T.C.

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ALGILANAN KURUMSAL İTİBARIN, İŞ TATMİNİ, GÖREV PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Fatma TATLI KALAYCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

GEBZE

2019

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ALGILANAN KURUMSAL İTİBARIN, İŞ TATMİNİ, GÖREV PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Fatma TATLI KALAYCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Serhat ERAT

GEBZE
2019

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

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 19/06/2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Fatma TATLI KALAYCI'ın tez çalışması Strateji A Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI)	: Dr. Öğr. Üyesi Serhat ERAT
ÜYE	: Prof. Dr. Hakan KİTAPÇI
ÜYE	: Doç. Dr. Fatih KOÇ

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun

...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı.

ÖZET

Algılanan kurumsal itibar, örgütsel bağlılık, görev performansı ve iş tatmini önemle üzerinde durulan ve oldukça çalışılan konuların başında gelmektedir. Çalışanların örgütleriyle ilgili olan olumlu ve güçlü duyguları örgütlerin devamlılığı ve verimliliği açısından önemlidir.

Bu çalışma; Algılanan kurumsal itibarın örgütsel bağlılık, görev performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyini inceleyebilmek amacıyla İstanbul ilinde devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel üzerinde kolayda örnekleme ile elden anket dağıtımı yapılarak tamamlanmıştır. Araştırmanın amacı ve hipotezleri kapsamında saha çalışmasında kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan ve çalışma süresinin sorgulandığı demografik özelliklere ait sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise; kurumsal itibar, görev performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçümüne ilişkin sorular yer almaktadır.

Literatürden elde edilen ölçeklere dayanarak oluşturulan 27 soruluk anket formu, ulaşılan 400 akademik personele dağıtılmış olup bunlardan 287 adedi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş ve bu kapsamda araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen faktör, güvenirlilik ve geçerlilik, korelasyon, regresyon, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA analizleri yürütülerek sonuçlar yorumlanmıştır. Bu bağlamda yapılan regresyon analizinde 3 adet model kurularak, bu modellerde 7 adet hipotez test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Kurumsal İtibar, İş Tatmini, Görev Performansı, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

Perceived corporate reputation, organizational commitment, task performance and job satisfaction are among the issues that are emphasized and highly studied. Positive and strong feelings about employees ' organizations are important in terms of the continuity and efficiency of organizations.

This study was completed in order to examine the direction and level of the relationship between organizational commitment, task performance and job satisfaction of perceived corporate reputation. The survey form used in study within the scope of the purpose and hypothesis of the research consists of two parts. In the first part of the questionnaire, questions about gender, age, marital status, academic title and demographic characteristics of the participants are asked. The second part includes questions about corporate reputation, task performance, job satisfaction and organizational commitment measurement.

27 questionnaires based on the scale obtained from the literature were distributed to 400 academic staff and 287 of them were returned and evaluated. The data were analysed using SPSS program and the results were interpreted by conducting factor, reliability and validity, correlation, regression, Independent sample t test and one-way ANOVA analyses for the purpose of testing the research hypothesis. In this context, 3 models were set up in the regression analysis and 7 hypotheses were tested in these models.

Keywords: Perceived Corporate Reputation, Job Satisfaction, Task Performance, Organizational Commitment

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamızın konusunu belirlerken ve tezin her aşamasında yardımını esirgemeyen değerli danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Serhat ERAT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim ve öğretim hayatımın en başından bu zamana kadar maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen anneme, babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Akademik hayata atıldığım ilk günden beri yanımda olan desteğini her zaman yanımda hissettiğim değerli eşim Taner KALAYCI ve oğlum Hasan Eren KALAYCI'ya tüm kalbimle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET iii

ABSTRACT iv

TEŞEKKÜR v

İÇİNDEKİLER DİZİNİ vi

TABLOLAR LİSTESİ x

ŞEKİLLER LİSTESİ xi

1.GİRİŞ 1

2. KURUMSAL İTİBAR KAVRAMI 3

2.1. Kurumsal İtibar ve Kurum 3

2.2.Kurumsal İtibarın Ölçülmesi 4

2.3.Kurumsal İtibarın Bileşenler 5

2.3.1.Kurum Bilgisi 5

2.3.2.Yönetim ve Çalışan Kalitesi 6

2.3.3. Ürün ve Hizmet 6

2.3.4.Liderlik 7

2.3.5. Farklılık 8

2.3.6.Güvenilir Olma 8

2.3.7.Kurumsal Sosyal Sorumluluk 8

3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI 10

3.1.İş Tatmininin Önemi 11

3.1.1.Çalışanlar Açısından İş Tatmininin Önemi 12

3.1.2.Kurumlar Açısından İş Tatmininin Önemi 13

3.2.İş Tatminini Etkileyen Faktörler 13

3.2.1.Bireysel Faktörler 14

3.2.1.1. Yaş 14

3.2.1.2. Cinsiyet 14

3.2.1.3.Eğitim 14

3.2.1.4. Medeni Durum 15

3.2.1.5.Kişilik 15
3.2.2. Örgütsel Faktörler 15
3.2.2.1. İşin Kendisi 16
3.2.2.2.Ücret 16
3.2.2.3.Terfi 17
3.2.2.4. Çalışma Arkadaşları 18
4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI 19
4.1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları 20
4.1.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı 20
4.1.1.1. Kanter'in Yaklaşımı 21
4.1.1.1.1.Devama Yönelik Bağlılık 21
4.1.1.1.2. Kenetlenme Bağlılığı 21
4.1.1.1.3. Kontrol Bağlılığı 22
4.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı 22
4.1.2.1. Ahlaki Bağlılık 22
4.1.2.2. Hesapçı (Çıkarcı) Bağlılık 22
4.1.2.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık 23
4.1.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı 23
4.1.3.1. Uyum 23
4.1.3.2. Özdeşleşme Bağlılığı 23
4.1.3.3. İçselleştirme Bağlılığı 24
4.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı 24
4.1.4.1. Ahlaki Bağlılık 24
4.1.4.2. Hesapçı Bağlılık 24
4.1.4.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık 25
4.1.5.Allen ve Meyer'in Yaklaşımı 25
4.1.5.1. Duygusal Bağlılık 25
4.1.5.2. Devam Bağlılığı 26
4.1.5.3. Normatif Bağlılık 27
4.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı 27
4.2.1.Salancik Yaklaşımı 28

4.2.2. Becker Yaklaşımı 28
4.3.Çoklu Bağlılık Yaklaşımı 29
5. GÖREV PERFORMANSI KAVRAMI 31
5.1. Performans Kavramı 31
5.1.1. Bireysel Performans 32
5.1.2. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans 32
5.1.3.Görev Performansını Etkileyen Faktörler 34
6. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER 36
6.1 Kurumsal İtibar ve İş Tatmini İlişkisi 36
6.2 Kurumsal İtibar ve Görev Performansı İlişkisi 38
6.3 Kurumsal İtibar ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi 39
6.4 İş Tatmini ve Görev Performansı Arasındaki İlişkisi 40
6.5 Örgütsel Bağlılık ve Görev Performansı Arasındaki İlişkisi 41
6.6 Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arsındaki İlişkisi 42
6.7 İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki 43
7. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULARI 45
7.1. Araştırma Modeli 45
7.2.Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi 45
7.3. Kullanılan Ölçekler 46
7.3.1.Kurumsal İtibar Ölçeği 46
7.3.2.İş Tatmini Ölçeği 46
7.3.3.Görev Performansı Ölçeği 46
7.3.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği 47
7.4. Verilerin Analizi ve Bulgular 47
7.4.1.Demografik Bulgular 47
7.4.2.Faktör Analizi 48
7.5. Korelasyon Analizi 51
7.5.1. Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi 51
7.5.1.1. Kurumsal İtibar ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi 52
7.5.1.2. Kurumsal İtibar ve İş Tatminin Örgütsel Bağlılık

Üzerindeki Etkisi 52
7.5.1.3. Kurumsal İtibar, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Görev Performansı Üzerindeki Etkisi 53
7.6. Demografik Değişkenler Açısından Araştırma Değişkenleri Arasındaki Farklılık Analizleri 54
7.6.1. Araştırma Değişkenleri ile Cinsiyet Arasındaki Farklılık Analizi 54
7.6.2. Araştırma Değişkenleri ile Medeni Durum Arasındaki Farklılık Analizi 55
7.6.3. Araştırma Değişkenleri ile Yaş Grupları Arasındaki Farklılık Analizi 56
7.6.4. Araştırma Değişkenleri ile Meslekte Geçen Süre Arasındaki Farklılık Analizi 57
7.6.5. Araştırma Değişkenleri ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık Analizi 58
7.6.6. Araştırma Değişkenleri ile Unvan Durumu Arasındaki Farklılık Analizi 59
7.7. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar 61
8. SONUÇ 62
KAYNAKÇA 66
ÖZGEÇMİŞ 78
EK1 Anket Soruları 79

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No:	**Sayfa**
7.4.1.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	48
7.4.1.2. KMO ve Bartlett Testi	49
7.4.1.3. Değişkenlere ait Faktör Analizi Sonuçları	50
7.5.1. Korelasyon Analizi Sonuçları	51
7.5.1.1.1. Kurumsal İtibarin İş Tatmini Üzerine Etkisi	52
7.5.1.2.1. Kurumsal İtibarin Görev Performansi Üzerine Etkisi	53
7.5.1.3.1. Kurumsal İtibarın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi	54
7.6.1.1. Cinsiyet ile Değişkenler Arasındaki t Testi	55
7.6.2.1. Medeni Durum ile Değişkenler Arasındaki t Testi	55
7.6.3.1. Yaş Grupları ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi	56
7.6.4.1. Meslekte geçen süre ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi	57
7.6.5.1. Eğitim Durumu ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi	58
7.6.6.1. Unvan Durumu ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi	60
7.7.1. Hipotezlerin Sonuçları	61

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No: **Sayfa**

7.1.1. Araştırma Modeli 45

1. GİRİŞ

Son yıllarda küreselleşme, teknolojinin gelişmesi, iletişim kanallarındaki çeşitlilik ve rekabetin artması bilgiye ulaşmayı kolaylaştırdığı için tüketicilerin ve çalışanların beklentilerinde de artış meydana getirmiştir. Bu sebeple firmalar, farklı yönetim ve pazarlama stratejileri uygulayarak tüketicilerin ve çalışanlarının beklentilerini karşılamayı hedeflemektedirler.

Günümüzde birçok firmanın devamlılıklarını sürdürüp, büyüyebilmeleri rakiplerine göre farklı ürün ve hizmet sunmaya, çalışan performansına ve vasıflı iş gücünü örgüt içinde tutmalarına bağlıdır(Çiftçioğlu, 2008). Firmaların büyümesinde etkili olan bu unsurlar işletmeler açısından kurumsal itibar kavramının önemini arttırmıştır (Telli ve Ünal, 2015). Nitelikli personeli örgüt içinde tutarak iş gören performansını ve çalışanların kuruma karşı bağlılıklarını arttırmak, personelin hem maddi hem de manevi olarak işinden tatmin olmasını sağlamak; işletmelerin sahip olmak istediği itibar açısından çok önemlidir. Çünkü bir toplumdaki bireyler en iyi ürün ve hizmetin sunulmasını istediği gibi, çalışmak için de kurumsal itibara sahip firmaları tercih etmektedirler.

İyi bir itibara sahip olan firmaların başarısı çalışanlarına verdiği değerle örtüşmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışanlarını hem eğitim hem de sosyal yönden destekleyen firmalarda örgütsel bağlılığın, iş tatmininin ve çalışan performansının yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Çekmecelioğlu, 2006, Özgen vd., 2010, Bağcı, 2014, Çekmecelioğlu vd., 2014).

Bu çalışmanın da amacı devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kurumsal itibar algılarının iş tatminini, işlerindeki performansı ve kurumlarına olan örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği sonucunu ortaya koymaktır. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde; kurumsal itibar, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve görev performansıyla ilgili kaynaklarda yer alan tanımlamalar, bu kavramların işletmeler ve çalışanlar açısından önemi ve değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci kısmında da akademik personelin kurumsal itibar algısının iş tatminini, görev performansını ve örgütsel bağlılığını ne ölçüde etkilediği sonucuna ulaşabilmek için İstanbul ilinde devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personellerden oluşan örneklem üzerinde çalışma yapılmış ve elde edilen verilerle

akademik personelin kurumsal itibar algısının iş tatminini, görev performansını ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.KURUMSAL İTİBAR KAVRAMI

2.1 Kurumsal İtibar ve Kurum

Kurum, çalışanların tek başlarına gerçekleştiremedikleri işleri ve üstesinden gelemedikleri problemleri çözüme ulaştırmak için çalışanların hareketlerine yön veren ve kontrol eden örgüt biçimidir (Alp,2010).

İtibar kavramı hakkında literatürde birçok tanımlar mevcuttur. Kelime anlamı itibariyle itibar, saygı görme ve güvenilir olma anlamına gelmektedir. Bu açıdan itibar kavramı, güven ortamının ve inanılırlığın kazanıldığı ortak bir çatıdır. Çünkü İnanılırlık, bilgi veya yeteneklerin etkin bir şekilde kullanılarak paydaşları etkileme kabiliyeti şeklinde ifade edilirken, güven; bir bireyin dürüstlüğüne olan inanç olarak tanımlanmaktadır (Yirmibeş, 2010).

İtibar kavramını bir şirketin geçmiş eylemlerinin ve gelecekteki beklentilerinin temsil edilmesi olarak da tanımlayabiliriz (Arli ve Avcı,2017). Bu açıdan değerlendirdiğimizde itibar, sadece insanlar için değil kurumlar için de önemli bir kavramdır ki işletmenin hissedarlarının gözündeki değerinin göstergesidir (Aydemir,2008).

Toplum tarafından itibar kimliği kazanmış kurumlar, toplumu yönlendirme fırsatına sahip olarak, daha geniş kaynakları harekete geçirir ve daha çok gelişim fırsatlarına sahip olurlar (Yirmibeş, 2010).

Küreselleşme, teknolojinin gelişmesi, iletişim kanallarındaki çeşitlilik ve rekabetin artmasıyla tüketicilerin ve çalışanların beklentilerinde de artış meydana getirmiştir. Tüketiciler için artık ürün ve hizmet kalitesi yeterli olmamakla birlikte, çalışanların da tek istediği ücretlerinin vaktinde yatması değildir. Çünkü tüm paydaşlar kendileri için bir değer yaratılmasını beklerler ve bu aşamada da kurumsal itibar kavramı ön plana çıkar (Yirmibeş, 2010).

Kurumsal itibar kavramı çok yönlü bir bileşen olup, bu bileşenler, paydaşların o kurum ile kurduğu iletişimin etkinliğine, hizmetlerinin içeriğine, kurumun kalite

anlayışına, kurumla ilgili memnuniyete ve bunların geniş çaplı etkilerine bağlı oluşur (Sezgin,2017). Bu doğrultuda kurumsal itibar kavramını,işletmenin iç ve dış müşterilerinin işletmenin adına ilişkin oluşturdukları iyi veya kötü, zayıf veya güçlü gibi net duygusal tepkileri olarak tanımlayabiliriz (Charles J,1996).

Kurumsal itibar somut bir kavram olmasına rağmen işletmeye değer kazandıran bir kaynaktır. Bu yüzden kurumsal itibar yönetimi, en önemli varlıklarının itibarları ve isimlerinin olduğunu düşünen akademisyenler ve işletme sahiplerinin önem verdiği bir konudur (Yılmaz, 2015).Yapılan araştırmalar iyi bir itibarın, finansal karı arttırdığını, çalışanların performansını arttırarak işletmeye bağlılıklarını sağladığını, müşteri memnuniyetini arttırdığını, pazarda lider olmayı ve paydaşlara güven verdiğini göstermektedir (Alnıaçık vd., 2010).Araştırmacıların kurumsal itibar üzerine yapmış oldukları tanımlar teoride farklı gibi görünse de temelde aynı düşünce üzerine eğilmektedirler (Öztürk, 2015). Kurumsal itibar, kurallara uygun yönetildiğinde kurumlara çok önemli avantajlar sunmaktadır (Telli ve Ünal, 2015). Bu avantajlardan en önemlileri;

- Başarılı insan kaynağına sahip olma
- Rakiplerine kıyasla daha yüksek fiyat belirleme imkânı.
- Güçlü bir itibar işletmelerin, pazarda daha saygın olmalarına, çalışanlarda işine bağlılık duygusunun gelişmesine ve işletmenin piyasa değerinin artmasına neden olur (Saylı vd., 2009).
- Toplumda itibar kazanan kurumlar toplumu yönlendirme, daha fazla işe sahip olma ve daha geniş müşteri kitlelerine rahatça ulaşma fırsatlarını yakalarlar (Ataş, 2012).

2.2 Kurumsal İtibarın Ölçülmesi

Kurumsal itibarın ölçülmesi ,yönetilmesi açısından son derece önemlidir.Kurumlarının toplumda iyi bir imaj kazanmasında itibarın ne derece önemli olduğunu gören işletmeler, iyi veya kötü taraflarını, güçlü ve zayıf yönlerini ,fırsat ve tehditlerini, müşterilerinin gözündeki değerlerini ve itibarlarının diğer rakip

kurumlarla karşılaştırmasını görmek ve ölçmek durumundadırlar. İtibarın soyut ama ölçülebilir bir kavram olduğu noktasında aynı düşünceye sahip olan akademisyenler ve yönetim çevresi daha önce soyut olarak nitelenen bazı değerleri sayabilmenin yollarını geliştirmeye başlamışlardır (Özpınar, 2008).

