

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞAN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TUBANUR ÖZDEMİR TOPA

DENİZLİ, 2019

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**



**ÇALIŞAN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TUBANUR ÖZDEMİR TOPA

DENİZLİ, AĞUSTOS - 2019

BEYAN

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğine beyan ederim.

Tubanur ÖZDEMİR TOPA

ÖZET

**ÇALIŞAN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN YAPISAL
EŞİTLİK MODELİ İLE ANALİZİ**
YÜKSEK LİSANS TEZİ
TUBANUR ÖZDEMİR

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI
(TEZ DANIŞMANI:DR.ÖĞR. ÜYESİ ALİYE AYÇA SUPÇİLLER)
DENİZLİ, AĞUSTOS - 2019**

Bu çalışmada çalışanların performansını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile analizi ve bu faktörlerin birbiri ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Literatürden faydalanarak çalışan performansına etki eden faktörler, kişisel faktörler, kurumsal faktörler ve çevresel faktörler olarak üç bölümde incelenmiştir. Oluşturulan modellemede birden çok bağımlı ve birden çok bağımsız değişken olduğu ve aralarında çoklu ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki çoklu ilişkiler için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmış ve tanımlayıcı istatistik bulgularla desteklenmiştir. Çalışmada χ^2/df oranı 1,972 olarak hesaplanmıştır ve bu model- veri uyumunun yüksekliğini göstermektedir. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) analiz sonucu 0,064 olarak belirlenmiştir ve veri model uyumunun kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir. Kurumsal Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkenini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde tahminlenemediği belirlenmiştir. Kişisel Faktörler ve Çevresel Faktörler değişkenlerinin, Kişisel Performans değişkenini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde tahmin edilebildiği belirlenmiştir. Gözlenemeyen Kurumsal Faktörler değişkeni ile gözlenemeyen Çevresel Faktörler ve Kişisel Faktörler değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gözlenemeyen Çevresel Faktörler ile gözlenemeyen Kişisel Faktörler değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER: Yapısal Eşitlik Modeli, Çalışan Performansı, Regresyon Analizi

ABSTRACT

ANALYSIS OF STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE

**MSC. THESIS
TUBANUR ÖZDEMİR**

**PAMUKKALE UNIVERSITY INSTITUTE OF SCIENCE
INDUSTRIAL ENGINEERING
(SUPERVISOR:ASSIST. PROF. DR. ALİYE AYÇA SUPÇİLLER)
DENİZLİ, AUGUST 2019**

In this study, it is aimed to analyze the factors affecting employee performance with Structural Equation Model (SEM) and to determine the relationship between these factors. Using the literature, the factors that affect employee performance are examined in three sections as personal factors, institutional factors and environmental factors. It is found that there are multiple dependent and multiple independent variables and there are multiple relationships between them. For the multiple relationships between these dependent and independent variables, structural equation model is used and supported with descriptive statistical findings. In the study, χ^2 / df ratio is calculated as 1,972 and this shows the high level of model - data fit. Root Mean Square Error of Approximation analysis result is determined as 0,064 and it can be said that the data model fit is acceptable. It is found that the institutional factors variable can not be statistically significant predicted of the personal performance variable. It is determined that personal factors and environmental factors variables significantly predict the personal performance variable. A statistically significant relationship is found between the unobservable Institutional Factors variable and the unobservable Environmental and Personal Factors variables. There is a statistically significant relationship between unobservable environmental factors and unobservable personal factors.

KEYWORDS: Structural Equation Model, Employee Performance, Regression Analysis

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ	x
ÖNSÖZ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. PERFORMANS VE PERFORMANS DEĞERLEME KAVRAMLARI.....	3
2.1 Performansın Tanımı ve Kapsamı	3
2.2 Performansı Etkileyen Faktörler	5
2.2.1 Kişisel Faktörler	7
2.2.2 Kurumsal Faktörler.....	9
2.2.3 Çevresel Faktörler.....	11
2.3 Performans Değerlemenin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	13
2.4 Performans Değerlemenin Fonksiyonları.....	15
2.5 Performans Değerlemenin Yararları	16
2.6 Performans Değerleme Süreci.....	17
2.7 Performans Değerleme Yöntemleri.....	18
2.8 Performans Değerlemenin Kullanım Alanları.....	21
2.9 Performans Değerlemede Yapılan Hatalar.....	22
2.9.1 Tam Nesnel Olmama	22
2.9.2 Hale Etkisi	22
2.9.3 Tolerans Katılık	23
2.9.4 Statüden Etkilenme.....	23
2.9.5 Atıf Hataları.....	23
2.9.6 Kişisel Önyargılar.....	23
2.9.7 Kontrast Hatalar.....	24
2.10 Performans ve Motivasyon İlişkisini Etkileyen Faktörler.....	24

2.10.1	Yapılacak olan işler ve işyerinde düzen olgusu.....	24
2.10.2	Yönetim biriminin çalışana olan tutum ve davranışları.....	25
2.10.3	Çalışanların kendini geliştirmesine verilen fırsat durumları.....	25
2.10.4	Çalışana verilecek olan ödemeler	26
2.10.5	Çalışanın verilecek olan kararlara fikir belirtebilmesi.....	26
2.10.6	Çalışanların örgüte olan güven duyguları.....	26
3.	LİTERATÜR TARAMASI	28
4.	YAPISAL EŞİTLİK MODELİ	43
4.1	Yapısal Eşitlik Modelinin Tarihsel Gelişimi.....	44
4.2	Örtük Değişkenlerle Yol Analizi.....	45
4.3	Yapısal Eşitlik Modeli Süreci	45
4.4	Yapısal Eşitlik Modelinde Tahminleme.....	48
4.5	Yapısal Eşitlik Modeli Notasyonu	49
5.	UYGULAMA	52
5.1	Araştırmanın Yöntemi.....	52
5.1.1	Araştırmanın Kapsamı ve Veri Toplama Teknikleri	52
5.1.2	Araştırmanın İstatistiksel Analiz Tekniği.....	54
5.1.2.1	Ölçme Aracının Güvenirliği.....	54
5.1.2.2	Değişkenlerin Normallik Testi.....	55
5.1.2.3	Ölçme aracının geçerliliği.....	56
5.2	Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular.....	58
5.3	Yapısal Eşitlik Modeli.....	75
5.3.1	Modelin AMOS Programında İfade Edilmiş Biçimi.....	75
5.4	Yapısal Eşitlik Model Analizi	81
5.5	İlişkisel Bulgular	82
5.6	GENEL DEĞERLENDİRME.....	85
5.6.1	Çalışan Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlere İlişkin Değerlendirme	85
5.6.2	Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörler İlişkin Değerlendirme	87
5.6.3	Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörler İlişkin Değerlendirme	88

5.6.4 Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performansa İlişkin Değerlendirme	89
6. SONUÇ	91
7. KAYNAKLAR.....	93
8. EKLER	105
EK 1. Anket Formu	105
EK 2. Model Test	109
EK 3. CFA Analizi (Confirmatory Factor Analysis).....	126
EK 4. Literatür Tablosu.....	148
9. ÖZGEÇMİŞ	158

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: Yapılan literatür taramasında ulaşılan çalışmalarda kullanılan yöntemler.....	42
Şekil 4.1: Örnek Bir YEM Modeli	49
Şekil 5.1: Faktör analizinin YEM üzerindeki gösterimi.....	58
Şekil 5.2: Modelin AMOS programında ifade edilmiş biçimi	76
Şekil 5.3: Modelin yapısal değişkenlerinin AMOS programında ifade edilmiş hali.....	77
Şekil 5.4: Modelin Yalnızca Bağımsız Değişkenlerinin AMOS Programında İfade Edilmiş Hali	77
Şekil 5.5: Modelin Yalnızca Bağımlı Değişkeninin AMOS Programında İfade Edilmiş Hali.....	78
Şekil 5.6: Yapısal Eşitlik Araştırma Modeli.....	82

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 5.1:	Elde Edilen Güvenirlilik Katsayılarına İlişkin Bulgular.....	54
Tablo 5.2:	Çarpıklık ve Basıklık değişkenlerinin normal dağılım özellikleri.....	55
Tablo 5.3:	Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri.....	56
Tablo 5.4:	Alt Boyutlara İlişkin Verilen Cevaplara Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
Tablo 5.5:	Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	58
Tablo 5.6:	Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Analizi.....	59
Tablo 5.7:	Çalışma Performansını Etkileyen Psiko-Sosyal Değişkenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi	61
Tablo 5.8:	Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi.....	63
Tablo 5.9:	Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi.....	65
Tablo 5.10:	Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	66
Tablo 5.11:	Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Analizi.....	67
Tablo 5.12:	Çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörlerin eğitim durumu değişkenine göre analizi	68
Tablo 5.13:	Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi.....	69
Tablo 5.14:	Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi.....	69
Tablo 5.15:	Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	70
Tablo 5.16:	Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Yaş Değişkenlerine Göre Analizi	70

Tablo 5.17: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi	71
Tablo 5.18: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi.....	71
Tablo 5.19: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi	72
Tablo 5.20: Çalışanların Kişisel Performans Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	72
Tablo 5.21: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeylerinin Yaş Seviyelerine Göre Analizi	73
Tablo 5.22: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi	73
Tablo 5.23: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi.....	74
Tablo 5.24: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi	75
Tablo 5.25: Katılımcılar İçin 14 Değişkene Ait Korelasyon Katsayıları.....	79
Tablo 5.26: Bağımsız Gözlenemeyen Değişkenlerle Onları Ölçülebilir Hale Getiren Gözlenebilir Değişkenler Arasındaki İlişki	80
Tablo 5.27: Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İndekslerine Ait Değerler	81

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen, değerli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Dr. Aliye Ayça Supçiller'e sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Tüm hayatım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan hayattaki en büyük şansım olan aileme, her konuda arkamda olan ve bana olan güvenini benden esirgemeyen sevgili eşime sonsuz teşekkürler ederim.

1. GİRİŞ

Dünya genelindeki gelişmelere bağlı olarak, çalışma yaşamında da birçok değişiklik meydana gelmiştir. Bunlardan en mühim olanlarından birisi de insan kaynaklarının öneminin anlaşılmasıdır. Örgütlerde çalışanların örgüt faaliyetlerindeki öneminin anlaşılmasıyla birlikte, çalışan motivasyonunun sağlanması, performansın artırılmasına yönelik araştırma ve düzenlemelerin hız kazandığı söylenebilir.

Çalışan performansı, hedefe ulaşmak için kişilerin üzerlerine düşen sorumlulukları yapma ve bu doğrultuda ilerleme durumları olarak tanımlanabilmektedir (Dicle 1982). Aynı zamanda hedeflenen amaçlar doğrultusunda başarıya ulaşmak için çalışanın kendi yetenek ve motivasyonu ile gösterdiği davranış ve ortaya çıkan sonuçlar ile açıklanabilmektedir (Uysal 2015). Çalışan performansı kendi içinde iki önemli noktaya ayrılmaktadır. Bunlar; yapılan görev performansı ve örgüt içindeki durumsal performanstır. Görev performansı kişiye verilen görev dağılımında kişinin görevlerini ne oranda başardığıdır. Durumsal performans ise örgüt içindeki arkadaşları ve meslektaşlarına ne derecede yardım ettiği, örgüt içinde görevi dışında ya da görevi dahilinde fazladan harcadığı çaba ve örgütü geliştirmeye harcadığı emek olarak tanımlanmaktadır (Miller ve diğ. 1999).

Çalışan performansı, çalışanların çabalarının mali ve mali olmayan sonuçlarını göstermektedir. Araştırmacılar, çalışan performansının çok yönlü bir kavram olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar arasında yer alan davranışsal süreç, çalışanların işte kendi kendilerine sergiledikleri davranışlarını, iş sürecinde ne yaptığını kapsamaktadır. Sonuç süreci; bir otomobil motorunun parçalarını birleştirmek, kişisel bilgisayar satmak, temel okuma becerilerini ilkökul çocuklarına öğretmek veya kalp ameliyatı yapmak gibi davranışları kapsamaktadır (Sonnentag ve Frese 2002).

İnsan kaynaklarına önem veren ve faaliyetlerini işgücü performansını arttıracak yönde düzenleyen örgütler varlıklarını devam ettirebilmekte ve gelişme sağlayabilmektedir. Bunun için çalışan performansına etki eden faktörlerin

belirlenmesi, ilgili alanlarda düzenlemeler yapılarak çalışanların performansını yükseltilmesi, hem örgüt açısından hem de çalışan açısından başarı sağlayacaktır.

Bu çalışmada üretim odaklı işletmelerde performans değerlendirme kriterlerinin demografik değişkenler ve kendi aralarındaki ilişkilerini analiz etmek ve bireysel motivasyon performansına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışan performansına etki eden faktörler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli (YEM), araştırmacılar için analizlerde gizli değişkenlerin hesaplanması ve yorumlanmasında kolaylık sağladığı düşünüldüğü için günümüzde sıklıkla tercih edilen bir modeldir. Model birçok alanda kullanılmaktadır. Örneğin; araştırma ve analizlerde oluşturulan kuramsal olguların formüle edilmesinde modelin kullanımı başarı sağlamaktadır (Byrne 2016). Yapısal eşitlik modelinin en büyük özelliği değişkenler arasındaki çok yönlü ilişkilerin açıklanmasında çeşitli kolaylıklar sağlamasıdır. Bu çalışmada çalışan performansına etki eden faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmesi ile farklı bir bakış açısı kazanılması amaçlanmıştır. Bu alanda yapılacak olan çalışmalara ışık tutan bir çalışma olması umulmaktadır.

