility-Evolution of a Definitional Construct, Business & Society.” 38 (3), 268–295.

Christian, M. Garza, A. and Slaughter, J., (2011). “Work engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance” Personnel Psychology, Vol. 64 issue 1, pp. 89-136

Civan M. ve Yaşar, Ö. (2005), “Aile işletmelerinde kurumsallaşma süreci; Gaziantep ilinde bir uygulama”, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 4. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi, 13-14 Mayıs, Ankara.

Clegg A., (2001), “Occupational stress in nursing: A review of the literature.” Journal of Nursing Management, 9(2), 101-106.

Cohen A., Kol Y., (2004) “Professionalism and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Examination among Israeli Nurses”, Journal of Managerial Psychology, Vol: 19, No: 4, pp. 386-405.

Coleman V. I., & Borman W. C. (2000). “Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain.” Human resource management review, 10(1), 25-44.

Çatal, M. F. (2010). “Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü.” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 332-352.

Çavuş M. F. and Demir Y. (2010) “Institutionalization and corporate entrepreneurship family firms” African Journal of Business Management Vol. 5(2),

Çetin M. Ö., (2004) “Örgütsel Vatandaslık Davranısı.” Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Çöl G., (2004) “İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İliskisi.” Cilt. 6. Sayı:2. S. 4–11

Dağlar H., (2015). “Türkiye’de Organize Sanayi Bölgelerinin Kurumsallaşması ve Karşılaştıkları Sorunlara Çözüm Önerileri.” Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), ss. 615-638.

Dağlar, H. (2015). “Türkiye’de Organize Sanayi Bölgelerinin Kurumsallaşması ve Karşılaştıkları Sorunlara Çözüm Önerileri.” Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), s. 615-638.

Dando N. and Swift T., (2003) “Transparency and Assurance Minding the Credibility Gap”

Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A. and Mart.n A. (2015). “Psychological ownership: A review and research agenda.” Journal Of Organizational Behavior, 38, 163–183

Demir R. ve Türkmen E., (2014) “Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”

Demirel Y., (2007). “Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi.” Aksaray Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Dergisi (5:2), s. 100-116.

Demirkaya H. ve Kandemir A.Ş., (2014) “21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi” ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 2 / Sayı: 3

Denison D. R., (1990). “Corporate culture and organizational effectiveness” New York: Wiley.

Develioğlu, M. (2009). “İşletmelerde Kurumsallaşma ve Kurumsal İletişimin Önemi” İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Dilbaz, S., (2005), “Büyüme ve Kurumsallaşma Sürecinde Aile Şirketlerinde Yönetim. Karaman Örneği.” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Dökümbilek F, (2010), “Aile şirketlerinde nepotizm ve bir araştırma.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Drucker, P. F. (1996). “Gelecek için yönetim,” (4.b.), (Üçcan F. Çev.), İstanbul: Türkiye İş Bankası.

Dündar Ş. (2010). “Aile İşletmelerinde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Profesyonelleşmenin İşletme Performansına Etkileri.” Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi.

Erat S., (2012) Örgütlerde algılar, roller ve yüklerin örgütsel stres ve çalışan sonuçlarına etkisi: Üniversitelerde bir uygulama, Doktora Tezi

Erdoğan İ., (1996) "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış" İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:266, İstanbul s.289.

Erkmen T., & Esen E. (2012). "The mediating role of psychological ownership on the relationship between internal locus of control and organizational commitment." International Journal of Business and Management Studies, 4(2), 171-185.

Ertaş, G. ve Töre, E. (2016). "Örgüt İçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi." Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(3), ss. 85-100.

Eryılmaz, F. A, (2002), "Özel Hastanelerde Kurumsallaşma Düzeyi İle Algılanan Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkiyi Ele Alan Bir Araştırma." İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ferrell O. C., Skınner S. J., (1988), "Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations", Journal of Marketing Research, Vol: 25, No: 1, pp. 103-109.