Fortune dergisinin AMAC (America's Most Admires Companies) ve GMAC (Global Most Admires Companies) çalışmaları bu alandaki en önemli yöntemlerdir. İki derginin de yaptığı itibar araştırmasında kurumsal itibarı ölçmeye yönelik kriterler yönetim kalitesi, ürün ve hizmetlerin kalitesi, uzun dönemli yatırımların kalitesi, inovasyon, finansal açıdan büyüklük, yetenekli insanları geliştirme ve işe alma, toplumsal ve çevresel sorumluluk ve kurum kaynaklarının akıllıca kullanımıdır (Ural, 2012).

2.3 Kurumsal İtibarın Bileşenleri

Araştırmanın bu kısmında kurumsal itibarın bileşenlerine değinilecektir. Bu bileşenler; kurum bilgisi,yönetim kalitesi,ürün ve hizmet,liderlik,farklılık,güvenilir olma ve sosyal sorumluluktur.

2.3.1 Kurum Bilgisi

Kurumsal itibar bileşenlerden en önemlisi kurum bilgisine sahip olmaktır.Çünkü, kurum bilgisine sahip olmayan işletmeler için itibar kavramından bahsetmek pek mümkün değildir (Bozkurt ve Yurt, 2015).

Başarılı bir kurum itibarına sahip olmak için çok çalışmak,kaliteli ve etkili bir yönetim anlayışına sahip olmak, kalifiyeli personeli bünyesine katmak, iç ve dış çevresiyle etkileşim içerisinde olmak ve bu etkileşimi devam ettirmek için yeni iletişim stratejileri oluşturmak gerekmektedir (Gecikli vd.,2016). Ayrıca, kurum itibarında, işletmenin hissedarlarıyla, müşterileriyle, çalışanlarıyla ve iş ortaklarıyla kurduğu ilişki önemlidir.

2.3.2 Yönetim ve Çalışan Kalitesi

Yönetim kalitesi bir kurumun itibarının etkin bir şekilde yönetilmesinde ilk değerlendirilen kriterlerin başında gelir (Ataş, 2012).Bir işletmenin kalifiyeli çalışanlara ve etkili bir yönetime sahip olması, onu rakiplerine karşı pazarda farklı yapmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2015). Aynı şekilde, kurumların çalışanlarına önem vermesi, sosyal aktiviteler düzenleyerek performansı arttırması, yurt içi ve yurt dışında eğitsel etkinliklere yönlendirmesi ve çalışanlarının eğitimlerle gelişimlerini desteklemesi, işletmenin verimliliğini ve etkinliğini arttırmakla kalmayacak, çalışanın bağlılığını da sağlayacaktır. Bunun yanında örgütün itibarına katkı sağlayacak olan yönetim bileşenleri yani; örgütteki fiziksel objeler, işçi sağlığı, iş güvenliğinin yanında çalışanların kendi arasındaki iletişimi, davranışları ve tutumu gibi öğeler de itibarı arttıracaktır (Öztürk, 2015). Çalışanlar açısından her konuda kurumsal bir işletmede çalışmak, çalışanın kendini daha iyi geliştirmesine olanak sunduğundan bu durum kuruma da fayda sağlayacaktır (Aydemir, 2008).

Müşteri memnuniyeti ile ilgili uygulamalar, yönetim kalitesini etkileyen bir başka durumdur. Müşteri odaklı çalışan, müşterinin beklentilerini karşılayan kurumların yönetim kalitesi diğer firmalardan her zaman farklı olacaktır (Ataş, 2012). Firmaya karşı tanınmışlık ve yakınlık oluşturmada firma faaliyetlerinin ve yapısının kurumsal itibar yönetimine katkısı büyüktür. Böylece çalışanların işletme hakkında olumlu duygulara sahip olup ve büyük oranda güven duyulan beğenilen iş yerlerini tercih etmeleri sağlanmaktadır (Aydemir, 2008).

2.3.3 Ürün ve Hizmet

Bir firmanın ürettiği ürünün kalitesiyle kurumun itibarı arasında yakın ilişki vardır. İnsanlar tercih ettikleri ürünlerin kalitesine bakarak firmalara yakınlık ya da uzaklık gösterirler (Alp, 2010). Yani tüketiciler, mal ve hizmetini kaliteli bulduğu işletmeyi itibarlı bulurlar (Çekmecelioğlu, 2013). Bu da firma ile tüketiciler arasında güven duygusunun oluşmasına sebebiyet vererek firmanın ürettiği yeni ürünlerde de ön yargıyı ortadan kaldırır.

Tüketicilere sunduğu ürün ve hizmetlerde kaliteye ve müşteri tatminine öncelik vermeyen işletme için itibardan bahsetmek çok mümkün değildir (Çiftçioğlu,2008). Bu sebepten firmalar da yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek için müşterilerin istek ve beklentileri doğrultusunda ürünler üretmeye, müşteri memnuniyetine öncelik vermeye ve kaliteli ürünler üreterek rekabet üstünlüğü kazanmayı sağlamaktadırlar. Bununla birlikte kuruma karşı duyulan güvenin kalıcı olması için müşterilerin kurumla ilgili düşüncelerinin tespit edilmesi, eksik yanlarının belirlenerek giderilmesi ya da yapılan yanlışlıkların farkına varılarak düzeltilmesi gerekmektedir (Öztürk, 2015).

2.3.4 Liderlik

Liderlik, istenilen hedeflere ulaşabilmek için başkalarını etkileyebilme süreci olarak tanımlanan yönetimin çok önemli bir boyutudur (Yılmaz, 2015). Bu da İnsanların istenilen hedeflere ulaşabilmeleri için onların yönetilmeleri gerekliliğini doğurur. Çünkü çalışanlar kendi işlerinde ne kadar başarılı olsalar da kendilerini yönlendirecek bir lider olmazsa istenilen hedeflere zamanında ulaşılması mümkün olmamaktadır (Bakan vd., 2014).

Bir bireyin çalıştığı kurumda lider olarak tercih edilmesi için onun diğer bireylerden daha üstün yeteneklere ve başkalarını etkileme gücüne sahip olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Başkalarını etkileme gücü kişinin kendi içinde sahip olduğu bir özelliğidir, buna sahip olmayan birey kurumda yönetici konumuna sahip olabilir; fakat lider konumuna asla ulaşamaz (Yılmaz, 2015).

Pazar fırsatlarını yakalamak ve bu hedeflere ulaşmak bir işletmenin vizyon ve liderlik konusundaki performansını ortaya çıkarmaktadır (Geçikli, 2016).İyi bir lider takımına güven vermeli ve iyi bir dinleyici olmalıdır ki müşteriye yönelik uygulamaları takımıyla birlikte yürüterek kurum itibarını arttırmalıdır (Öztürk, 2015).İyi bir lider tarafından yönetilen kurumlar her zaman toplumda itibar kazanmış başarılı işletmeler olarak tanınırlar.

2.3.5 Farklılık

Kurumsal farklılık, benzer iş kolunda faaliyet gösteren işletmelerin birbirlerinden ürün ve hizmet kalitesi bakımından ayrılmasıdır.

Müşteriler için her zaman ilk intiba çok önemlidir. Tüketiciler için ilk etapta her işletme aynı özelliklere sahipken, personelin tüketiciye güler yüzlü davranması, müşteri memnuniyetini sağlaması, ürün kalitesi gibi etkenler tüketici gözünde kurumu rakiplerinden ayrıştırarak kurum itibarının kazanılmasına neden olur.

2.3.6 Güvenilir Olma

Güven, uzun çaba sonucu kazanılan; ancak en ufak bir yanlışta da çabuk yitirilen bir olgu olduğu için kırılgandır (Yılmaz, 2015).

Kurumların, güven oluşturabilmeleri için şu 5 kriteri mutlaka göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Yurt, 2012).

- Şeffaf olmak
- Eleştirileri dikkate almak ve önemsemek
- Başarılı bir iletişim uygulamak
- Açık ve kesin kurallar sergilemek
- Kurallara bağlı olmak

2.3.7 Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk; nitelikli vatandaşlığın bir göstergesi olarak, çevreye tahribat vermeyecek biçimde üretim yapmak ve toplumsal kalkınmayı da içinde barındıran işlere girişmektir. Sosyal sorumluluk; kurumların gelişmiş bir toplum, daha sağlıklı bir çevre ve toplumsal yapı oluşturmak maksadıyla kendi istekleriyle gerçekleştirdikleri etkinliklerdir (Öztürk, 2015). İşletmelerin temel hedefleri sadece ticari bir amaç elde

etmek olmamalı, kurumsal itibarı oluşturabilmek için toplumun genel çıkarlarına da hizmet vermelidirler (Yirmibeş, 2010).

Kurumsal Sosyal Sorumluk, başlangıçta çok uluslu şirketler tarafından kullanılan bir kavramken günümüzde birçok firmanın önemsediği bir konu olmuştur. Kurumlara kredi veren finansal kurum ve kuruluşlar da son zamanlarda "firma risk değerlendirme" kontrol listelerine sosyal ve çevre kıstaslarını da eklediklerini görebiliriz (Yenliç, 2017).

3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini, bir işyerindeki çalışanların yaptıkları işleri zevkle yapması veya işinde mutlu olması olarak tanımlanabilir. Bu iş yerinde işin niteliği ile iş yapanın beklentilerinin uyması ile birlikte elde edilen verimlilik olarak da ifade edilebilir (Akıncı, 2002).

İş tatmini birden fazla yoruma sahiptir. Genelde çalışanların veya iş yapanların psikolojik, fizyolojik durumlarından kaynaklı duygusal durumunun sonucudur. İşten elde edilen maddiyat ile işte çalışanların birlikte çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşları ve ortaya çıkan ürünün kişiye verdiği mutluluk iş tatmininin göstergesidir (Şimşek vd.,2013).

Maslow'a göre, birey davranışlarının en üst ürünü tatmindir. Buna göre iş tatmini, işin durumuna göre ortaya çıkan davranışlar toplamı ve elde edilen sonuçların göstergesidir (Maslow, 1976). Kişinin işine karşı olan düşünceleri ve duygularının iş tatminindeki rolü büyüktür. İş tatminini etkileyen bazı unsurlar söz konusudur. Bu unsurlardan bir veya birkaçında bile sorun oluştuğunda iş yapanın işine karşı bakışı değişir ve sonuç olarak da verimlilik düşer. Bu tarz unsurlar sürekli hale geldiğinde ise iş tatminsizliği ortaya çıkar ve sonucunda bu süreç işten ayrılmaya kadar gidebilir.

Tatminsizlik durumlarında problemleri ortadan kaldırmanın ilk yolu mevcut olan iş ortamını en uygun şekle getirmektir. Böylece tekrar iş tatmini artacak ve örgüt açısından olumlu gelişmeler kaçınılmaz olacaktır. İş tatmini artan iş görenini veya çalışanın işe olan yaklaşımı, işi sahiplenişi zaman içinde performansına yansımakla birlikte örgütü başarıya ulaştıracaktır (Okumuş, 2011). Örgütler iş görenlerin beklentilerini ne kadar karşılayabiliyorsa, çalışanların da iş tatmini aynı oranda artacaktır. İş tatmininin derecesi bu durum ile doğrudan orantılıdır diyebiliriz (Başaran, 2000).

Sonuç olarak iş tatmini kavramına birçok yorum eklenebilir. İş tatminin değişkenlik gösterdiği yani durağan olmadığı da göz ardı edilmemelidir. Örneğin, iş tatmininin üst düzeyde olduğu bir kurumda bu tatmin seviyesinin korunması amacıyla

yöneticilerin daima bunun farkında olması gerekir. İş tatminini sağlayan olumlu durumlar ortadan kalkabilir bundan ötürü tatminsizlik oluşabilir. Örgütlerdeki problemlerin en önemli nedeni iş tatminindeki olumsuzluklardır. İş tatminsizliğinin sonuçlarından iş yavaşlatılması, verimsizlik gibi olumsuz bazı durumlar örgütün karşısına çıkabilir. Bu gibi meseleleri önlemek ve uzun vadede iş tatmini sağlamak için örgütlerin attığı her adım oldukça önemlidir.

3.1 İş Tatmininin Önemi

İş tatmininin verimlilik, işe karşı yabancılaşma, işi bırakma, çalışanlar arası çatışmalar ve iş kazaları gibi durumlarla doğrudan ilişkisi olduğundan örgütsel açıdan önemi büyüktür. Verimlilik ile olan ilişkisi hususunda yapılan çalışmalarda pozitif ilişki bulunmamakla birlikte, tatmin yüksekliğinin bireysel performanstan ziyade örgüt bazında bir artışa neden olduğu ifade edilmektedir. Carroll ve Tosi (1977) yılındaki çalışmalarında iş tatmin düzeyi yüksekliğinin, kişinin işine karşı motive olduğunda yüksek verime ulaşacağını savunmuşlardır. Özellikle hedeflediği başarıya ulaşmış bir çalışanın ancak yüksek verimlilikle güdüleneceklerinin altını çizmektedir (Carroll and Tosi, 1977).

İş tatminsizliği ve yabancılaşma arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Çünkü kurumuna karşı yabancılaşan çalışanların işini hayatının bir parçası olarak görmediği, kendini çalıştığı kurumun bir üyesi olarak kabul etmediği hatta kendi özüne yabancılaşarak uyum sağlamanın tersine kendini geri çektiği görülmektedir (Carroll and Tosi, 1977).

İş tatmininin önemini artıran diğer kavramlardan biri ise işe devamsızlık ve işi bırakmadır. Yapılan birçok araştırmada çalışanların işe gelmeleri gerektiği saatlerde sık sık kısa ya da uzun sürelerle işe gelmemeleri ile iş tatminsizliği arasında önemli bir ilişkinin olduğu ortaya konmaktadır. Diğer taraftan iş tatmini sağlamamak ile işgücü devri arasında da yüksek bir ilişki bulunmuştur. İşinden ve iş ortamından umduğunu bulamayan çalışanlarda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği ise yukarıda belirtildiği gibi, çalışanların verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe devamlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devrine neden olabilmektedir. Bu

koşullarda çalışanların psikolojileri de olumsuz etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar, iş tatmini düşük olan çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) ortaya çıktığını ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Miner, 1992).Bütün bunların ışığında, iş tatmininin bireysel ve örgütsel önemi göz ardı edilemeyecek kadar yüksektir.

3.1.1 Çalışanlar Açısından İş Tatmininin Önemi

Dinham ve Scott (1998)'a göre iş tatmini yüksek olan çalışan, işine karşı tutumu pozitif olmakta, devamsızlık yapmamakta, maksimum katkıyı sağlamaya çalışmakta ve uzun süreli çalışmaktadır. Aksi takdirde çalışan devamsızlığı, iş arkadaşlarıyla iletişim bozukluğu ve yeni iş arayışları baş göstermektedir. Bu durum çalışanı işten ayrılmaya kadar götürebilecek sonuçlara gebedir (Dinham and Scott, 1998).

İş tatmini kavramı bireyin ailevi ve sosyal yaşantısını ve yaşam kalitesini etkilediği için oldukça önemlidir. Yani sadece iş yaşantısına dair bir durum olmamakla birlikte direk ya da dolaylı olarak insanın hayatına tesir etmektedir. Buna dair yapılan çalışmalarda, iş tatmini ile çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıkları arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir (Seo et al., 2004).

Çalışan, işyerinde kabul gördüğü sürece işine devam etme eğilimindedir. Başarılı bir çalışan, işletmelerin öncelik göstereceği ve takdir edeceği tipte çalışanlardır. Bazı çalışmalara göre takım halinde sürdürülen çalışmalar, karar verme yetkinlikleri, özerklik, takdir yetkisi durumlardan ötürü gibi motive ederek verimlilikleri arttırmaktadır (Petrescu and Simmons, 2008). İş tatmin düzeyi yüksek olan çalışan, karmaşıklıktan uzak, sakin, işine odaklı, maddi ve manevi tatmin ile normal hayatında da daha olumlu tutum sergiler. Bu durum bireye hem iş hem özel hayatında stresten ve huzursuzluklardan uzak tutarak yaşam kalitesi sağlar. Sonuçta bireyin iş tatmini sosyal hayata da tesir eden sürecin temelini oluşturur.

Bireyler, çalıştıkları yerlerde belli beklentiler çerçevesinde hareket ederler. İş tatminini sağlayan tüm faktörler kişiden kişiye farklılık gösteren bu beklentilerden ileri gelmektedir. İş yerleri bu anlamda kendilerini geliştirir ve çalışanını daha iyi

anlayabilme yolunu seçerlerse aynı oranda çalışanlarından azami verimi elde edecektir ve böylece iş tatmini ortaya çıkacaktır.

3.1.2 Kurumlar Açısından İş Tatmininin Önemi

Çalışanın çalıştığı iş yerindeki mevkiinin kendi bireysel beceri ve yeteneklerine uygun olması kendisinden istenileni yerine getirilmesi açısından önemlidir. İşletmenin uygun pozisyon için uygun kişiyi görevlendirmesi veya eğitimden geçirildikten sonra görevlendirmesi önem arz etmektedir. Tabiî ki bu mesleki uzmanlaşmanın kendi başına iş tatmini sağlamaya yetmeyeceği bilinen durumdur. Örgüt açısından bakacak olursak, bireyin motivasyonu ve işin tatmin düzeyi verimlilik ve performansta etkilidir denilebilir. İşletmeler, çalışan bireylerin ortaya koydukları performanslar sonucunda güçlenmekte ve gün geçtikçe artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmektedirler.

Tüm teknolojik gelişmelere rağmen insan unsurunun örgütsel açıdan önemi büyüktür. Bireyin işteki performansı, işletmelerin devamlılığı açısından temel faktörlerden birisi olarak düşünülebilir. İş tatmini yüksek çalışanların, işletmeye her bakımdan olumlu etkisi olacağı, tersi durumda ise olumsuz etkisi olacağı görülmektedir. Bu yüzden iş tatmininin örgüt ve bireyler açısından önemli yer teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

3.2 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Terfi olanağı ve ücret, çalışanların işine karşı olan tavırlarını olumlu yönde etkileyen etkenlerdendir. Çalışanın terfi edeceğini bilmesi ve bundan zamanında yararlanması onun iş tatminini arttırır. Aynı şekilde kişinin emeğinin karşılığı olan ücreti alabilmesi de işine karşı olan tavrı olumlu etkiler ve iş tatminini arttırmaktadır. Çalışanın işyerindeki arkadaşlık ortamı iş tatminin etkileyen bir diğer unsurdur. Aşağıda sırasıyla iş tatminini etkileyen çeşitli etkenlerden bahsedilmektedir (Erdoğan,1991). Bu etkenler kişiden kişiye göre değişmekle birlikte ortak müşterekle oluşan başlıklardır.