2. PERFORMANS VE PERFORMANS DEĞERLEME KAVRAMLARI

Son zamanlarda, insan kaynakları ve performans arasındaki ilişki çok konuşulan ve tartışılan bir konu haline gelmiştir. Bunun sebebi, işletmelerde başarının sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla bireysel, grupsal ve örgütsel performansın artırılması gerekliliğidir. İşletmeler, rekabetçi üstünlük elde edebilmek için sürekli olarak performanslarını iyileştirmek durumundadır. Örgütsel performansın yanı sıra bireysel performans da bu noktada önem arz etmektedir. Çünkü örgütün başarısının devamı, çalışanların üstün performans göstermelerine bağlıdır (Bingöl 2014). Özellikle günümüzde sürekli değişiklik gösteren kompleks iş dünyasında, belirsizliklerle baş etmede oldukça yetkin, inisiyatif almaktan çekinmeyen ve daha otonom bireylere ihtiyaç duyulması, iş yerinde performans kavramının sınırlarının yeniden çizilmesine olanak sağlamıştır. Bu bağlamda, örgütlerin gösterdiği başarı, etkinlik ve performansın sebeplerine bakıldığında çalışan performansının ne derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Tercan 2017).

2.1 Performansın Tanımı ve Kapsamı

Performans sözcüğü Fransızca kökenlidir. Performans sözcüğü Türkçeye çevrilirken edim olarak kullanılmıştır. Günümüzde halk ağzında kullanım olarak performans sözcüğü kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu ise performans sözcüğünün karşılığı olarak “başarım” sözcüğünü sunmaktadır (TDK 2017).

Günlük hayatta insanlar kelime anlamı olarak performans ve başarıyı bir arada ve birbirlerinin yerine kullanmaktadırlar. Kullanılan iki kelimenin kavram olarak birbirinden çok fazla farkı bulunmaktadır. Bir iş için yapılan ve uygulanan çabaya performans; uğraştıkları iş için hedeflerine ulaşmaları ise başarı olarak tanımlanmaktadır (Mercanlıoğlu 2012). Performans değerlendirme bu tanımlar eşliğinde firmaların hedeflerine ulaşmak için harcadıkları tüm çabaların bir bütün olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Diğer bir deyişle performans belirlenen hedefler doğrultusunda ilerleme ve bu ilerleme doğrultusunda hedefler için ulaşılan sonuçlar olarak tanımlanabilir. Kişi bazında düşünmek istersek hedefe ulaşmak için

kişilerin üzerlerine düşen sorumlulukları yapma ve bu doğrultuda ilerleme durumları olarak tanımlanabilir (Şehitoğlu ve Zehir 2010).

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, performans kavramının iki farklı boyutu olduğu görülmektedir. Örgütsel performans ve kişisel performans... Örgütsel performans, örgütü etkili olması için bir araya getiren unsur, hedefler doğrultusunda bütün amaçların birleştirilerek mümkün olan en düşük kaynağın kullanımı gibi farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Bir işletmede örgütsel performans; finansal sonuçlar (kar, gelir vb.), pazar sonuçları (satış, bulunulan pazardaki oran, müşterilerin duydukları memnuniyet vb.) ve yönetim sonuçlarını (elde edilen verimlilik, ürünlerin kalitesi, etkinlik vb.) kapsamaktadır (Uysal 2015).

Bireysel performans ise, hedeflenen amaçlar doğrultusunda başarıya ulaşmak için çalışanın kendi yetenek ve motivasyonu ile gösterdiği davranış ve ortaya çıkan sonuçlar ile açıklanabilmektedir. Çalışan performansı olarak da tanımlanan bireysel performans kendi içinde iki önemli noktaya ayrılmaktadır. Bunlar; yapılan görev performansı ve örgüt içindeki durumsal performanstır. Görev performansı kişiye verilen görev dağılımında kendi görevlerini ne oranda başardığı olarak tanımlanır. Durumsal performans olarak ise örgüt içindeki arkadaşları ve meslektaşlarına ne derecede yardım ettiği, örgüt içinde görevi dışında ya da görevi dahilinde fazladan harcadığı çaba ve örgütü geliştirmeye harcadığı emek olarak tanımlanmaktadır (Tunçer 2013)

Çalışan performansı boyutunda incelendiğinde kavram ile ilgili farklı tanımları mevcuttur;

- Çalışanın gereksinimlerinde tatmin olabilmek için, örgütte üstlendiği görev ve sorumluluklar sonucunda, amaçlarına ulaşabilmek için çaba ve zaman harcamasıdır (Emiralioglu ve diğ. 2015).
- Performans belirlenen birey ya da grubun belirli bir hedef için harcadıkları emeklerin nitel ve nicel olarak ölçülmesinden elde edilen değerlerdir (Uysal 2015).
- Çalışanın belirlenen bir hedefe ulaşma konusunda gösterdiği kişisel “verimlilik” ve “etkinlik” düzeyidir (Tutar ve Altınöz 2007).

- Belli ortam koşulları ile bir işin meydana gelebilme ihtimali veya bir iş görenin belli bir zaman aralığında verilen görevleri yapabilmek suretiyle ulaştığı sonuçlardır (Aktuğ 2016).
- Bir işletmede çalışan için tanımlanmış, kendi yetenek ve özelliklerine uygun olan bir işi, makul sınırlar içinde gerçekleştirmesidir (Göksel 2013).

Çalışanların performansı için çalışmalarda birçok tanım bulunmaktadır. Yapılan tanımların genelinde ortak bir nokta olarak performans kişiden olan beklentiler ile örgütün amaçları arasındaki kurulan bağlar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Tutar ve Altınöz 2007).

Performans ile ilgili tanımlamalar incelendiğinde performans kavramı ile ilgili, bir kişi veya grubun bulunduğu ve belirlenmiş bir sürede kendileri için belirlenen bir miktarda işin yapılması izlendiği ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlarda beklenen sonucun arasında oranın incelendiği görülmektedir (Uysal 2015). Bu incelemeden elde edilen veriler doğrultusunda kişinin ya da grubun performansı ortaya çıkarılmaktadır. Çıkarılan sonuçlar iyi ise çalışanın kendisine atanan sorumluluk ve görevleri başarıyla yerine getirdiği ve iyi bir performans değerine sahip olduğu kabul edilmektedir. Tam tersi olarak değerler düşük ise, çalışanın başarısız olduğu ve performansının düşük olduğu sonuca ulaşılmaktadır (Bingöl 2014).

2.2 Performansı Etkileyen Faktörler

Bir örgütte çalışanların performanslarının artması veya düşmesine neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Campbell (1990) geliştirmiş olduğu modelde iş performansını etkileyen sekiz unsuru şu şekilde sıralamıştır (Campbell 1990) :

- Yapılacak olan iş hakkında yeterli olma seviyesi,
- Çalışanın kendi sorumluluklarını bilme derecesi,
- Çalışanın iş dışındaki konulardaki yeterlilik düzeyi,
- Örgüt içindeki diğer bireyler ve çalışma arkadaşlarıyla olan uyumu,
- Bireyin kendisine atanan görev için yeterli seviyede iletişim kurabilecek sözel ve yazılı iletişim becerisi,

- Örgüt içindeki liderlik becerisi,
- Kendisine tanımlanan görevlerde vereceği emek ve sorumluk,
- Göreviyle ilgili gösterdiği yönetim becerisidir.

Yapılan başka bir araştırmaya göre performansı etkileyen unsurlar; yetenek, eğitim, bilgi düzeyi, çalışanın bireysel özellikleri, yönetim ve çalışan politikası, çalışma koşulları, organizasyon içi insan ilişkileri ve çalışanlara geri bildirim verilmesi gibi faktörlerdir (Aktuğ 2016).

Önemli (2010) ise, performansı etkileyen faktörlerin en önemli olanlarının aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Önemli 2010):

- Bireysel faktörler: kişisel beceri, yeterlilik düzeyi, motivasyonu ve sorumluluk düzeyi
- Liderlik faktörü: çalışanları güdüleme, işle ilgili yol gösterme, rehberlik etme, çalışma arkadaşlarına liderlik ve yönetim tarafından sağlanan destek
- Takım faktörü: çalışma arkadaşları tarafından göreceği destek
- Sistem faktörleri: örgütte bulunan çalışma sistemleri
- Çevre faktörü: içeriden ve dışarıdan gelebilecek olan çevresel baskı ve değişim performans değerlendirme

Araştırmacıların daha önce yapmış olduğu çalışmalara bakıldığında iş performansını etkileyen birçok unsur olduğu ortaya çıkmaktadır. Performansı etkileyen bu unsurlar örgütsel veya çevresel unsurlar olarak bulunmaktadır. Genel olarak bu unsurlar iç veya dış unsurlar olarak ya da örgütsel veya çevresel unsurlar olarak ayrılabilir. Bu unsurlar incelendiğinde (Avunduk 2016);

- İç Unsurlar (Örgütsel Faktörler): Örgütün kendi dahilinde bulunan iç sistem olarak tanımlanan ve örgütün denetleme, düzeltme ve geliştirme gibi etki edebileceği iç unsurlardır.
- Dış Unsurlar (Çevresel Faktörler): Örgütün dışında bulunan ve dahil olduğu sosyo-kültürel ve ekonomik unsurların oluşturduğu dış sistem olarak tanımlanan ve örgütün pek fazla müdahale şansının olmadığı unsurlardır.

2.2.1 Kişisel Faktörler

Kişilerin performansları her zaman aynı düzeyde olmaz, zaman zaman iniş ve çıkışlar olur. Aynı zamanda herkesin kişisel performansına etki eden faktörler ve performans düzeyleri farklılık gösterir. Kişi performansına etki eden kişiye bağlı veya kişinin dışında birçok faktör vardır (Yener 2007).

Fiziksel faktörler: Her bireyin kendine has fiziksel özellikleri vardır ve bu özellikler özel yaşamlarına olduğu gibi iş hayatlarına da etki eder. Kişisel faktörlerden fiziksel özellikler ile yapılan işin uyum sağlamanın kişisel performansı olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir. Buna göre kişilerin fiziksel özelliklerine uygun işlerde ve görevde faaliyet göstermeleri performanslarını arttıracaktır.

Psikolojik özellikler: Kişiler gerek doğuştan gerekse kültürel çevrelerinin bir etkisi olarak kendilerine özgü psikolojik özelliklere sahiptirler. Kişinin doğuştan sahip olduğu özellikleri dışında, yaşadığı çevre, aile yapısı, yaşam biçimi gibi değişkenler kişilerin psikolojik özelliklerinde belirleyici rol üstlenmektedir. Aynı zamanda kişinin sahip olduğu psikolojik özellikler zaman içerisinde kişinin gereksinimleri doğrultusunda değişiklik gösterebilir (Goleman ve diğ. 2010).

Kişilerdeki hırs, arzu gibi güçlü duyguların şiddeti kişiden kişiye farklılık gösterir. Sorumluluk almaktan çekinen kişilerin genellikle daha az hırslı olduğu söylenebilir. Bu özelliklere sahip kişiler belirli bir mevkiye geldiklerinde bundan memnuniyet duyarlar ve daha fazlası için fazladan çaba harcamazlar. Aksine sorumluluk almaktan hoşlanan hırslı kişiler ise her zaman daha fazlasını isteyerek sürekli olarak yükselmek ve bir üst mevkiye ulaşmak için çalışırlar. Bu tür özellikler kişilerin yaşamlarına yön verdiği gibi kişilerin çevrelerince algılanış biçimlerini de etkilerler.

Psiko-sosyal faktörler: Psikolojik özellikler tamamen kişinin kendi psikolojisi ile ilişkilidir. Psiko-sosyal özellikler ise kişinin kendi psikolojisini etkileyen sosyal içerikli dışsal faktörlerden oluşur. Bu faktörler kişinin psikolojik dünyasını etkileyerek performansa dolaylı etki yaparlar. Psiko-sosyal özellikler kişinin moral yapısı, kişinin çalışma hayatına uyumu, çalışma hayatından sağladığı doyum ve

bunların hepsinden etkilenen verim olmak üzere dört boyutta incelenebilir (Ergenç 2003)

Çalışan ihtiyacı: İnsanda ihtiyaçlar, basit bir şekilde giderildiğinde memnuniyet, giderilmediğinde hoşnutsuzluk duygusu yaratan doğal bir olgu olarak tanımlansa aslında bu tanım ihtiyaçların duygusal sonuçlarını açıklamaktan farklı bir anlam taşımaz. Bir güdü kaynağı olması bakımından, ihtiyaç insan doğasının yapısal ögesi olarak tanımlanabilir. Kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve yaşam kalitelerini yükseltebilmeleri için birtakım ihtiyaçlar ortaya çıkar. Bu ihtiyaçların karşılanma düzeyine göre kişilerin yaşam standardı yükseltilmektedir. İnsan ihtiyaçları sonsuz sayıda olup, bu gereksinimlerden bazıları doğuştan gelirken, bazıları ise, sosyal ve kültürel etkenlerle sonradan edinilmektedir.

İhtiyaçlar daha çok birincil/temel fizyolojik ve ikincil/sosyal ve psikolojik olmak üzere iki bölüme ayrılır. Birincil ihtiyaçlar; acıkma, susama, uyuma, yeterli ısı gibi yaşamı sürdürme ve canlı kalmak için gerekli olanlardır. İkincil ihtiyaçlar kendini gösterme, aidiyet, saygı görme, görev duygusu, rekabet gibi daha karmaşık olan ve insanın ruhsal yapısından kaynaklanan ihtiyaçlardır. Hangi tür olursa olsun, tüm ihtiyaçlar zaman ve diğer koşullara göre sürekli değişiklik gösterebilirler (Yıldız ve diğ. 2014).

Motivasyon: Genel anlamıyla motivasyon bir veya birden daha fazla kişiyi belirli bir amaç doğrultusunda yönlendirmek olarak tanımlanmaktadır. Motivasyonun oluşumunda etkili olduğu üzerinde durulmaktadır. Ancak davranışların şekillenmesinde çevresel faktörlerle birlikte motivasyonun belirleyici olduğu söylenebilir. Kişi davranışlarında motivasyon gözlemlenebilir.