Filiz, A., (2008), "Üretim Yönetiminde Verimlilik Sırları" Sistem Yayıncılık

Goodman A. S. ve Svyantek D. J., (1999). "Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter." Journal of Vocational Behavior, 55(2), 254-275.

Gottlieb J. Z., Sanzgiri J., (1996) "Towards an Ethical Dimension of Decision Making in Organization", Journal of Business Ethics, Vol: 15, No: 12, pp. 1275-1285.

Greening D. W. ve Gray B., (1994), “Testing a Model of Organizational Response to Social and Political Issues”, Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 467-498.

Greening D. W., Gray B., (1994) “Testing a Model of Organizational Response to Social and Political Issues”, Academy of Management Journal, Vol: 37, No: 3, pp.467-498.

Güğercin U., (2015), “Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” Doktora tezi , Çağ Üniversitesi

Gül H., Ercan O., Gökçe H., (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” Akademik Bakış. Uluslararası Hakemli. Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 15, 1-11

Gül, H. (2012). “İşletmelerdeki Kurumsallaşma Düzeyinin İşletme Performansına Etkisi.” Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Gür A., (2011), “Profesyonel yöneticilerin aile şirketlerinin kurumsallaşmasına etkisi: bir uygulama.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Güzeldere H. (2014). “Kurumsal şeffaflık, firma değeri ve firma performansları ilişkisi: Bist incelemesi.” İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayını.

Han, T. S., Chiang, H. H., & Chang, A. (2010). “Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: Mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations.” International Journal of Human Resource Management, 21, 2218–2233.

Hartline M. D., Maxham III J. G., and McKee D. O., (2000) “Corridors of Influence in the Dissemination of Customer- Oriented Strategy to Customer Contact Service Employee”, Journal of Marketing, Vol: 64, No: 2, , p. 35-50.

Hartline M. D., Maxham III J. G., and Mckee D. O., (2000) “Corridors of Influence in the Dissemination of Customer- Oriented Strategy to Customer Contact Service Employee”, Journal of Marketing, Vol: 64, No: 2, pp. 35-50.

Hattrup K., O'Connell M. S., & Wingate P. H., (1998). “Prediction of mulitdimensional criteria: Distinguishing task and contextual performance” Human Performance, 11(4), 305-319.

Hosmer L. T., (1995) “Trust: The Connecting Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics”, The Academy of Management Review, Vol: 20, No: 2, pp. 379-403.

House R., Rizzo J., (1972). “Role confl ict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior” Organizational Be-havior and Human Performance, 7: 467-505

Hsu, J., Hsu, J. C., Huang, S. Y., Leong, L., & Li, A. M. (2003). “Are leadership styles linked to turnover intention: An examination in mainland China?” Journal of American Academy of Business, Cambridge, 3(1-2), 37-37.

Hsu, J., Hsu, J. C., Huang, S. Y., Leong, L., LI, A. M., (2003) “Are Leadership Styles Linked to Turnover Intention: An Examination in Mainland China”. Journal of American Academy of Business, Cambridge, 3 ,1/2, 37-43

Hunt S.D., Morgan R.M., (1994). “Organizational Commitment: One Way of Many Commitments or Key Mediating Construct”, Academy of Management Journal, l, 37, 1568-1587

İşçi F., (2006) “Kalite Liderliğinin Toplam Kalite İlkelerinin Uygulamalarına ve çalışanların iş Sonuçlarına Etkisi” Yüksek Lisans Tezi

İşçi E., Bal Taştan S. ve Kozal M.A., (2013) “Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği” Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2013, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:3

İTO (2000). Kurumsallasma Sürecinde Tekstil-Tekstil Konfeksiyon ve Deri-Deri Konfeksiyon Sektörlerindeki Firmaların Yapısı. Đstanbul Ticaret Odası Yayın No:68 İstanbul

İyiişleroğlu, S. C. (2006), “Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Jawahar I. M., & Ferris G. R. (2011). “A longitudinal investigation of task and contextual performance influences on promotability judgments.” Human Performance, 24(3), 251-269.