3.2.1 Bireysel Faktörler

3.2.1.1 Yaş

Çalışma ortamlarında bulunanlar arasında yapılan araştırmalarda genelde yaşça büyük olanların gençlere oranla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak yaşça büyük çalışanların, iş yaşamından veya örgütten beklentilerinin gerçekleşmiş olması veya işini gerçekçi temeller üzerine oturtmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Yaşça genç olanların beklentilerinin daha yüksek olması, daha iyi bir yerde çalışmaya layık olduğu düşüncesi ve tecrübe eksikliği gibi durumlardan ötürü iş tatmininin karşılanması daha zor olmaktadır (Solmuş, 2004).

3.2.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişki birçok çalışmaya konu olmuştur. İş tatmini veya tatminsizliğinin birçok nedeni vardır. Çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlara göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş tatminlerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bunun sebebi olarak kadınların daha vasıfsız işçi olarak görülmeleri ve daha düşük ücret almaları gösterilmiştir (Kılıç, 2008).

Yapılan araştırmalar cinsiyetin iş tatminini etkileyen önemli faktör olduğunu ve genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş tatminlerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Keleş,2006) .

3.2.1.3 Eğitim

Eğitim düzeyi de elbette iş tatminini etkileyen faktörlerden biridir. Çalışma şartlarının uygun olduğu işletmelerde genelde eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara nazaran iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğu bilinmektedir. Eğer çalışma şartları uygun değilse eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ters orantı söz konusu olur. Uygun şartlardan kastedilen ise çalışanların almış oldukları

eğitime göre çalıştırılması olabilir. Kişinin kendisi açısından bakıldığında almış olduğu eğitimden daha yüksek bir pozisyonda göreve başladığı zaman stres yükü ve başarısızlık korkusu kişinin işine karşı olan duygularını değiştirebilir ve iş tatmin düzeyinde azalmaya sebebiyet verebilir. Buradan anlaşılacağı üzere kurumsal olarak işleyişini sürdürmekte olan işletmelerde veya örgütlerde eğitim düzeyi iş tatminine olumlu etkimekte tersi durumda ise olumsuz etkimektedir.

İş tatmini ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi bağdaştıramayan veya bağlantı kuramayan çalışmalar da vardır. Eğitim seviyesi yüksek olanların yüksek maaş beklentisiyle birlikte iş tatminsizliği oluşabilmektedir (Korman, 1977).

3.2.1.4 Medeni Durum

Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan çalışmalarda çok net bir ilişki ortaya konulamasa da evli çalışanların nispeten iş tatminlerinin fazla olduğu söylenebilir. Özellikle çalışan evli ve çocuk sahibi kadınların sorumluluğunun fazla olması hasebiyle ruhsal durumlardan ötürü iş tatmin düzeyleri de etkilenmektedir (Lam vd., 2001).

3.2.1.5 Kişilik

Literatüre bakıldığında iş tatminini etkileyen diğer faktörlerden biri de kişiliktir. Çocukluk, yetişkinlik ve orta yaş döneminde toplanan veriler ışığında ortaya çıkan duruma göre iş tatmini yaş ile doğrudan kişilik ile de dolaylı olarak ilişkisi vardır. Yaş gruplarına göre değişen iş beklentileri kişilik oturmasıyla birlikte farklı bir hal alabilmektedir. Bununla birlikte kişiliğe bağlı olarak bir çalışan işin belirli kısımlarından memnun belirli kısımlarından ise memnun olmayabilir.

3.2.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, işyerindeki çalışanlardan bağımsız olarak dışarıdan veya çevresel koşullardan kaynaklanan engellenemeyen unsurlar olarak ifade edilir.

Çalışanların iş tatmini veya tatminsizliğinin nedenlerini oluşturur ve bu da çalışanın örgütüne karşı bağlılığını belirlemesine neden olur (Öztürkci, 2013). Tatminsizlik var ise bunu ortadan kaldırmanın yolu örgütlerin çalışanlarına verdiği değer ve yarattıkları çalışma ortamlarıdır.

3.2.2.1 İşin Kendisi

Örgütsel faktörlerden olan işin kendisi iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir. Birey zamanının önemli kısmını iş yerinde geçirmesi bakımından işin kendisinin önemi oldukça fazladır. Bunun dışında birçok örgütsel faktör vardır. İş, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından zamanını ve enerjisini faydalı bir şekilde kullanarak psikolojik sağlığın korunması açısından önemli bir faaliyettir (Yüksel, 2004). Çalışanlar açısından işin zevkli görülmesi iş tatmini bakımından olumlu anlama gelmektedir. Bu yüzden çalışanın işine yönelik algısı, işine karşı olan düşünceleri oldukça önemlidir. İşin sıkıcı ve sıradan olduğu durumlarda çalışanın iş tatmini azalmakta ve işten ayrılma niyeti baş göstermektedir.

Çalışanlara yeri geldiğinde geri bildirimde bulunmak kişinin kendisini ne kadar geliştirdiğini görmesi açısından önemlidir. Bu, iş tatmininin değerlendirilmesi ve kurumun iş verimliliğini ölçmesi açısından önemlidir (Keser, 2011). Örgütün profesyonelce davranarak çalışanın işine yönelik performansını grafikler ya da görseller yardımıyla tutması ve bunu kurum içi paylaşması çalışanların çoğu tarafından olumlu karşılanacaktır ve bu da tatmini arttıracaktır.

3.2.2.2 Ücret

Çalışanların tüm dünyada ücret kazanma biçimleri hemen hemen aynıdır. Emekleri karşılığı hayatlarını idame ettirmektedirler. Fakat bu durum ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir (Er, 2005). Çalışanların ücrete olan bakışı, gelir elde etme ve çalıştığı zamanın, harcadığı emeğin karşılığını almanın tatmini olmak üzere iki sebebe dayandırılabilir.

Ücret, çalışanların iş yeri için harcadıkları emeğin karşılığıdır. Ortaya koyduğu eser bakımından tatmin edici bir ücret alamayan iş görenin iş tatmini önemli bir şekilde azalır (Er, 2007).

Ücret, bireyin temel ihtiyaçları esas olmak üzere tüm ihtiyaçlarını karşıladığı bir araçtır. Bireyin ücret yanında elde ettiği ilave ücretler de önemlidir. Fakat bunlar ücretin oluşturduğu tatmin seviyesi kadar yüksek değildir. Kimi yöneticiler ilave ücretleri önemsemez çünkü onun uygulamada taşıdığı anlamı bilmemektedir (Özkalp vd., 2001).

Birçok araştırmacıya göre alınan ücret kadar sağlanan diğer sosyal imkânlar da iş tatminini etkilemektedir. Örneğin; çalışana sağlanan sağlık yardımı, lojman, ücretsiz kurslar, kreş, yuva vb. sosyal imkânlar iş tatminini olumlu etkilemektedir (Minibaş, 1990). Sağlanan bu sosyal imkân ve yardımlar çalışanın motivasyonunu arttırdığı için oldukça önemlidir. Bu motivasyon pek çok iş görenin yaptıkları işi sahiplenme yaklaşımına sebep olacaktır.

3.2.2.3 Terfi

İşyerleri için terfi imkânı iş tatmini bakımından ücretten daha etkilidir denilebilir. Terfi'nin maddi getirisi dışında bireyin sosyal statüsünü de değiştirmektedir. Yapılan işin karşılığı olarak bireyin terfi etmesi tatmini arttırır. Başarı belirleme ve değerleme ölçütündeki bir yanlış, yeterli ve yetersiz birlikte ödüllendirilmesi bireyin iş tatminini olumsuz yönde etkileyeceği aşikârdır. Sadece hak eden bireylerin ödüllendirilmesi ise iş tatminin olumlu etkileyecektir. Yukarıdan anlaşılacağı üzere işyerindeki çalışanlar arasında ücret dağılımının yanı sıra terfi mekanizmasının da adaletli bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir. Birey kendi başarısını diğer kişilerle karşılaştırıp terfi olanağının kişinin başarısına göre olmasına önem atfetmekte ve bu da iş tatminin etkilemektedir (Can,1987).

3.2.2.4 Çalışma Arkadaşları

Günün önemli bir kısmı genelde iş hayatında geçmektedir. Dolayısıyla iş arkadaşları veya yönetimle olan ilişki bireylerin iş tatmini bakımından önem arz eder. Bir işyeri veya örgütün başarıyı yakalayıp sürdürülebilir kılabilmesi takım çalışmasına bağlıdır. Takım çalışmasını önemli kılan etkenler, yöntem oluşturma, karar almada hız, bilgi paylaşımı, fiziki yatkınlık, takım ruhu ve sorumluluk paylaşımı olarak sıralanabilir (Akşit, 2010). Öte yandan hoşgörü, anlayış ve sevginin karşılıklı olduğu iş yaşamında bireylerin iş tatmini ve verimlilik sürekli artmaktadır. Aileden çok iş ortamında geçirilen sürenin fazlalığı göz önüne alınırsa sağlam ve pozitif çalışma ilişkilerinin iş tatminine olumlu yansıması kaçınılmazdır.

4.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık kavramı, birçok araştırmacı tarafından uzun yıllar üzerinde çalışılan bir konu olup, çok eski tabiriyle sadakat ve sadık olma durumlarını ifade etmektedir (Yenihan, 2014). Kısaca çalışanın çalıştığı kurumun amaçlarını gerçekleştirmesindeki önemli katkılarını açıklayan bir kavramdır (Turan ve Karadağ, 2011).

Çalışma hayatı yönünden bağlılık kavramı ilk defa Becker tarafından araştırılmış ve Becker bu kavrama "bilinçli bir taraf tutma davranışı" olarak düşünmek gerektiğini söylemiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde karşımıza işe bağlılık, gruba bağlılık ve örgüte bağlılık gibi başlıklar ortaya çıkmıştır. Bunlardan en çok üzerinde durulan örgütsel bağlılık kavramıdır. Bu kavram, yabancılara karşı örgütü yüceltme, dış tehlikelere karşı koruma ve bütün kötü şartlar altında bile örgüte bağlı kalma anlamına gelir (Becker, 1960).

Örgütsel bağlılık günümüz iş hayatında kâr amacı amaçlayan veya amaçlamayan tüm örgütler için önemli bir kavram durumuna gelmiştir (Çetin vd., 2011). Aynı zamanda örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki çıkarların örtüştüğü bir anlaşmadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Bu çıkar ödül veya ödemeler karşılığında oluşan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010). Kurumlar, çalışanların yetenek ve sanatlarını geliştirerek onlardan büyük oranda sonuç almayı ve kuruma olan bağlılıklarını artırmayı amaçlamaktadırlar. Çünkü kurumların başarısı yetenekli çalışanlarla mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi önem arz etmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Çalışanlar kuruma ne kadar bağlı olursa kurum da o kadar güçlenir ve rakiplerinden daha üstün durumda gelir(Yüceler, 2005).

Başka bir tanıma göre Örgütsel bağlılık, örgütün düşünce ve değerlerine duygusal bağlılığı, kişinin yalnız kendine fayda sağlamasının yanında, örgüt için de faydalı olacak rolleri bilip, yerine getirmesidir(Okçu, 2011) . Örgüt ile çalışan arasındaki ilişki aktiftir, çünkü çalışanlar kurumun daha iyi duruma gelebilmeleri için kendileri ile ilgili birtakım fedakârlıklar yapmaya hazırdır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

Örgütsel bağlılık aynı zamanda çalışanla çalıştığı kurumu birbirine bağlayan psikolojik bir bağdır. Bu bağın meydana gelmesinde, çalışanın iş ortamına uyum sağlaması, kişisel kimliğini ortaya çıkarması ve çalıştığı kurumun değerlerini kendi değerleri gibi kabullenmesinin etkisi vardır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Çünkü kurumda çalışanların işyerlerinde ki zamanı nasıl geçirdikleri bağlılık açısından son derece önemlidir (Çekmecelioğlu, 2006). Personeli kuruma bağlayacak pek çok yöntem olmakla birlikte; maaş, prim gibi maddi konular, örgütsel kültür ve liderlik, özel yasam ile iş yaşamı arasındaki denge, kişisel özellikler, genel yönetim stratejileri, kurumdaki eğitim ve kendini geliştirme imkânları gibi konular bu noktada çok önemli olmaktadır (Durna ve Eren, 2005).

4.1 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık yaklaşımları tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Sever, 2017). Örgütsel bağlılık kavramının açıklanmasında yaşanılan karmaşıklık bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır (Eğriboyun, 2013). Örgütsel bağlılığın tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak üç farklı şekilde sınıflandırılmasının nedeni, sosyal psikologların ve örgütsel davranışçıların bağlılık konusuna farklı bakış açılarıyla yaklaşmış olmalarından ileri gelmektedir (Eğriboyun, 2013). Araştırmacılar daha çok tutumsal ve davranışsal yaklaşım üzerinde çalışmaktadırlar.

4.1.1 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık; çalışanın, kurumun değer yargıları ve amaçlarına uyum sağlaması, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için, kurum için de çalışmalarına devam etme isteği olarak tanımlanmaktadır (Samadov, 2006).Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla uyuşması neticesinde çalışma isteğini belirtir (Karataş ve Güleş, 2010).

Tutumsal bağlılık da, üç bileşenden bahsedilmektedir. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile uyuşma, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım sağlama ve kuruma

sadakatle bağlanmaktır (Erat,2012). Bu bileşenler çerçevesinde örgütsel bağlılık, kişinin çalışma şartlarını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bu doğrultu da onu örgüte bağlayan duygusal bir kavramdır (Güzel, 2009).

4.1.1.1 Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'in yaklaşımı, tutumsal bağlılıkla ilgili düşüncelerde en önemli yaklaşımlardan biridir. Kanter, bağlılığı sosyal sistem ve kişilik sistemi olarak açıklar.

Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığından oluşurken kişilik sistemi bilişsel, duygusal ve normatif kavramlarından oluşmaktadır (Kanter,1968). Ancak Kanter, bu iki sisteme yönelik bağlılığı devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı, kontrol bağlılığı olarak üç şekilde ifade etmektedir (Kanter, 1968).

4.1.1.1.1 Devama Yönelik Bağlılık

Devama yönelik bağlılık, kişinin çalıştığı kurumda çalışmalarını sürdürmesi olarak açıklanabilmektedir. Daha önceden de belirttiğimiz gibi devam bağlılığına sahip çalışan, kendisi için fayda maliyet analizleri yaparak kendisi için kurumda kalmak daha uygunsa örgüt içindeki çalışmalarına devam edecektir.

4.1.1.1.2 Kenetlenme Bağlılığı

Kenetlenme Bağlılığı, kişinin bir gruba bağlılığı olup bu gruptaki kişilerle olumlu ilişkiler kurmasıdır (Gül, 2002). Kenetlenme bağlılığının oluşabilmesi için, grup üyelerin kendilerini o grubun parçası olarak görmesi ve biz bilincine sahip olmaları gerekmektedir. Böylelikle gruplarda grup içi rekabet ve kıskançlık azalacak, grup üyeleri arasındaki birlik artacaktır (Aydın,2008).

4.1.1.1.3 Kontrol Bağlılığı

Kontrol bağlılığında çalışanla kurum arasındaki değerler birbirine uymaktadır. Çalışan, kurumun kendisinden beklediği her şeyi doğru ve ahlaka uygun bulur. Bu sebeple, kurumun isteklerine uyulması gerektiğini düşünür (Samadov, 2006).

Kontrol bağlılığı ile kuruma ve kurumun kurallarına pozitif yönde bir bakış açısıyla bakılmaktadır. Bu sebeple çalışanlar kurumun, amaç ve değerlerinin kendisi için önemli bir kılavuz olduğuna inandığından kontrol bağlılığı güçlenmektedir (Bozok, 2016).

4.1.2 Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni yaklaşımına göre örgüt üyeleri kuruma karşı ne kadar yakınlık hissettikçe örgütün üyeler üzerindeki güç ve yetkisi o ölçüde artacaktır. Etzioni yaklaşımına göre bağlılık ahlaki, hesapçı veya yabancılaştırıcı şekilde olmaktadır (Etzioni,1975).

4.1.2.1 Ahlaki Bağlılık

Moral bağlılık olarak da adlandırılan ahlaki bağlılıkta, çalışan yaptığı işin öncelikle kendine değer verdiği için yaptığını düşünmektedir (Gül, 2002). Çalıştığı kuruma karşı ahlaki bağlılık duyan çalışan, kendini kurumuna adamakta, kurumun sahip olduğu veya olması gerektiği başarısında kendini sorumlu hissedip kurumunu her konuda desteklemektedir (Aydın, 2008).

4.1.2.2 Hesapçı (Çıkarcı) Bağlılık

Bu bağlılık türünün kuralı Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi karşılıklı yerine getirme söz konusudur. Kurum çalışanına verdiği ücret karşılığında çalışanından davranışlar beklemektedir. Çalışan da kendisine verilen ücret

karşılığında bir günde yapılması gereken işi kurallarına uygun ölçüde yaparak kurumuna karşı bağlılığını göstermektedir (Kanter,1968).

4.1.2.3 Yabancılaştırıcı Bağlılık

Yabancılaştırıcı bağlılığa sahip çalışanda, diğer iki bağlılığın aksine kuruma karşı bağlılık duygusu kalmamıştır ancak kendisini zorunlu hissettiğinden kurumda çalışmayı sürdürmektedir. Bu bağlılık türünde çalışanın davranışları kısıtlanmaktadır (Bozok, 2016).

