



Kurumsal Performans: Ulusal Literatür İncelemesi

Corporate Performance: National Literature Review

Yıldız ŞAHİN^{1,*} , Selay KASAP² 

¹ Endüstri Mühendisliği, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye, **Orcid:** 0000-0002-6283-5340

² Endüstri Mühendisliği, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye, **Orcid:** 0000-0002-4168-9436

Derleme Makale

Gönderilme Tarihi : 31/12/2020

Kabul Tarihi : 22/09/2021

Anahtar Kelimeler

Kurumsal Performans
Literatür İncelemesi
Performans Değerlendirme
Ulusal Yayınlar

Özet

Günümüz koşullarında işletmelerin rakipleri ile mücadele edebilmesi ve daha güçlü hale gelebilmeleri değişimlere ayak uydurmalarına bağlıdır. Değişime ayak uydurmanın yolu ise işletmelerin kendini tanımaktan geçer. İşletme literatüründe uzun yıllardan beri araştırılan konuların başında kurumsal performans gelmektedir. 20. yüzyılın son çeyreğine kadar kurumsal performans kavramı bireysel performans veya finansal performans bakış açısıyla ele alınmıştır. Sonraki yıllarda ise sadece finansal ölçütler ile hesaplanan performans ölçümlerinin kurumlar açısından yeterli bir gösterge olmadığı anlaşılmıştır. Kurumsal performans kurumların belirli bir periyot içerisinde tanımlanmış oldukları amaçlarına ulaşma başarısını açıklayan bir göstergedir. Bu çalışmada, Kurumsal Performans kavramı üzerine ulusal kapsamda bir literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında, Dergipark, Google Scholar ve Ulusal Tez Merkezinde "Kurumsal Performans" anahtar kelimesi ile arama gerçekleştirilmiş ve 2002-2020 yılları arasındaki döneme ait 56 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulusal literatürde yer alan çalışmalar yayın yeri, yayın yılı, yayın türü, kullanılan yöntem ve araştırılan sektör gibi çeşitli faktörlere göre sınıflandırılmıştır.

Review Paper

Received Date : 31/12/2020

Accepted Date : 22/09/2021

Keywords

Corporate Performance
Literature Review
Performance Evaluation
National Publications

Abstract

In today's conditions, the ability of businesses to compete with their competitors and become stronger depends on keeping up with the changes. The way to keep up with change is through self-recognition of businesses. Corporate performance is one of the most researched topics in the business literature for many years. Until the last quarter of the 20th century, the concept of corporate performance was handled from the perspective of individual performance or financial performance. In the following years, it has been understood that performance measurements calculated only with financial criteria are not an adequate indicator for institutions. Corporate performance is an indicator that explains the success of institutions in achieving their defined goals within a certain period. In this study, a national literature review was conducted on the concept of Corporate Performance. Within the scope of the study, a search was carried out with the keyword "Corporate Performance" in Dergipark, Google Scholar and the National Thesis Center and 56 studies belonging to the period between 2002-2020 were reached. Studies in the national literature have been classified according to various factors such as publication place, publication year, type of publication, method used and the researched sector.

1. Giriş

Günümüz şartlarının yarattığı rekabet ortamında performans kelimesine şirketler büyük anlamlar yüklemektedir. 20. yüzyılın son çeyreğine kadar kurumsal performans kavramı bireysel performans veya finansal performans bakış açısıyla ele alınırken, 1992 yılında Kaplan & Norton tarafından yayınlanan makalede sadece finansal ölçütler ile hesaplanan performans ölçümlerinin kurumlar

açısından yeterli bir gösterge olmadığı belirtilmiştir [1]. Fransızca kökenli olan "performans" kelimesinin sözlük anlamı (TDK) yapılan iş, uygulama, icraat olarak ifade edilmektedir. Performans, hedeflere ulaşmada çıktılarının ve çıktılarının üretiminde kullanılan kaynakların ölçülebilmesi, var olan amaca ulaşma kabiliyeti, amaçlı bir faaliyetin verimliliği olarak tanımlanmaktadır [2]. İşletmelerin varlığı ve sürekliliği de yönetimin performans anlayışının geçerliliğine ve doğruluğuna bağlıdır [3].

* Sorumlu Yazar (Corresponding Author): yildiz.sahin@kocaeli.edu.tr



Kurumsal performans literatürde uzun yıllardan beri araştırılan konuların başında gelmektedir. Kurumsal performans, kurumların belirli bir periyot içerisinde, hedeflerini gerçekleştirme ve amaçlarına ulaşma başarısını tanımlayan bir göstergedir. Kurumsal performans yönetimi ise işletmelerin rakiplerinin önüne geçebilmek ve daha başarılı olabilmek adına uyguladıkları yönetim şekli olarak tanımlanabilmektedir. Kurumsal yaşamda başarının en önemli göstergelerinden biri olan performansın ölçülmesi, ister özel ister kamu olsun tüm sektörlerde öncelikli bir çalışma alanı haline gelmiştir. Literatür incelendiğinde, kurumsal performans kavramına olan ilginin her geçen gün arttığı ve kurumsal performans kavramının giderek daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Dolayısıyla bu durum araştırmacılar arasında kurumsal performansın ölçümüne yönelik daha fazla çalışma isteği uyandırmaktadır [1-3].

Bu çalışmanın amacı, günümüz iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan “Kurumsal Performans” kavramı üzerine bir ulusal literatür araştırması gerçekleştirmektir. Böylelikle ülkemizde bu alanda gerçekleştirilen çalışmaların niteliği ve yönü tespit edilerek, belirlenmiş olan kriterler çerçevesinde kategorize edilmesi sağlanacaktır. İlgili alanda çalışma gerçekleştirecek araştırmacıların sunulan literatür incelemesinden faydalanarak gerek teorik gerekse sektörel uygulamaya yönelik çabalarına ışık tutacağı düşünülmektedir. Çalışma kapsamında Dergipark, Google Scholar ve Ulusal Tez Merkezinde “Kurumsal Performans” başlığı altında tarama gerçekleştirilmiş ve 2002-2020 yılları arasındaki döneme ait 56 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar; yayın yeri, yayın yılı, yayın türü, kullanılan yöntem ve araştırmanın gerçekleştirildiği sektör gibi çeşitli faktörlere göre sınıflandırılmıştır.

1.1. Literatür

Çalışma kapsamında, “Kurumsal Performans” başlığı altında araştırma gerçekleştirilirken Dergipark, Google Scholar ve Ulusal Tez Merkezinden faydalanılmıştır. “Kurumsal Performans” anahtar kelimesi ile gerçekleştirilen tarama sonucunda 2002-2020 yılları arasındaki döneme ait 56 adet ulusal çalışmaya ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar; yayın yeri, yayın yılı, yayın türü, kullanılan yöntem ve araştırmanın gerçekleştirildiği sektör gibi çeşitli faktörlere göre sınıflandırılmıştır. Literatür incelemesine ait özet bilgiler kronolojik olarak aşağıda verildiği gibidir.

Pakdil (2002), çalışmada stratejik performans yönetiminin bir hizmet işletmesi olan hastanelerde nasıl uygulanacağı üzerinde durarak hastane yönetimi konusunda lider ülkeler arasında yer almakta olan Amerika Birleşik Devletleri’nde faaliyet gösteren bir hastanedeki

uygulamaya yer vermiştir [4].