Jawahar M. ve Carr, D. (2007). “Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange.” Journal of Managerial Psy-chology, 22(4), 330–349.

Jaworski B. J., Merchant K. A., (1988) “Toward a Theory of Marketing Control: Environmental Context, Control Types, and Consequences”, Journal of Marketing, Vol: 52, No: 3, pp. 23-39.

Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2015a). “Individual psychological ownership: concepts, evidence, and implications for research in marketing.” Journal of Marketing Theory and Practice, 23, 121–139.

Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2015b). “Special issue on psychological ownership: A concept of value to the marketing field.” Journal of Marketing Theory and Practice, 23(2), 119-120.

Kahveci, T.C., (2007). “İmalat İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Modelleme”, Sakarya Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.

Karabacak, E. (1993). “Medyanın tüketici davranışı üzerindeki etkisi ve pazarlama yönetimi açısından önemi.” Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi, Konya.

Karacaoğlu K. ve Sözbilen G. (2013). “Kurumsallaşmanın konaklama işletmelerinin kurumsal girişimcilik düzeyleri üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama.” Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 24(1), 41-56.

Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012), “Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları:Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması”, İş,Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:14 , Sayı: 3, s.1-12.

Karpuzoğlu, E. (2001). “Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma” 1 ed. İstanbul: Hayat Yayınevi.

Kaur D., Sambasivan M., Kumar N, (2013). “Effect of Spiritual İntelligence, Emotional İntelligence, Psychological Ownership and Burnout on Caring Behaviour of Nurses: A Cross-Sectional Study.” Journal of Clinical Nursing, 22(21-22), 3192-3202.

Kieser A., (1989) “Organizational, Institutional, and Societal Evolution: Medieval Craft Guilds and the Genesis of Formal Organizations”, Administrative Science Quarterly, Vol: 34, No: 4, p. 540-564.

Kimberly J. R., (1979) “Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation, Institutionalization”, The Academy of Management Journal, Vol: 22, No: 3, 437-457.

Kimberly J. R., (1979) “Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation, Institutionalization”, The Academy of Management Journal, Vol: 22, No: 3, pp. 437-457.

Kiracı, M. ve Alkara, İ. (2009), “Aile işletmelerinde kurumsallaşmaya verilen önem ve turizm sektöründeki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma: Alanya-Eskişehir örneği”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:11, Sayı:1, s. 167-197.

Koç H., (2009), “Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi” Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Bahar-2009 C.8 S.28 (200-211)

Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L. (2008). “Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality.” Journal of Business Ethics, 81(2), 465-480.

Kostova T., (1999) “Transnational Transfer of Strategic Organizational Practices: A Contextual Perspective”, The Academy of Management Review, Vol: 24, No: 2, pp. 308-324.

Köknel E., (1992) “Stres” Radikal Yayınları, İstanbul

Kwon K., Bar J., & Lawler J. J., (2010). “High commitment HR practices and top performers: Impact on organizational commitment.” Management International Review, 50, 57_80.

Law K. S., Wang H. ve Hui C., (2010). “Currencies of exchange and global LMX: How they affect employee task performance and extra-role per-formance” Asia Pacific Journal of Management, 27(4), 625–646.

Mannix, B.A., Thatcher, S.M.B., and Jehn, K.A. (2001), “Does Culture Always Flow Downstream? Linking Group Consensus and Organizational Culture” Handbook of Organizational Culture. C. Cooper, C. Early, J. Chatman, ve W. Starbuck (Eds.) 289-306, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

March J. G., (1996) “Continuty and Change in Theories of Organizational Action.”, Administrative Science Quarterly, s. 278-279.

Mayhew, M.G., N.M., Ashkanasy, T. Bramble, J. Gardner, (2007), “A Study of the Antecedents and Consequences of Pscyhological Ownership in Organizational Settings”, Journal of Social Pscyhology, 147, 477-500.