4.1.3 O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman bağlılığı "uyum", "özdeşleşme" ve "içselleştirme" olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir (O'Reilly and Chatman, 1986).

4.1.3.1 Uyum

Bu boyutun temel amacında, belirli dışsal kazanımlara ulaşmak vardır. Çünkü insanlar hal ve davranışlarını, belirli ödüllere hak kazanma ve belirli cezalardan kaçınma doğrultusunda gerçekleştirirler (O'Reilly and Chatman, 1986). İlk başlarda çalışanın değerleri kurumun değerleri ile örtüşmese de çalışan birey bu duruma saygı göstererek grubun parçası olmayı kabul eder ve zaman içerisinde bireyin hal ve davranışları kurumla uyuşur. Böylelikle uyum bağlılığı oluşarak çalışanların davranışları kurumun amaçları doğrultusunda standartlaşır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

4.1.3.2 Özdeşleşme Bağlılığı

Özdeşleşme, Bireyin çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirme isteğine dayanır. Bireyler, hal ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek için, diğer çalışanlarla ilişki kurarak gerçekleştirdiğinde "özdeşleşme" bağlılığı oluşur (O'Reilly and Chatman, 1986).

4.1.3.3 İçselleştirme Bağlılığı

Bu bağlılık boyutunda, çalışanla kurum arasındaki değerler uyuşmaktadır. Çalışan, kurumun çalışma ortamındaki bir davranışa, görüşe ya da uygulanan kurala, gerçekten inandığı ve benimsediği için uymaktadır. Bu sebeple kurumla kendini içselleştirir ve içselleştirme bağlılığı oluşur (O'Reilly and Chatman, 1986).

4.1.4 Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould, Etzioni'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı açıklaması bakımından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin literatürde gerekli ilgiyi görmediğine dikkat çekmişlerdir (Penley and Gould, 1998) .

Penley ve Gould'a göre Etzioni'nin modeli karmaşıktır. Onlara göre üç boyutta incelenen ahlaki bağlılık ve yabancılaştırılmış bağlılığın her ikisi de duygusal yaklaşımın iki boyutunu oluşturmaktadır. Penley ve Gould, bu kavramların birbirinden bağımsız olduğunu savunarak örgütsel bağlılığı Etzioni'nin yaklaşımındaki gibi ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç ayrı boyutta tekrar ele almışlardır (Kılıçaslan, 2010).

4.1.4.1 Ahlaki Bağlılık

Bu bağlılık türünde çalışan, kendisini çalıştığı kurumuna bağlamakta, kurumun başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır (Erdoğruca, 2011). Penley ve Gould'a göre ahlaki bağlılık, çalışanın kurumunda çalışmasını sürdürmesiyle ilgilidir. İşine karşı aşırı düşkün olmak, çalışma saatlerinin dışında bile çalışmak ya da eve iş taşımak gibi davranışları içermektedir (Penley and Gould, 1998).

4.1.4.2 Hesapçı Bağlılık

Penley ve Gould, hesapçı bağlılığı üyelerin yaptıkları işler karşılığında ödül ve teşvik elde etmelerine dayandığını savunmaktadır. Üyeler bu ödül ve teşvike ulaşmak

için örgütü, bir araç olarak görürler. Bu sebepten kendilerine verilen görev ve yetkileri en iyi şekilde yerine getirerek üstlerinin gözüne girecek davranışlar sergileme yoluna giderler (Penley and Gould, 1998).

4.1.4.3 Yabancılaştırıcı Bağlılık

Kişinin, alternatif iş olanaklarının olmadığı düşüncesine dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde çalışan, kurum içinde verilen terfi ve ikramiyelerin performansa göre değil de rastgele verildiğini düşünmektedir. Böyle bir düşüncenin oluşmasıyla birlikte çalışan ve kurum arasında olumsuz bir duygusal bağ oluşmaktadır (Penley and Gould, 1998).

4.1.5 Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların çoğunda 3 farklı özellikteki örgütsel bağlılıktan bahsetmektedir. Bunlar ; çalışanların kuruma duygusal yönden bağlı olması ve kendilerini kurum ile kaynaştırmak olarak açılanan duygusal bağlılık, kurumda çalışanların kurumdan ayrılmaları durumunda katlanmaları gereken maliyetten dolayı kurumda çalışmayı tercih ettikleri devam bağlılığı ve son olarak çalışanların, vicdani ve ahlaki açıdan, kurumda çalışmaya kendilerini zorunlu hissetmeleri olarak tanımlana normatif bağlılıktır (Meyer and Allen, 1991).

Bu üç örgütsel bağlılık boyutunun ortak özellikleri; psikolojik durumu yansıtması, çalışan ile kurum arasındaki ilişkileri göstermesi, örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgili olması ve çalışanın gücünü azaltmada etkili olmasıdır.

4.1.5.1 Duygusal Bağlılık

Allen ve Meyer tarafından ortaya atılan duygusal bağlılık, literatürde en fazla ilgi gören bağlılık unsurudur. Duygusal bağlılık, insanları kuruma duygusal olarak bağlayan ve bu kurumun çalışanı olmaktan ötürü mutlu olmalarını sağlayan, kişisel ve örgütsel değerler arasındaki bir anlaşmadan ortaya çıkar.

Duygusal bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşma konusunda çalışanların isteklilik esasına dayanır (Durna ve Eren, 2005). Bu sebeple çalışanlar, işe karşı pozitif bir tavır sergilerler ve gerektiği zaman ek çaba göstermeye isteklidirler**.** Bir başka tanıma göre duygusal bağlılık, kişinin duygusal olarak örgütle kaynaşmasını, örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir (Kaya, 2008). Meyer ve Allen, kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğünden bu bağlılık türünü çok önemli olarak görmektedirler. Kurumların da en çok tercih ettiği ve oluşturmak istedikleri bağlılık çeşidi duygusal bağlılıktır (Allen and Meyer, 1991).

Kurumdaki duygusal bağlılık, çalışanın ahlaki bir sorumluluk olarak kurumda çalışmayı sürdürdüğünü ifade eder. Bu da çalışanın kurumla ilişkilerinin iyi olduğu düşüncesini yaratarak çalışanın kuruma karşı hizmet verme sorumluluğu duymasını sağlar (Okçu, 2011)

4.1.5.2 Devam Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, çalışanın kurumdan ayrılma ile ilişkili maliyetleri kavraması ile ilgilidir. İş ile ilgili maliyetler ve iş dışındaki maliyetler, çalışanın kuruma bağlanmasında öncelikle dikkate aldığı konulardır (Karcıoğlu ve Çelik,2012).Çünkü çalışanlar kurumda çalıştıkları sürece belirli bir yatırım yapmış olurlar ve bu bağlılık türü, kısaca kurumdan ayrılmanın maliyetini kabullenmeleri anlamına gelir. Eğer çalışan kişi kurumdan ayrılmanın maliyetinin kurumda çalışmaya devam etmenin faydalarından daha yüksek olduğunun farkına varırsa tercihini örgütte kalmaktan yana kullanacaktır (Eğriboyun, 2013).

İnsanlar, çalıştıkları kurumlarda bilgi birikimi, yetenek gibi kendisine yönelik yatırımlar elde ederler. Ancak kurumdan ayrıldıkları durumda bu kazanımları başka bir kuruma taşımaları kolay olmayacağından devam bağlılığına sahip çalışanlar kurumda çalışmaya devam etmeyi tercih ederler. Bunun yanında çalışanın işinden ayrılması halinde, şimdiki işine benzer ya da şimdiki işinden daha iyi bir iş bulabilme konusunda kaygıları vardır. Bundan dolayı devam bağlılığına sahip bir çalışan işinden ayrılmak istemeyecektir (Karaaslan, 2016).

Devam Bağlılığı çalışanların tekrar iş bulma konusunda seçeneklerinin zayıf olması sonucu oluşan zorunluluk sebebiyle kurumda çalışmaya devam etmeleri biçiminde de tanımlanmaktadır. Birçok iş imkânına sahip, kendilerini geliştirmiş, yetenekli olduklarını düşünen kişiler, daha az bağlılığa sahiptir (Allen and Meyer, 1991).

4.1.5.3 Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanla kurum arasında bulunan bir psikolojik anlaşmadır. Normatif bağlılığa sahip çalışanlar kurumda kalmaları gerektiğini düşünürler ve ahlaki açıdan kurumda kalmak için kendilerini mecbur hissederler. Normatif bağlılığın seviyesi, kurumda çalışanların kişisel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişimlerindeki farklılıklara göre değişebilmektedir (Kurşunoğlu vd., 2010).

Bir başka deyimle, Normatif bağlılık, kurumda çalışan kişinin yaptığı işten dolayı örgüte karşı kendini sorumlu olarak görmesi ve bu ölçüde çalıştığı kuruma karşı bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmesi, işten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak her türlü maddi ve manevi kayıplardan etkilenmemesi olarak açıklanmaktadır (Okçu, 2011).

Allen and Meyer'in örgütsel bağlılık bileşenlerinde dikkat çeken nokta, bu üç bileşenin birbirinden tamamen farklı olduğudur. Bu anlamda bir çalışanın kuruma karşı duygusal bir bağ oluşturması, kişinin aynı zamanda kuruma karşı normatif ve devam bağlılığı göstereceği anlamına gelmez (Güzel, 2009).

4.2 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel davranışçıların "tutumsal bağlılık" kavramını savunmalarına karşın, sosyal psikologlar "davranışsal bağlılık" kavramını savunmuşlardır. Sosyal psikologlar bu kavramı bağlılığın dışa vurumu olarak ele almışlardır. Davranışsal bağlılık, çalışanların geçmiş deneyimleri sonucunda elde ettikleri tecrübeyle kuruma uyum sağlayıp, bağımlı hale gelme süreciyle ilgilidir (Eren, 2015). Çalışan kurumda

kaldığı süre içerisinde kendisini haklı çıkaran davranışlar geliştirir ve bu davranışlar süre içerisinde kalıcı hal alarak sürekli tekrarlanır (Sürücü, 2018).

Meyer ve Allen'e göre davranışsal bağlılık, bireylerin çalıştıkları kurumda nasıl uzun süre kalmaları ve karşılaştıkları sorunlarla nasıl başa çıktıkları ile ilgili bir kavramdır. Kurumda davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, kuruma bağlanmaktan çok, yaptıkları belli bir çalışmaya bağlanmaktadırlar (Bayram, 2005).

Salancik ve Becker yaklaşımları davranışsal bağlılıkta genel kabul görmüş yaklaşımlardır.

4.2.1 Salancik Yaklaşımı

Salancik'te örgütsel bağlılığı davranışsal ve tutumsal açıdan değerlendirerek incelemiştir. Davranışsal bağlılık yönünden çalışanın kurumdan ayrılması üzerinde kuruma karşı bağlılık sergilemesi mi yoksa diğer çalışanların etkisinde mi kaldığı üzerinde durmuştur. Tutumsal açıdan da paylaşılan değerlerden ve amaçlardan meydana geldiğini ileri sürmüştür.

Bireyin tutumları ile davranışları birbiriyle örtüşmediğinde çalışanda stres oluşacaktır. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum olduğunda kişide bağlılık duygusu meydana gelecektir (Salancik, 1977).

Salancik'in yaklaşımında bağlılık, çalışanın kurum içindeki sergilediği davranışlarına bağlanması olarak tanımlanmaktadır. Salancik yaklaşımını şu şekilde açıklamaktadır: "Bağlılık, kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur" (Salancik, 1977).

4.2.2 Becker Yaklaşımı

Howard Becker yaklaşımında da tutarlı davranışların üzerinde durmuştur. Çalışan bireyin tutarlı davranışlar sergilemesiyle örgütsel bağlılığın oluşacağını vurgulamıştır.

Becker yaklaşımında örgüt üyesinin örgüte katılırken yan bahisler yaptığını ve bundan dolayı ilerideki çalışmalarını sınırladığını açıklamaktadır (Becker, 1960).

Becker, yan bahislerin oluşmasını 5 nedene bağlamaktadır. Bunlar;

(1) Genelleştirilmiş kültür beklentileri,

(2) Emeklilik ve kıdem hükümleri gibi kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler,

(3) Kişinin yeni iş veya örgüte uygun olması için, toplumsal kabul edilmesi,

(4) Kişisel veya toplumsal koşullara uygun yaşama konusundaki endişeler,

(5) Aile ve toplum katılımı gibi iş dışı endişelerden kaynaklanmaktadır.

Bu yan bahis yaklaşımının temelinde yazılı ya da kuralları olmayan soyut bir bahis söz konusudur. Çalışanlar bir nevi bahse girerek çalıştıkları yere yatırım yaparlar ve bu bahsi kaybetmemek için tutarlı davranışlar sergilemektedirler (Becker, 1960).

Becker'a göre çalışanda, kurumuna karşı duygusal bir bağ oluşmamakta sadece işini kaybetmemek için kurumuna bağlanarak, kurumda çalışmaya devam etmektedir (Becker, 1960).

4.3 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bir ortamda çalışanlar, birbirleriyle etkileşim içinde oldukları diğer gruplarla çoklu bağlılık kurabilirler. Örnek olarak sendikaya sahip kurumlarda çalışanların göstermiş oldukları bağlılığı verebiliriz.

Reichers (1985) çoklu bağlılık yaklaşımına göre, kuruma duyulan bağlılığın nedenleri çalışandan çalışana değişebilmektedir. Bu yaklaşımda kurumlar, genellikle birden fazla grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmayı sağlamaktadırlar (Eren vd,2015).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir birey tarafından duyulan bağlılıkla başka bir birey tarafından duyulan bağlılığın birbirinden farklı olduğunu savunmaktadır. Yani, bir kişinin kuruma karşı bağlılığının sebebi, kaliteli ürünlerin uygun bir fiyatla tüketicilere

sunulması olabilirken, bir başkasına göre bağlılığın sebebi örgütün çalışanlarına sunduğu imkânlar olabilmektedir (Şimşek, 2013).

5. GÖREV PERFORMANSI KAVRAMI

5.1 Performans Kavramı

Performans, birçok kaynakta da yer aldığı gibi en genel anlamıyla verimin ölçülmesidir. Yani yapılan çalışmalardan elde edilen çıktıların karşılaştırılması sonucunda hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının kanıtı olarak tanımlanabilir. Kısacası çalışanların yaptıkları işin karşılaştırılması ve ölçülmesiyle alakalıdır. Bazı araştırmacılar da performans kavramını personelin aldığı maaş karşılığında işinde sergilediği çaba olarak tanımlamaktadır (Kayar, 2015). Performans kelimesi sözlüklerde,

1.Yapılan iş, icraat;

2.Hedefe ulaşma isteği;

3. Kişinin gelebileceği en yüksek seviye;

4. Herhangi bir yapıtı, oyunu veya işi vb. ortaya koyarken gösterilen başarı" olarak kullanılmaktadır (Yavuz, 2018).

Çalışan performansı, çalışanın kariyerinde elde etmek istediği hedeflere ulaşmak için çalıştığı kurumda görev ve sorumluluklar üstlenerek zaman ve emek harcamasıdır. Çalışan personelin eğitim düzeyi, bilgisi, yetenekleri, kuruma bağlılığı, fiziksel özellikleri gibi birçok etken performansı etkilemektedir (Yavuz, 2018)

Üretim yapan işletmelerde görev performansına bakılarak başarı değerlendirilirken, hizmet alanında faaliyet gösteren işletmelerde, hedeflenen müşteri talepleri doğrultusunda hizmet kalitesi iyileştirilir. Bu doğrultuda, çalışan personelin kurum içindeki bireysel performansının iyi ya da kötü olması kurumun performansını da etkilediği gözlenmektedir (Arıkan, 2018)

Performans, her kurumun belirlediği görev, vizyon ve stratejilere göre farklılıklar gösterebilmektedir. Bütün bu açıklamalar doğrultusunda performans kavramı bazı özellikler taşımaktadır. Bunlar; (Hacıoğlu, 2018).

a) Çalışanlar, işlerini yapma aşamasında gerektiği gibi çaba göstermelidirler.

b) Çalışanlar, üzerlerine düşen görevleri istenilen şekilde yapmalıdırlar.

c) İş, çalışan tarafından yapılmalıdır,

d) İşveren, çalışanlarına kişisel destek sağlayarak, oluşacak uyuşmazlıklarda önceden önleyebilecek ortamı oluşturmalıdır.

e) Çalışanlar, her türlü piyasa koşullarına hazırlıklı olacak biçimde örgütlenmelidir.

Genel olarak performans kavramı görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki boyutta karşımıza çıkmaktadır.

5.1.1 Bireysel Performans

Bireysel performans kavramı günümüzde kurum yöneticileri kadar akademisyenleri de ilgilendiren önemli bir kavram olmuştur. Çünkü kurum performansının ölçülmesinde çalışanların bireysel performansları büyük rol oynamaktadır.

Bireysel performans kavramını, kurumların hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için çalışanların kullandığı yetkinlikler olarak tanımlayabiliriz. Bireysel performans değerlendirilirken çalışanın sadece işe yönelik görev ve davranışlarına bakılmaz iş dışındaki davranışları da performans açısından son derece önemlidir (Hacıoğlu, 2018).

Bireysel performansın yüksek çıkması için odaklanma, yetkinlik ve adanma faktörlerinin üçünün de birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Yani; çalışan personel yapacağı işin ne olduğunu iyi bilmeli, bu işi yapacak işgücü ve yetkinliğe sahip olup kuruma katkıda bulunmalıdır (Hacıoğlu, 2018).