Alioğlu’nun 2006 yılındaki tez çalışması belediyelerdeki performans ölçümüne yöneliktir. Ölçüm kriterleri belirlenmiştir. Belirlenen kriterler doğrultusunda bulanık TOPSİS kullanılarak belediyelerin performansları kıyaslanmıştır [5]. Coşkun (2006a)’un çalışmasının amacı, Türkiye’de yer alan büyük ölçekli sanayi işletmelerinin performans ölçümü ve yönetimi konusunda mevcut durumlarını analiz etmektir. Çalışma, performans ölçüm ve yönetim uygulamaları ile ilgili Türkiye’deki 500 Büyük Sanayi İşletmesinde yapılmış olan anket çalışmasının analiz sonuçlarını içermektedir [6]. Coşkun (2006b) gerçekleştirdiği diğer bir çalışma ile performans yönetimi aracı olarak performans karnesi kullanımının, Sivil Toplum Kuruluş’larına uyarlanması üzerinde durmuştur. Sivil Toplum Kuruluşlarında performans karnesi kullanımının misyonları doğrultusunda ilerleme ve strateji odaklı organizasyonlar hâline dönüşmelerine katkı sağlayacağı sonucu çalışmadaki örneklerle açıklanmıştır [7].

Yazır’ın 2007 yılındaki tez çalışmasında Türkiye’deki, kamu sektöründe yer alan eğitim kurumlarının kurumsal performans değerlendirme sistemleri ele alınmıştır. Türk kamu sektöründeki eğitim kurumları için kurumsal performans değerlendirme simülasyonu geliştirilmiştir [8]. Geylan (2007) çalışmasında, performans ölçüm ve yönetim sistemlerinin kurumlar açısından önemini kavramsal çerçevede anlatmıştır. Kurumsal performans karnesinin, kurum performansında yarattığı olumlu gelişmelerin, bir şirket uygulaması ile ortaya konması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen anket ile kurumsal performans üzerindeki bu etkiler ispatlanmaya çalışılmıştır [9]. Güner & Memiş’in 2007 yılındaki çalışmasında, kurumsal performans değerlendirme yöntemlerinin gelişim süreçleri 1850-2000 yılları arasında teorik açıdan incelenmiş ve literatüre katkı sağlanmıştır [10]. Özer & Akça’nın (2007) çalışmalarındaki asıl hedef, firmaların kurumsal kaynak planlaması yazılımlarına geçiş aşamalarında firma için gerekli olan yenilikçi özellikleri tanımlamak ve bu özelliklerin kurumsal kaynak planlaması sistemlerinin uygulama başarısı ile firmanın performansı üzerine olan etkileri ile birlikte analiz etmektir. Anket yardımı ile 236 firmadan veri elde edilmiştir. Elde edilen veriler regresyon yardımı ile analiz edilmiştir [11].

Utku (2008) çalışmasında, toplam başarı göstergesi yöntemini farklı ülkelerdeki farklı sektörler için ele almış, tasarım ve yöntemin uygulanmasında sorunlar ortaya çıktığı sonucuna varmıştır. Bu sorunları çözmek için performans ölçütlerinin sayısının optimum seviyede belirlenmesinin hem değerlendirme süresi üzerinde hem de değerlendirme tutarlılığı üzerinde olumlu sonuçları olduğu ortaya konmuştur. Bir diğer sonuca göre ise, toplam başarı göstergesi yönteminin veri toplama aşamasında kullanılan yazılımların uygun bir şekilde seçilmesinin yöntem başarısı

üzerinde yarı yarıya rol oynadığı belirtilmiştir [12].

Sayılı, Ağca, Kızıldağ ve Uğurlu 2009 yılındaki çalışmalarında, Türkiye'deki ilk 500 firmayı dikkate alarak etik, kurumsal performans ve kurumsal itibar arasındaki ilişkinin ortaya konulması adına bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda gelişmekte ve büyümekte olan işletmelerin piyasalarda kendi itibarlarına zarar verecek bir durumdan kaçınma konusunda daha dikkatli olmak zorunda oldukları sonucuna varılmıştır [13]. Bertan (2009) turizm sektöründe gerçekleştirdiği çalışmasında, kurumsal karne uygulamalarına otel işletmesindeki her çalışanın katılmasının, sistemin başarısını olumlu yönde etkileyeceği konusuna değinmiştir. Bertan'a göre otel işletmelerinde, otelin bütününe, bölümlere ve bireylere birbirinden farklı kurumsal karneler hazırlanmalı ve uygulanmalıdır [14]. Güner (2009) performans değerlendirmede paradigma değişimi üzerine yaptığı yazın çalışması ile finansal ve finansal olmayan ölçütlerin bir arada kullanılmasının işletmeler için daha faydalı olacağı sonucuna ulaşmıştır [15]. Karahan & Özgür'ün 2009 yılına ait çalışmasında, Afyon Kocatepe Üniversitesi ANS Uygulama ve Araştırma Hastanesinde kurumsal karnenin uygulanabilirliği araştırılmıştır. Sonuçlar istatistiki olarak analiz edilmiştir [16].

Bayraktutan, Arslan ve Bal (2010) çalışmalarında, veri zarflama yöntemi ile Türkiye'deki göğüs hastalıkları hastanelerinin bilgi sistemlerinin hastane performansına etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Sonuçlara bakıldığında hastanelerin etkinlik seviyelerinin düşük olduğu ve kaynakların etkin kullanılmadığı sonucuna varılmıştır [17].

Ojo 2011 yılındaki çalışması ile Nijerya'daki bankaların kurumsal performansın stratejik insan kaynakları uygulamaları ile ilişkisini incelemiş ve istatistiksel analizler sonucunda olumlu bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur [18]. Gencer & Çetin 2011 yılındaki çalışmalarında, havacılık sektöründe yer alan bir firmada belirlenen stratejik planların değerlendirilmesi için kurumsal performans karnesi ile ilgili uygulama çalışması yapmışlardır. Mevcut durum için analizler yapılarak, gelecek altı ay için model oluşturulmuş ve bu sürecin sonunda değerlendirmeler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında kurumun karne notu %88 bulunmuştur [19]. Yetmen & Kişi (2011) çalışmalarında, İzmir'de toplu taşıma kuruluşunun çalışan memnuniyeti ölçümünü gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, çalışan memnuniyetinin kurumsal performansa etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda anket çalışması yapılmış, sonuçlar veri ve korelasyon analizleri ile yorumlanmıştır. Müşteri memnuniyetinin ve finansal performansın da çalışan memnuniyetine paralel olarak artacağı sonuçlar arasında yer almaktadır [20].

Arslan (2012) Sakarya PTT Başmüdürlüğü'nde yapılmış olduğu çalışmada, büyük bir teknoloji eksikliği yoksa

örgütsel gelişim için sosyo-beşeri unsurların daha etkin olduğu sonucunu pareto analizi, anket ve beyin fırtınası gibi yöntemler ile ortaya koymuştur [21]. Kumru (2012) kurumsal performans yönetimi, kurumsal performans değerlendirme, kurumsal performans değerlendirmenin gelişimi, modeller, yurt içi ve yurt dışından kurumsal performans değerlendirme uygulama örnekleri ile ilgili bir derleme çalışması yapmıştır [22].