Hem sosyal hem de iş yaşamında motive olan kişilerin performans düzeylerinin de yüksek olması beklenir. İstenilen düzeyde performansın sağlanabilmesi için çalışan motivasyonunun sağlanması önem taşımaktadır. Çalışma ortamının çalışan özelliklerine ve işin niteliğine uygun şekilde getirilmesi ile çalışan motivasyonu sağlanabilir (Güney 2012).

Stres: Stres tanımlanması zor olduğu için betimlenmesi tercih edilen karmaşık bir kavramdır. Neredeyse her araştırmacı kendine özgü bir stres tanımlaması

yapmıştır. Stres kavramının tanımlamalarında bireyin kişisel özellikleri çevresel faktörlerle birlikte değerlendirilmektedir. Çevresel faktörler kişilerin stres düzeyleri üzerinde etkilidir. Ancak kişilerin çevresel faktörlerden etkilenme düzeyleri farklı olduğundan stres düzeyleri de farklılık gösterebilmektedir.

Stres zevk veren ve zevk vermeyen (distres) olarak ikiye ayrılabilir. Distres, kişinin hoşnutsuzluk ve rahatsızlık duyduğu durumlarla karşı karşıya gelmesidir. Olayların olumsuz ve hoş gitmeyen nitelikleri kişilerin stres olmalarına neden olur. Bu nedenle kişilerin rahatsızlık duyma durumları ile stres düzeyleri aynı doğrultuda değerlendirilebilir.

Stres tanımlarında, kişiyi zorlayan bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında kişinin geliştirdiği uyum sağlamaya dönük tepkiler vurgulanmaktadır. Kişilerin sahip oldukları bireysel özellikler strese kapılma düzeylerini ve stresle baş edebilme becerilerini etkileyebilmektedir (Ersarı ve Naktiyok 2012).

2.2.2 Kurumsal Faktörler

Çalışanların performansını etkileyen etkenler arasında önemli bir grubu da kurumsal özellikler oluşturmaktadır.

Kurumun işlevsel çevresi: Örgütünün işlevsel çevresi; görev yapısı, yetki yapısı, üretim yapısı ve yönetim yapısı olmak üzere dört gruba ayrılır. Örgütün amaçları üreteceği mal ve hizmet türünden ürünlerini gösterir. Bu ürünlerin oluşumunu sağlayan sürece de üretim denir. Bir örgütün üretim işlevi birden fazla birim tarafından gerçekleştirilebilir. Örgütün üretim işlevini yürüten yapısı amaçlarına ya da işlevlerine göre oluşur. Örgütün üretim yapısında iş akımının sağlanamaması, gerekli teknolojinin kullanılmaması gibi sebepler önemli problemlere neden olmaktadır. Üretim yapısı, çalışanların iş ilişkilerinden ve etkileşiminden oluşmaktadır. Bu sebeple iş akışının düzenlenmesi gerekmektedir (Kanbur ve Kanbur 2008).

İş akışı, bir malın veya bir hizmetin üretilmesinin başlangıcı ile bitişi arasında değişik çalışanlar tarafından yapılması olarak tanımlanır. Örgütler büyüdükçe iş akışında yer alan çalışan sayısı da artar. İş akışının istenen hıza ulaşması için çalışanın teknik yeterliliğinin de ona eş düzeyde olması gerekmektedir. İş akışı yöneticinin

çalışana işi bildirmesi ile başlar. Yönetici başlatıcı, çalışan da başlayıcı olarak nitelendirilir. Başlayıcı ile başlatıcı arasındaki ilişki yaş, statü, kıdem ve statü gibi faktörlerden etkilenmektedir. Başlatıcı iş akışının gereği olarak başlayıcı çalışanın üzerinde işlemsel bir baskıya sahiptir. Bu baskı başlayıcının işi yavaştan alması, kusurlu yapması gibi durumlarda üst yönetime bildirme tehdidi ile birleşerek daha da artabilir. Bu çalışandan çalışana yapılan baskı olup bir de işin niteliğinden doğan baskı vardır. İş akışının içine makineler yer aldığı zaman işin belli bir sürede bitirilmesi gerektiğinde çalışan işin niteliğinden dolayı baskı görmüş olur. Çalışanlar kaynağı ne olursa olsun bu baskıyı sürekli hissettiklerinde ve dayanma sınırını geçtikleri zaman çalışanların ruh sağlıkları tehlikeye düşebilir (Ersarı ve Naktiyok 2012).

Kurum kültürü: Kurumun kurum içi ve dışı paydaşlar tarafından algılanış biçimiyle şekillenir. Kurum faaliyetleri, kurum içi ve dışı iletişim şekli, politikaları ve sosyal etkinlikleri kurum kültürünün oluşmasında etken unsurlardır. İşletme kültürünü oluşturan öğelerle genel kültür öğeleri ne kadar birbiri içine geçmiş ise işletme-toplum ilişkisi de o derecede düzenli olmaktadır.

Örgüt içinde yer alan kişilerin güçleri, örgütsel sistem veya yapıyı oluşturur. Davranış bir organizasyondaki kişilerin hareketleri ve kişiler arası ilişkiler şeklinde görülür. Aynı kültür alanı içinden gelmeseler de düzenli davranışlar sonucu personelin işletme içi teknik olguları kabullenmesi kolaylaşır. Örgüt içindeki tekrar öğrenme süreci etkin ise, yeni değerlerin öğrenilmesi sonucunda bir işletme kültürü oluşturulabilir (Riggio 2014).

Kurum yapısı: Örgütün yapısı incelenirken öncelikle örgütün yapısını belirleyen unsurların açık ve net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Böylelikle çalışan örgüt içinde yapabileceği, yapamayacağı işleri bilerek ona göre hareket eder. Örgütün yapısını belirleyen unsurlar şu şekilde sıralanabilir: Örgütün amacı ve bu amaca uygun faaliyetlerin niteliği örgüt yapısını belirleyen en önemli unsurdur. İş bölümü ve uzmanlaşma, neyin nerede kim tarafından yapılacağını belirleyen standartlaşma derecesi, bir üstün denetleyeceği ast sayılarını belirleyen denetim alanı, örgütteki kariyer basamağı sayısı, karar verme yetkisinin alt basamaklar ya da merkezde olduğunu belirten merkezleşme derecesi örgüt yapısını belirleyen diğer unsurlardır. Ayrıca örgütün dikey, yatay ve coğrafi olarak yayılma derecesini ifade

eden komplekslik derecesi, iş bölümü ve uzmanlaşma derecesine göre, belirli görevlerin bir araya getirilerek belirli işleri oluşturması ve bu işlerin de bir araya gelerek mevkileri oluşturması anlamına gelen bölümlere ayırma, emir-komuta ve kurmay organlarının oluşturulması, çeşitli konularda komite biçimsel gruplar oluşturulması ve örgüt içi haberleşme kanalları da örgütün temel yapı taşlarıdır (Ergenç 2003).

Örgüt yapıları biçimsel ve biçimsel olmayan olmak üzere iki grupta toplanır. Bilinçli olarak ve belirli bir amaç doğrultusunda oluşturulan ilişkiler topluluğu biçimsel örgüt olup ilişkiler, görevler ve yetkiler başlıca işlerin tanımlandığı örgüt el kitabı gibi yazılı belgelerle örgüt elemanlarına bildirilir. Biçimsel örgütlerde işleri ve iş ilişkilerini tanımlayan bir örgüt şeması vardır. Bu örgüt şeması, pozisyonlar arası ilişkileri, pozisyon ve unvanları, pozisyonların örgüt içindeki nispi yerini gösterirken, pozisyonların sahip olduğu yetki düzeyini, uygulanan yönetim tarzını, işlerin tanım ve genişliğini, var olan iletişim düzeyini göstermez. Bu sebeple örgüt hakkında bilgi edinebilmek için, örgüt şeması ile birlikte örgüt el kitapçıklarını da incelemek gerekir.

Kurumda eğitim uygulamaları: Çalışan eğitiminin amacı, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin artırılması ve onların etkin ve verimli bir biçimde çalışmalarını sağlamaktır. Küçük işletmelerde eğitim, çoğunlukla ilgili işlerde çalışanlar tarafından verilir. İşletmelerde bölümler varsa eğitimi planlamak ve uygulamak yöneticinin görevleri arasına girer. İşletmelerde düzenlenen eğitim programları, ilkeler ve amaçlara göre farklılıklar gösterir. Eğitim verilecek konular, eğitimde hangi tekniklerin kullanılacağı, hangi araçlardan yararlanılacağı, eğitimin kimler tarafından, ne zaman ve nerede verileceği, kimlere hangi eğitimlerin verileceği eğitim programlarının öğelerini oluşturmaktadır (Ergenç 2003).

2.2.3 Çevresel Faktörler

Çalışan performansı üzerinde kişisel özellikler kadar çevresel faktörler de oldukça etkilidir. Çalışma hayatında işin ve işyerinin özellikleri, çalışma ortamı, kurum politikası ve yapısı, aile ve sosyal çevre çalışan performansını etkileyen unsurlar olarak sıralanabilir. Çevresel faktörler içinde fiziksel, sosyal ve toplumsal özellikler olarak üç başlıkta incelenebilir (Eroğlu 2010).

Fiziksel Özellikler: İnsan biyolojik, psikolojik ve sosyal pek çok ihtiyacını, yetenekleri ve imkanları ölçüsünde, kıt kaynaklarını değerlendirerek karşılamak durumundadır. Bu ihtiyaçların bir kısmı kişisel çabalarla karşılanırken, diğer kısmı insanların oluşturduğu sosyal birimler aracılığıyla karşılanmaktadır. Bu açıklamaya göre işletme, insanların ihtiyaçlarını doğrudan doğruya veya dolaylı olarak karşılamak amacıyla işleyen veya işletilen herhangi bir iktisadi birim olarak tanımlanır (Ergenç 2003).

Çalışanın bedensel sağlığı ve işgücünü korumak için iş kazaları ile meslek hastalıklarına ve yorgunluğa karşı gerekli önlemlerin alındığı, maddi unsurların uygun olduğu bir işletme, çalışma şartları itibarıyla güvenilir bir ortam sayılabilir.

Sosyal Özellikler: Sosyal bir varlık olan insan doğduğu andan itibaren çeşitli topluluklara girmekte, onlardan etkilenmekte ya da onları etkilemektedir. Sosyal özellikler sosyalleşme, sosyal gruplaşma, eğitim yapısı ve aile yapısını kapsamaktadır.

Sosyalleşme, kişinin içinde olduğu toplumun kültürünü, maddi ve manevi unsurlarıyla birlikte öğrenmesi ve benimsemesidir. İnsanın sosyalleşmesi karmaşık bir süreçtir. Fiziki ve toplumsal çevreden gelen etkiler ve kalıtım yoluyla gelen birçok özelliğin sosyalleşme sürecinde belirleyici rolleri vardır. Kişi ve toplum birbiri ile bağlantılıdır. Sosyalleşme süreci hem kişinin toplumsal bir varlık olabilmesi hem de toplumun devamlılığı için gereklidir. Toplum, sadece kendisini oluşturan insanların bir arada bulunmasıyla değil, bu insanlar arasındaki ve kurdukları örgütlerdeki ilişkilerin şekillendirdiği yapıyla da var olmaktadır. Sosyolojik bakımdan toplum, toplumu oluşturan başlıca öğeleri, bunların toplum bütünü içindeki yerlerini ve aralarındaki ilişkileri ve böylece işleyişlerindeki düzenleri ifade etmektedir (Ersarı ve Naktiyok 2012).

İnsanlar bir takım sosyal ve kültürel geleneklerin egemen olduğu ortamlarda yaşarlar. İnsan, hem fiziksel hem de sosyal çevresi ile sürekli bir iletişim ve etkileşim içerisindedir. Bu iletişim sonucunda kişinin davranışları üzerinde ilişkide bulunduğu insanların, içinde yaşadığı toplumun ve toplumdaki gelenek ve alışkanlıkların etkisinde kalır. Belli bir ortamda yaşayan bireyin kişiliği, içinde bulunduğu toplumun alışkanlıklarına, geleneklerine göre şekillenir. Kişi içinde doğduğu toplumun yemek,

konuşma, giyiniş biçimleri, çeşitli merasim törenleri, atasözleri, inançları ve günlük davranışları gibi özelliklerini benimser ve sırası geldikçe uygular. Kısacası kişi içinde bulunduğu toplumun kültürünü benimsemiş olur (Brekke ve Nyborg 2004).

Toplumsal Özellikler: İnsanlar doğaları gereği yalnız kalamazlar. Çeşitli ihtiyaçlarını gidermek, tehlikelere karşı güven içinde olmak, iletişim kurmak için başka insanlarla bir arada olmak isteği duyarlar. Bu istekler doğrultusunda insanlar bir arada yaşamışlar ve bunun sonucunda da toplumlar meydana gelmiştir. Toplumlar belli düzenleri ve kuralları beraberinde getirmiştir. İnsan bir topluma ait olabilmek için o toplumun kurallarına ve geleneklerine uymalıdır. Toplumun kurallarına uymak ve toplumun diğer üyeleri ile iletişime girmek insanı sosyalleştiren faaliyetlerdir (Ergenç 2003).

2.3 Performans Değerlemenin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Performans, yapılması gereken işle ilgili daha önceden belirlenen kriterler doğrultusunda işle ilgili görevin tamamlanması ve daha önceden belirlenen hedefin ulaşılmasının oranı olarak tanımlanabilir. Hedefe ulaşma oranının belirlenmesi ve çalışan kişilerin geçmişteki çalışma durumlarının incelenerek gelecek işler ile ilgili tahminde bulunulabilmesi için performans değerlendirme gereklidir (Çakır 2008).