5.1.2 Görev Performansı ve Bağlamsal Performans

Bir kurumda çalışan bütün personelin göstermiş olduğu performansın toplamı o kurumun iş performansını göstermektedir. İş performansı çalışanların davranışlarının anlaşılması açısından son derece önemlidir (Günaydın, 2018). Birçok literatür taramasında iş performansı; görev performansı ve bağlamsal performans boyutu olarak iki kısımda incelemiştir.

Görev performansı, yapılan işler arasındaki farklılıkları açık bir şekilde ortaya koyan ve işe ilişkin değişmeyen görev ve sorumlulukları belirtmektedir. Bu sebeple görev performansında verilen görevi yerine getirebilmek için teknik bilgi ve beceriye sahip olmak gerekmektedir. Çalışanların sahip olduğu bu yeterlilikler, çalışma koşullarının uygun olması ve her personelin görev tanımının net olması görev performansının yüksek çıkmasında etkili olan unsurlardır (Bağcı, 2014).

Görev performansı, iki tür davranış içermektedir. Birincisi, bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması esnasındaki görevlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan davranışlardır. İkincisi ise kurum içerisindeki planlama, organizasyon, koordine, denetleme işlevlerine ilişkin görevleri yerine getirmek için ortaya koyulan davranışlardır (Akbıyık, 2016). Yani, birinci tür görev performansını teknik görev performansı; ikinci tür görev performansı ise liderlik görev performansı olarak tanımlayabiliriz (Güğercin, 2015). Liderlik görev performansı, örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanları desteklerken; bağlamsal performans, kişilerin sosyal özelliklerinin ve bireysel hedeflerinin sağlanmasını destekler (Akça vd,2017).

Bağlamsal performans, kurumun teknik merkezi görevini yerine getirmesini sağlayan faaliyetlerle birlikte; çalışma ortamının sosyal ve psikolojik havasını zenginleştiren çalışmaları içermektedir (Ünlü vd,2011). Aynı zamanda vatandaşlık performansı olarak da adlandırılır. Bağlamsal faaliyetler arasında, işin parçası olmayan görev etkinliklerini karşılama ve görevlerin hızlı bir şekilde tamamlanması için diğer çalışanlarla birlikte gönüllü olarak çalışmak yer alır (Günaydın, 2018).

Campbell performans öğelerini;

1) mesleğiyle ilgili davranışlardaki uzmanlık,

2) mesleğiyle ilgili olmayan davranışlardaki uzmanlık

3) sözlü ve yazılı iletişim yetkinliği,

4) emek gösterme, bağlılık,

5) bireysel disiplini sağlayabilme,

6) diğer çalışanlara yardımcı olma,

7) idari işleri yapabilme, liderlik

8) yöneticilik olarak belirtmektedir(Campbell, 1990).

Mohammed ve Bartlett bu performans öğelerinden ilk üçünün görev performansıyla ilgili olduklarını, diğerlerinin de bağlamsal performansla ilgili olduklarını ifade etmişlerdir (Mohammed et al., 2002).

Bağlamsal performansta işle birlikte psikolojik ve sosyal içeriği de destekleyen davranışlar söz konusudur. Bu davranışlar iş konusunda herkese yardımda bulunma, stratejik planlar gerçekleştirerek örgütsel süreçlerin geliştirilmesi için önerilerde bulunmak, üst yönetimle iş birliği yapmak gibi unsurları kapsamaktadır (Aslan vd,2017).

Bağlamsal performansı çalışma ortamı etkilemektedir. Çünkü çalışanların çalıştıkları ortamdan memnun olmaları bireylerin görev performansıyla birlikte bağlamsal performansının da artmasına etki gösterecektir. Böyle bir durumda çalışanların sosyal ilişkileri de gelişmiş olacaktır.

Görev performansını bağlamsal performanstan ayıran dört unsur vardır. İlki, görev performansı daha önce de belirttiğimiz gibi çalışmalara teknik olarak katkı sağlarken bağlamsal performans çalışmalara sosyal ve psikolojik yönden katkı sağlar. Diğer unsurda, görev performansı aynı organizasyonda çalışıp, farklı işler yürüten çalışanlar açısından değişiklikler gösterirken, bağlamsal performans ölçütleri bütün işler için hemen hemen aynıdır. Bir diğer unsurda görev performansı maaş odaklı iken bağlamsal performans davranışsal görevlere sahiptir. Son unsurda ise görev performansında en önemli çalışan davranışları bilgi, beceri, yetenek iken bağlamsal performans da davranışlar yetenek ve iradeye göre ortaya çıkmaktadır (İbrahimoğlu ve Aydınçelebi, 2013).

5.1.3 Görev Performansını Etkileyen Faktörler

Çalışanın performansının ölçülmesi için görev tanımının net bir şekilde belirtilmesi gerekir. Görev performansına etki eden faktörler aşağıdaki gibidir;

- Hedeflerin belirgin bir şekilde ortaya konması.
- Hedeflere ulaşacak uygun kaynağa sahip olmak.

- Durumun yapısı hakkında bilgi sahibi olmak.
- İşleyen bir geribildirim döngüsünün olması.
- Uygun zihinsel modeller olmalı
- Yeterli teşvik olmalı.
- Destekleyici ve elverişli bir görev ortamının olması.

6. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

6.1 Kurumsal İtibar ve İş Tatmini İlişkisi

Birçok bilim adamı kurumsal itibara sahip işletmelerin itibarı nasıl kazandıklarını araştırmışlardır. İlk olarak bu şirketlerin kurumsal itibarı kazanmak için kaliteli ürün ve hizmet sunarak müşterilerine öncelik verdikleri gözlenmiştir. Ancak son yıllarda bu şirketler başka bir yön değiştirerek iç paydaşlarına yönelik eğilim göstermişlerdir. Bu yüzden kurumsal itibarın işletmelerin iç paydaşlarından biri olan çalışanlar üzerinde nasıl etki ettiği incelenmiştir.

Kurumsal itibarla iş tatmin arasındaki ilişkide işletmelerin iyi bir isme sahip olmaları çalışanlarının memnuniyet seviyesini arttırarak kurumda uzun yıllar kalmalarını sağlar. Ayrıca çok güçlü itibara sahip işletmeler, yetenekli ve kaliteli personelleri bünyesinde barındırarak rakiplerinden daha avantajlı duruma geldikleri söylenebilmektedir. Aynı doğrultuda çalışanlarının da saygın bir kurumda çalışma düşüncesi işteki performanslarını arttırarak kendilerini daha iyi geliştirmelerine neden olmuştur.

Herman ve Hulin, iş tatminin çalışanların sergiledikleri örgütsel özelliklerden ve kurumsal itibardan güçlü bir şekilde etkilendiğini savunarak algılanan kurumsal itibarın iş tatmini üzerinde bir etkisi olması gerektiğini açıklamışlardır (Herman and Hulin, 1972).

Kurumların sahip oldukları güçlü itibar algısı, işletmeler için ileriye dönük gelişim gösteren avantajlar sağlarken, aynı zamanda rakipleri için de taklit etmesi zor olan, ender bir stratejidir.

İşletmelerin maddi olmayan değerler arasında en kıymetlisi kurumsal itibardır. Bu değeri sağlayabilmek için de işletmelerin iç müşterileri olan çalışanlarının memnuniyeti sağlanmalıdır. Çünkü itibar kavramı kurum içinde başlayan bir durumdur. Eğer işletmeler iç itibarı oluşturamazlarsa dış itibara da sahip olamazlar. İç itibarın kazanılması için de kurum yöneticilerinin, çalışanların işe yönelik memnuniyetlerini arttıracak ve çalışanları motive edecek iş ortamını sağlamaları

gerekmektedir. İyi bir itibara sahip başarılı bir kurumun çalışanı olma düşüncesi çalışanlar açısından kuruma karşı bağlılıklarını ve işe yönelik memnuniyetlerini arttırmaktadır (Işık, 2016). Çalışan iş ve işe ilişkin durumlarda gerekli tatmini görüyorsa, kuruma ve işine karşı pozitif bir tutuma sahip olacaktır. Bu açıdan iş tatmini, çok yönlü bir yapıya sahiptir. Bunlar; çalışanların yaptığı iş ve yaptıkları iş karşılığında aldıkları maaş, kurumda yöneticileri tarafından gördükleri davranış ve anlayış gibi birçok unsur iş tatminini etkilemektedir (Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014). Bu durumda işletmelerin inan kaynakları sisteminin iyi çalışmasına sebep olacaktır.

Helm, Kurumsal itibar ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi iki yönlü olarak açıklamıştır. İlk olarak sosyal kimlik boyutunda değerlendirerek, iyi itibarın çalışanlara güçlü bir statü ve tanınma duygusunu kazandırarak iş tatmininin artacağını; İkinci olarak da kuruma itibarı kazandıracak en önemli unsurun çalışanlar olacağını ve kurumun gerek müşteri gerekse diğer paydaşlar nezdinde iyi bir itibar kazanmasına aracılık edeceğini savunmuştur (Helm, 2005).

Dowling'e göre iyi bir kurumsal itibara sahip olmak, kuruluşlar için operasyonel ve finansal değer yaratmakta ve kazanılan bu değerin de çalışanların iş memnuniyetini arttırdığını söylemektedir (Dowling, 2001).

Albinger ve Freeman, kurumsal itibar ve iş tatmini ilişkisi için örgütlerin sosyal sorumluluk davranışının, çalışan motivasyonunu ve sadakatini arttırdığı gibi çalışan cirosunu da azaltıcı yönde etkilediğini savunmuşlardır (Albinger and Freeman, 2000).

Burada, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı kurumsal itibarın bir parçası olarak kabul edilmiştir. Bütün bu çalışmaların ışığında iyi ve güçlü bir kurumsal itibarın olumlu sonuçları literatürde birçok akademisyen tarafından ele alınmıştır. Yine çalışanları etkileyen kurumsal itibarın iç yönü de son yıllarda değerlendirilmeye ve analiz edilmeye başlanmıştır (Akyan, 2012).

Yukarıdaki araştırmalarda görüldüğü gibi kurumsal itibar ile iş tatmini arasında ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlarda kurumsal itibarın iş tatmini üzerindeki etkilerini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H_1: Kurumsal itibar, İş Tatminini olumlu etkilemektedir.

6.2 Kurumsal İtibarla Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık ilişkisi, örgütte var olan herhangi bir özelliğin bireysel açıdan nasıl değerlendirildiğini araştırmakta ve birey ile örgüt arasındaki etkileşimin örgütsel bağlılığa etkisi gözler önüne serilmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda, Kurumsal itibarın çalışanlar açısından önemini ve çalışanların çalıştıkları örgüte ne derece bağlandıklarını davranışlarına, bireysel ihtiyaçlarına ve bu ihtiyaçların bireyler açısından önemine bakılarak değerlendirmek mümkündür. Bu çalışmada akademik personelin kurumsal itibarı nasıl algıladıkları ve bu algı ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki önermesi kapsamında incelenmektedir (Karaali, 2013).

Bütün kurumların piyasadaki varlıklarını devam ettirebilmeleri için yetkin insan gücüne sahip olmaları ve bu insan gücünün devamlılığını sağlamaları gerekmektedir. Şüphesiz ki günümüz rekabet koşullarında, işletmelerin sahip oldukları en önemli varlık bilgi ve bilgiyi oluşturan insandır. Başarılı personele sahip yetkin kişilerle çalışmak işletmelere verimlilik ve karlılık açısından olumlu sonuç sağlarken aynı zamanda orta ve uzun vadede rakiplerine kıyasla stratejik farklılık yaratarak sektörde avantaj sağlayacaktır. Bu sebeple nitelikli personele sahip olmak kurumlar açısından çok önemlidir (Çiftçioğlu, 2008). Alanında gerekli donanıma sahip çalışanı bünyesinde barındırmak ve bu çalışanların devamlılığını sağlamak isteyen işletmeler farklı insan kaynakları politikası da uygulamaya başlamışlardır. Kurumsal itibar yönetimi bu stratejik politikaların uygulanmasında etkili bir kavram olabilir. Kurumun marka isme sahip olması, itibarının büyük olması kaliteli çalışanların tercihlerini kolaylaştırabilir (Bozkurt ve Yurt, 2015).

İşçiler, yöneticiler, kurum içinde üretim, hizmet, idare gibi farklı fonksiyonlarda bulunanların hepsi birbirinden farklı yeteneklere sahip kurumun çalışanlarıdır. Bu çalışanların çalıştıkları kurumla sağlam bir ilişki kurarak örgütsel bağlılık davranışı geliştirmesi olumlu kurumsal itibarla ilişkilidir (Sinan ve Kavas.,2015).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumsal itibar algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konulmasında kuruma olan bağlılıklarını riske atacak

alanlarda iyileştirme yapılması için tavsiyelerde bulunulması, kurumsal itibarın akademik boyutta ölçülmesi ve değerlendirilmesinde bir model oluşturmak için çalışmamız büyük önem arz etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2015).

Yukarıdaki araştırmalarda görüldüğü gibi kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlarda kurumsal itibarın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H3: Kurumsal itibar, Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

6.3 Kurumsal İtibarla Görev Performansı İlişkisi

İş görenler ile kurumsal itibar arasındaki etkileşim çift yönlü olarak açıklanabilmektedir. Çalışanlar, kurumlarındaki itibarın oluşmasında öncü rol oynadıkları kadar işletmeleri ile ilgili algıladıkları kurumsal itibardan da etkilenebilmektedirler. Bu kapsamda, literatürde çalışanların kurumsal itibar algılarının daha çok örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel iletişim, örgütsel güven, örgütsel iklim, insan kaynakları uygulamaları ve iş tatmini gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmüş ve bu değişkenlerle aralarında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlardan ötürü kurumsal itibar ile görev performansı arasında da ilişki olacağı düşünülmektedir (Tokmak vd., 2013).

İyi bir itibara sahip işletmelerde çalışmak, birçok insanın isteyeceği bir durumdur. Kendini kanıtlayacak imkânlara sahip olarak toplum tarafından saygı duymak isteyen personeller itibarlı, isim yapmış kurumlarda çalışmak isterler. Böyle kurumlarda çalışmaya başlayan kişiler ise o kurumun sahip olduğu saygınlığı ve güveni bildiklerinden, davranışlarını ve görev performanslarını ona göre düzenlemeye çalışırlar (Diri, 2013).

Çalışanlarına her konuda güven veren işletmeler bu güven ve inancı boşa çıkarmayacak şekilde hareketler sergilerlerse yüksek performansa sahip çalışanlar istidam edebilirler. Çalışanların çalıştıkları işyerine hakkında kurumsal itibar algıları

ne kadar yüksek olursa performansları da o ölçüde yüksek olacaktır (Tokmak vd., 2013).

Çalışanlar, kurumlarına karşı pozitif düşünceye sahip olup, yaptıkları işi de severek yaparlarsa örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi görebilirler. Bu sebeple bütün güçleriyle yönetime ve diğer çalışma arkadaşlarına katkıda bulunarak kurumlarının güçlü bir itibara sahip olarak büyümesine yardımcı olurlar. Burada kurumun çalışanlarına iyi bir çalışma ortamı sunması büyük önem arz etmektedir. Kurum ne kadar iyi itibara ve iyi çalışma şartlarına sahipse bu durum çalışanların görev performansını arttıracaktır (Bağcı, 2014).

Yukarıdaki araştırmalarda görüldüğü gibi kurumsal itibar ile görev performansı arasında ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlarda kurumsal itibarın görev performansı üzerindeki etkilerini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H_2: Kurumsal itibar, Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

6.4. İş Tatmini ve Görev Performansı Arasındaki İlişki

Son yıllarda çalışma ortamında yaşanan iş tatmini ve iş tatminsizliği çalışanların performansını oldukça etkilemektedir. Yüksek iş tatminine bağlı çalışanların, dikkatli ve etkin çalışarak daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Bu açıdan iş tatmini kavramı kurumların üzerinde durduğu en önemli konuların başında gelmektedir. Çünkü bir kurumun rakiplerinden daha başarılı olması işlerin planlı, programlı, düzenli ve en önemlisi işin ciddiye alınarak yapılmasına bağlıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde işletmelerin en önemli paydaşlarından biri olan personellerine çok iş düşmektedir. Çünkü yaptığı işten ve iş ortamından memnun olan çalışan kendini o kurumun bir parçası gibi görerek işini sahiplenecek ve işini kaybetmemek için yüksek performans gösterecektir.

İş tatminiyle çalışan, çalışma hayatında olumlu etkilere sahip olurken, iş tatminsizliğiyle çalışanın iş gücü devir hızı düşer, çalışan bulunduğu ortamdan kaçma hissi yaşayacağından işi terk etmeyi bile düşünür (Özpehlivan, 2015).

Kurumun başarısını etkileyen iş tatmini ve görev performansı arasında doğru bir orantı vardır. Yani tatmin düzeyi ne kadar yüksekse çalışanın işinde gösterdiği performans da o ölçüde yüksek olmaktadır. Bu yönde yapılan birçok araştırma da konuyu destekler niteliktedir (Aydemir, 2008).

Funmilola, Sola ve Olusola (2013) tarafından incelenen iş tatmini ve görev performansı arasındaki ilişkide, küçük ve orta büyüklükteki firmalarda çalışan personellerde iş tatminiyle görev performansı arasında yüksek bir ilişki görülmüştür.

Scotter (2000), görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide ciro, iş tatmini veefektif bağlılığın rolünü incelediği çalışmasında iş tatmini ile görev performansı arasında önemli bir ilişkiye rastlamıştır.