Yılmaz'ın 2013 yılındaki çalışmasında, kamu sağlık kurumlarındaki kurumsal performansın değerlendirilmesi için gerekli olan performans ölçütlerinin belirlenmesi için çalışılmıştır. Delphi uygulaması sonucunda birincil derecede önemli 40, ikincil derece önemli 30 performans ölçütü tespit edilmiştir [23]. Eginli & Bitirim'in 2013 yılındaki çalışmalarında, alçakgönüllülüğün yönetsel politikalara dahil edilmesi, işletmelerin geleceği açısından stratejik öneme sahip olduğu vurgulanmıştır [24]. Aykan & Sevim (2013) çalışmalarında, Kayseri ve Nevşehir'deki otellerin çevre yönetimi uygulamaları arasındaki farkın çalışanlar tarafından algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmışlardır [25]. Ege & Şener (2013) çalışmalarında, performans karnesi ile kumanda paneli yöntemlerinin benzer ve farklılıkları üzerinde durmuşlardır [26]. Tiyek 2013 yılındaki çalışmasında, Denge Puan Kartı (Balanced Scorecard) performans değerlendirme sisteminden yararlanarak Sivil Toplum Kuruluşları için model önerisinde bulunmuştur [27].

Akın (2014) çalışmasında, kalite yönetim anlayışı ve kurumsal performans yönetimi anlayışı arasındaki teknik ve işlevsel süreçlerin karşılaştırmalı analizini amaçlamıştır [28]. Kula & Aktürk 2014 yılındaki çalışmalarında, kamu kurumlarında uygulanan kurumsal performans yönetimi anlayışının polisiye hizmetlerde nasıl uygulandığına dair bilgiler vererek, özellikle ABD örnekleri ve COMPSTAT modeli ile Emniyet Teşkilatı'na performans yönetiminin nasıl uygulanabileceği konusuna değinmiştir [29]. Durmuş (2014) çalışmasında, iş tatmini ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak araştırmıştır. İzmit'te bulunan firmalarının çalışanlarına anket uygulanmıştır. SPSS programı ile sonuçlar analiz edilmiştir [30]. Ateş'in (2014) çalışmasında, ulusal düzeyde uygulanan Birleşik Krallık (BK) Yukarıdan Aşağı Kamu Performans Yönetimi Modeli (YAKPY) örneği analiz ve test edilmektedir [31]. Beltekin, Şahin Özdemir, Yılmaz, Akkalkan ve Cemaloğlu (2014) çalışmalarında, e-performans yönetim sistemini önermektedir. E-performans sistemi bireysel ve kurumsal etkinlik ve verimliliği sağlayan mekanizmaları içermektedir [32]. Gençay (2014) kurumsal performans karnesinin (BSC) termal turizm işletmelerinde uygulanmasına yönelik bir model önermiştir. 26 Termal turizm işletmesinde toplam 28 yöneticinin görüşlerine başvurulmuştur [33]. Birinci'nin (2014) çalışmasında, Türkiye'de gerek devlet ve gerekse vakıf üniversitelerinin stratejik yönetim anlayışlarının

performanslarına etkisi incelenmiştir. Yönetim sorununun öncelikli sorun olduğu ortaya çıkmıştır. Stratejik planların doğru hazırlanması yönetim sorunu için önem arz etmektedir [34].

Şen & Tama'nın 2015 yılındaki çalışmasında, belediyelerin iletişim merkezlerinin kurumsal verimlilik üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Başakşehir Belediyesi çalışanlarıyla ortak bir çalışma yürütülmüştür. Çalışma sonuçları incelendiğinde, iletişim merkezlerinin belediyelerin kurumsal verimlilikleri üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır [35]. Özaydın, İlhan ve Bayrak (2015) çalışmalarında, dünyadaki birçok işletmenin ve bu işletmelerin bulunduğu ülkelerin küresel rekabet gücü üzerinde IIP Standardının potansiyel etkisini incelemektedir [36]. Çınar'ın 2015 yılına ait çalışması, kamu ve özel hastanelerde hesap verilebilirlik ilkesinin uygulanabilir oluşunun kurumsal performans üzerine etkisini araştırmıştır. Veriler anket yardımı ile toplanmıştır. İstanbul ilinde faaliyet gösteren hastanelerden elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çoklu regresyon analizleri ile test edilen hipotezler sonucunda, hesap verilebilirlik ilkesinin kurumsal performans için kısmen de olsa bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır [37].

Yılmaz'ın 2016 yılındaki çalışmasında, aile şirketlerinde stratejik planlama yapılmasıyla kurumsal performansın bundan nasıl etkilendiğinin ortaya konulması üzerine çalışmıştır. Sonuçlar incelendiğinde stratejik planın misyon ifadesi, trend analizi, rakip analizi ve uzun vadeli hedefler kavramlarının finansal performansı olumlu olarak etkilediği yani kurumsal performansı artırıcı etkisi olduğu görülmüştür. Yıllık hedefler, kısa dönemli eylem planları ve sürekli değerlendirme gibi sorulardan oluşan stratejik planlamanın ikinci boyutu ise istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur [38]. Akçay & Bilgin (2016), çalışmalarında psikolojik sermayenin etki ve önemini bireysel performans düzeyinde ortaya koymaya çalışmıştır [39]. 2016 yılında Tekiner & Çetin'in yapmış olduğu çalışmada ise polislerin örgütsel adalet algısının, örgütsel performans üzerine etkisini incelemiştir. Uygulanan anket çalışması, Adana ilinde görev yapan 105 emniyet görevlisini kapsamaktadır. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır [40].

Yılmaz & Erdem (2017)'in araştırması, Dengeli Ölçüm Kartı modelinin hastanelerde uygulanabilirliği açısından değerlendirme yapmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda, Isparta'daki hastanelerin yöneticilerine anket çalışması uygulanmıştır. Hastane yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu (% 81,8) hastanelerinde kurumsal performansın ölçüldüğünü belirtmiştir [41]. Halis & Şimşir'in 2017 yılındaki çalışmasının amacı, kamu hastanelerinde kurumsal performansın yönetici ve diğer personelin tutumları ile ilişkisinin incelenmesidir. Bu çalışma için Sakarya'da yer alan hastaneler seçilmiştir. Çalışmanın değerlendirilmesi için ANOVA analizi, frekans tabloları ve

yüzdeliklerden faydalanılmıştır [42]. Sarıtaş, Korkmaz ve Tunca 2017 yılındaki çalışmada, Türkiye'nin otomotiv sektöründe pazarlama kanalı olarak sosyal medya kullanımı ve bu sosyal medya kullanım performansını etkileyen faktörleri analiz edilip, kurumsal performans faktörleri temel alınarak Facebook, Twitter ve Instagram hesapları incelenerek bulgular değerlendirilmiştir [43]. Ersoy'un (2017) çalışmasının amacı, bütünlük Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerini kullanarak 2010-2014 yılları arasında perakende sektöründe faaliyet gösteren firma performanslarını karşılaştırmaktır. Bu amaçla "Fortune TÜRKİYE" dergisinde açıklanan ilk 500 firmadan 8 firma likidite, kaldıraç, karlılık ve faaliyet göstergeleri kapsamında TOPSIS, MAUT ve SAW yöntemleri ile karşılaştırılmıştır [44]. Yıldırım & Şen (2017) çalışmalarında, stratejik insan kaynakları yönetiminin kurumsal performans üzerindeki etkilerinin araştırılmasını amaçlamıştır. Anket çalışması İstanbul Üniversitesi'nde yapılmış ve kurumsal performansın stratejik insan kaynakları yönetiminden nasıl etkilendiği analiz edilmiştir [45].