McIntyre, N., A. Srivastava, J.A. Fuller (2009), “The Relationship of Locus of Control and Motives with Psychological Ownership in Organizations”, Journal of Managerial Issues, 21(3), 383-401.

McWilliams A. ve Siegel D., (2001), “Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective”, The Academy of Management Review, Vol. 26, No. 1, pp. 117-127.

Meyer J. W., Rowan B., (1977) “Institutionalized Organizations Formal Structure as Myth and Ceremony.”, American Journal of Sociology, Vol: 83, Issue: 2, September, s. 340-342.

Mir A., Mosca R., Joseph B., (2002) “The new age employee: an exploration of changing employee–organization relations.” Public Personnel Management , Vol. 31, No. 2, Summer, 187-200

Miller D., (1987) “Strategy Making and Structure: Analysis and Implications for Performance”, Academy of Management Journal, Vol: 30, No: 1, pp. 7- 32.

Mohr, L.A., Webb D. J., Harıs E. (2001). “Do consumers expect companies to be socially responsible? the ımpact of corporate social responsibility on buying behavior, The Journal of Consumer Affaires.” 35 (1), 45–71.

Mohrman A.M., Restndck W.S., Lawler E.E., (1989) “Designing Performance Appraisal Systems.” Jossey Bass Publ.

Morgan R. M., Hunt S. D., (1994) “The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing”, Journal of Marketing, Vol: 58, No: 3, pp.20-38.

Morrow, P. C. (1983),. Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. Academy of Management Review, 8, 486-500.

Motowidlo, S.J. ve Van Scotter, J.R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. Journal of Applied Psychology, 79(4), 475-480.

Motowildo S. J., Borman W. C., & Schmit M. J. (1997). “A theory of individual differences in task and contextual performance” Human performance, 10(2), 71-83.

Mowday R.T., Steers R.M. and Porter L.W., (1979). “The Measurement of Organizational Commitment” Journal of Vocational Behavior, cilt 14, s:311

Müftüoğlu, T. ve Durukan, T. (2004). “Girişimcilik ve Kobi'ler” 1. ed. Ankara: Gazi Kitabevi.

Nişancı Z. N., Oğrak A., Kaya A., Özçelik S. ve Düzgün, H.A., (2015). “Kurumsallaşma kurumsal kuram ve kurumsal yönetim: Kavramlar arası farklılıklar

ve biçimselleşme.” 3. Uluslararası Turgut Özal Ekonomi ve Siyaset Kongresi Bildiriler Kitabı, 174-187.

O’driscoll M. P., Pierce J. L. And Coghlan A. M. (2006). “The Psychology Of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, And Citizenship Behavıors.” Group & Organization Management, (31)3, 388-416.

O’Reilly, C.; Chatman, J., (1986) “Organizational Commintment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior”, Journal of Applied Psychology, 71, 492-499.

Obeng K., Ugboro I., (2003) “Organizational commitment among public transit employees: an assessment study.” Journal of the Transportation Research Forum, Vol. 57, No: 2, Spring, 83-98

Ok İ., (2006) “İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)” Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Oliver N., (1990) “Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in An Employee-owned Firm” Evidence From the U.K., Human Relations, 513-526

Onay Özkaya, M. ve Şengül, C.M. (2006), “Aile şirketlerinde kurumsallaşma ve ikinci kuşağın “kurumsallaşma” konusuna bakış açısı, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:21, Sayı:1, s.109-126.

Özcanarslan N., (2009) “Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi” Yüksek Lisans Tezi, T.C. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana

Özdevecioğlu, M., (2003), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2), ss. 113-130.

Özkalp E. ve Kırel Ç, (2000) “Örgütsel Davranış” T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:923 Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:496 Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Yayın No:11, Eskişehir, s.223

Özsoy A.S., (2004) “Bir Yüksekokul Çalısanlarının Kuruma Baglılık Durumlarının İncelenmesi” 6, 2, 13-19.