Edwards vd.,(2008) yapmış olduğu çalışmalarında büyük ölçekli işletmelerde çalışan personellerin yüksek iş tatmininin çalışanların hem görev performansını hem de bağlamsal performansını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bağcı (2014), çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi araştırmasında iş tatmininin performansı arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıdaki araştırmalarda görüldüğü gibi iş tatmini ile görev performansı arasında ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlarda iş tatmininin görev performansı üzerindeki etkilerini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H_4: İş tatmini, Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

6.5. Örgütsel Bağlılık ve Görev Performansı Arasındaki ilişki

Günümüzde kuruluşların rekabet avantajı yakalayıp, bu avantajı sürdürebilmesi için çalışanlarından yüksek düzeyde performans almaları gerekmektedir. Çünkü çalışanların bireysel olarak sergiledikleri performansların toplamı kurumların başarısını göstermektedir. Firma yöneticileri başarılı olabilmek için öncelikle personelin çalışma şartlarını iyileştirmeli ve çalışanına gerekli motivasyonu

sağlamalıdır. Çalışan işinde kendine rahat bir şekilde ifade edip, işini sevdiği takdirde kurumuyla arasında bağ oluşacaktır. Bu sebeple, Çalışanın görevinde performansının iyi olması kurumuna karşı hissettiği bağlılıkla yakından ilişkilidir.

Kurumuyla arasındaki bağı güçlü olmayan çalışan, kendini o kuruma ait hissetmeyeceğinden sürekli başka kurumlarda iş arayışlarına girecektir. Personelin işinde sergilediği bu tutum, işini aksatmasına hatta çalışma ortamındaki arkadaşlarının da huzurunu bozacak davranışlar sergilemesine yol açacaktır (Bağcı, 2014).

Steers (1977), Wiener ve Vardi(1980) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılıkla görev performansı arasındaki ilişkinin çok belirgin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Uludağ (2018) Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması çalışmasında çok yüksek olmasa da örgütsel bağlılık arttığında performansında aynı yönde arttığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Yukarıdaki araştırmalarda görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ile görev performansı arasında ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlarda örgütsel bağlılığın görev performansı üzerindeki etkilerini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H_5: Örgütsel Bağlılık, Görev Performansını olumlu etkilemektedir.

6.6. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Herkesin farklı kişilik özellikleri vardır. Bazıları gerçekten çalıştığı kuruma sadık olmak ister bazılarını da kurumuna bağlayan tek şey işe başlarken yapmış olduğu sözleşmesidir. İş tatmini de organizasyonda en önemli faktörlerden biridir. Çünkü çalışanlar kuruluşun politikalarından memnun kalırlarsa, organizasyonla uzun süre çalışarak kurumlarına sadık bir çalışan durumuna gelebilirler (Mathur, 2013). Bu sebeple örgütsel bağlılık daha aktif ve davranışsal yapıya sahipken, iş tatmini ise daha pasif bir yapıya sahiptir(Hoş ve Aksoy, 2015).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki birlikte incelendiğinde, personelin hem çalıştığı kuruma hem de yapmış olduğu işe karşı tutumunu ifade eden duygu ve düşünceyi kapsar (Yenihan, 2014). Mathur (2013), Gwalior'daki üretim kuruluşlarının çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında iş memnuniyetinin kararlı bir işgücüne ulaşmada önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Karahan (2009)da Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde görev alan doktorların örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini incelediği çalışmasında, örgütsel bağlılığın hekimlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkilere yol açtığı sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıdaki araştırmalarda görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlarda örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkilerini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H7: Örgütsel Bağlılık, İş Tatminini olumlu etkilemektedir.

6.7. İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Kendini çalıştığı kuruma ait hisseden çalışandan, iş tatmin düzeyinin daha yüksek olması ve daha aktif çalışarak başarılı olması beklenmektedir. Bunun için de personelde iş tatmininin oluşmasında öncelikle örgütsel bağlılık kavramı büyük önem arz etmektedir (Yumuşak ve Özafşarlıoğlu, 2015). Çalıştıkları kuruma karşı bağlılığı yüksek olan çalışanın, çalışmalarında ve örgütsel hedeflere ulaşmada normalden daha fazla çaba gösterdiği görülmektedir (Kök, 2006).

Tang ve Sarsfield-Baldwin (1996)' da yapmış oldukları çalışmalarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulamamışlardır. Bennet ve Durkin (2000) tarafından yapılan çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır. Clubrik vd., (2018)'de yapmış oldukları İş Memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş katılımı: iş katılımının aracılık rolü çalışmalarında iş tatminiyle bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır.

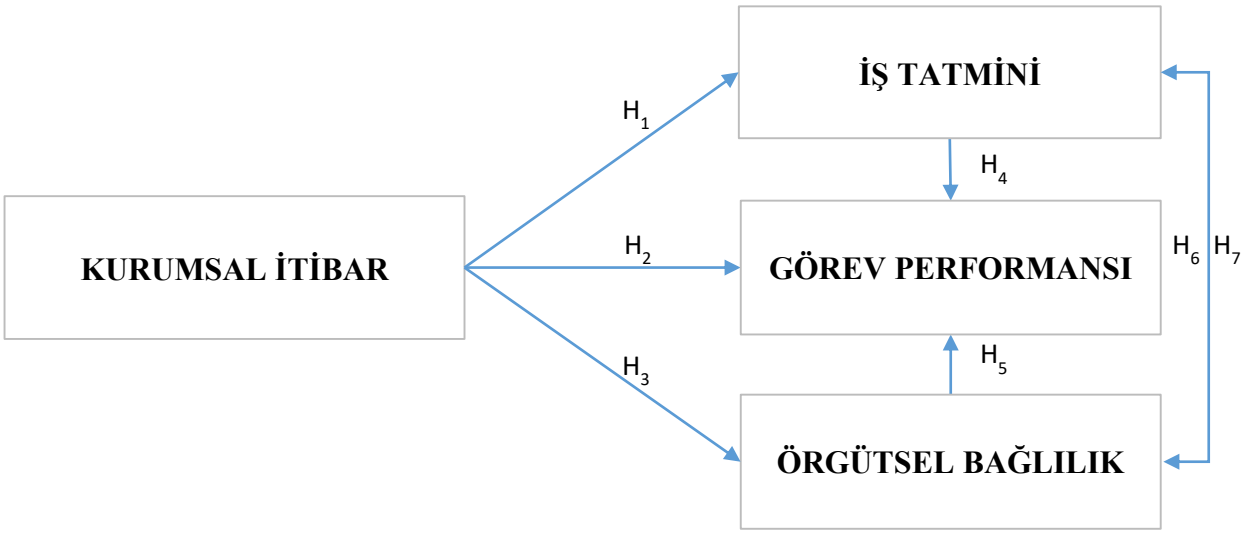
Yukarıdaki araştırmalarda görüldüğü gibi iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanlarda iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

H_6: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.

7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

7.1 Araştırma Modeli

Algılanan kurumsal itibarın, iş tatmini, görev performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bu çalışma çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

7.2. Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırma İstanbul ilinde Devlet Üniversitelerinde görev yapan akademik personel üzerinde kolayda örnekleme ile elden anket dağıtımı ile yapılmıştır. Literatürden elde edilen ölçeklere dayanarak oluşturulan 27 soruluk anket formu,

ulaşılan 400 akademik personele dağıtılmış olup bunlardan 287 adedi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

7.3. 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; kurumsal itibar, görev performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçümüne ilişkin sorulardan oluşturulmuştur. Söz konusu değişkenleri ölçümlemek maksadıyla kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir.

7.3.1. Kurumsal İtibar Ölçeği

Fombrun ve Shanley tarafından soru ifadesi haline dönüştürülmesi yoluyla geliştirilen, 8 ifadeden oluşan Kurumsal İtibar ölçeği kullanılmıştır (Fombrun and Shanley, 1990).

7.3.2. İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini ölçümünde Schwepker'in geliştirdiği 6 soruluk iş tatmini ölçeği kullanılmıştır (Schwepker, 2001).

7.3.3. Görev Performansı Ölçeği

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

7.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Son olarak Babin, Barry J. ve James S. Boles (1998, s. 77-91) tarafından geliştirilen tek boyutlu 4 ifadeden oluşan **Örgütsel Bağlılık** ölçeği kullanılmıştır (Babin and Boles, 1998).

7.4. 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.

7.4.1 Demografik Bulgular

Ankete katılan akademisyenlerin % 48' i erkek, % 52 si ise kadın çalışandır. Ankete katılanların %54 ü, 23-33 yaş, %26 sı 34-41 yaş, %12 si 42-49 yaş, %6 sı 50-57 yaş ve %2 si ise 57 yaş ve üzeri arasındadır. Ankete katılanların %43 ü bekâr olup, % 57 si ise evlidir. Ankete katılan akademisyenlerin %4"ü Prof. Dr., %8"i Doç. Dr., %14"ü Dr. Öğretim Üyesi unvanlı öğretim üyesinden oluşmaktadır. Yine ankete katılan akademisyenlerden %25"i Öğretim Görevlisi, %42"si Araştırma Görevlisi, %7"si ise diğer öğretim yardımcılarından oluşmaktadır. Ankete katılanların %35"i 1 ila 15 yıl arası meslekte bulunduklarını ifade etmişlerdir. Bunu %26 ile 6-10 yıl, %22 ile 15 yıldan fazla, %10 ile 11-15 yıl ve %7 ile de 1 yıldan az çalışan akademisyen takip etmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Erkek	139	48
	Kadın	148	52
Toplam		**287**	**100**
Yaş	23-33	154	54
	34-41	76	26
	42-49	36	12
	50-57	16	6
	57+	5	2
Toplam		287	100
Medeni Durum	Evli	163	57
	Bekar	124	43
Toplam		**287**	**100**
Akademik Ünvan	Prof. Dr.	12	4
	Doç. Dr.	22	8
	Dr. Öğr. Üyesi	40	14
	Öğr. Görevlisi	73	25
	Ar. Görevlisi	122	42
	Diğer	18	7
Toplam		**287**	**100**
Çalışılan Süre	1 yıldan az	16	7
	1-5 yıl	102	35
	6-10 yıl	76	26
	11-15 yıl	29	10
	15 yıldan fazla	64	22
Toplam		**287**	**100**

7.4.2. Faktör Analizi

Faktör analizi yapısal geçerliğinin incelenmesinde kullanılan belli başlı yöntemlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Faktör analizi sonucunda ölçülen maddeler bir araya gelerek çeşitli gruplar (faktörler) oluşturur. Her faktör grubu, içinde bulunan maddelerin ortak özelliklerine göre, belli bir faktör adı ile belirtilir (Karasar, 2005). Faktör analizi gerçekleştirmenin veriye uygunluğunu ölçmek amacıyla Kaiser-

Meyer-Olkin (KMO) ölçütü ve Bartlett Küresellik Testi kullanılmaktadır. KMO Örneklem yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. Bu katsayının 0,5'den küçük olması durumunda faktör analizi uygulanamaz (Field, 2006). Bartlett küresellik testi ise verilerin çok değişkenli normal dağılan ana kütleden geldiği göstermektedir. Bartlett test de aynı KMO gibi değişkenler arası ilişki gücünü ölçümler. Faktör analizi için uygun olabilmesi için Bartlett testte sig<0.05 olmalıdır. Faktör analizinden elde edilen sonuçlar doğrultusunda kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla Cronbach α katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel davranış araştırmalarında sıkça kullanılan Likert tipi ölçekle ölçülen soruların güvenilirliğini belirlemek amacıyla kullanılan Cronbach'ın alfa (α) katsayısının 0,01–0,20 aralığında olması ölçeğin hiç güvenilmez olduğunu, 0,21–0,40 arasında olması güvenilmez olduğunu, 0,41–0,60 arasında olması nispeten güvenilir olduğunu, 0,61–0,80 arasında olması güvenilir olduğunu ve 0,81–1,00 arasında olması ise çok güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978).

Yapılan analiz sonucunda KMO değerinin 0,50'nin üzerinde 0,886 olduğu bulunmuştur. Ayrıca Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları (p=0.000<0.05), verinin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir. KMO ve Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy.		,886
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4836,696
	Df	325
	Sig.	,000

KMO andBartlett's Test sonuçlarına göre yapılan faktör analizi sonuçlarına göre Görev Performansı değişkeninin bir numaralı sorusu bağımsız olarak dağıldıkları için çıkarılarak analize devam edilmiştir. Devam edilen analiz sonuçlarına göre beklenildiği gibi dört faktör olarak ve ölçek ifadelerinde ilgili faktörlere yüklendiği görülmektedir. Açıklanan varyans değeri % 60,305 olarak bulunmuştur. Değişkenlere ait faktör analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

Algılanan Kurumsal İtibar	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	CrA
İşletmem, rakiplerine kıyasla daha büyük sermaye gücüne sahiptir	,769	67,30	,891
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha iyi ürün/hizmet kalitesine sahiptir.	,807		
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha iyi çevresel sorumluluğa sahiptir	,815		
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha etkin bir finansal yapıya sahiptir.	,802		
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha iyi yönetim kalitesine sahiptir.	,802		
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha yenilikçidir.	,544		
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha nitelikli iş gücüne sahiptir.	,774		
İşletmem, rakiplerine kıyasla daha iyi uzun vadeli yatırım değerine sahiptir.	,815		
İş Tatmini			
İşim tatmin edicidir.	,726	44,90	,749
İşimde çalışmaya değer bir şey yapıyorum.	,699		
Amirim genellikle konular hakkında fikirlerimizi almaya çalışır.	,535		
Amirim benimle ilgili konularda daima dürüst olmuştur.	,425		
Amirim iyi yapılan iş karşılığında bize olan güvenini belirtir ve över.	,627		
Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.	,735		
Görev Performansı			
Bölümümden sorumlu amirin performans kriterlerine uygunum ve uygun çalışırım.	,533	46,90	,823
İşle ilgili bütün görevlerde, mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm.	,701		
İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm.	,646		
Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.	,493		
Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.	,610		
İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle profesyonel bir şekilde başa çıkarım.	,762		
Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek, işin genelinde iyi bir performans sergilerim.	,835		
İşimin amaçlarına ulaşmasını planlar ve verilen görevi, tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.	,723		
Örgütsel Bağlılık			
Bu Kurum benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.	,831	88,32	,956
Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.	,844		
Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	,817		
Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	,844		
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS %60,305			

7.5 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki veya bir değişkenin iki veya daha çok değişkenle olan ilişkisini test etmek ve bu ilişkilerin derecesini ölçmek için kullanılan bir yöntemdir ve amacı bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin ne yönde değiştiğini belirlemektir (Kalaycı, 2018: 115). Bu analiz kapsamında kurumsal itibar, iş tatmini, görev performansı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin Pearson korelasyon katsayıları ve ortalama değerleri aşağıdaki tablo 4'de verilmiştir. Korelasyon analiz sonuçlarına göre, tüm değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ortalamalara bakıldığında, ankete cevap veren 287 öğrencinin 1'den 5'e Likert ölçeğinin ortanca değeri olan 2,5'in üzerinde değişkenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları

		ort	SS	1	2	3
1	Kurumsal İtibar	3,134	,927			
2	İş Tatmini	3,667	,666	,398**		
3	Görev Performansı	4,177	,535	,265**	,286**	
4	Örgütsel Bağlılık	3,103	1,147	,591**	,406**	,281**

**P<0.01

7.5.1 Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi

Bu bölümde araştırmaya dâhil 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.

7.5.1.1 Kurumsal İtibar ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model 1'de iki hipotez test edilmektedir. Model anlamlıdır (F:36.249, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R^2 değeri 0.197 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsal itibar ile iş tatmini(β=0,242; p<0,01) ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini (β=0,262; p<0,01) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre Hipotez 1 ve Hipotez 7 desteklenmiştir. Modele ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Kurumsal İtibar ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model 1	**İş Tatmini**		
	Beta	**t**	**Sig.**
Kurumsal İtibar	,242	3,695	,000**
Örgütsel Bağlılık	,262	4,001	,000**
R^2	.197		
F	36.249		
Sig	.000		

**P<0.01

7.5.1.2 Kurumsal İtibar ve İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model 2'de iki hipotez test edilmektedir. Model anlamlıdır (F:88.937, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R^2 değeri 0.380 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık (β=0,511; p<0,01) ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık (β=0,203; p<0,01) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre Hipotez 3 ve Hipotez 6 desteklenmiştir. Modele ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Kurumsal İtibar ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model 2	Örgütsel Bağlılık		
	Beta	**t**	**Sig.**
Kurumsal İtibar	,511	10,084	,000**
İş Tatmini	,203	4,001	,000**
R^2	.380		
F	88.937		
Sig	.000		

**P<0.01

7.5.1.3 Kurumsal İtibar, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

Model 3'de üç hipotez test edilmektedir. Model anlamlıdır (F:13.096, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R^2 değeri 0.112 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş tatmini ile görev performansı arasında (β=0,185;p<0,01) ve örgütsel bağlılık ile görev performansı arasında (β=0,143; p<0,05) istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Kurumsal itibar ile görev performansı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlara göre Hipotez 4 ve Hipotez 5 desteklenmiş, Hipotez 2 ise desteklenmemiştir. Modele ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Kurumsal İtibarın, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

Model 3	Görev Performansı		
	Beta	t	Sig.
Kurumsal İtibar	,107	1,520	,150
İş Tatmini	,185	2,975	,001**
Örgütsel Bağlılık	,143	2,012	,022*
R^2	.112		
F	13.096		
Sig	.000		

**P<0.01, *P<0.05

7.6 Demografik Değişkenler Açısından Araştırma Değişkenleri Arasındaki Farklılık Analizleri

Bu bölümde çalışanların bireysel özelliklerinin, araştırmanın değişkeleri olan algılanan örgütsel destek, psikolojik sahiplenme, kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik, örgüt yararına sessizlik ve görev performansı değişkenlerine göre istatistiksel farklılık analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu analiz kapsamında iki grup altında toplanan kontrol değişkenleri için "bağımsız grup t testi" ve ikiden fazla grup altında toplanan kontrol değişkenleri için ise "tek yönlü varyans (ANOVA) testi" yöntemleri kullanılmıştır.