Yıldırım, Uzun Kocamış ve Kuzu (2018) çalışmada sürdürülebilirlik raporlaması ile finansal performans arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. BİST 100 endeksinde yer alan şirketler esas alınmıştır. Şirketlerin sürdürülebilirlik raporu yapabilmeye ihtimalinin finansal performans ile olumlu yönde artış gösterdiği hipotezini test etmek için regresyon modelini oluşturmuşlardır [46]. Korkmaz (2018) Kurumsal Performans Karnesinin faydalarına dikkat çekerek hastane yöneticilerinin kullanımına sunmak amacıyla kurumsal performans karnesini uygulamıştır. Sonuçlar incelendiğinde iyi performansın korunması, kötü performansın ise iyileştirilmesi gerekliliği sonucu ortaya çıkmıştır [47]. Aydemir & Yıldırım'ın 2018 yılındaki araştırması, ekip kaynak yönetimi yetkinlik ve becerilerini kullanabilme seviyelerini tespit etmek için yapılmıştır. Ankara'da yer alan bir hastane araştırma için seçilmiştir. Verilerin analizinde mod, medyan, Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır [48]. Övgül, Özkal Sayan ve Zengin 2018 yılında yapmış oldukları çalışmada, performans değerlendirme için gerekli faktörleri netleştirdikten sonra uygulama örnekleri ve Sayıştay'ın kurumsal denetim kabiliyetini incelemeye tabi tutmuşlardır [49].

Adem, Alıcıoğlu ve Dağdeviren (2019) çalışmada, tüm bayilerde aynı hizmet kalitesini ve verimliliğini sağlamak adına bir inceleme yapmıştır. Çalışmada örgütsel performans kriterlerinin ağırlıklarının belirlenmesinde Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci (FAHP) yöntemi kullanılmıştır. Bayiler, alternatifler arasındaki ikili üstünlük karşılaştırmasına dayanan PROMETHEE yöntemi kullanılarak performans kriterlerine göre sıralanmıştır [50]. Kesbiç & Mıynat Taşdemir (2019) çalışmada, BIST 100

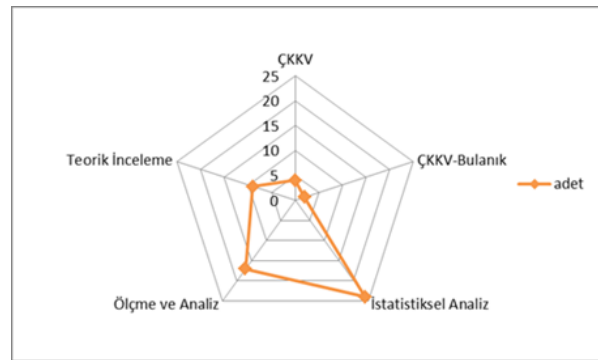
endeksindeki 89 şirketin 2010-2018 yılları arasında halka açıklık oranları ile finansal performans çıktıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir [51]. Ciceralli 2019 yılında Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan 42 katılımcıyla bu araştırmayı yapmıştır. Kullanılan ölçekler, Watkins ve Marsick “Öğrenen Organizasyon Boyutları Ölçeği” ve “Öğrenme Tarzları Anketi”dir. Sonuçlar kurumlarda pozitif öğrenme ortamının var olması ile bireysel ve kurumsal performans çıktıları arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir [52]. Fasal & Balaban (2019) çalışmada, tarım kooperatiflerinin çok boyutlu ölçme ve değerlendirme sistemini baz alan kurumsal performans karnesi oluşturmuştur. Çalışma sonucunda tarımsal kooperatiflerde finansal boyutun daha ön planda tutulduğu, öğrenme ve gelişme boyutlarının ise kurumsal performans karnesinde arka planda kaldığı görülmüştür [53].

Erkayman, Kocadağistan ve Albayrak’ın (2020) çalışmasında, bir ilimizdeki belediyenin performansını değerlendirmek için kurumsal karnelendirme boyutları ele alınarak hibrit çok kriterli karar verme yöntemi DEMATEL-ANP (D-ANP) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre performans değerlendirmesinde en önemli kriterin hizmet sonrası gelen şikâyetlerin azaltılması olduğu bulunmuştur [54]. Gezer & Kınır’ın (2020) çalışması, bir işletmenin finansal yönetiminde sahip olduğu değerlerin önemini ve değer kavramının sınırlamalarını göstermektedir [55]. Tulum (2020) çalışmasında, Denge Puan Kartı ve Performans Prizması yöntemlerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Tulum literatürde Denge Puan Kartı ve Performans Prizması yöntemlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bir çalışma olmamasından dolayı bu çalışmanın yararlı olacağını düşünmektedir [56]. Gökçek (2020) kalkınma ajanslarının kurumsal performansında stratejik yönetim sürecinin etkili olup olmadığını araştırmıştır. Stratejik yönetim süreci ile kurumsal performans arasındaki ilişkileri analiz etmiştir. Araştırmada online anket yöntemi ile elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığı, çarpıklık ve basıklık değerlerine göre analizleri yapılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett küresellik testi ile belirlenmiştir [57]. İç & Yetim, (2020) Türk imalat firmalarının rekabet stratejilerine göre performanslarının ölçümleriyle ilgili çalışmış ve çok ölçütlü karar verme yöntemlerinden analitik hiyerarşi sürecini (AHP) kullanarak firmaların performans ölçümüne yönelik öneri sunmuşlardır [58]. Bilgiç’in (2020) çalışmasının amacı Sayıştayın performans denetimlerinin, verimlilik, etkinlik ve tutumluluk ilkeleri bağlamında tartışmak ve büyükşehir belediyeleri için bu denetimlerin önemini göstermektir. Çalışma kapsamında 2014 yılı itibarıyla Sayıştay tarafından gerçekleştirilen kurumsal performans denetiminin kavramsal analizi ve Türkiye’ye bu uygulamanın nasıl yansıtıldığı tartışılmıştır [59].

Ulusal literatür araştırması kapsamında incelenen

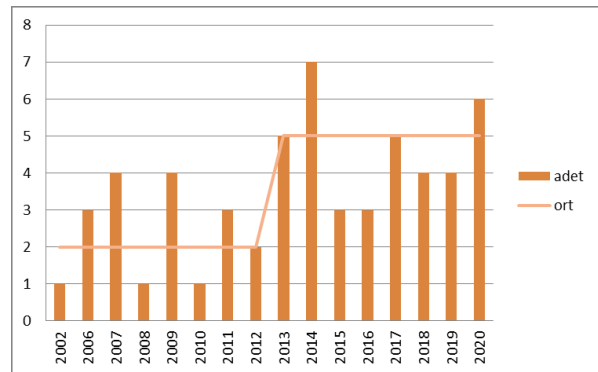
çalışmalarda; kullanılan yöntemlere, yayın yıllarına, yayın yerine, yayının gerçekleştirildiği sektörlere, yayın türüne göre yayın adetleri ve yıllara göre yöntem dağılımı bazlı analizler yapılmıştır. Bu analizler literatürden faydalanılarak belirlenmiştir. Çalışmada gerçekleştirilen analizlerde literatürden farklı olarak yıllara göre dağılım ortalama değerler ile desteklenmiştir. Yayın yerine göre çalışma adetleri kendi içerisinde kategorize edilmiş ve yıllara göre dağılım yöntemsel olarak da ele alınmıştır [60-63].

Ulusal literatür araştırması kapsamında incelenen çalışmalarda kullanılan yöntemler Şekil 1’de özetlenmiştir. Kurumsal performans ile ilgili çalışmaların büyük çoğunluğunda yöntem olarak istatistiksel analiz tercih edildiği görülmektedir.