Pamukçu F., (2011). “Finansal raporlama ile kamuyu aydınlatma ve şeffaflıkta kurumsal yönetimin önemi.” Muhasebe ve Finansman Dergisi, 51, 133-148.

Parker, S.K., (2007) “That is my Job: How Employees’ Role Orientation Affects Their Job Performance.” Human Relations, 60, 3, 403-434

Parker, S.K., T.D. Wall, P.R. Jackson (1997), “That’s Not My Job: Developing Flexible Employee Work Orientations”, Academy of Management Journal, 40, 899-929.

Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. Journal of Organizational Behavior, 31, 810–834.

Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). “Psychological ownership and the organizational context: Theory, research, evidence and application.” Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Pierce, J. L.; Kostova, T.; Dirks, K. T. (2001) “Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations”, Academy of Management Review, 26, 298-310.

Pierce, J. L.; O’Driscoll, M.P.; Coghlan, A.M., (2004) “Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Efects of Control”, The journal of social Psychology, 144,5, 507-534.

Pierce, J.L., S.A. Rubenfeld, S. Morgan (1991), “Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects”, Academy of Management Review, 15, 121-144.

Pierce, J.L., T. Kostova, K.T. Dirks (2003) “The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research”, Review of General Psychology, 7, 84-107.

Post, J. E., Frederick W. C., Lawrence A. T., Weber J. (1996). “Business and Society.” (8’th Ed.), New York: McGraw-Hill Inc.

Rapti A. (2016) “Employee Psychologıcal Ownershıp And Work Engagement: An Extensıon Of The Jd-R Model” A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy University of Bath School of Management

Robertson, I.T., Gibbons, P., Baron, H., Mc Iver, R. & Nyfield, G., (1999) “Understanding management performance.” British Journal of Management, 10, 5-12

Rotundo M. ve Sackett P. R., (2002). “The relative im-portance of task, citizenship, and counterproduc-tive performance to global ratings of job perfor-mance: A policy capturing approach.” Journal of Applied Psychology, 87(1), 66–80.

Sabuncuoğlu Z. ve Tüz M., (1996) Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa, s.153.
Scott M. ve Richard B., (1987), “Five Stages of Growth in Small Business, Long Range.” London.

Schaufeli, W., B. and Bakker, A., B., (2004). “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”, Journal of Organizational Behaviour, Vol. 25 Issue 3, pp. 293-315

Selznick, P., (1996), "Institutionalsm Old and New." Administrative Science Quarterly, sayı 41, pp. 270–277.

Sieger, P., T. Zellweger, K. Aquino (2013), “Turning Agents into Psychological Principals: Aligning Interests of Non-Owners Through Psychological Ownership”, Journal of Management Studies, 50(3): 361-387.

Song, J.H., (2011) “Team Performance Improvement: Mediating Roles of Emloyee Job Autonomy and Quality of Team Leader-Member Relations in Supportive Organizations in the Korean Business Context.” Performance Improvement Quarterly, 24, 3, 55-76

Sözbilen, G. (2012). “Kurumsallaşmanın Kurumsal Girişimciliğe Etkisi: Nevşehir’de Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma.” Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Staggenborg S., (1988) “The Consequences of Professionalization and Formalization in the Pro-choice Movement”, American Sociological Review, Vol: 53, No: 4, s. 585-606.

Stone M. M., Brush C. G., (1996) “Planning in Ambiguous Contexts: The Dilemma of Meeting Needs for Commitment and Demands for Legitimacy”, Strategic Management Journal, Vol: 17, No: 8, pp. 633-652.

Stum David L., (1999), “Workforce commitment: strategies for the new work order.” Strategy & Leadership, Vol. 27, Num. 1, Jan-Feb, 5-7

Swailes S., (2002) “Organizational commitment: a critique of the construct and measures” International Journal of Management Reviews, Vol. 4, Iss. 2, 155-178

Swait J., Erdem T., (2002) “The Effects of Temporal Consistency of Sales Promotions and Availability on Consumer Choice Behavior”, Journal of Marketing Research, Vol: 39, No: 3, pp. 304-320.