7.6.1 Araştırma Değişkenleri ile Cinsiyet Arasındaki Farklılık Analizi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet farklılığı ile Kurumsal itibar, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Görev performansının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).Cinsiyet ile Değişkenler Arasındaki t Testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Cinsiyet ile Değişkenler Arasındaki t Testi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
Görev Performansı	Erkek	139	4,1583	,51243	-,555	,519
	Kadın	148	4,1934	,55775		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	139	3,0665	1,09948	-,493	,162
	Kadın	148	3,1334	1,19502		
İş Tatmini	Erkek	139	3,6211	,64137	-1,151	,295
	Kadın	148	3,7117	,68913		
Kurumsal İtibar	Erkek	139	3,1250	,92751	-,185	,943
	Kadın	148	3,1453	,93201		

7.6.2 Araştırma Değişkenleri ile Medeni Durum Arasındaki Farklılık Analizi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumları ile Kurumsal İtibar, Görev Performansı, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Tablo 9, medeni durum ile değişkenler arasındaki t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9: Medeni Durum ile Değişkenler Arasındaki t Testi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
Görev Performansı	Evli	163	4,1771	,48008	,027	,052
	Bekâr	124	4,1754	,60295		
Örgütsel Bağlılık	Evli	163	3,1181	1,10635	,288	,246
	Bekâr	124	3,0786	1,20524		
İş Tatmini	Evli	163	3,6166	,65135	-1,496	,587
	Bekâr	124	3,7352	,68340		
Kurumsal İtibar	Evli	163	3,1204	,83598	-,315	,062

	Bekâr	124	3,1552	1,04039		

7.6.3 Araştırma Değişkenleri ile Yaş Grupları Arasındaki Farklılık Analizi

Katılımcıların yaş grupları bazında araştırma değişkenlerinin anlamlı bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Yaş Grupları ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Yaş grupları ile değişkenler arasındaki ANOVA testi sonuçlarına göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo 10: Yaş Grupları ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi

	Yaş Grupları	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
Görev Performansı	26-33	154	4,1818	,51669	,788	,534
	34-41	76	4,1563	,57559		
	42-49	36	4,2778	,48469		
	50-57	16	4,0000	,66144		
	57+	5	4,1500	,40889		
Örgütsel Bağlılık	26-33	154	3,1607	1,11462	,635	,638
	34-41	76	3,1283	1,26260		
	42-49	36	2,9375	1,03919		
	50-57	16	2,7656	1,15639		
	57+	5	3,1000	1,24499		
İş Tatmini	26-33	154	3,7056	,67068	1,428	,225
	34-41	76	3,6842	,68615		
	42-49	36	3,6574	,58682		
	50-57	16	3,3021	,66727		

	57+	5	3,5000	,66667		
Kurumsal İtibar	26-33	154	3,1956	,96253	,644	,632
	34-41	76	3,1020	,92617		
	42-49	36	3,1076	,98930		
	50-57	16	2,8594	,37880		
	57+	5	2,8750	,65551		

*p<0,01

7.6.4 Araştırma Değişkenleri ile Meslekte Geçen Süre Arasındaki Farklılık Analizi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin meslekte geçen süre açısından araştırma değişkenlerinin anlamlı bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Meslekte geçen süre ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Meslekte geçen süre ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi

	Meslekte Geçen Süre	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
Görev Performansı	1 yıldan az	20	4,1875	,75274	,830	,507
	1-5 yıl	102	4,1397	,52219		
	6-10 yıl	76	4,1776	,50302		
	11-15 yıl	25	4,3550	,50348		
	15 -20 yıl	64	4,1602	,53055		
	20 yıl üzeri	20	4,1875	,75274		
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	20	3,0875	1,39613	,878	,477
	1-5 yıl	102	3,1078	1,17393		
	6-10 yıl	76	3,2796	1,06534		
	11-15 yıl	25	2,9300	1,12620		
	15 -20 yıl	64	2,9492	1,13142		
	20 yıl üzeri	20	3,0875	1,39613		
İş Tatmini	1 yıldan az	20	3,6583	,75602	1,194	,314

	1-5 yıl	102	3,7729	,66905		
	6-10 yıl	76	3,6513	,68377		
	11-15 yıl	25	3,5533	,64857		
	15 -20 yıl	64	3,5677	,61486		
	20 yıl üzeri	287	3,6678	,66681		
Kurumsal İtibar	1 yıldan az	20	3,2438	1,31632	1,499	,203
	1-5 yıl	102	3,1752	,90332		
	6-10 yıl	76	3,2664	,89381		
	11-15 yıl	25	2,8350	1,01018		
	15 -20 yıl	64	3,0000	,81223		
	20 yıl üzeri	287	3,1355	,92826		

Araştırma değişkenleri ile meslekte geçen süre arasındaki ANOVA testi sonuçlarına göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır(p>0,05).

7.6.5 Araştırma Değişkenleri ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık Analizi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin eğitim durumu açısından araştırma değişkenlerinin anlamlı bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Meslekte geçen süre ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Eğitim Durumu ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi

	Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
Görev Performansı	Lisans	25	4,1750	,41143	,344	,710
	Yüksek Lisans	115	4,2076	,53774		
	Doktora	147	4,1522	,55412		

Örgütsel Bağlılık	Lisans	25	3,1100	1,00021	,148	,862
	Yüksek Lisans	115	3,0565	1,18934		
	Doktora	147	3,1344	1,14500		
İş Tatmini	Lisans	25	3,6867	,60538	,688	,503
	Yüksek Lisans	115	3,7203	,66723		
	Doktora	147	3,6236	,67745		
Kurumsal İtibar	Lisans	25	2,8900	,72288	3,344	**,037****
	Yüksek Lisans	115	3,2989	,95667		
	Doktora	147	3,0493	,92118		

P<0.05

Araştırmaya katılan akademisyenlerin eğitim durumları ile araştırma değişkenleri arasında istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucuna göre akademisyenlerin kurumsal itibarın eğitim durumları gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (F=3,344; p=0,000<0,01).Diğer değişkenler ile eğitim durumları arasındaki ANOVA testi sonuçlarına göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Farklılık kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi Post Hoc sonucuna göre;

Kurumsal itibar ile eğitim durumu gruplarına göre yüksek lisans ile doktora eğitim durumu grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu durum kurumsal itibarın yüksek lisans ve doktora eğitim gruplarının diğer eğitim gruplarına göre daha fazla olduğunu göstermektedir.

7.6.6 Araştırma Değişkenleri ile Unvan Durumu Arasındaki Farklılık Analizi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan durumları açısından araştırma değişkenlerinin anlamlı bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan tek yönlü varyans (ANOVA)

analizi kullanılmıştır. Unvan durumu ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi sonuçları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13: Unvan Durumu ile Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi

	Meslekte Geçen Süre	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
Görev Performansı	Araş.Gör.	123	4,1626	,54273	1,364	,238
	Öğr. Gör.	73	4,1969	,54761		
	Dr. Öğr. Üyesi	38	4,0625	,49384		
	Doç. Dr.	22	4,4148	,45380		
	Prof. Dr.	13	4,0769	,62404		
	Diğer	18	4,2083	,51806		
Örgütsel Bağlılık	Araş.Gör.	123	3,1484	1,15537	,466	,801
	Öğr. Gör.	73	2,9692	1,11644		
	Dr. Öğr. Üyesi	38	3,1842	1,24754		
	Doç. Dr.	22	3,2955	,96250		
	Prof. Dr.	13	2,9423	1,11875		
	Diğer	18	3,0139	1,31303		
İş Tatmini	Araş.Gör.	123	3,7005	,64513	,334	,892
	Öğr. Gör.	73	3,6826	,71046		
	Dr. Öğr. Üyesi	38	3,6228	,71312		
	Doç. Dr.	22	3,6667	,57505		
	Prof. Dr.	13	3,4744	,70332		
	Diğer	18	3,6204	,66864		
Kurumsal İtibar	Araş.Gör.	123	3,2348	,90104	1,338	,248
	Öğr. Gör.	73	3,1729	,95938		
	Dr. Öğr. Üyesi	38	2,9967	,87499		
	Doç. Dr.	22	3,1648	1,06443		
	Prof. Dr.	13	2,7019	,65855		
	Diğer	18	2,8750	1,03078		

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan durumları ile araştırma değişkenleri arasında istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (p>0,05).

7. 7.Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Modellere ait regresyon analizleri sonucunda kabul edilen ve reddedilen hipotezler Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14: Hipotezlerin Sonuçları

HİPOTEZLER		SONUÇ
H_1	Kurumsal itibar, İş Tatminini olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H_2	Kurumsal itibar, Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklenmedi
H_3	Kurumsal itibar, Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H_4	İş tatmini, Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H_5	Örgütsel Bağlılık, Görev Performansını olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H_6	İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı olumlu etkilemektedir.	Desteklendi
H_7	Örgütsel Bağlılık, İş Tatminini olumlu etkilemektedir.	Desteklendi

8. SONUÇ

Son yıllarda artan rekabetin etkisiyle kurumların büyüyüp, devamlılıklarını sürdürebilmeleri için iyi bir kurum itibarına sahip olmaları kaçınılmazdır. Ancak bu kavram beraberinde iyi bir kurum itibarının çalışanların performansını kuruma karşı bağlılıklarını ve iş tatminini ne yönde etkileyeceği sorusunu akıllara getirmektedir. Bu açıdan araştırmamızda çalışan bazından kurumsal itibar algılamasının iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve görev performansını nasıl etkilediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda Akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye ilişkin itibar algılamalarının, kurumlarına yönelik geliştirdikleri tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramlar arasında ilişki kurmayı sağlayacak yerli ve yabancı akademik çalışmalar incelenmiştir. İkinci bölümde ise, anket çalışmasından elde edilen tespitlere dayanan sonuçlara yer verilmiştir.

Çalışmamızda İstanbul ilinde devlet üniversitelerinde görev yapan Akademik personele kolayda örneklem yoluyla düzenlenmiş anket formları dağıtılarak Algılanan Kurumsal itibarın, iş tatmini, görev performansı ve örgütsel bağlılığa etkisinin olumlu ya da olumsuz yönde etkilerinin olup olmadığı incelenmiştir. Dağıtılan 400 anketten toplam 287 adet geçerli anket elde edilmiştir. Ankete katılan akademisyenlerin %48'i erkek, %52'si kadın çalışandan oluşmaktadır. Yine katılımcıların %57'si evli olup, % 54 23-33 yaş arasındaki genç akademisyenlerden oluşmaktadır. Ankete katılan akademisyenlerin unvan ve çalışma süreleri incelendiğin de %15'i 1 ile 15 yıl arasında çalışma süresine sahipken %42'si araştırma görevlilerinden oluşmaktadır.

Çalışmamızda yapılan faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans %60,305 olarak bulunmuştur. Faktörlere ilişkin elde edilen güvenilirlik katsayıları 0,425 ile 0,844 arasında değişmektedir. Korelasyon katsayı değerleri incelendiğinde tüm değişkenler arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Tüm değişkenler arasında en güçlü korelasyon ilişkisi kurumsal itibarla iş tatmini arasında gerçekleşmiştir ($r=0,398$ $p<0,01$).

Araştırmamızdaki hipotezleri test etmek amacıyla 3 adet regresyon modeli kurularak, 7 adet hipotez test edilmiş ve bağımlı değişkenler ile bağımsız ve ara değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca aralarında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı testler ile ortaya konmuş olup bu ilişkilerde hangi faktörlerin etkili oldukları araştırılmıştır.

Model 1'de, Kurumsal itibar ve örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi incelenerek bu modelde 2 hipotez test edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsal itibar ile iş tatmini(β=0,242; p<0,01) ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini (β=0,262; p<0,01) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre Hipotez 1ve Hipotez 7 desteklenmiştir. Bu alanda yapılan birçok araştırma da bizimle aynı sonucu elde etmiştir. Alnıaçık vd.,(2011) tarafından yapılan çalışmada kurumsal itibarın iş tatminini arttırdığı sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde Helm (2011) tarafından yapılan çalışmada da kurumsal itibarın iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bir başka çalışmada Riordan et al.(1997) kurumsal itibarın iş tatminine pozitif etkisinin olduğunu açıklarken, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Yang ve arkadaşları (2015) kurumsal itibarın iş memnuniyeti ve finansal performans üzerindeki etkisi çalışmalarında da kurumsal itibarla iş memnuniyeti arasında pozitif yönlü ilişkiye rastlanılmıştır. Mathur(2013) ve Karahan(2009) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel bağlılığın iş tatminini arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Model 2'de, Kurumsal itibar ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenerek bu modelde 2 adet hipotez test edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık (β=0,511; p<0,01) ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık (β=0,203; p<0,01) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre Hipotez 3 ve Hipotez 6 desteklenmiştir. Bu konuda ulusal ve uluslararası yapılan birçok çalışmada kurumsal itibarın ve iş tatmininin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemesi hipotezimizin sonucunu destekler niteliktedir.(Carmeli and Freund(2002), (Behistifer and Allahyary.2013, Yurt 2012., Bozkurt ve Yurt 2015, Çiftçioğlu, 2008). Bennet ve Durkin (2000) yaptıkları çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif

yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Clubrik vd. (2018) ve Yumuşak vd.(2015) da yapmış oldukları çalışmalarında iki değişken arasında pozitif, anlamlı bir ilişkiye rastlamışlardır. Ancak Tang and Sarsfield-Baldvin (1996) yapmış oldukları çalışmalarında iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulamamışlardır.

Model 3'de, Kurumsal itibar, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın görev performansı üzerindeki etkisi incelenerek bu modelde de 3 adet hipotez test edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsal itibar ile görev performansı arasında (β=0,107; $p<0,05$) istatistiksel olarak ilişki bulunmamıştır. İş tatmini ile görev performansı arasında (β=0,185;$p<0,01$) ve örgütsel bağlılık ile görev performansı arasında (β=0,143; $p<0,01$) istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre Hipotez 4 ve Hipotez 5 desteklenirken, Hipotez 2 desteklenmemiştir. Hipotez 2 de bulmuş olduğumuz sonuç literatürle uyumsuzdur. Kurmuş olduğumuz Hipotez 4 ve Hipotez 5 literatürde yapılmış birçok çalışma ile uyumludur. Karadal ve Diri (2013), Saygın(2015) yapmış oldukları çalışmalarında kurumsal itibarla performans arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Uluslararası bazdaki çalışanlar daha çok kurumsal itibarla finansal performans arasındaki ilişkiyi anlamaya yöneliktir. Scotler (2000) yaptığı çalışmada iş tatmini ile görev performansı arasında önemli bir ilişkinin varlığına rastlamıştır. Edwards vd.,(2008) yapmış oldukları çalışmalarında yüksek iş tatmininin hem görev performansını hem de bağlamsal performansı arttırdığı sonucuna varmışlardır. Bağcı (2014) çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi araştırmasında iş tatmininin performansı arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Uludağ (2018) çalışmasında örgütsel bağlılık arttığında performansın da aynı yönde arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Steers (1977), Wiener and Vardi (1980) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılıkla görev performansı arasında ilişkinin çok belirgin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

Araştırmada kullanılan değişkenler; kurumsal itibar ile iş tatmini, kurumsal itibar ile görev performansı ve kurumsal itibar ile örgütsel bağlılığı ayrı ayrı inceleyen araştırmalara literatürde rastlanılmaktadır. Ancak araştırmada kullanılan tüm

değişkenleri birlikte inceleyen bir araştırmaya özellikle ulusal literatür de bilgimiz dahilinde rastlamazken uluslararası literatürde benzer çalışmalar ise kısıtlıdır. Bu nedenle araştırmada kullanılan değişkenlere farklı değişkenler de eklenerek etkisi incelenebilir. Ayrıca araştırma eğitim sektörü üzerine yapılmıştır. Bu nedenle farklı sektörlere de uygulanarak sonuçların karşılaştırılması yararlı olacaktır.

KISITLAR

Devlet üniversitelerin özel üniversitelere göre daha kurumsal oldukları düşünüldüğünden bu çalışma sadece devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenleri kapsamaktadır. Ayrıca benzer bir çalışma özel üniversitelerde görev yapan akademisyenler üzerinde de uygulanarak farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

Akbıyık, B.S.Ü., (2016). Perceived over Qualificatıon and Job Performance: The Moderating Effect of Perceived Organizational Support. The Journal of International Social Research, 9, 42.

Akca, M. & Yurtçu, B.G. (2017). Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hekimlerin Görev ve Bağlamsal Performansına Etkisi. International Journal of Academic Value Studies, 3, 15, 197-207.

Akıncı, Z., (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama'', Akdeniz İİBF Dergisi, Cilt:2,4,s 1-25.

Aksoy, C., Özkan, F., (2016), Çalışan-örgüt etkileşiminde oluşan psikolojik bağ: örgütsel bağlılık, International Journal of Social Academia vol.1, ıssue.1, pp.37-55

Akşit, H., (2010). Yöneyim ve Yöneticilik, İstanbul, s.79.

Akyan, L., (2012), The relatıonshıp between perceıved corporate reputatıon, job satısfactıon and turnover ıntentıon: a study on bankıng sector, yüksek lisans tezi

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 63(1), 1-18.

Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü., Genç, N., (2010). Kurumsal İtibar Bileşenlerinin Algılanan Önemi Demografik Özelliklerden Etkilenmekte midir? Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13, 23, 93-114.

Alp, M., (2016), Kurumsal itibarın çalışan motivasyon ve performansına etkileri: Trabzon Tunalar örneği, yüksek lisans tezi

Arıkan, A., (2018), Toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışan performansı üzerine etkisi: arık bey tekstil fabrikasında bir araştırma, Alper Arıkan, yüksek lisans tezi, 2018

Arlı, Ö., Avcı, A., (2017), Öz kendilik değerlendirmesinin öz liderlık davranışları üzerinde etkisi: ilköğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma, Mehmet Akif Ersoy üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi cilt.9 sayı.22 s.455-468

Aslan, M., (2014), Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri, International journal of social science (25), 189-206.