Şekil 1. Yöntemlere göre sınıflandırma

Çalışmaların kategorize edilmesinde kullanılan diğer bir yöntem yıllara göre dağılımının incelenmesidir. 56 adet çalışmanın 2002-2020 yılları arasında gerçekleştirildiği görülmüştür. 2000’li yılların başlarında kurumsal performans ile ilgili yılda ortalama 2 adet araştırma bulunurken, günümüze gelindiğinde yıllık ortalama çalışma adedinin 5 olduğu tespit edilmiştir. İstatistikler incelendiğinde, kurumsal performans kavramının günümüzde önem kazandığı söylenebilir. Çalışmaların yıllara göre dağılımı Şekil 2’de gösterilmiştir.

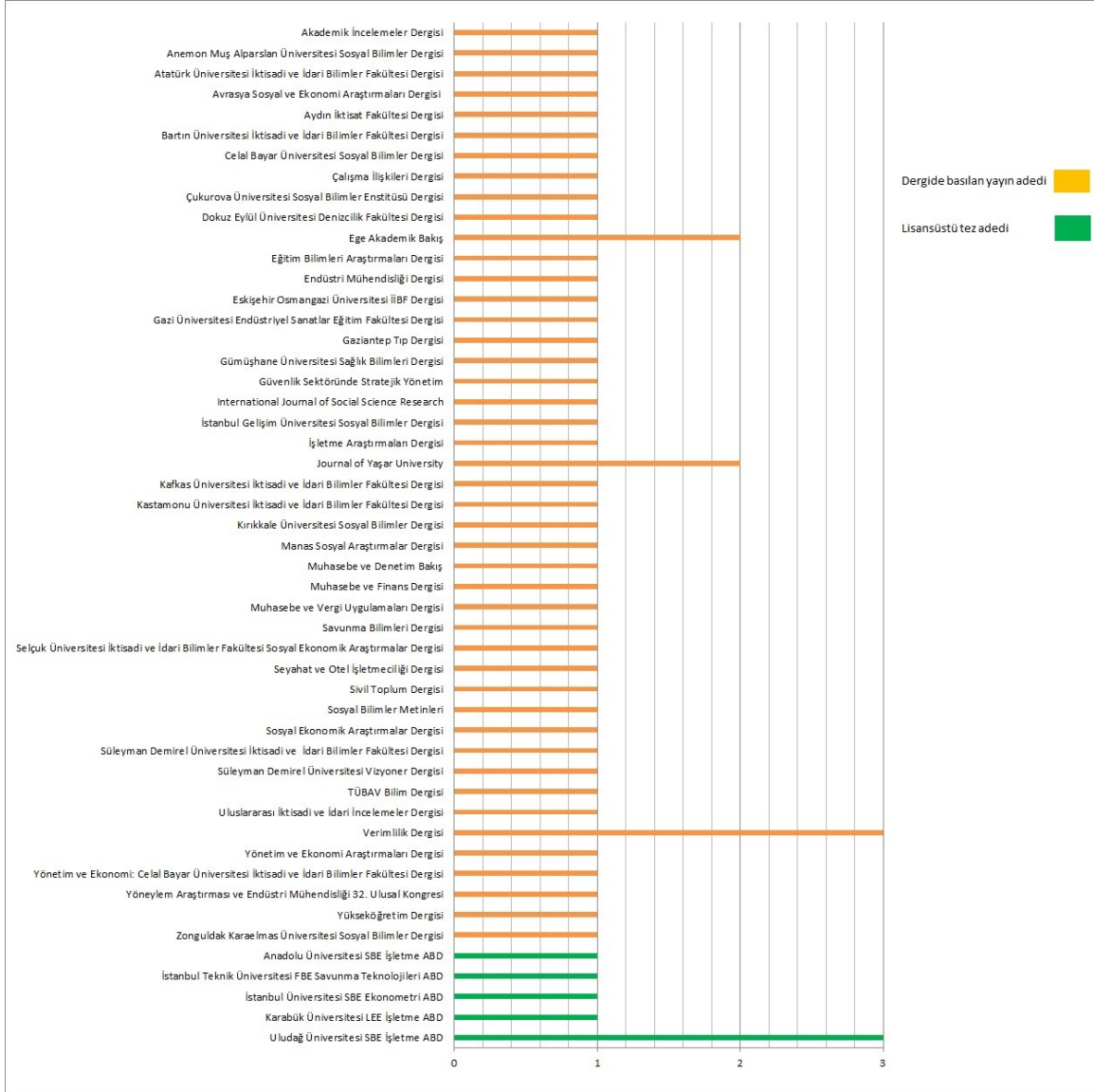


Şekil 2. Yıllara göre dağılım

Literatür araştırması ile elde edilen çalışmalar incelenmiş ve çalışmaların içerikleri ile ilgili analizler yapılmıştır. Kurumsal performans ile ilgili çalışmaların

yapıldığı dergi, üniversite ve konferansların isimlerinin yer aldığı grafik Şekil 3'te sunulmuştur. Şekil 3 incelendiğinde, çalışmalara 50 farklı dergi ve konferanstan erişim sağlandığı görülmektedir. “Verimlilik Dergisi” ve “Uludağ

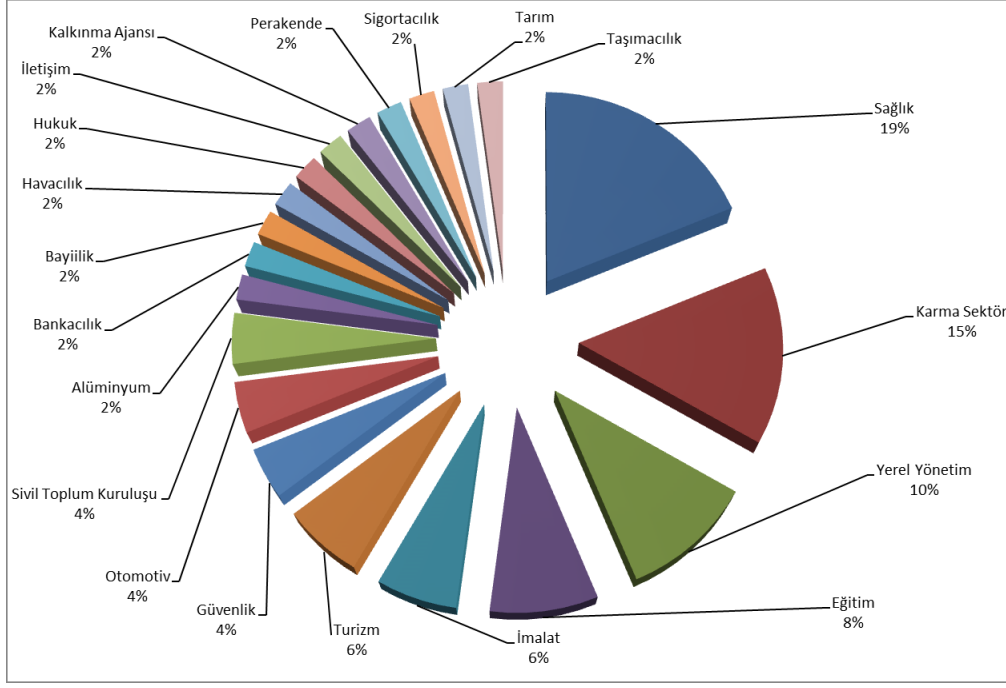
Üniversitesi SBE İşletme ABD”nda üçer tane, “Journal of Yaşar University” ve “Ege Akademik Bakış” dergilerinde ikişer tane diğer dergilerde ise birer tane çalışma yer almaktadır.