Şanal M., (2010), Aile işletmelerinde kurumsallaşma ve kurumsal girişimcilik üzerine bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.

Şanal M., ve Özgen H., (2013), “Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma.” Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 22, Sayı 2, ss. 15-26

Şimşek G. Ş., (2010), “Algılanan Liderlik Davranışının Çatışma Ve İş Sonuçlarına Etkisi: Hemşirelerde Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi

Şimşek N. ve Fidan M., (2005), “Kurum Kültürü ve Liderlik”, Tablet Basım Yayın, Konya

Tan D.S.K., Akhtar, S., (1998), “Organizational commitment and experienced burnout: an explora tory study from a chinese cultural perspective.” The International Journal of Organizational Analysis, Vol. 6, No. 4, (October), 310-333

Taş, Y., Akdemir, A., (2005). “Hastane Organizasyonlarında Kurumsallaşma ve Bunu Etkileyen Faktörler”, Yüksek Lisans Tezi

Taşdöven, H. (2016). “Örgütsel Başarısızlığa Teorik Bir Yaklaşım: Kamu Örgütlerinin Örgütsel Başarısızlığa Yatkınlıkları.”

Tavşancı, S. (2009). “Firmalardaki kurumsallaşma düzeyinin rekabet gücüne etkisi üzerine bir araştırma.” Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Temel, E. K. ve Bulut, Z. A. (2008). “Kurumsallaşmadan Büyüme Olur Mu? Bir Aile İşletmesinin İncelenmesi.” 3.Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı. İstanbul Kültür Üniversitesi.

Tengilimoğlu D., (2012) “Sağlık Hizmetleri Pazarlaması” Siyasal Kitabevi, Ankara. Tuncel, H. T. (2011). “Aile Şirketlerinde Kurumsallaş(ama)ma.” Konya Ticaret Odası, s. 6.

Toklu, M. C. (2010). KOBİ'lerde Kurumsallaşmada Uzman Sistem Yaklaşımı ve Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Tutar, N. (2009). “Kurumsallaşmanın Önemi ve Şanlıurfa'da Faaliyet Gösteren Kobi Düzeyindeki İşletmelerde Kurumsallaşma Problemlerinin Belirlenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Ulukan C., (2005). “Girişimcilerin ve Profesyonel Yöneticilerin Kurumsallaşma Perspektifi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:2, s.29 – 42

Ural T. ve Balıkçıoğlu B., (2004) “Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma İle Şirket Sahibinin Kültürel Değerler Arasındaki İlişki: Antakya ve Kayseri Örneği”, İstanbul Kültür Üniversitesi, 1. Aile İşletmeleri Kongresi, Kongre Kitabı, İstanbul, s.534- 546

Uygur A., (2009). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modeli Olarak Dengeli Başarı Göstergesi Uygulaması. Doğuş Üniversitesi Dergisi 10(1), 10(1), 148-159.

Uzunçarşılı, Ü., Toprak M. ve Ersun O., (2000), “Şirket Kültürü ve İş Prensipleri.” İstanbul Ticaret Odası Yayın No:4, İstanbul

Van Dyne, L. ve Pierce, J.L. (2004), “Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behaviour”, 25, 439-459.

Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). “Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior.” Journal of Organizational Behavior, 25, 439-459.

Van Dyne, L., Cummings, L.L., ve Parks, J.M., (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), Research in organizational behavior. 17, 215- 285). Greenwich, CT: JAI Press.

Waddock S. (2004), “Creating Corporate Accountability: Foundational Principles to Make Corporate Citizenship Real”, Journal of Business Ethics, Vol. 50, No. 4, pp. 313-327.