Performans değerlendirme, işletmelerde bulunan yönetimsel insan kaynaklarının en önemli işlevlerinden biri olarak görülmektedir. Performans değerlendirme, çalışanın bir noktadaki etkinliğini ve performans seviyesini ölçmeye yönelik çalışmalar olarak açıklanabilmektedir (Bingöl 2014). Başka bir deyişle, örgütte bir çalışanın işini ne derece iyi yaptığını ortaya koyan örgütsel bir bilgi toplama sürecidir (Waxin ve Bateman 2009).

Performans değerlendirmeyle ilgili Osmanlı İmparatorluğunda da benzer uygulamalar bulunmaktadır. Osmanlı döneminde kişiler için belirlenen bütün başarılar, ödüller veya kademe terfileri yaptıkları hizmetler doğrultusunda elde ettikleri kıdeme göre belirlenmekteydi. Kişilerin yükselmeleri ve çeşitli birimlere ya da şehirlere görevlendirilmeleri, hizmetlerindeki kıdeme göre düzenlenmekte ve bu

durum ocak yolu yöntemi olarak adlandırılmaktaydı. Fakat ayrıcalıklı olarak özel kabiliyetle alakalı bulunan hizmetler için ocak yolu göz ardı edilmekte ve doğrudan atama yapılmaktaydı (İnalçık 2013).

Yapılan araştırmalarda performans değerlendirmenin 1800'li tarihlerde İskoçya'da bir tekstil fabrikasında uygulandığını göstermektedir. 1813 yılında Amerika Birleşik Devletleri ordusunda çalışmakta olan bir erkek çalışan için iş değerlendirme yapılması ve kayıt altına alınması uygulamanın resmi olarak kullanılmaya başladığını göstermektedir (Gök 2006).

Performans değerlendirmenin örgütlerde bulunan ilk kayıtları 1900'lü yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinden kamuya hizmet veren kurumların kayıtlarında görülmektedir. 1. Dünya Savaşı'ndan sonra çalışma hayatındaki hızlı değişimlerin etkisiyle işçilerin bireysel özelliklerini de göz önüne alan performans değerlendirme çalışmaları yapılmıştır. 1950'li yıllardan sonra çalışma hayatındaki yeniliklerle örgütlerin hedeflerine göre yönetimi, çalışan davranışlarını izleme ve karşılaşılabilecek önemli olaylar vurgu yapan gibi işçilerinin üretimi ya da çalışma durumlarından elde edilen sonuç değerlerini öncelikli olarak işleyen teknikler ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu yıllarda yöneticilerin performans değerlendirilmesine işçilerin performans değerlendirmelerinden daha fazla önem verilmekteydi (Sadullah ve diğ. 2015)

Ülkemizde performans değerlendirmenin tarihçesi incelendiğinde ilk uygulamaların kamu kurumlarında başlatıldığı görülmektedir. Ülkemizde konuyla ilgili özel sektörün dikkatinin çekilmesi ve çok uluslu örgütlerin ortaya çıkmasıyla çalışmalar son 30 yılda daha fazla önem kazanmaktadır ve kazandığı önem her geçen gün biraz daha artmaktadır (Göksel 2013). Ülkemizde ilk yapılan performans değerlendirme örnekleri Karabük Demir Çelik Fabrikaları ve Devlet Demir Yolları olarak göz önüne alınmaktadır. Ülkemizde yasal düzenlemeyle 2003 yılında yürürlüğe alınan 4857 sayılı İş Kanunu nedeniyle işçilerin işten çıkarılma durumlarında performans değerlendirme dosyalarının yasal bir belge niteliğini kazanması nedeniyle örgütlerin dikkati çekilmiş ve konuyla ilgili oldukça çalışma yapılmaya başlanmıştır (Sadullah ve diğ. 2015)

2.4 Performans Değerlemenin Fonksiyonları

Performans değerlendirme, bir örgütteki işçilerin kendi eksik oldukları alanları görmelerini sağlamak, işçilerde bulunan eksik yönlerin giderilmesi için yol göstermek, işçilere verilmesi gereken eğitimlerde planlama yapılmasına olanak sağlamak ve örgütteki iyi performans gösteren çalışanların ödüllendirilmesi için gerekli olan bir sistemdir. Performans değerlendirme sistemine yer verilmeyen bir örgütte işçilerle ilgili karar alınması oldukça güçtür. Değerlemenin yapılmadığı örgütlerde bütün işçilerin performans değerlerinin aynı olduğu düşünülmektedir ve bu durum işçilerin performanslarını doğrudan etkilemekte ve örgüt için kötü sonuçlara yol açmaktadır (Tunçer 2012).

Performans değerlemesi ile örgütün bütünsel gelişimine katkıda bulunmakta, örgütün gelişimi ve işçilerin bireysel gelişiminin önü açılmaktadır. Performans değerlendirme sonucunda elde edilen veriler, örgütün geliştirilmesi dışında çalışanın bireysel gelişimine de katkı sağlamaktadır. Çünkü bireyler çoğu zaman kendilerine başkalarının gözünden bakamazlar. Dolayısıyla çalışanların performanslarının başkaları tarafından değerlendirilmesi sayesinde, kişiler davranış ve tutumlarına başkalarının gözünden bakma fırsatı bulurlar. Ancak yine de genelleme yapmak çok zordur. Çünkü performans değerlemenin örgütsel ve bireysel gelişime katkısı olup olmadığı, tamamen değerlemenin hangi fonksiyona hizmet ettiğine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Performans değerlemenin fonksiyonları “açık” ve “gizli” olmak üzere iki grupta incelenebilir (Ügeöz 2003).

Çalışma ortamlarında performans değerlendirmenin “açık” fonksiyonları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sabuncuoğlu 2013);

- İnsan kaynaklarında planlama yapmak için işçilere ait çalışan bilgileri envanterinin hazırlanması,
- İşçilere verilmesi gereken eğitimlerin belirlenmesi,
- Yapılacak olan terfi veya nakil işlemlerinden nesnel olarak karar vermek ve seçim yapmak,
- Zamlar konusunda yönetici personele yardımcı olmak,

- Çalışma ortamında kullanılan ödüllendirme ve cezalar için önemli bir unsur oluşturması,
- İşçiler ve yöneticiler arasındaki bağı güçlendirmek,
- İşçilerin yapmış oldukları performanslar ile ilgili eksik oldukları noktalar hakkında dönüt vererek kendilerini geliştirmeler ve işlerine olan motivasyonunu arttırmalarını sağlamak,
- İşlerinde performans gösteremeyen işçilerin işten çıkarılması için bir kriter oluşturmak.

Performans değerlemesinin “gizli” fonksiyonları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ügeöz 2003):

- Yönetim personeli ile işçiler arasındaki bağların yönlendirilmesi,
- Örgütlerin yönetsel durumlarını etkilemek ve yönetimlerinin şekillenmesini sağlamak,
- İşçilerin disiplinli olmasını sağlamak, iş yerinde sakinleşmesini sağlamak, çeşitli durumlara karşı olan olumsuz durumlarında cezalandırma işlemleri,
- Daha öncelerde alınan ya da şu an alınan kararların ilan edilmesi için olanak sağlamak,
- Yöneticilerin bireysel olanak ve özel durumlarının korunması ve savunulmasına olanak sağlamak, olarak gösterilebilmektedir.

2.5 Performans Değerlemenin Yararları

İyi bir düzenleme ve sistemle yapılan performans değerlendirme sistemi örgütün birçok birimi için çok faydalı olacaktır. Performans değerlemenin faydaları şu şekilde sıralanabilir (İllez ve Güner 2006);

- Performans değerlendirme sistemi işin yapıldığı birim ve çalışanları hakkında yönetim birimine önemli bir bilgi kaynağı olur.
- Yapılacak olan işten beklentiler ve hedefler ile ilgili yönetim birimi ve çalışan arasında bir bağ oluşturulduğunda, yeni geliştirilen yöntemler kullanılmasına ve iş ile ilgili yeni fikirlerin ortaya atılmasına olanak sağlar.

- Performans değerleme sistemi, çalışanlar için bir dönüt niteliği taşır ve çalışanlara işleri hakkında bilgi verir. Verilen bilgiler sayesinde çalışanlar iş performansları hakkında endişeden kurtulur.
- Performans değerleme sistemi sayesinde çalışanlar işleri hakkında zamanında bilgi almış olurlar ve kendi işlerindeki başarılarını görür ve iş tatminlerini artırırlar.
- Performans değerleme sisteminden iyi sonuçlar alan çalışanlar, takdir edilerek yaptıkları başarının teşvikini görürler ve verimlilikleri olumlu yönde ilerler.
- Yönetim birimiyle iyi iletişim kurulduğunda, çalışanların işleriyle ilgili odaklanmaları ve motivasyonları olumlu yönde yükselir.
- Performans değerleme sistemiyle ilgili yapılan düzenli iletişimler işle ilgili ani kalite değişikliklerinin önüne geçer.
- Performans değerleme sisteminde uzman olmak, yönetimdeki becerilerin daha fazla artmasına ve kişilerin işleriyle ilgili daha fazla sorumluluk alarak daha iyi performans sağlamalarına olanak sağlar.
- Örgüt içinde bulunan maaş artışlarının konuşulmasında ve verilecek olan ödüllerin adil olunmasında performans değerleme sistemi daha verimli bilgiler içerir.
- Örgütte yükselme, başka birime geçirilme ve işten çıkarma gibi durumlarda performans değerleme sisteminin kullanılması kararların daha objektif olmasına olanak sağlar.
- Yapılan işler konusunda çalışanlara daha fazla geri bildirim vermek ve çalışanın gerekli durumlarda uyarılması, performans değerleme sistemini daha etkili ve objektif yapar.

2.6 Performans Değerleme Süreci

Performans değerleme süreci örgütün yapısı, bulunduğu evre ve sosyo-kültürel yapının gerekliliklerine göre örgütten örgüte değişiklikler göstermektedir. Değerleme sürecinde atılacak olan her bir adım önemli ve kritiktir. Performans değerleme sürecinin iyi işleyebilmesi için öncelikle iyi bir ön hazırlık yapılması

gerekmektedir (Çakır 2008). Performans değerlendirme sürecinden başarıya ulaşmak için dört konunun açık ve net olması gerekmektedir. Bunlar; performans değerlendirme uygulanacak çalışanların belirlenmesi, performans değerlendirme zamanının önceden belirlenmesi, değerlemenin hangi aralıklarla yapılacağına planlanması ve kullanılacak olan performans değerlendirme tekniğinin seçilmesidir (Sabuncuoğlu 2013).

2.7 Performans Değerleme Yöntemleri

Geleneksel performans değerlendirme yöntemleri, genelde kıdemli çalışanın kıdemsiz çalışana değerlendirdiği yöntemlerdir. Bu yöntemler; sıralama, ikili karşılaştırma, dereceleme ölçeği, zorunlu dağılım yöntemi, zorunlu seçim yöntemi, kritik olay, alan incelemesi ve kontrol listeleri yöntemleridir (Saruhan 2014).

Sıralama Yöntemi: Günümüzde kullanımı oldukça sınırlı bu yöntemde, üst kademe tarafından en başarılı görülen çalışan en üste, en başarısız görülen çalışan en alta yazılır. Sıralama yöntemi çalışan sayısının fazla olmadığı işletmelerde sıkça kullanılır. Bu yöntemde çalışan özverisi genellikle kişinin başarı durumu, işletme için önemi ve işletmeye olan yararı olarak tek bir genel bir değerlendirme seçeneği belirlenmektedir (Sadullah ve diğ. 2015). Sıralama yöntemi daha çok aynı sektör ve ölçekli olan işletme çalışanlarının performanslarını değerlemek için uygundur (Can ve Kavuncubaşı 2005). Çalışanın maaş arttırma ve işletme içi yükselme odaklı olmasının yanı sıra çalışanları işten kaçma, çalışanın bazı kişisel artılarının etkisinde kalma, geçmiş zamanlarda yakaladıkları başarılarından etkilenme ya da başarısızlıklarını göz ardı etme gibi hatalara açık olan bir değerlendirme yöntemidir (Saruhan 2014).

İkili Karşılaştırma Yöntemi: İkili karşılaştırma yönteminde değerlendirme yapılacak çalışan önce kriterleri belirler. Kriterler belirlendikten sonra değerlendirici işletmede çalışanları bir kâğıda alt alta olacak şekilde yazar ve belirlenen kriterlere göre çalışanların yanına bir belirleyici işaret koyar. Bütün çalışanlar bu şekilde değerlendirilir. Her çalışana belirlenen kriterlerden kaçını karşılıyor ise o değer kadar belirleyici işaret konulmaktadır. Tüm çalışanlar belirlenen kriterler çerçevesinde değerlendirildikten sonra en çok belirleyici işaret alan çalışan en yüksek performanslı, en az belirleyici işaret alan çalışanda en düşük performanslı çalışan olarak

değerlendirilir. İkili karşılaştırma yönteminin çalışan sayısının fazla olduğu işletmelerde uygulanması çok güç olacağı için uygulanmamaktadır (Barutçugil 2004). İkili karşılaştırma yönteminin sıralama yönteminden tek farkı tek seferde sadece iki çalışanın birbiriyle karşılaştırılıyor olması özelliğidir (Göksel 2013).