Şekil 3. Yayın yerine göre çalışma adetleri

Kurumsal performans ile ilgili literatür araştırması yapılırken sektörel bazlı analizlerin de önem taşıdığı düşünülerek kurumsal performans kavramı sektörlere göre de sınıflandırılmıştır. Ulusal literatür taraması sonucunda ulaşılan 56 adet çalışmadan 8 adedi teorik çalışmalardan meydana gelmektedir. Sektörel bazlı analizde teorik çalışmalar kapsam dışında bırakılmış ve 48 adet çalışma üzerinden değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Şekil 4 incelendiğinde, çalışmaların %19'unun sağlık sektöründe

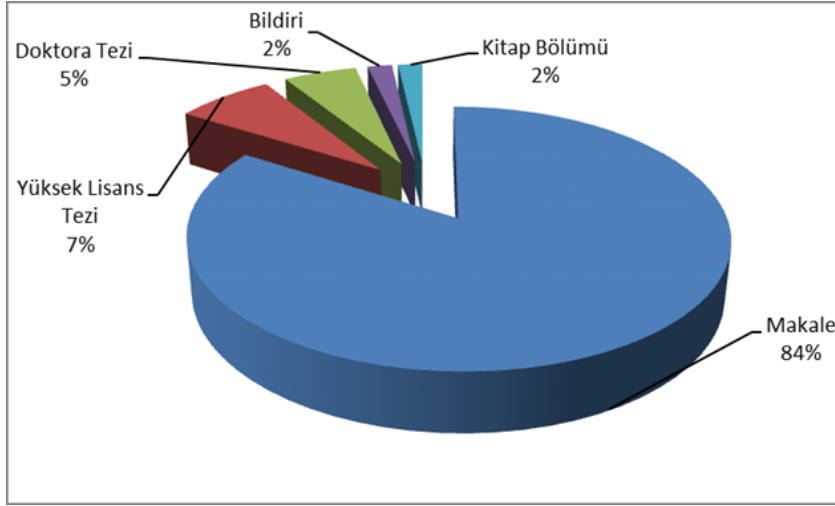
gerçekleştirildiği, %15'lik kısmının tek bir sektör değil birden çok sektör uygulaması içerdiği, %10'unun yerel yönetimler, %8'inin eğitim, %6'sının imalat, diğer %6'lık dilimin turizm, %4'ünün güvenlik, %4'ünün otomotiv ve diğer %4'ünün sivil toplum kuruluşları ile ilgili olduğu görülmüştür. Bunun dışında toplamda %23'lük kısmı oluşturan, tek tek incelendiğinde %2'lik orana sahip 11 farklı sektör Şekil 4 üzerinde detaylandırılmıştır.



Şekil 4. Sektörlere göre dağılım

Ulusal literatür incelemesi kapsamında gerçekleştirilen diğer bir analiz ise çalışma türlerine göre sınıflandırmadır. Çalışmaların %84'ü makale, %7'si yüksek lisans tezi, %5'i doktora tezi, %2'si bildiri ve diğer %2'si ise kitap

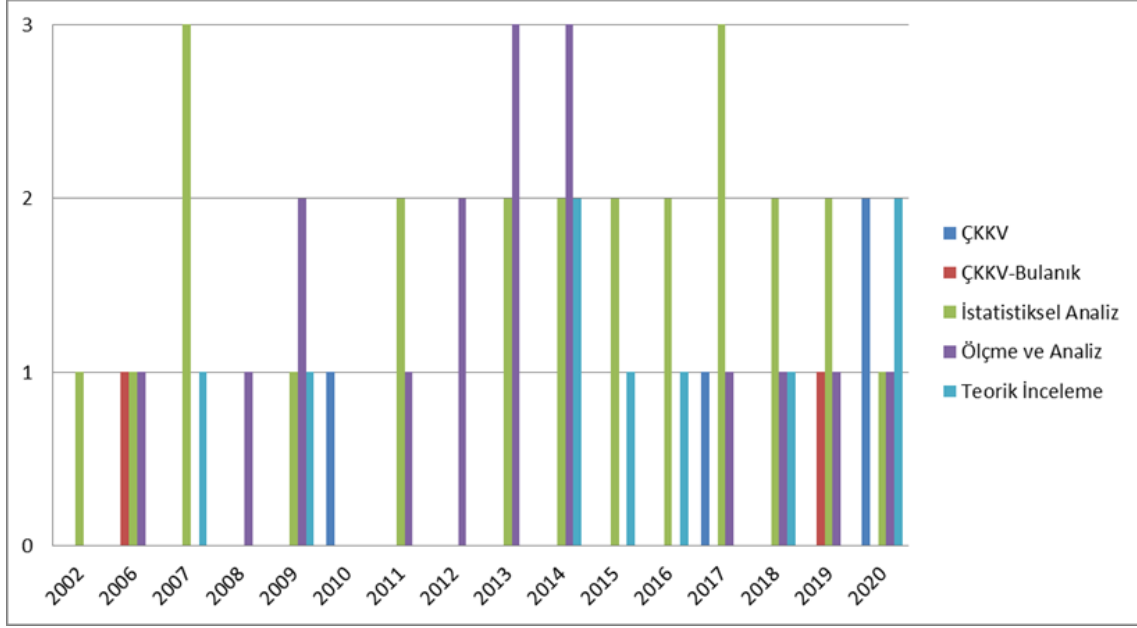
bölümünden oluşmaktadır. Şekil 5'ten de görüldüğü gibi bu alanda yapılmış olan makale çalışmaları çok sayıda olmasına rağmen kitap bölümü ve bildiri oranı nispeten oldukça düşük kalmaktadır.



Şekil 5. Yayın türüne göre dağılım

Kurumsal performans kavramının ele alındığı çalışmalarda, yıldan yıla kullanılan yöntemlerde de farklılık olduğu gözlenmektedir. Şekil 6'daki grafik çalışmaların yıllara göre yönetsel dağılımını görsel olarak sunmaktadır. 2002 yılında bu alanda sadece istatistiksel analiz çalışması yapılırken aradan dört yıl geçip 2006 yılına gelindiğinde, ölçme ve analiz, çok kriterli karar vermede bulanık yaklaşım

ve aynı zamanda istatistiksel analiz çalışmaları gerçekleştirildiği görülmektedir. Hemen hemen her yıl kurumsal performans değerlendirmede istatistiksel analiz çalışması yöntem olarak kullanılırken, 2020 yılında bunun yanı sıra teorik inceleme ve ölçme analiz yöntemlerinin de yer aldığı dikkat çekmektedir.



Şekil 6. Yıllara ve yöntemlere göre dağılımı

2. Sonuç

Bu çalışmada “Kurumsal Performans” konusunda 2002-2020 yılları arasında Türkiye’de akademik dergilerde yayınlanan makaleler ve üniversitelerde üretilen lisansüstü tezler incelenmiştir. Araştırmanın bulgularını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- 2002-2020 yılları arasında “Kurumsal Performans” anahtar kelimesi ile listelenmiş 56 akademik çalışmaya erişilmiştir. Bu çalışmaların 47’si makale, 4’ü yüksek lisans tezi, 3’ü doktora tezi ve 1’er tanesi bildiri ve kitap bölümü düzeyindedir.

- Toplam 50 farklı dergi ve konferanstan erişim sağlandığı görülmektedir. “Verimlilik Dergisi” ve “Uludağ Üniversitesi SBE İşletme ABD”nda üçer tane, “Journal of Yaşar University” ve “Ege Akademik Bakış” dergilerinde ikişer tane diğer dergilerde ise birer tane çalışma yer almıştır.

- Kurumsal performans ile ilgili çalışmaların büyük çoğunluğunda yöntem olarak istatistiksel analiz tercih edilmiştir.