Wallace J. E., (1995) “Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations”, Administrative Science Quarterly, Vol: 40, No: 2, pp. 228-255.

Warren R. C., (2003) “The Evolution of Business Legitimacy”, European Business Review, Vol: 15, No: 3, s.153-163.

Wasti S.A., (2003) “Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values.” Journal of Occupational Psychology, 76, 303-321

Web 1, (2009) http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf (Erişim Tarihi: 15/06/2019).

Web 2, (2019) http://sozluk.gov.tr/ (Erişim tarihi 27.06.2019)

Wiener Y., (1982) “Commitment in organization a normative view.” Academy of Management Review, Vol. 7, No: 3, 418-428

Witt L. A., Kacmar K. M., Carlson D. S., & Zivnuska S. (2002).” Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance.” Journal of Organizational Behavior, 23(8), 911-926.

Yalçın A., & İplik F. N. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 395-412.

Yates J.E., (1989), “Gerilim Altındaki Yönetici”, İlgi Yayınları, Modern Yönetim Dizisi

Yazıcıoğlu, İ., (2008). “Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma”, Pusula Dergisi, Sayı:2, s.42-43.

Yıldırım R., (2008) “Kamu Kurumlarında Bireysel Performans Değerlendirmesi” Yüksek Lisans Tezi

Yıldız, E. (2010). “Kurumsallaşma Çabalarının Örgütsel Performansa Etkisi.” Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında İstanbul'da doğdu. İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretim hayatını İstanbul'da tamamladıktan sonra 2002 yılında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme bölümünden mezun oldu. 2006 yılında GYTE Sosyal Bilimler Enstitüsü, Strateji Bilimi bölümünde yüksek lisans eğitimini 2019 yılında tamamladı.

Birçok perakende firmasında çalıştıktan sonra, 13 yıldır Koton Mağazacılık Teks. San.ve Tic. A.Ş. de çalışıyor olup, sırasıyla Mağaza Müdür Yardımcısı, Mağaza Müdürü, Bölge Yöneticisi pozisyonlarında çalıştıktan sonra halen Perakende Müdürü olarak çalışmaktadır.

Sayın Katılımcı;

*Bu anket formu, "**Kurumsallaşma Ve Psikolojik Sahiplenmenin İş Sonuçlarına Etkisi, Hazır Giyim Sektöründe Bir Araştırma"** ya yönelik gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında "**KESİNLİKLE KULLANILMAYACAK**" tır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla…*

Yüksek Lisans Öğrencisi — *Danışman*

Ediz Bora ALTINTAŞ — *Dr. Serhat ERAT*

Cinsiyetiniz **( ) Erkek ( ) Kadın**

Yaşınız **( ) 18-26 ( ) 27-33 ( ) 34-41 ( ) 42-49 ( ) 50+**

Medeni Durumunuz **( ) Evli ( ) Bekâr**

Eğitim Durumunuz **( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )**

Çalışma Süreniz **( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 15 yıldan fazla**