Grafik Dereceleme Ölçeği Yöntemi: Grafik değerlendirme yöntemi olarak da bilinen yöntem, uzun zamandır kullanılan bir değerlendirme biçimidir. Bu değerlendirmede öncelikle bir ölçek belirlenir. Belirlenen ölçek kriterleri üzerinden çalışanların performans değerleri bulunur. Ölçek, birtakım niteliklerden oluşan bir listeye ve her nitelik içinde derece kolonlarına sahip bir çizelgedir. Bu yöntemde belli niteliklerin olumlu sonuçlanması ile yerine getirilmesi bakımından “en önemli” görülen niteliklerin bir ölçek üzerinde en kötünden en iyiye veya tersi yönde derecelendirilmesi yapılır. Daha kısa ve emek harcanması ile doğru sonuçlar veren bu yöntem, çalışanın performansını belirlemeyi kolaylaştırmaktadır (Öge 2016). Bu yöntem güvenilirlik açısından zaafı olan bir yöntemdir. Yapılan değerlendirmelerde, üst makamda çalışanların alt makamda çalışanlara kendilerinden başarılı olmaması için düşük bir puanlama yapma ihtimali güvenilirliği etkilemektedir. Ayrıca değerlendirilmede kullanılan ölçüm boyutlarının tam olarak açıklanmaması ve davranışsal boyutlar yerine çalışanların bireysel özelliklerinin değerlendirilmesi bu yöntem ile ilgili eleştirilen bir konudur (Can ve Kavuncubaşı 2005).

Zorunlu Dağılım Yöntemi: Değerlendiriciler de birer insan oldukları için öznel yargılarını yaptıkları işe karıştırmalarının ve oluşabilecek değerlendirme tutarsızlıklarının önüne geçilmesi için çıkarılan bir yöntemdir. Yapılan değerlendirmelerde önceki değerlendirmelerin incelenerek normal sıklık dağılımını oluşturan bir yapıda oluşturulmasını amaçlar (Öge 2016). Zorunlu dağılım yönetiminde çalışanlar aldıkları yüzdelerle göre belirli gruplar içinde değerlendirilir. Bu işlemin uygun şekilde yapılabilmesi için yöneticilerin dağılım performans yüzdelerine çalışanları dağıtması gerekmektedir. Dağıtım işleminde çalışanın daha önceki başarı bilgileri ve çalışanların iş yerinde yükselme bilgilerinin işleme alınması gerekmektedir. Çalışmada değerlendirme işleminde uygulanacak olan birim 100 kişiden oluşmaktaysa en iyi olan 10 kişiyi en yüksek, ikinci dilim olarak 20 kişiyi yüksek, üçüncü dilim olarak 40 kişiyi orta, dördüncü dilim olarak 20 kişiyi düşük ve kalan 10 kişilik grubu da çok düşük olarak bölümlenmektedir (Can ve Kavuncubaşı 2005).

Zorunlu dağılım yönteminde kayırılan çalışan olmaması yöntemin, kullanımın basit ve kolay olması ve çalışanları çok yönlü incelemede bulunması gibi faydaları vardır. Olumsuz yanlarının başında ise çalışanların gruplara ayrılması ile çok düşük seviyeli grupların olumsuz duygular besleyerek daha kötüye gitmelerine ve işlerinden endişe duymalarına sebep olabilmesi gelmektedir (Dişkaya 2006).

Kritik Olay Yöntemi: Kritik olay yöntemi diğer yöntemlere göre biraz farklılık göstermektedir. İkinci Dünya Savaşı'nda hava kuvvetlerinde görev alan havacıların, verilen görevlerde olumlu ve olumsuz sonuçların nedenlerinin belirlenerek listelenmesi ile ilk olarak karşılaşılmıştır. Sonraki zaman dilimlerinde endüstri alanında performans değerlemesinde kullanılmaya başlamıştır. Değerlendirme süreci boyunca yaşanan kritik olaylar neticesinde, çalışanın kritik olay durumunda gösterdiği olumlu ya da olumsuz davranışlar, doğrudan bağlı bulunduğu yönetici tarafından gözlemlenerek not alınır. Bu davranışlar, çalışanın işyerindeki davranışları ile ilgilidir. Zaman içerisinde çalışanların kaydedilen davranışları performans değerlendirilmesinde kullanılmakta ve çalışana geri bildirim sağlanmasında temel oluşturmaktadır (Saruhan 2014).

Günümüzde uygulaman sayısı bakımından sayıca az olan bu yöntemde olumsuz ve olumlu yanları bulunmaktadır. Olumsuz yanlarından biri, çalışanların kendilerinin izlenip yaptıkları davranışların not alınıp ileride bu davranışların kendilerine olumsuz geri bildirim olacağını düşündükleri için verilen görevlere konsantre olamamaktadır. Ayrıca yöneticiler ve üst düzey çalışanlar için zaman kaybı ve ekstra iş yükü olmaktadır. Olumlu yanı ise, kişilerin kullanılan ölçütler hakkında bilgi sahibi olması ve kendilerine verilen geri bildirimler sayesinde nerede eksiklikleri olduğunun farkına varmaları ve kritik bir durumla karşılaşıldığında kullanılacak niteliksel verilerin elde hazır olmasıdır (Göksel 2013).

Kontrol Listesi Yöntemi: Bu yöntem kritik olay yönteminin bazı eksikliklerini gidermek amacıyla geliştirilmiştir. Kontrol listesi yönteminde değerlendirilecek kişilerin çeşitli nitelik ve davranışlarına ilişkin çok sayıda tanımlayıcı ifadeden oluşan bir liste oluşturulur. Bu listedeki cümleler 'evet' ve 'hayır' olacak şekilde iki seçenektir. Kontrol listesi değerlendirmesinde, önem sırasına göre puanlama sistemi vardır. Bu puanlama sistemi değerlerini bilen sadece yöneticilerdir.

Yöntemin olumsuz yanı, farklı görevler sayesinde oluşturulacak kontrol listesi kriterlerinin maliyet açısından olan külfetidir. Ayrıca, kontrol listesinin kriterleri farklı çalışanlarca farklı algılanmaktadır. Bu nedenle, geri dönüşler açısından sakıncalıdır (Sadullah ve diğ. 2015).

2.8 Performans Değerlemenin Kullanım Alanları

Performans değerlendirme, sistem olarak organizasyonlarda önem teşkil etmekte ve çeşitli alanlarda etkin olarak kullanılmaktadır. Çalışanların örgüt içi davranış ve ilişkileri onların yaptıkları işlerde gösterdikleri başarı ile etkileşim içerisinde. Benzer olarak, çalışanların örgüt içerisindeki kariyer planları, eğitim ve gelişim ihtiyaçları da başarımlarından etkilenmektedir (Göksel 2013). Bir örgütte performans değerlemesinin asıl amacı, başarısızlıklardan yola çıkarak çalışanı cezalandırmak değil, çalışanların performanslarını geliştirmek ve iyileştirmektir. Uygulanacağı organizasyona uygun olarak planlanmış bir performans değerlendirme sistemi, hem örgütsel amaçları gerçekleştirmede hem de çalışan performansını iyileştirmede önemli bir rol oynamaktadır (Bingöl 2014; Fındıkçı 1999).

Bir örgütte başarının elde edilmesi çalışanların etkinlik ve verimliliğine bağlıdır. Bu bağlamda çalışanların başarı göstermeleri için, buldukları örgüte karşı aidiyet hissetmeleri, kabul gördükleri ve kendilerine değer verildiğini, başarılı olmak için gerekli yetenek, beceri ve içsel kaynaklara sahip olduklarını hissetmeleri önemlidir. Özellikle yüksek performans gösteren çalışanlar, başardıkları işlerin karşılığını görmek ve gösterdikleri performans neticesinde gelecek kariyer beklentilerini yöneticilere iletme ve yöneticilerinin kendileri hakkındaki düşünceleri ile ilgili bilgi sahibi olmak istemektedirler. Bu bağlamda, performans değerlendirme süreci uzun süren bir süreç olarak görülmektedir. Ancak, değerlendirme sonucundaki verilerin yöneticiler tarafından irdelenerek organizasyona uygun şekilde getirilmesi sonucunda, gelecek dönemlerde organizasyonun verimliliğini arttırarak rakipler arasında üstün rekabet avantajı sağlamaktadır (Bakan ve Kelleroğlu 2003).

Performans değerlendirme, işletmelerin insan kaynakları yönetimi sistemleri ile yakından ilişkilidir. Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetiminin

çeşitli sistemlerine veri sağlamak ve bu sistemlerin kurulması ve iyileştirilmesi için gerekli olan birçok çalışmayı içermektedir. Hatta performans değerlendirme verileri insan kaynaklarının çeşitli uygulama alanlarında kullanılmaktadır (Bingöl 2014).

2.9 Performans Değerlemede Yapılan Hatalar

Performans değerlendirme, bireylerin işlerinde gösterdikleri performansları ile ilgili elde edilen verilerin değerlendirilmesi sürecidir. Bireyler hakkında yapılan değerlendirmelerde ne kadar objektif davranılsa da, yanılğı payı her zaman vardır. Bu sebeple, performans değerlendirme sürecinde çeşitli hata ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların birçoğı performans değerlendirme yönteminin tabiatından değil, yöntemin uygun bir şekilde kullanılmamasından değerlendiricilerin yetersizliğinden ya da kullanılan kriterlerin yanlış olmasından kaynaklanmaktadır. Yaygın olarak kabul gören bazı hatalar aşağıda incelenmektedir (Bingöl 2014).

2.9.1 Tam Nesnel Olmama

Performans değerlendirme sistemi yöntemleri, yapılan işle doğrudan ilişkisi bulunmayan tutum, özerklik ve bağlılık gibi sıklıkla kullanımı olan faktörlerin ölçümünde objektif ve doğru bir şekilde çözümlemede başarılı olmakta zorlanmaktadır (Ünver 2005).

2.9.2 Hale Etkisi

Yönetici ya da uzmanın çalışanların özellikle tek bir pozitif ya da tek bir negatif özelliğini, davranışını ya da faaliyetini dikkate alarak değerlendirme yapmasından kaynaklı bir performans değerlendirme hatasıdır. Başka bir deyişle, değerlendirme yapan kişinin çalışanın tek bir özelliğinin etkisi altında kalarak bunu tüm özelliklerine genellemesidir. Çalışan performansının değerlemesinde hata etkisinin ortadan kaldırılması için çalışanın işle ilgili bütün faaliyetlerinin ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir (Can ve Kavuncubaşı 2005).

2.9.3 Tolerans Katılık

Tolerans, yöneticilerin çalışanlarla karşı karşıya kalmaktan kaçınmak amacıyla onları olması gerekenden yüksek puanlarla değerlendirmesidir. Bu tür bir hata çalışanın kendini olduğundan daha iyi görmesine sebep olacak ve kendini geliştirme ihtiyacı duymayacaktır. Katılık ise, tam tersi olarak deneyimsiz, kendine saygısı az olan kişilerin performans değerlemede çalışana gereğinden daha düşük puanlar vermesidir. Çalışanların gerçekte gösterdikleri performans düzeyinden daha düşük performansta gösterilmiş olması, iş motivasyonlarını kaybetmelerine ve kendini geliştirmek istememelerine sebep olmaktadır (Ünver 2005).

2.9.4 Statüden Etkilenme

Performans değerlendirme sürecinde bazı değerlendiriciler değerlendirme sırasında aslında çalışanların kendilerini değil, çalışmakta oldukları konumu değerlendirmektedirler. Bu durumda üst pozisyonlarda çalışanları değerlendirirken daha yüksek puanlamalar yapma, alt pozisyonlara çalışanlara ise daha düşük puanlar verme eğiliminde olmaktadır (Dişkaya 2006).

2.9.5 Atıf Hataları

Bireyler kendilerinde veya çevrelerindeki kişilerde bulunan davranışları açıklamakta zorlanmakta ve bunu için varsayımlar kullanmaktadırlar. Davranışlarının nedenlerini bazen çevrede bazen kişilikte bulmaktadırlar. “Örnek olarak, bir astın başarılı performansını zeki ve kararlı kişiliğine bağlarken içsel atıf, yöneticisinin doğru ve iyi tanımlanmış talimatlarına bağlarken de dışsal atıf yapmış oluruz” (Sadullah ve diğ. 2015).

2.9.6 Kişisel Önyargılar

Değerleyicilerin çalışanın performansını objektif kriterlere göre değil de önyargılara dayanarak değerlendirmesidir. Bu önyargılar dil, din, ırk, şehir, bölge, okul vb. gibi yargılar olabilmektedir. Çalışanların kişisel önyargılar ile değerlendirilmesi durumunda çalışanın işteki gerçek tutum, davranış ile özellikleri göz ardı edilmiş olur ve kişi doğru değerlendirilmemiş olur (Öge 2016).

2.9.7 Kontrast Hatalar

Değerleme sürecinde yönetici ya da uzmanlar, kısa bir zaman diliminde birçok çalışanı arka arkaya değerlendirdikleri için çalışanları birbirleri ile karşılaştırabilirler. Bu durum onların temel değerlendirme ölçütlerinden uzaklaşıp yanlı değerlendirme yapmalarına neden olabilir. Bu tür hataların önüne geçmek için değerlendiricilere zaman konusunda esneklik sağlanabilir ya da değerlendirileceği çalışan sayısını azaltma yönüne gidilebilir (Özyörük 2009).

2.10 Performans ve Motivasyon İlişisini Etkileyen Faktörler

Örgüt içinde çeşitli etkenler çalışanların motivasyonlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Motivasyonu etkileyen faktörler aşağıda verilmiştir:

2.10.1 Yapılacak olan işler ve işyerinde düzen olgusu

Çalışanların kendilerini işlerine vererek mutlu ve üretken olabilmeleri, çalışma ortamında güven ve rahatlık duymalarına bağlıdır. Çalışma ortamının tek düzeylikten uzak zevkli ve eğlenceli olması, çalışanı daha fazla cezbederek kendini işine daha fazla vermesini sağlamaktadır. Yöneticilere düşen başlıca görev çalışma ortamını bu şekilde düzenleyerek çalışma ortamını daha ilgi çekici hale getirmektir.