- 2000’li yılların başlarında kurumsal performans ile ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunurken günümüze gelindiğinde çalışma sayılarında artış olduğu tespit edilmiştir.

- Çalışmaların %16’sının sağlık sektöründe, %13’lük kısmının tek bir sektör değil birden çok sektör uygulaması içerdiği, %9’unun yerel yönetimler, %7’sinin eğitim, %5’inin imalat, %5’inin turizm, %4’ünün güvenlik, %4’ünün otomotiv ve diğer %4’ünü sivil toplum kuruluşları ile ilgili olduğu görülmüştür. Bunun dışında %22’lik kısmı oluşturan 11 farklı sektör detaylandırılmıştır. Geriye kalan %14’lük kısım ise sektörel

değil teorik bazlı çalışmalardan meydana gelmiştir.

- 2002 yılında bu alanda sadece istatistiksel analiz çalışması yapılırken aradan dört yıl geçip 2006 yılına gelindiğinde, ölçme ve analiz, çok kriterli karar vermede bulanık yaklaşım ve aynı zamanda istatistiksel analiz çalışmaları gerçekleştirildiği görülmüştür. Hemen hemen her yıl kurumsal performans değerlendirmede istatistiksel analiz çalışması yöntem olarak kullanılırken, 2020 yılında bunun yanı sıra teorik inceleme ve ölçme analiz yöntemlerinin de yer aldığı dikkat çekmiştir.

Elde edilen sonuçlar ile bu alanda akademik araştırma gerçekleştirecek araştırmacılara sektörel ve yönetsel bakış açısı kazandırılabilceği ve aynı zamanda literatürdeki boşlukların tespitine yönelik katkı sunulabileceği düşünülmektedir. Mevcut çalışma ile elde edilen sonuçlar ışığında, sonraki çalışma kapsamında uluslararası akademik yayınların incelenmesi ve ulusal bazda gerçekleştirilen analizlerle kıyaslanması planlanmaktadır.

Çıkar Çatışması Beyanı:

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik Standartlar Beyanı:

Yazarlar bu çalışmada kullanılan materyal ve yöntemlerin etik kurul izni ve yasal-özel izin gerektirmediğini beyan eder.

Kaynaklar

- [1] Kaplan S.R., Norton P.D., 1992. The balanced scorecard-measures that drive performance. *Harvard Business Review* 70(1), 71-79.
- [2] Ağca V., Ender T., 2006. Çok boyutlu performans değerlendirme modelleri ve bir balanced scorecard uygulaması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* C.VIII, S.1, 173-193.
- [3] Akal Z., 2000. İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri, Ankara: Mert Matbaası, Milli Prodüktivite Merkezi, Yayın No: 473.
- [4] Pakdil F., 2002. Hizmet işletmelerinde performans iyileştirme ve hastaneler için bir model önerisi, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye, 113656.
- [5] Alioğlu E., 2006. Belediyelerde performans ölçümü için çok ölçütlü bulanık bir model önerisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 222839.
- [6] Coşkun A., 2006a. Büyük sanayi işletmelerinde kurumsal performans ölçüm ve yönetim uygulamaları. *Muhasebe ve Denetim Bakış* 5(19), 119-136.
- [7] Coşkun A., 2006b. STK'ların stratejik performans yönetiminde yeni bir yaklaşım. *Sivil Toplum Dergisi* 4(1), 105-106.
- [8] Yazır T., 2007. Eğitim kurumları için kurumsal performans ölçümüne yönelik bir model geliştirme çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye, 220990.
- [9] Geylan F., 2007. Kurumsal performans analizi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 217837.
- [10] Güner D., Memiş D., 2007. Kurumsal performans değerlendirme yöntemlerinin gelişim süreci: 1850'lerden 2000'lere bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16 (2), 299-310.
- [11] Özer G., Akça Y., 2007. The effects of environmental characteristics on enterprise resource planning implementation success and perceived organizational performance. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3 (1), 1-26.
- [12] Utkutuğ P.Ç., 2008. Kurumsal performans değerlendirme yöntemi olarak toplam başarı göstergesi yöntemi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* 23, 55-78.
- [13] Sayılı H., Ağca V., Kızıldağ D., ve Uğurlu Ö.Y., 2009. Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans ilişkisini belirlemeye yönelik ilk 500 işletme içinde yapılmış bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Fakültesi Dergisi* 14 (2), 171-180.
- [14] Bertan S., 2009. Yönetici görev ve çalışma sürelerinin yönetsel etkinliğe katkısı: otel işletmelerinde bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11 (2), 263-272.
- [15] Güner M., 2009. Performans değerlendirmede paradigma değişimi: finansal olmayan ölçüler finansal ölçülerin yerini alabilir mi?. *Verimlilik Dergisi* (2), 7-24.
- [16] Karahan A., Özgür E., 2009. Stratejik yönetim modeli olarak kurumsal karnenin uygulanabilirliği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 8 (16), 59-81.
- [17] Bayrakturan Y., Arslan İ., ve Bal V., 2010. Sağlık bilgi sistemlerinin hastane performanslarına etkisinin veri zarflama analizi ile incelenmesi: Türkiye'deki göğüs hastalıkları hastanelerinde bir uygulama. *Gaziantep Tıp Dergisi* 16(3), 13-18.
- [18] Ojo O., 2011. Impact of strategic human resource practice on corporate performance in selected Nigerian banks. *Ege Academic Review* 11 (3), 339-347.
- [19] Gencer C., Çetin T., 2011. Kurumsal performans karnesi ve havacılık sektöründe bir uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi* 10 (2), 105-121.
- [20] Yetmen A., Kişi H., 2011. Kentsel toplu taşımacılıkta kurumsal performans ve çalışan memnuniyeti: İzmir'de Eshot üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi* 3 (1), 85-106.
- [21] Arslan A., 2012. Beşeri-sosyal sermayenin uygun kullanımının kurumsal verimliliğe ve performansa etkisi: Sakarya Ptt Başmüdürlüğü çalışanları ile uygulamalı bir çalışma. *Akademik İncelemeler Dergisi* 7 (1), 227-253.
- [22] Kumru M., 2012. Kurumsal performans değerlendirmenin önemi, gelişimi ve uygulama örnekleri. *Yöneylem Araştırması ve Endüstri Mühendisliği* 32. Ulusal Kongresi, - YAEM, Doğuş Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 1-7.
- [23] Yılmaz S., 2013. İkinci basamak kamu sağlık kurumlarında kurumsal performans ölçütlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye, 322023.