Göreviniz **:**

1.Kesinlikle Katılmıyorum **2.Katılmıyorum** **3.Kararsızım** **4.Katılıyorum** **5.Kesinlikle Katılıyorum**	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Firmamızda güvenlik ve çalışma şartları gibi konuları içeren bilgi kitapçığı bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Firmamızda çalışanlar için yazılı operasyon talimatları bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Firmamızda prosedürleri ve sabit kuralları içeren el kitapçığı bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yazılı hale getirilmiştir.	1	2	3	4	5
Çalışanlar toplum yararını gözeterek işlerini yürütmektedirler	1	2	3	4	5
Çalışanlar mesleki alanlarıyla ilgili ilke ve kurallara uygun kararlar vermektedir.	1	2	3	4	5
Çalışanlar mesleklerine bağlıdır.	1	2	3	4	5
Firmamızdaki profesyonellerin karar verme özerklikleri yüksektir.	1	2	3	4	5
Firmamızda çalışanların yetki ve sorumluluk alanına müdahale edilmez.	1	2	3	4	5
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre terfi alırlar.	1	2	3	4	5
Firmamızda uzmanlaşma vardır.	1	2	3	4	5
İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde profesyoneller söz sahibidir.	1	2	3	4	5
Çalışanlar işi yapmalarına ve yeteneklerine göre ödüllendirilmektedir.	1	2	3	4	5
Amaçların belirlenmesinde Kurum dışı profesyonellerin de fikirleri alınır.	1	2	3	4	5
Finansman yönetimi sorumluluğu uzman kişiler tarafından yürütülür.	1	2	3	4	5
Firmamızda, üst yönetimde görev yapacak yöneticilerin belirlenmesine yönelik tarif edilmiş standart kriterler bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Firmamızın faaliyetleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak yürütülmektedir.	1	2	3	4	5
Firmamızla ilgili bilgilere, ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilmektedir.	1	2	3	4	5
Firma yönetimi, çalışanlardan sosyal değerlere uygun davranış göstermesini beklemektedir.	1	2	3	4	5
Firmamızda yönetim, çalışanların etik kurallara uymasını beklemektedir.	1	2	3	4	5
Firma yönetimi, çalışanların mesleki ve sektörel normlara uygun davranmasını beklemektedir.	1	2	3	4	5
Firmamız, toplumsal değerlere uygun eylemler gerçekleştirmektedir.	1	2	3	4	5

1.Kesinlikle Katılmıyorum **2.Katılmıyorum** **3.Kararsızım** **4.Katılıyorum** **5.Kesinlikle Katılıyorum**	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Firmamız, eylemlerinden doğan sonuçların sorumluluğunu üstlenmektedir.	1	2	3	4	5
Firmamızda, çalışanların eylemleri kontrol edilir.	1	2	3	4	5
Firmamız, toplumun gözünde saygı duyulan bir firma olmayı önemser.	1	2	3	4	5
Firmamızın, misyon, strateji ve eylemleri birbiriyle uyumludur.	1	2	3	4	5
Firmamızda, iş süreçleri ile örgüt yapısı uyumludur.	1	2	3	4	5
Firmamız, diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözleri tutmaktadır.	1	2	3	4	5
Firmamızdaki iş süreçleri, stratejiye uygundur	1	2	3	4	5
Burası benim kurumum.	1	2	3	4	5
Bu kurumun "Bize" ait olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu kurum için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu kurumun benim kurumum olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Burası bizim kurumumuzdur.	1	2	3	4	5
Bu kurum çalışanlarının çoğu, kurumu sahiplenmiştir.	1	2	3	4	5
Bu kurumun, benim olduğunu düşünmek benim için zor.	1	2	3	4	5
İşimin bütün amaçlarına ulaşırım.	1	2	3	4	5
Bölümümden sorumlu amirin, performans kriterlerine uygunum ve uygun çalışırım.	1	2	3	4	5
İşle ilgili bütün görevlerde, mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm.	1	2	3	4	5
İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm.	1	2	3	4	5
Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.	1	2	3	4	5
Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.	1	2	3	4	5
İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle profesyonel bir şekilde başa çıkarım.	1	2	3	4	5
Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek, işin genelinde iyi bir performans sergilerim.	1	2	3	4	5
İşimin amaçlarına ulaşmasını planlar ve verilen görevi, tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.	1	2	3	4	5
Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu.	1	2	3	4	5
Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu.	1	2	3	4	5
İşle ilgili sorunlar yüzünden uyku güçlüğü çektiğim oldu.	1	2	3	4	5
İş haricinde de, işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum.	1	2	3	4	5
Yapmış olduğum iş, sağlığımı oldukça etkilemektedir.	1	2	3	4	5
Kurumumda işle ilgili toplantılar öncesi kendimi sinirli hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu Kurum benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.	1	2	3	4	5
Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.	1	2	3	4	5
Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5