Çalışma ortamında bulunan ve çalışana rahatsızlık veren unsurların ortamda bulunması çalışanın motivasyonunu düşürmektedir. Çalışma ortamını olumsuz etkileyen faktörlerin; ortamın sıcaklığı, gürültü, ortamda bulunan havalandırma sisteminin iyi çalışıp çalışmaması, kirlilik, ortamın yeterince ışık alıp almadığı ve çalışanların mesaiye geçirdikleri toplam sürenin fazlalığıdır. Çalışma ortamından rahatsız olduğunda, çalışanlar zaman kaybetmeden ortamı terk etmek isteyecekler ve işlerinde hatalar yapmaya başlayacaklardır. Çalışma ortamında rahatsız edici unsurların ortamdaki çıkarılması ve çalışanların beğenilerine göre küçük değişiklikler yapılması çalışana mutlu edecek ve ortamı sevmesini sağlayacaktır. Ortamda uygun olacak küçük değişimler ortamın daha hareketli olmasını sağlayacak ve tekdüzelikten çıkaracaktır (İlhan 2015).

2.10.2 Yönetim biriminin çalışana olan tutum ve davranışları

Yönetim birimince sıklıkla yaşanan sıkıntılardan bir tanesi yöneticilerin kendilerinin de bir çalışan olduğunu unutması ve kendilerini çalışanlardan soyutlamasıdır. Çalışanlarla birlikte olan ve çalışanlara bir takım edasında liderlik ederek motive eden yöneticiler çalışma ortamında lider konumda olurlar. Lider olan yöneticiler çalışanlarının motivasyonu ile başarıya ulaşabilmektedirler.

Yöneticilerin çalışanları görmeleri çok önemlidir. Görmek çalışanların olumsuz yönlerini göz ardı ederek kendilerinde bulunan yetenek ve potansiyellerini ortaya koymaktır. Çalışanların potansiyellerini görebilen yöneticiler çalışanın işlerini bu şekilde düzenleyerek çalışma ortamının ve örgütün başarıya ulaşmasını sağlayabilmektedir. Yöneticiler çalışanlarının arasında yer alarak onlara birlikte olduklarını hissettirmeleri ve çalışanların kendilerini işlerinde başarıya ulaştırmalarını sağlamalıdır. Yöneticiler için çalışanın başarılarını takdir etmeme, çalışma ortamından sürekli şikayetçi olma, çalışma ortamını düzeltmeme, işlerle ilgilenmeyip sürekli rapor isteme ve çalışanlarına destek olmama gibi durumlar, en büyük motivasyon düşürücülerdir (Aziz 2016).

2.10.3 Çalışanların kendini geliştirmesine verilen fırsat durumları

Çalışan bireyler kendilerinde bulunan yetenekleri geliştirerek bilgi ve becerilerini artırmak isterler. Çalışma ortamında bireyleri geliştirmenin başlıca yolu bireylerin istedikleri ve gerekli olan eğitimleri almalarıdır. Eğitim ihtiyaçları, örgüt içinde iyi araştırılmalı ve gerekli olan eğitimler zaman kaybetmeden çalışanlara sunulmalıdır. Çalışanların eğitim planlanmasında kendilerine de fikir sorulması kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak motivasyonlarını yükseltecek ve eğitimlere daha fazla önem vereceklerdir (Abdullah ve diğ. 2011).

Eğitim saatlerinin planlanmasında eğitimlerin iş saatlerinin içerisinde ve uzun olmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Çalışanların fazladan zamanlarının alınması motivasyon artırmak için verilen eğitimin tam tersi etki yapmasına neden olur ve eğitim çalışana bir yük gibi gelmeye başlar.

2.10.4 Çalışana verilecek olan ödemeler

Çalışanlara verilecek ücretlerin kendi geçimlerini sağlayacak düzeyde olması gerekmektedir. Çalışma şartlarında kendilerini geçindiremeyerek başkalarının yardımına ihtiyaç duyan çalışanlarda motivasyonun yükselmesini beklemek mümkün değildir. Çalışanların kendi ihtiyaçlarını kendilerinin karşılayabilmesi şarttır. Ayrıca çalışanlara verilen fazla mesai ya da ödüller çalışanın kendini daha fazla motive etmesine olanak sağlayacaktır. Çalışan kendi yaptığı işin karşılığını alamadığını düşündüğünde kendi motivasyonunu düşürecek ve işlerinde başarıya ulaşması mümkün olmayacaktır (Gerşil ve Aracı 2011).

2.10.5 Çalışanın verilecek olan kararlara fikir belirtebilmesi

Çalışanların kendileriyle ilgili kararlarda fikir belirtmesi ve bu fikirlerin uygulamaya konulması, çalışanda bir bağlılık duygusu oluşturarak motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Yaptıkları işlerde kendilerinden bir düşünce buldukları için işlerine olan duyguları artacak ve daha mutlu çalışacaklardır. Çalışanların fikirlerini alarak uygulamada çok çeşitli yollar bulunmaktadır. Çalışma ortamında çalışanlara fikir sorma yöntemlerinin kullanılması çok çeşitli fikirler ortaya koyarak yeni görüş açıları ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir çalışandan fikir alma sistemi ise çalışanların ulaşabileceği yerlere kendi fikirlerini atabilecekleri kutular konulmasıdır. Çalışanlar fikirlerini bu kutulara atarak belirtebileceklerdir. Fikir kutusunun sağlıklı olarak devam edebilmesi için iyi fikirler belirten çalışanların aralıklarla ödüllendirilmesi ya da takdir edilmesi gerekmektedir (Abdullah ve diğ. 2011).

2.10.6 Çalışanların örgüte olan güven duyguları

Çalışanların işlerinde kendilerini güvende hissetmeleri motivasyonu çok fazla etkileyen bir olgudur. Kendilerini güvende hissetmeyen çalışanlar işlerine odaklanamazlar ve bu da motivasyonlarının düşmesine neden olur.

Örgütler kendi çalışanlarını desteklemeli ve onlara güven vermelidir. Çalışma ortamında sürekli gelecek kaygısı ve başarısızlık olgusu taşınması örgütü olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüte olan güveni kaybeden çalışan kendini işten soyutlar,

Çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini bozar ve çalışma ortamında rahatsızlık verici Şekilde isteksizlik göstermeye başlar. Çalışma ortamında sürekli kendisinin çıkarılmasını düşünen çalışan, içinde başarısız olmaya ve hata yapmaya başlayacaktır. Yüksek derecede olan endişe, motivasyonu olumsuz yönde etkileyecek ve çalışanın başarısını düşürecektir (Albayrak 2013).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Çalışanların performansını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile analizi ve bu faktörlerin birbiri ile ilişkisinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada; farklı alanlarda ve yöntemlerle yapılmış, çalışan performansını konu alan çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın devamında, bu çalışmalarda ulaşılan sonuçlar kısaca özetlenerek verilmiştir.

Chen ve diğ. (2002) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin, iki tür performans (süpervizör tarafından derecelendirilen performans ve finansal performans) sonucundaki değişikliklerle ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışanların psikolojik sermayesinin, öznel ve objektif olarak ölçülen performansları üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır.

Personel katılımı sağlanarak, daha fazla zaman ayırarak ve çalışanların “işteki verim” ve “mesleki bilgi” düzeyleri esas alınarak yapılacak performans değerlendirmelerinin daha etkin sonuçlar yaratacağı ve tüm personel tarafından kabul görerek, kendisinden beklenen faydayı ortaya çıkarabileceği görülmüştür (Bakan ve Kelleroğlu 2003).

Crossman ve Abou-Zaki'nin (2003) yaptıkları çalışmada iş doyumunun tüm iş dallarında bağımsız olmadığı ve bir alandan memnun olmanın başka birinden memnun kalmaya yol açabileceği görülmüştür. Kadın çalışanların ücret hariç tüm yönlerden daha az memnun olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi düşük olan kişilerin memnuniyet algılarının da düşük olduğu görülmüştür. Kişilerin iş performansının görev süresiyle birlikte arttığı bulunmuştur.

Salanova ve diğ. (2005) yapmış oldukları çalışmada hizmet ortamının çalışan performansı ve müşteri sadakati tahminindeki aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Yapısal eşitlik modelleme analizleri, organizasyonel kaynakların ve iş ilişkisinin hizmet ortamını öngördüğü tam bir arabuluculuk modeliyle tutarlıdır. Bu da çalışan performansını ve ardından müşteri sadakatini öngörüyor. Çalışmada hizmet ortamı ve müşteri sadakati arasında potansiyel bir karşılıklı etki olduğu ortaya konulmuştur.

Durdudiler'in (2006) yaptığı çalışmada, model analizi yönteminden yararlanmıştır. Tedarikçilerle ilgili alınan kararlar ve yapılan değerlendirmeler, gıda sektöründeki işletmelerin performansı açısından belirleyici roller üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yelboğa'nın (2006) yaptığı çalışmada verilere anket uygulaması ile ulaşılmış ve bunlar SPSS programı ile çözümlenmiştir. Cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve diğer kişilik özelliklerinin çalışanların performans düzeyini düşük düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz ve diğ. (2006) yaptıkları çalışmada devlet bankaları için bankaların hevesliliği ve yeterliliğinin, özel bankalar için ise duyarlılık ve yeterliliğin kuruma bağlılığı artıran önemli faktörler olduğu ortaya çıkmıştır.

Dönem analizi yöntemi ile gelir- gider gibi analizler yapılabilmektedir. Şirket birleşmeleri, gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için kısa vadede normalin üzerinde getiri sağlamakta iken uzun vadede normal düzeyde getiri sağlamaktadır. Şirket birleşmeleri, gıda sektöründe performans ve etkililik açısından olumlu şekilde sonuçlanmaktadır (Yörük ve Ban 2006).

Melih ve diğ. (2007) yaptıkları çalışmada gıda sektörünü değerlendirmişlerdir. Türkiye'de gıda sektörü gelişim gösteren bir sektördür. Gıda sektöründeki değişkenlerin anlaşılması, dinamiklerin tespit edilmesi, Türk gıda sektöründeki olumlu performansındaki temel etkidir. Türkiye'nin uluslararası gıda sektörünün rekabetçilik düzeyi orta düzey olarak belirlenmiştir.

Tutar ve Altınöz'ün (2007) yaptığı çalışmada verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS programı ile çözümlenmiştir. Örgütsel iklim algısı ile çalışanların performansları arasında ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel iklim ve performans algılarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Uygun'un (2007) yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları arasında düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Luthans ve diğ. (2008) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar, çalışanların psikolojik sermayesinin performanslarıyla pozitif olarak ilişkili olduğu görülmektedir. Destekleyici iklimin, çalışan memnuniyeti ve performansı üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, küreselleşme ile birlikte diğer sektörlerdeki işletmeler gibi verimlilik düzeylerini artırması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Bunu sağlamanın yolu yüksek performans sergilemektir. Performans ölçümü ve performans yönetimi, işletmeler arasındaki farklılıkları meydana getirecek başlıca unsurlardandır (Çakmakçı 2009).

En uygun model, sadece kaynakların ve iş ilişkilerinin değil, aynı zamanda iş ve kişisel kaynakların da karşılıklı olarak ilişkili olduğunu gösteren karşılıklı modeldir. Xanthopoulou ve diğ. (2009) yapmış oldukları çalışmada iş kaynakları, kişisel kaynaklar ve iş sözleşmesi arasındaki uzunlamasına ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Bu bulgular, Kaynakların Korunması teorisinin, çeşitli kaynak türlerinin ve refahın, çalışanların çalışma ortamlarına başarılı bir şekilde adapte olmalarını belirleyen bir döngüye evrimleştiği varsayımını destekler.

Chang ve diğ. (2010) tarafından yapılan çalışmada çalışanların yetkilendirilmesi, çalışanların ücretlendirilmesi, takım çalışması ve yönetim liderliğinin çalışan memnuniyeti üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışan sadakatinin çalışan memnuniyeti ile arttırılabileceği görülmüştür.

Çelikcan'nın (2010) yaptığı çalışmada araştırma verilerini anket uygulaması ile toplamış ve SPSS programı ile çözümlenmiştir. Öğrencilerin akademik başarılarını ve öğrenilenlerin kalıcılığını sağlama açısından, daha çok aktif öğrenme yöntemlerinin, öğrenci merkezli öğretimi temel alan öğretim yöntemlerinin, geleneksel öğretim yöntemine oranla daha başarılı olduğu anlaşılmıştır.

Şahin ve Taşkaya'nın (2010) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının eğitim, hizmet süresi, aylık nöbet sayısı, yönetici olma durumu ve bakılan hasta sayısı ile ilişkili olduğunu meslek ve cinsiyetin örgütsel adaleti etkilemediği görülmüştür.

Şeşen'in (2010) yaptığı çalışmada adalet algısı ve tükenmişlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkide iş tatmininin aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

Yönetici ile kurulan iletişim memnuniyetiyle birlikte ileti düzeyi ve algısının, çalışan performansına olumlu derecede etki yaptığı bulunmuştur. Bununla birlikte yöneticilerin iletişim yeterliliğinin ise çalışan performansına çokta fazla katkı yapmadığı görülmüştür (Tanrıverdi ve diğ. 2010).

Tektaş ve Tosun'un (2010) tarafından yapılan çalışmada analiz yönteminden faydalanılmış ve veri zarflama metodu kullanılmıştır. Türk gıda sektöründe tedarik zinciri maliyetlerinin yüksek olması, etkili performansın önündeki temel engeldir. Sektörde rekabet gücü oldukça düşük olan çok sayıda işletmenin varlığı söz konusudur.