Ataş, Ö., (2012), Öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeyleri ve kurumsal itibar algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek lisans tezi

Aydemir, B.A., (2008), İşletmelerin yeni rekabet aracı olarak kurumsal itibar, "iş, güç" endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi cilt:10 sayı:2

Aydın, S., (2008), Büro yönetimi ve sekreterlik bölümü öğrencilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeylerin akademik başarıları ile ilişkisi, yüksek lisans tezi

Babin, B. J., Boles, J. S. (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women. *Journal of Marketing, 62*(2), 77-91.

Bağcı, Z., (2014), Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi, yönetim ve ekonomi araştırmaları dergisi – sayı:24

Bakan, İ., (2014), İnsan kaynakları yönetiminin davranışsal kapsamı, insan kaynakları yönetimi (s. 553). Ankara: Gazi Kitapevi.

Baron, R. M., ve Kenny, D. A., (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 6, 1173-1182.

Bartlett, K., & Kang, D. S. (2004). Training and organizational commitment among nurses following industry and organizational change in New Zealand and the United States. Human Resource Development International, 7(4), 423-440.

Başaran, İ. E., (2000). Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası, Ankara.

Bayram, L., (2005), Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, sayıştay dergisi, sayı: 59

Baysal A. C., (1987). Davranış Bilimleri I-II, İstanbul Üniversitesi İsletme Fakültesi Yay, No: 191, İstanbul

Becker, H. S., (1960). Notes on the concept of commitment. Amwican Journal of Sociology, 66, 32-42.

Bekiş, T., Bayram, A., Şeker, M., (2013). A Research on the Determination of the Effects of Corporate Reputation on Employee Performance. International Journal of Alanya Faculty of Business, 5,2, 19-27.

Bennet, H., Durkin, M. (2000). The effects of organizational change on employee psychological attachment", Journal of Managerial Psychology, 15(2): 126–147.

Booth-Butterfield, S. & Booth-Butterfield. M. (1991). Individual differences in the communication of humorous messages. Southern Communication Journal, *56*, 205-218.

Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ., (2015). Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. International Journal of Economic and Administrative Studies, 8, 15, 59-76.

Bozok, E., (2016), Profesyonelleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: bir vakıf üniversite çalışanları üzerine araştırma, yüksek lisans tezi

Carroll, Stephen J & Tosi, Henry L, (1977). Organizational behavior. St. Clair Press, Chicago

Charles, J., (1996). Reputation: Realizing Value From The Corporate Image, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts

Culibrk J., Delic M., Mitrovic S. and Culibrk D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. Front. Psychol. 9:132.

Çekmecelioğlu, H. G., Dinçel, G., (2014), Çalışanların kurumsal itibara ilişkin algıları ve bu algıların örgütsel kıvanç, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri: doğu marmara bölgesi plastik ambalaj sanayi üzerinde bir araştırma, Business and Economics Research Journal, 5, 2, s.79-94

Çekmecelioğlu, H., (2006), İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma, "iş, güç" endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, 8(2), 1303-2860.

Çekmecelioğlu, H., G., Dinçel, G., (2013), Çalışanların iş tutum ve davranışlarının kurumsal itibar üzerindeki etkileri, Elektronik sosyal bilimler dergisi, cilt:12 sayı:47 (125-139)

Çetin, F., Basım, H.N., Aydoğan, O., (2011), Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma, Selçuk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 25

Çiftçioğlu, B. A., (2008). Kurumsal İtibarın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Doctoral Thesis, Uludağ Universitesi Press.

Demircan N., (2003), "Örgütsel güvenin bir ara değiÇken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama", Gebze Teknik Üniversitesi Doktora Tezi, Gebze.

Dinham, S. and Scott, C. (1998). A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction. Journal of Educational Administration, 36, 362-378.

Diri, N. Ç., (2013), Kurumsal itibarın performansa etkisi: konya'daki özel öğretim kurumlarında bir araştırma, yüksek lisans tezi

Dowling, G., (2001). Creating Corporate Reputations, Identity, Image and Performance, Oxford University Press, New York U.S.A.

Durna, U., Eren V., (2005), Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, Doğus üniversitesi dergisi, 6 (2), 210-219

Edwards, B.D., Bell,S.T., Jr,V.A. ve Decuir,A.D. (2008). "Relationships Between Facets Of Job Satisfaction and Task And Contextual Performance", Applied Psychology: An International Review, 57(3), 441–465.

Efeoğlu, İ. E., Özgen, H., (2007), İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma, Ç.Ü. Sosyal bilimler enstitüsü dergisi, cilt 16, sayı 2, s.237-254

Eğriboyun, D., (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

Er, K., (2005). Toplam Kalite Yönetiminin Çalışanlar Açısından Sosyolojik Analizi: Elektronik Sanayii Örneği, Ankara Üniversitesi, S.B.E, Ankara, s65, Doktora Tezi**.**

Er, K., (2007). "Çalışanlar Arasından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği", Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi, C.4, S.1, s.8

Erat, S., (2012), Örgütlerde algılar, roller ve yüklerin örgütsel stres ve çalışan sonuçlarına etkisi: üniversitelerde bir uygulama, doktora tezi

Erdoğan İ., (1991). İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yay. No:242, İstanbul.

Erdoğruca, P., (2011), Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, yüksek lisans tezi

Eren, E., (2013). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,12.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul

Etzioni, A., (1975). Comparative analysis of complex organizations, rev. Simon and Schuster.

Field, A. (2006). Research Methods II: Reliability Analysis, Sage Publications, London.

Fombrun, C., Shanley, M., (1990). What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy Academy of Management Journal, 33, 2; ABI/INFORM Global pg. 233

Geçikli, F., Erciş, M.S., Okumuş, M., (2016), Kurumsal itibarın bileşenleri ve parametreleri üzerine deneysel bir çalışma: Türkiye'nin öncü kurumlarından biri, Atatürk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 20(4): 1549-1562

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. Journal of Vocational Behavior, *55*(2), 254-275.

Güğercin, U., (2015). Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine

Bir Araştırma. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Gül, H., (2002), Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, Ege university faculty of economics and administrative sciences, 2(1), 37-56.

Günaydın, Ö. E., (2018), Müşteri odaklılık, iş tatmini ve görev performansının hizmet telafi performansı üzerindeki etkisi: dış ticaret departmanı çalışanlarına yönelik bir araştırma, Özge Elmas Günaydın, yüksek lisans tezi

Güzel, B., (2009), Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, Doktora tezi

Hacıoğlu, S., (2018), Çalışanların iş tatmin düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine ve bireysel performanslarına etkisi (ankara ilçe belediye çalışanlarına yönelik bir uygulama), yüksek lisans tezi

Heather S. A. and Sarah J. F., (2000). Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job Seeking Populations, Journal of Business Ethics 28: 243.

Helm S. (2005). Designing a formative measure for corporate reputation. Corporate Reputation Review, 8(2): 95-109.

Işık, M., (2016), Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü ve bir araştırma, Doktora Tezi

İbrahimoğlu, N., Aydınçelebi, M., (2013), Kariyer bağlılığı ve öz-yetkinliğin görev performansına etkisi: sigortacılık sektöründe bir araştırma, aibü sosyal bilimler enstitüsü dergisi, cilt:13, yıl:13, sayı:2, 13:249-273

Kalaycı, F. T., Demirkol, K., Erat, S., (2018). Kurumsal İtibarın, Görev Performansı Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Üniversitelerde Bir Uygulama, Kesit Akademi Dergisi (The Journal of Kesit Academy) Yıl: 4, Sayı:17, s. 441-454

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review, 499-517

Karaaslan, A., (2016), Ceza ve tevkif evlerinde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, yüksek lisans tezi

Karadal, H., Diri, N.Ç. (2013). Kurumsal İtibarın Performansa Etkisi: Konya'daki Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5, 2.

Karahan, A., (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23

Karali, H., (2013), Kurumsal itibar ile çalışanların örgüte bağlılıkları arasındaki ilişki ve bir uygulama, yüksek lisans tezi

Karasar, N., (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayınevi

Karataş, S., Güleş, H., (2010), İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, Uşak üniversitesi sosyal bilimler dergisi 3/2, 74-89

Karcıoğlu, F., Akbaş, S, (2010), "İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı 3, 139-161.

Kaya, H., (2008), Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: görgül bir araştırma, Maliye dergisi (155), 119-143.

Kayar, S., (2015), Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlığın çalışan performansına etkisi, yüksek lisans tezi

Keleş, H.N.Ç., (2006). "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma," Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi.

Keser, A., (2011). Çalışma Psikolojisi. 2. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi.

Kılıç E., (2008). "İş Tatmini ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Dair Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye

Kılıçaslan, S., (2010), Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım, yüksek lisans tezi

Korman, A. K., (1977). Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall Inc, s.226.

Kök, S. B., (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20, 1

Kurşunoğlu, A., Bakay, E., Tanrıöğen, A., (2010), İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim fakültesi dergisi, 28, 101-115

Lam, T., Zhang H., Baum, T., (2001). ”An Investigation of Employees Job” Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong”, Tourism Management, Vol: 22, No: 2, s.159

Maslow, A.H., (1976). The Farther Reaches of Human Nature, Penguin Group: New York, USA.

Mathur, G., Salunke, M., (2013). Organizational commitment and Job Satisfaction: A study of Manufacturing Sector, Tirpude’s National Journal of Business Research, 4, 1.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Mıner, J. B., (1992). Industrial-Organizational Psychology, Mc graw-Hill Inc., Singapore.

Minibas J., (1990). “Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İs Tatmin Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karsısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyön Yönü ile ilişkisi”, İ.Ü.S.B.F, İstanbul, s.7,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill

Okçu, V., (2011), Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, Doktora tezi

Okumuş M., (2011). Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi, Ark Kitapları, İstanbul, s,1-30.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of applied psychology, 71(3), 492.

Özgen, H.M., Özgen, H., (2010), Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, Ç.Ü. Sosyal bilimler enstitüsü dergisi, cilt 19, sayı 1, sayfa 1-19

Özkalp E. ve Kırel Ç., (2001). Örgütsel Davranış, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yay.No:149, s.131

Özpehlivan, M., (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul

Özpınar, Ş.B.B., (2008), Kurumsal itibarın ölçümü: Türkiye'ye yönelik ölçek geliştirme çalışması, Doktora tezi

Öztürk, E., (2015), Algılanan kurumsal itibarın iç paydaşların çalışma motivasyonuna etkisi: T.C. Gümrük ve ticaret bakanlığı çalışanları üzerine bir araştırma, Yüksek lisans tezi

Öztürkci N., (2013). **"**İstanbul Gümrük Ve Ticaret Bölge Müdürlüğü'nde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması'' Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. Journal of Organizational Behavior, 9(1), 43-59.

Petrescu, I. A.,Simmons, R, (2008), "Human Resource Management Practises and Workers' Job Satisfaction", International Journal of Manpower, Vol.29, No:7, 651-667.

Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. InB. M. Staw& GR Salancik (Eds.), New directions in organizational behavior: 1-54. Chicago: St.

Samadov, S., (2006), İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama, Yüksek lisans tezi

Saygın, M., İnce, F., (2015). A Research About the Relatıonshıp Between Corporate Reputation and Performance: The Case of Silifke, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi.

Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D., Uğurlu, Ö.Y., (2009), Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans ilişkisini belirlemeye yönelik ilk 500 işletme içinde yapılmış bir araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, c.14, s.2 s.171-180.

Schwepker, C. H. Jr. (2001). Ethica climate's relationship to the job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce. Journal of Business Research, 54, 39-52.

Seo, Y. J., Ko, J., Price, L, (2004). "The Determinants of Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Model Estimation in Korea", International Journal of Nursing Studies, Cilt No:41, 437-446.

Sever, E., (2017), Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, iş doyumunun ara değişken rolü: sanayi sektöründe bir araştırma, yüksek lisans tezi

Sezgin, D., (2017), Kurum çalışanı bakış açısıyla kurumsal itibar, Selçuk iletişim, 9 (4): 141-163

Sinan, Y., Kavas, E., (2015). Örgütsel Bağlılıkta Kurumsal İtibarın Rolü, International Periodical For The Languages, Literature And History of Turkish or Turkic, 10/6.

Solmuş T., (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.Yay. No:1489, İstanbul, s.187.

Steers, R. M., (1977). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56

Sürücü, L., Maşlakçı, A., (2018), Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme, International journal of management and administration, year:2, volume:2, number:3 / yıl:2, cilt:2, sayı:3

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A., (2013). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış, Nobel Yayıncılık, Ankara, s,150.

Tang, T. L., Sarsfield-Baldwin, L. J., (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment, S.A.M. Advanced Management Journal, 61, 3, ABI/INFORM Global pg. 25

Telli, E., Ünal, Z., (2015). Kurumsal İtibar Olgusunun Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. Tekirdağ S.M.M.M. Sosyal Bilimler Dergisi, 4.

Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F., (2011), Üniversite yapısı içerisinde öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma, kuram ve uygulamada eğitim yönetimi cilt 17, sayı 4, ss: 627-638

Turgut, H., Staub, S., Tokmak, İ., (2013). Algılanan kurumsal itibarın çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi, 21. Ulusal yönetim organizasyon kongresi

Uludağ, G., (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 171-193.

Ural, E.G., (2012), Kurumsal itibarı ölçme yöntemi olarak türkiye itibar endeksi ve endeks sonuçlarından hareketle türkiye'de elektronik sektörünün itibarı üzerine bir değerlendirme, online academic journal of ınformation technology 3: 7

Ünlü, O., Yürür, S., (2011), Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma, erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, sayı: 37, 183-207

Van Scotter, J. R., (2000). Relatıonshıps of Task Performance And Contextual Performance Wıth Turnover, Job Satısfactıon, And Affectıve Commıtment, Human Resource Management Review, 10, 1, 79-95

Wiener, Y., Vardi, Y. (1980). Relationships Between Job, Organization, And Career Commitments And Work Outcomes-An Integrative Approach. Organizational Behavior and Human Performance, 26, 81-96

Yavuz, K., (2018), Yöneticilerin algılanan narsistik özelliklerinin çalışan performansı üzerindeki etkileri: devlet üniversitesinde yapılan bir araştırma, yüksek lisans tezi

Yenihan, B., (2014), Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki, Karabük üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi 4 (2), 170-178

Yenliç, H.Ö., (2017), Kurumsal sosyal sorumluluk ve tüketici bağlılığı: migros örneği, yüksek lisans tezi

Yılmaz, M., (2015). Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yirmibeş, S., (2010), Kurumsal itibar yönetimi ve kamuya bağlı bir kurumda kurumsal itibarın ölçülmesi üzerine bir araştırma, yüksek lisans tezi

Yumuşak, S., Özafşarlıoğlu, S., (2015). İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi Cilt 4 Sayı 2 (56-79)

Yurt, İ., (2012). Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Düzce Üniversitesi Örneği. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Yüceler, A., (2005), Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma, Yüksek lisans tezi

Yüksel, İ., (2004). "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi", Doğuş Üniversitesi Dergisi, C.6, S.7, İstanbul, s.47

ÖZGEÇMİŞ

12 Ocak 1988 yılında Birecik'de doğdu. İlkokulu Emin Saygın İlkokulunda, Ortaokulu Sadettin Feyhan Karaata İlköğretim Okulu'nda tamamladı. Lise öğrenimini Birecik Süper lisesinde tamamladıktan sonra 2010 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisat bölümünden mezun oldu. 2011 yılında İngilizce öğretmeni olarak Burdur'da görev yaptı. Arkasından Garanti bankasında gişe görevlisi olarak 5 yıla yakın görev yaptı. Halen Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulunda Sağlık Kurumları Yöneticiliği programında görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.

EK1: ANKET SORULARI

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, "**Algılanan Kurumsal İtibarın, İş Tatmini, Görev Performansı Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine 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
Fatma KALAYCI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Serhat ERAT

Cinsiyetiniz	() Erkek	( ) Kadın			
Yaşınız	( ) 23-33	( ) 34-41	( ) 42-49	( ) 50-57	( ) 57+
Medeni Durumunuz	( ) Evli	( ) Bekar			
Eğitim Durumunuz	( ) Lisans	( ) Yüksek Lisans	( ) Doktora		
Çalışma Süreniz	( ) 1 yıldan az	( ) 1-5 yıl	( ) 6-10 yıl	( ) 11-15 yıl	( ) 15 yıldan fazla
Akademik Unvanınız	( ) Prof. Dr. ( ) Doç.Dr. ( ) Yrd.Doç.Dr. ( ) Öğretim Görevlisi( ) Araştırma Görevlisi ( ) Diğer (Okutman, Uzman vb.)				

1.Kesinlikle Katılmıyorum **2.Katılmıyorum** **3.Kararsızım** **4.Katılıyorum** **5.Kesinlikle Katılıyorum**	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşim tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
İşimde çalışmaya değer bir şey yapıyorum.	1	2	3	4	5
Amirim genellikle konular hakkında fikirlerimizi almaya çalışır.	1	2	3	4	5
Amirim benimle ilgili konularda daima dürüst olmuştur.	1	2	3	4	5
Amirim iyi yapılan iş karşılığında bize olan güvenini belirtir ve över.	1	2	3	4	5
Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.	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
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	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
İşletmem, rakiplerine kıyasla daha büyük sermaye gücüne sahiptir	1	2	3	4	5
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha iyi ürün/hizmet kalitesine sahiptir.	1	2	3	4	5
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha iyi çevresel sorumluluğa sahiptir	1	2	3	4	5
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha etkin bir finansal yapıya sahiptir.	1	2	3	4	5
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha iyi yönetim kalitesine sahiptir.	1	2	3	4	5
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha yenilikçidir.	1	2	3	4	5
Şirketim, rakiplerine kıyasla daha nitelikli iş gücüne sahiptir.	1	2	3	4	5
İşletmem, rakiplerine kıyasla daha iyi uzun vadeli yatırım değerine sahiptir.	1	2	3	4	5