- [24] Temel Eginli A., Bitirim Okmeydan S., 2013. Kişisel bir yetkinlik olan alçakgönüllülüğün kurumsal bir yetkinliğe dönüşmesi: alçakgönüllü organizasyonlar. *Manas Journal of Social Studies* 2, 15-48.
- [25] Aykan E., Sevim B., 2013. Konaklama işletmelerinde çevre yönetimi uygulamaları ve algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisi: Kayseri ve Nevşehir otelleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 5 (3), 93-113.
- [26] Ege İ., Şener Z., 2013. Performans ölçümünde kullanılan yöntemler: performans karnesi ve kumanda paneli karşılaştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (57), 107-120.
- [27] Tiyek R., 2013. Sivil toplum kuruluşlarında kurumsal performansın ölçülmesi: bir model önerisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 4 (1), 115-134.
- [28] Akın A., 2014. Kalite yönetiminden kurumsal performans yönetimine paradigmatik değişimin işletme yönetimine yansımaları. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4 (1), 19-39.
- [29] Kula S., Aktürk A.E., 2014. Kamuda ve Emniyet Teşkilatında Kurumsal Performans Yönetimi: Güvenlik Sektöründe Stratejik Yönetim, İstanbul: Nobel Publications 227-255.
- [30] Durmuş A., 2014. Örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel analiz yöntemleriyle araştırılması. *International Journal of Social Science Research* 3 (2), 0-20.
- [31] Ateş S., 2014. Performans yönetiminin Birleşik Krallık'ta merkezi kullanımı ile ortaya çıkan yeni bir seviye: Ulusal performans yönetimi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 12 (2), 153-182.
- [32] Beltekin N., Şahin Özdemir B., Yılmaz G., Akkalkan H., ve Cemaloğlu N., 2014. Sürekli gelişim için e-performans yönetim sistemi: bir model önerisi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Özel Sayı*, 149-170.
- [33] Gençay İ., 2014. Termal turizm işletmelerinde kurumsal performans karnesi oluşturulmasına yönelik model önerisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi* 11 (1), 70-89.
- [34] Birinci M., 2014. Üniversitelerde stratejik yönetim uygulamalarının performansa etkileri: Devlet ve vakıf üniversitelerinin karşılaştırmalı analizi. *Yükseköğretim Dergisi* 4 (3), 135-147.
- [35] Şen E., Tama Ö., 2015. The effect of communication centers on efficiency in local governance: The case study of municipality of Başakşehir. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2 (2), 1-41.
- [36] Özaydın M.M., İlhan E., ve Bayrak M.R., 2015. Entellektüel sermaye ve insan unsurunun sürekli gelişimi için alternatif bir yaklaşım: İnsana yatırım standardı (IIP). *E-Journal of Yasar University* 10(40), 6645-6659.
- [37] Çınar F., 2015. Hesap verilebilirlik ilkesi ile kurumsal performans ilişkisinde paydaş katılımının rolü; hastane işletmelerinde bir uygulama. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi* 6(13), 12-30.
- [38] Yılmaz P., 2016. Aile şirketlerinde stratejik planlamanın kurumsal performans üzerine etkilerine dair bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye, 445195.
- [39] Akçay V., Bilgin K., 2016. Kamu performans yönetimine etkisi açısından psikolojik sermaye. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12 (2), 154-174.
- [40] Tekiner M., Çetin S., 2016. Örgütsel adalet algısının örgütsel performans üzerine etkisi: Emniyet teşkilatı örnekleme. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16 (31), 56-92.
- [41] Yılmaz N., Erdem R., 2017. Dengeli ölçüm kartı modelinin hastanelerde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma: Isparta il merkezi hastaneleri örneği. *Verimlilik Dergisi* (1), 55-74.
- [42] Halis M., Şimşir İ., 2017. Kamu hastanelerinde kurumsal performans uygulamaları: Yönetici ve diğer personel tutumlarının incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 22-32.
- [43] Sarıtaş A., Korkmaz İ., ve Tunca M., 2017. Pazarlama iletişimde inovatif bir kanal olarak sosyal medyanın kullanımı: Otomotiv sektörü üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 22. UPK Ahmet Hamdi İslamoğlu Özel Sayısı, 95-108.
- [44] Ersoy N., 2017. Performance measurement in retail industry by using a multi-criteria decision making methods. *Ege Academic Review* 17 (4), 539-551.
- [45] Yıldırım B., Şen E., 2017. Stratejik insan kaynakları yönetiminin kurumsal performansa etkisi: İstanbul Üniversitesi'nde bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* Cilt: 15 Sayı: Ek Sayı 1, 23-40.
- [46] Uzun Kocamış T., Yıldırım G., ve Kuzu S., 2018. Finansal performansın sürdürülebilirlik raporlaması üzerine etkisi: BIST100 şirketleri üzerinde bir inceleme. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi* 10. Yıl Özel Sayısı, 625-635.

- [47] Korkmaz O., 2018. Kurumsal performans karnesi ölçümü: Üçüncü basamak sağlık kurumlarında bir uygulama. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 6 (6), 1051-1061.
- [48] Aydemir İ., Yıldırım T., 2018. Sağlık kurumlarında tıbbi hataların azaltılmasında ekip kaynak yönetimi yaklaşımı: Ankara ilinde faaliyette bulunan bir eğitim-araştırma hastanesi ameliyathane ünitesi örneği. Verimlilik Dergisi (3), 115-141.
- [49] Özkal Sayan İ., Övgün B., ve Zengin O., 2018. Türk kamu yönetiminde performans değerlendirmesi ve denetimi mümkün mü?. Sosyal Bilimler Metinleri 2018 (2), 74-92.
- [50] Adem A., Alıcıoğlu G., ve Dağdeviren M., 2019. An integrated approach for prioritizing the dealers on the basis of organizational performance measurements. Endüstri Mühendisliği 30 (1), 49-62.
- [51] Yenal Kesbiç C., Mıynat Taşdemir B., 2019. Halka açıklık oranının finansal performans üzerindeki etkisi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 26 (2), 689-703.
- [52] Cicerali E., 2019. Örgütsel öğrenme: Öğrenme tarzları ile kurumsal öğrenme ortamı imkanlarının performans etkileri. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 6 (6), 381-390.
- [53] Fasal A., Balaban Ö., 2019. Türkiye tarım kredi kooperatifleri için kurumsal performans karnesi önerisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 14 (2), 277-290.
- [54] ErKayman B., Kocadağistan M., Albayrak Ö., 2020. Belediyelerde performans ölçümü için D-ANP temelli bir kurumsal performans kartı uygulaması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 34 (4), 1491-1511.
- [55] Gezer Y., Kınır S., 2020. Expected of debt capital and gearing: Return, risk and impact on the value of the firm's equity. Aydın İktisat Fakültesi Dergisi 5 (1), 25-33.
- [56] Tulum S., 2020. Çok boyutlu performans değerlendirme yöntemlerinden balanced scorecard ve performans prizması yöntemlerinin karşılaştırılması. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 11 (21), 101-122.
- [57] Gökçek E., 2020. Stratejik yönetim sürecinin kurumsal performans üzerine etkisi: Kalkınma ajanslarına yönelik bir araştırma, Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük, Türkiye, 628227.
- [58] İç Y., Yetim E., 2020. Türk imalat firmalarının rekabetçi stratejilere dayalı kurumsal performanslarının ölçümünde kullanılacak bir karar destek sisteminin geliştirilmesi. TÜBAV Bilim Dergisi 13 (2), 11-28.
- [59] Kavas Bilgiç A., 2020. Verimlilik, etkinlik ve tutumluluk ilkeleri bağlamında Sayıştay'ın büyükşehir belediyeleri üzerindeki performans denetimi. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 11 Ek Sayı-1, 1-29.
- [60] Tandon A., Dhir A., Najmul Islamd A.K.M., Mäntymäki M., 2020. Blockchain in healthcare: A systematic literature review, synthesizing framework and future research agenda. Computers in Industry 122, 103290.
- [61] Pourhabibi T., Ong K.L., Kam B.H., Boo Y.L., 2020. Fraud detection: A systematic literature review of graph based anomaly detection approaches. Decision Support Systems 133, 113303
- [62] Toorajipour R., Sohrabpour V., Nazarpour A., Oghazi P., Fischl M., 2021. Artificial intelligence in supply chain management: A systematic literature review. Journal of Business Research 122, 502-517.
- [63] Tie Houa T., Wang V., Industrial espionage – A systematic literature review (SLR). Computers & Security 98, 102019.