Turunç ve Çelik'in (2010) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği örgütsel özdeşleşmenin hem iş performansını anlamlı olarak etkilediği hem de algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

İK Uygulayıcı Yeterlilik Modelinde önemli olan yeterlilik alanları; ilişki kurma ve süreç sürücüleri, kişisel güvenilirlik ve nitelikler, kaynak bulma ve yetenek yönetimi, çalışan ilişkileri ve uyumluluktur. Abdullah ve diğ. (2011) yapmış oldukları çalışmada ampirik olarak kanıtlanmış bir İnsan Kaynakları Uygulayıcı Yeterlilik Modeli geliştirmek amaçlanmıştır. Çalışmada toplam 14 yeterlilik faktörü önem kazanmıştır. Bunlar; süreç yönetimi, esneklik, bilgi arama, güçlü inisiyatif, işte gurur, proaktivite, değişim yeteneği, liderlik, organizasyon geliştirme, kariyer planlaması, art arda planlama, insan performans geliştirme, disiplin ve iş güvenliği ve sağlığıdır. Oluşturulan İK Uygulayıcı Yeterlilik Modeli yerel bir Malezya kültür ortamından türetilmiştir. Bu modelin İK uygulayıcılarına, İK danışmanlarına, İK uygulama topluluklarına, akademiye, kuruluşlara ve diğer ilgili bireylere fayda sağlayacağı belirtilmiştir.

Bryson ve diğ. (2011) tarafından yapılan çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS programı ile çözümlenmiştir. Çalışmaya göre işteki

iyileştirmeler ve çalışanlara iş güvencesi verilmesi, çalışanların performans düzeyini artırmaktadır.

Küresel rekabet ortamında sosyal sermaye dinamiği yüksek olan ülkeler rekabet avantajı yakalarken, düşük olan ülkelerin iş başarıma maliyetleri her geçen gün artmaktadır. Bu maliyetleri düşürmek için standart tedbirler yetersiz kalmakta, sosyal sermaye unsurlarının ve özellikle güven unsurunun koordineli biçimde ve serbest olarak çalışanlar arasında aktif hale getirilmesi gerekmektedir (Gerşil ve Aracı 2011).

Kuşat ve Kösekahyaoğlu'nun (2011) tarafından yapılan çalışmada anket yöntemi kullanılmış ve elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Gıda sektöründe yapılan geliştirmelerle birlikte hammadde avantajı, ürün çeşitlendirme, marka imajı ve işgücü niteliği konusunda olumlu yönde performans sergilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte etik ikliminin örgütsel güven üzerindeki olumlu etkisinin bireysel performans üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlü olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin ise bireysel performans üzerinde olumlu yönde güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Mustafa 2011).

Peterson, ve diğ. (2011) tarafından yapılan çalışmada, zaman içinde psikolojik sermayedeki bireysel değişimler içinde ve bu değişimin performanstaki değişimleriyle ilişkili olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Psikolojik sermayenin pozitif temel yapısının (etkinlik, umut, iyimserlik ve esneklikten oluşan) kavramsal ve ampirik olarak çalışan performansı ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tan ve Çetin'in (2011) tarafından yapılan çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS ile çözümlenmiştir. Gıda sektöründeki işletmelerde performans değerlendirme sisteminin adil ve etkili bir biçimde işliyor olmasının, performans göstergelerinin yanında örgütsel adalet ve çalışan memnuniyetine olumlu yönde etkiler ortaya koyacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Walumbwa ve diğ. (2011) tarafından yapılan çalışmada raporlama analizi yönteminden yararlanılmıştır. Etik liderliğin acil denetçiler tarafından

derecelendirildiği şekilde, çalışan performansı ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin liderlik değişimi, öz yeterlilik ve örgütsel kimliklendirme ile usule uygunluğunu kontrol ederek aracılık ettiği ortaya çıkmıştır.

Akkoç ve diğ. (2012) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin ve gelişim kültürünün çalışanların iş tatmini ve iş performansı üzerine etkilerinin bulunduğu, iş tatmininin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün çalışanların hem iş tatmini hem de iş performansı üzerine etkisinde güvenin kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Demir ve Tuncay'ın (2012) tarafından yapılan çalışmada örnek olay yöntemi ve finansal analiz metodundan yararlanılmıştır. Türk gıda sektörünün performansı, ülke ekonomisinin başarısı ve istikrarı açısından belirleyici faktörlerden birisidir. Türk gıda sektörüne ilişkin veriler, sektörün düzenli bir büyüme eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Kaptangil'in (2012) yaptığı çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS ile çözümlenmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin performans değerlendirme işlevi, çalışanların gelişim ve iş tatminleri ile örgüte uyum sağlamaları konusunda olumlu roller üstlenmektedir.

İş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın, hem imalat sektöründeki hem de hizmet sektöründeki çalışanların bağlılığı üzerinde önemli etkisi olduğunu hesaplamışlardır. Hizmet sektöründeki iş memnuniyeti, çalışan bağlılığı üzerinde etkili olurken, örgütsel bağlılık, çalışan bağlılığı üzerinde etkili değildir. Bunun yanında iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki vardır (Pandey ve Khare 2012).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel performans arasında hakem işlevini yerine getirerek bazı unsurlara yoğunlaşmaya çalışmaktadır. Al-Bahussin ve El-Garaihy'in (2013) yapmış oldukları çalışmada örgütsel kültür, bilgi yönetimi ve örgütsel inovasyon arasındaki bağlantıları araştırmak amaçlanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, kurum kültürü, bilgi yönetimi ve organizasyonel yenilikçilik ve organizasyonel performans gibi bazı önemli ilişkili modellerin etkilerini teşvik etmek için yapılmıştır.

Albayrak'ın (2013) yaptığı çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Kullanıcı sadakatini etkileyen faktörler; hız, kalite, tarafsızlık, objektiflik, yorum, kapsam, argüman, imaj, güven, memnuniyet ve beklenti olarak belirlenmiştir. Bazı kullanıcılar haber sitesini tarafsız bulduklarından, bazı kullanıcılar ise taraflı bulduklarından, haber sitesine sadık kalmaktadırlar.

Başbay'ın (2013) yaptığı çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Araştırmada eleştirel düşünme eğiliminin epistemolojik inançları etkilediği ve üst biliş farkındalığının bu modelde kısmi aracı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve diğ. (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS ile çözümlenmiştir. Tüketicilerin internet bankacılığına dönük tutumlarının, internet bankacılığına ilişkin kullanım kolaylığı ve fayda algılarını ve internet bankacılığını kullanma niyetlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalık ve diğ. (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Bütünleşik pazarlama iletişiminin pazar performansı üzerine olumlu etkisi yaptığı ortaya konularak, rekabette öne geçmek isteyen firmalar için bütünleşik pazarlama iletişiminin önemli katkı sağladığı belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını pozitif ve anlamlı etkilediği, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı etkilediği, aşırı iş yükünün iş performansını negatif, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Çelik ve Çıra'nın (2013) aşırı iş yükünün örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş performansı ilişkisine aracılık etmediği, örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ise aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Elnaga ve Imran'ın (2013) tarafından yapılan çalışmada literatür taraması yapılmıştır. Çalışmaya göre eğitim, çalışanların beceri, yetkinlik ve yeteneklerini geliştirir ve çalışanların performansını ve örgütsel verimliliklerini artırır. Araştırma,

eğitimin çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu iddiasını doğrulanmıştır.

Emhan ve diğ. (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS ile çözümlenmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilirken, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında negatif doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yönetici desteğinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkiye aracılık yaptığı ancak örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde herhangi bir rolünün olmadığı görülmüştür.

Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Karakaş'ın (2013) yaptığı çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Kurumsal imajın müşteri sadakatini etkileyen en önemli faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Değiştirme maliyetinin müşteri sadakati üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiş ancak algılanan kalitenin müşteri sadakatini açıklamada etkisi açısından anlamlı bulunmamıştır.

Köse ve Özer'in (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS ile çözümlenmiştir. Davranışsal profesyonel özelliklerin desteklenmesinin örgütün adaptif performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu ancak örgütsel bağlılığın bu etkileşimde herhangi bir rolü olmadığı görülmüştür.

Örs ve Doğan'ın (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS ile çözümlenmiştir. Yaşam kalitesi açısından, gelir düzeyi yüksek ve akademik durumu yüksek olan personel lehine anlamlı bir fark olduğu, yaşam kalitesinin dört boyutunun çevresel ve fiziksel boyutlarının toplam yaşam kalitesini açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca toplam yaşam kalitesinin iş memnuniyetini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Tayfun ve çatır'ın (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma verileri anket uygulaması ile toplanmış ve SPSS ile özömlenmiştir. Kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve seslilik, örgüt yararına sessizlik ve seslilik ile çalışanların performansı arasında bir ilişki bulunmuştur. Kabul edilen seslilikle çalışanların performansı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve savunma amaçlı seslilikle çalışanların performansı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Örgüt yararına sessizlik ve örgüt yararına seslilikle çalışanların performansı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Değerlendirme sisteminin güvenilir ve yeterli olmasının yanı sıra elde edilen sonuçların adalet ve hakkaniyet ölçüleri içinde kullanılması da önemlidir. Tunçer'in (2013) yaptığı çalışmada göstermiş olduğu performansa göre örgütsel konumu değişecek olan bireyin motivasyonu artacağı belirtilmiştir. Ancak öncelikle performans standartlarının açık, ölçülebilir ve gerçeğe uygun şekilde tespit edilmesi ve performans değerlendirme yöntemlerinin etkili bir biçimde kullanılması gereklidir.

Türköz ve diğ. (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla özömlenmiştir. Örgütsel güven değişkeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizm (tükenme ve olumsuzluk) algılamalarının ise örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Yalçın ve Karadağ'ın (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla özömlenmiştir. Hizmetkâr liderlik ile okul kültürü arasında anlamlı ilişki olduğu; ancak hizmetkâr liderliğin okul kültürü üzerine doğrudan etkisinin olmadığı görölmüştür.

Yıldız'ın (2013) yaptığı çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla özömlenmiştir. Çalışmanın bulgularından hareketle; tanınırlık, imaj, algılanan kişi-örgüt uyumu ve örgütsel çekiciliğin işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediği ifade edilebilir.

Pekdemir ve diğ. (2014) tarafından yapılan çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla özömlenmiştir. Ödüllendirme algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışanın

geliştirmelere yönelik davranışının kısmi aracılık rolü olduğu ve özerklik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışanın geliştirmelere yönelik davranışının tam aracı rolü olduğu ortaya çıkmıştır.

Uysal ve Yıldız'ın (2014) tarafından yapılan çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Örgütsel sinizmin artması durumunda çalışanların performansları önemli düşüşler gösterir. Sinizm ve performans arasında ters orantılı bir ilişki vardır.

Altaş ve Çekmecelioğlu'nun (2015) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adaletin iki formunun da iş tatmini üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu, ancak sadece dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Hem prosedürel hem de dağıtımsal adaletin iş performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Çıta ve Keçecioglu'nun (2015) tarafından yapılan çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Performans değerlendirmede yapılan hatalar, çalışanların performans yönetimi algılarının yanlış olmasına neden olmaktadır.

İç ve diğ. (2015) tarafından yapılan çalışmada model analizi yönteminden yararlanılmıştır. Gıda sektörünü de içerecek şekilde 24 farklı sektörde faaliyet gösteren işletmelerin faydalanabileceği bir model oluşturulmuştur.

Kesen'in (2015) yaptığı çalışmada örgütsel demokrasinin tüm boyutlarının çalışan performansını olumlu olarak hem doğrudan hem de örgütsel özdeşleşme üzerinden dolaylı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. İşletmelerin çalışan performansını arttırmak için örgütsel özdeşleşme ve örgütsel demokrasi faktörlerine önem vermeleri gerektiği görülmüştür.

Gıda işletmelerinde finansal performans ölçümü için oran analizi en çok kullanılan yöntemdir. Yavuz'un (2015) yaptığı çalışmada analiz yönteminden faydalanılmış ve oran analizi metodu kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; stok politikalarının, gıda işletmeleri için kontrol mekanizması görevi gördüğü

belirlenmiştir. Gıda işletmelerinin istikrarlı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmeleri için satışların yanında gider kalemlerini kontrol edebilmeleri gerektiği görülmüştür.

Aziz'in (2016) yapmış olduğu çalışmada eğitim etkinliği ile ilgili değişkenler arasındaki etkileşimi, özellikle de eğitim motivasyonunun aracılık etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma bulguları eğitim motivasyonunun sadece eğitim-karakteristik destek ile eğitim etkinliği arasındaki ilişkide büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Küresel ekonomi bağlamında eğitim etkinliğini ve örgütsel performansı artırmak için müdahalenin planlanmasında kullanılabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Consortium'um (2016) tarafından yapılan çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Gıda sektöründe yapılan yenilikler, sergilenen performans üzerinde doğrudan etkilidir. Gıda sektöründeki performansta lojistik süreçlerin uygulanmasının etkililiği belirleyici etkenlerden birisi olarak tespit edilmiştir.

Çakıcı ve diğ. (2016) tarafından yapılan çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Yiyecek ve içecek sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde geliştirmelerin, işletme performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Dinu'nun (2016) çalışmasında literatür taraması yöntemini kullanmıştır. Gıda sektöründe yüksek performansla birlikte oluşturulan değer, sadık tüketicilerin elde edilmesini sağlamaktadır. Gıda sektöründe uzmanlık kazanılması için kilit performans göstergelerine odaklanılmasında fayda vardır.

Judith ve Chijindu'nun (2016) tarafından yapılan çalışmada finansal analiz yönteminden yararlanılmıştır. Enflasyondaki dalgalanmalar, imalat sanayi üzerinde etkisini göstermekte ve bu durum gıda sektöründe sergilenen performansı etkilemektedir. İmalat sektöründeki katma değer, gıda sektöründeki performans üzerinde belirleyici olmaktadır.

Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların performanslarının da yüksek olduğu ve psikolojik sermayenin performans artırmada etkili olduğu söylenebilir. Korkmazer ve diğ. (2016) tarafından yapılan çalışmaya göre öz yeterlilik

boyutunun çalışan performansı üzerinde önemli (anlamlı) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Daha fazla çalışma süresine sahip olan çalışanların daha az çalışma süresine sahip çalışanlara göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Nadir'in (2016) yaptığı çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve SPSS programı ile çözümlenmiştir. Örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık, çalışma yaşamının kalitesini, yaşam doyumunu ve iş doyumunu anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Çalışma yaşamının kalitesi iş doyumunu, duygusal bağlılığı, emek verimliliğini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Töngür'ün (2016) yaptığı çalışmada araştırma türünde anket kullanılırken elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlenmiştir. Çalışmaya göre iş yükü ve performans arasında pozitif bir ilişki vardır. Çatışma ve performans ilişkisi ise negatif yönlüdür.

Yılmaz ve Tanrıverdi'nin (2017) tarafından yapılan çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketler SPSS programı ile çözümlenmiştir. Örgütsel destek ile iş performansı arasında doğru orantılı ve yüksek düzeyli bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bal'ın (2018) yaptığı çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. İş özerkliğinin duygusal tükenme ve olumsuzluğu (sinizmi) azaltıcı bir etkisinin olduğu tespit edilmiş olup gayret ve kendini adamayı ise artırıcı olumlu yönde kuvvetli bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş yükünün ise duygusal tükenme ve olumsuzluğu artırdığı fakat gayret ve kendini adama üzerinde azaltıcı olumsuz etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Çankaya ve diğ. (2018) tarafından yapılan çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve SPSS programı ile çözümlenmiştir. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif, iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Çalışmada, ayrıca, çalışanların tükenmişlik ile iş doyumları arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Çorbacıoğlu'nun (2018) yaptığı çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. İşyerinde yıldırmanın, çalışan performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarının incelendiği araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Gülümoğlu 2018).

Kaya'nın (2018) yaptığı çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. İş görenlerin kurumsal itibar algısı ile kurumdan ayrılma niyetleri arasında önemli ve ters diye ifade edilebilir bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kurumsal itibarın çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Keleş'in (2018) yaptığı çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. Duygusal zekâ ve kültürel değerlerin iş tatmininin ve çalışan performansını olumlu yönde etkilediğine, ilave olarak iş tatmininin çalışan performansını olumlu yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

Mustafa'nın (2018) yaptığı çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. Irak'ta banka çalışanlarının personel güçlendirme, örgüt kültürü ve çalışan performansı algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Banka katılımcılarının personel güçlendirme, örgüt kültürü ve çalışan performansları cinsiyet ve eğitim durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.

Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kamu üniversitelerinde yapılan çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgüt kültürü düzeylerinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin örgütsel kimlik algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Akademisyenlerin örgüt kültürünü algılama ve kanaatlerini etkileyen en zayıf boyutun ise örgütsel adalet olduğu görülmektedir (Nakış'ın 2018).

Analiz yöntemi ile yapılan çalışmada önde gelen dergilerde 30 yıllık bir süre boyunca yayınlanan 77 İKY çalışmasında PLS-SEM kullanımının eleştirel bir incelemesini sunmak amaçlanmıştır. Gözden geçirme sonuçlarını, yöntemin kullanımıyla ilgili en gelişmiş kurallara aykırı olarak, PLM-SEM'i İKY çalışmalarında uygularken iyileştirme odası sunan birkaç alan belirlenmiştir. PLSSEM yönteminin İKY ve ilgili alanlarda gelecekteki kullanımı için önemli rehberlik sunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ringle ve diğ. 2018).

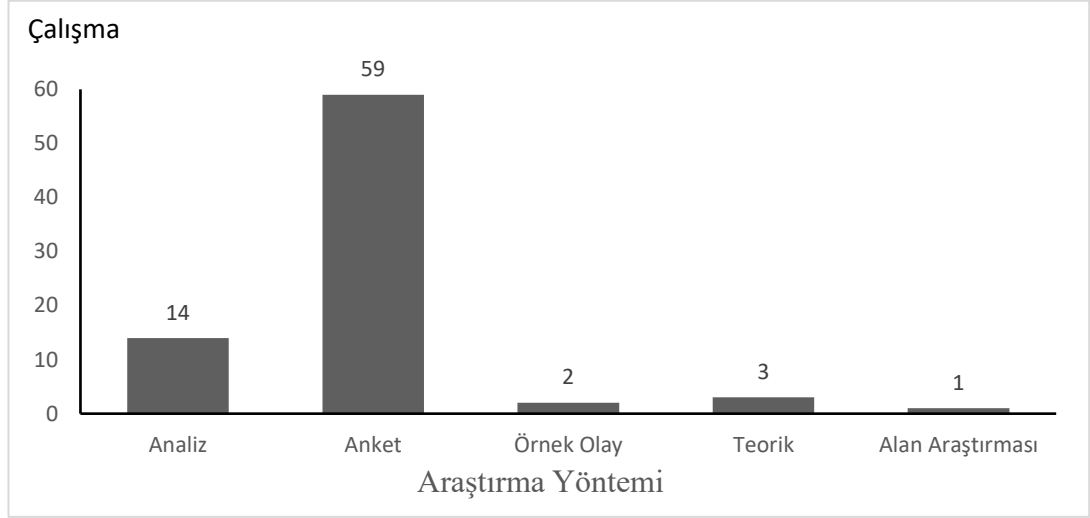
Türk'ün (2018) yaptığı çalışmada araştırma verilerine anket uygulaması ile ulaşılmış ve anketleri SPSS programı ile çözümlenmiştir. Örgüt kültürü ile değişime karşı tutum arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte hem örgüt kültürünün hem de değişime karşı tutumun birlikte çalışan performansı ile doğrudan anlamlı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Birleşik Arap Emirlikleri'nde (BAE) iş mutluluğu faktörünün iş tatmini ile hem çalışanların performans hem de ciro niyetleri arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini incelemek amaçlanmıştır. İş memnuniyeti faktörünün hem çalışanların performansını hem de iş mutluluğunu etkileyen faktörlerle doğrudan ve doğrudan ilişkili bir ilişki olduğunu, çalışanların ciro niyetiyle negatif önemsiz bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. İş mutluluğunun iş tatmini ve çalışan performansı ile ciro niyeti arasında aracı bir rol oynadığını göstermektedir. Birleşik Arap Emirlikleri Petrol ve Gaz endüstrisindeki politikaların insan kaynakları veya diğer organizasyon yönetimleri tarafından uygulanmasına rehberlik edebileceği sonucuna ulaşılmıştır (Al-Ali ve diğ. 2019).

Yapılan çalışmada grup sosyal kaynaklarının (yani uyum, koordinasyon, takım çalışması, destekleyici takım iklimi) grup olumlu etkisi (yani coşku, iyimserlik) arasındaki aracılık rolüne odaklanarak, Broaden ve Build teorisini kolektif analiz seviyesine genişletmek amaçlanmıştır. Hem laboratuvar hem de saha çalışmalarında yapısal eşitlik modelleme sonuçları, grup sosyal kaynaklarının grup olumlu duyguları

ile performans arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Peñalver ve diğ. 2019).

Yapılan literatür taramasında ulaşılan çalışmalarda kullanılan yöntemler şekil 3.1’de verilmiştir.



Şekil 3.1: Yapılan literatür taramasında ulaşılan çalışmalarda kullanılan yöntemler

Literatür taramasında incelenen 78 çalışmadan 59’unda anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmalar; işletme, gıda, bankacılık, finans, turizm, eğitim, spor, basın, halkla ilişkiler, siyaset, psikoloji ve endüstri gibi birçok alanda yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmalar farklı veri analizi yöntemleri kullanmışlardır. Çalışmalarda en fazla SPSS kullanılmış olsa da bunun yanı sıra; model analizi, dönem analizi, finansal analiz, oran analizi, literatür taraması, veri zarflama, raporlama ve AMOS gibi analiz teknikleri de kullanılmıştır (EK 4).

4. YAPISAL EŞİTLİK MODELİ

Yapısal Eşitlik modeli (YEM) gözlenen değişkenler ile gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel veya korelasyonel ilişkiyi tespit etmek için kullanılan bir istatistik tekniğidir. YEM'in, birçok farklı alanda yoğun olarak kullanılması, geleneksel yöntemlerden farklı olarak gözlenen değişkenlere ait ölçüm hatalarını dikkate almasından kaynaklanmaktadır (Hershberger 2003). Gizil değişkenler YEM' in en önemli kavramlarından biridir ve araştırmacıların gerçekte ilgilendikleri zekâ, güdü, duygu, tutum gibi soyut kavramlara ya da psikolojik yapılarla karşılık gelmektedir. Bu sosyal olgular dolaylı olarak belirli davranışlar ya da göstergeler temelinde ölçülen değişkenler yardımıyla gözlenebilecektir (Yılmaz 2004).

Kullanılan yöntemin diğer yöntemlere göre en büyük özelliği, değişkenler arasında kurulan bağlara çok yönlü olarak ilişkilerin açıklanmasında çeşitli kolaylıklar sağlamaktadır. YEM ilişkileri göstermede Yol Analizi (Path Analysis) yönteminden faydalanılmaktadır. Yol analizinin mantığı ilişkilerini belirlemek istediğimiz değişkenler arasındaki ilişki yolunu göstermektir. Bu ilişki tek yönlü (nedensel) olabileceği gibi çift yönlü (korelasyonel) de olabilmektedir (Boysan 2006).

YEM sürecinde tahminleme yöntemleri yol diyagramındaki değişkenler arasındaki yapısal ilişki katsayılarının tahmin edilmesi (analizi) için kullanılmaktadır. Bu yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Boysan 2006):

- Maksimum Olasılık (Maximum Likelihood)
- Ağırlıksız En Küçük Kareler Yöntemi (Unweighted Least Squares)
- Genelleştirilmiş En Küçük Kareler Yöntemi (Generalized Least Squares)

Yol analizi, değişkenlerdeki değişimin kaynaklanma nedenini inceleyerek değişkenlerin birbirlerini etkileme seviyelerini ve hangi yönlerden etkilediklerini incelemeyi sağlayan bir tekniktir.

YEM, içsel yapılar ve dışsal yapılar arasındaki bağın nasıl olduğunu belirten bir veya daha çok doğal regresyon eşitliklerini içerir. Oluşturulan katsayılar, yol

katsayıları veya birçok araştırmacı tarafından kullanılan regresyon tartıları olarak kullanılmaktadır (Yılmaz 2004). Gözlenen değişkenlerle yol analizi örtük değişkenlerle tanımlanmadığı için değişkenlerdeki hata miktarı tahmininde bulunulamaz ve modelden elimine edilemez (Şimşek 2007).

4.1 Yapısal Eşitlik Modelinin Tarihsel Gelişimi

Sewell Wright YEM'nin kurucusudur ve ilk geliştiricisidir. Wright geliştirmiş olduğu YEM'de yol analizinin üç farklı yönünü ortaya çıkarmıştır. Çıkardığı farklı yol analizi yönleri; kovaryanslar, yol diyagramı ve korelasyonlar arasındaki ilgili eşitlikleri ve aralarında oluşturdukları bağları incelemektedir. Wright'ın yayınlamış olduğu 1918 tarihli makalesi kemik ölçümlerinin büyüklük bileşenlerinin oluşturulan bir model üzerinde tahmin ve formüle eden modern faktör incelemesine yöneliktir (Bollen 1989).

Anderson ve Rubin'in yapmış oldukları 1956 yıllı araştırma ve Jöreskog'un yapmış olduğu 1969 yıllı araştırmalar sayesinde elde edilen gelişmeler, ağırlıklandırma örüntüleri ve faktör sayılarının hesaplanmasına bağlı yapılan araştırmalar için oluşturulan hipotezlerin testine olanak sağlayan faktör analizini ortaya koymuşlardır (Anderson ve Rubin 1956; Jöreskog 1969; Tezcan 2008).

Boysan (2006) yapmış olduğu çalışmada, yol analizini bağımlı değişkenler üzerinde bulunan bağımsız değişkenlerde kısmi etkileri tek düze hale getiren regresyon katsayılarının gösterildiği bir analiz olarak tanımlamıştır.

Goldberger kendi alanı olan ekonometri uzmanlığında yapmış olduğu çalışmada, YEM'yle talep denklemleri üzerine çalışmıştır (Goldberger 1972; Hair ve diğ. 1998). Modern YEM orijinal olarak JKW (Jöreskog-Keesling-Wiley) modeli olarak bilinmektedir (Akıncı Deniz 2007). Fakat daha sonra ilk hazır yazılım olan LISREL'in geliştirilmesi ile "Doğrusal Yapısal eşitlikler Modellemesi-LISREL" olarak adlandırılmıştır.

LISREL (Linear Structural Equations Model Language) ve AMOS (Arbuckle ve Wothke, 1999) günümüzde yaygın olarak kullanılmakla beraber bunun dışında EQS

(Bentler ve Bonett 1980), MPLUS (Muthén ve Muthén 2000), SAS-PROC CALIS (Institute 1999), SEPATH (Statsoft 1998) ve RAMONA (Browne ve diğ. 1994) gibi programlar, son yıllarda popülaritesi artan oldukça yeni bu metotlara katkı sağlamaktadır (Bezdek ve diğ.1999).

4.2 Örtük Değişkenlerle Yol Analizi

Öncelikle, YEM ile yol analizi için istatistik paket programlarından (Lisrel, AMOS gibi) herhangi birisi ile değişkenlerin tanımlanması gerekir. Yol analizi sürecinde, analizin gözlenen değişkenlerle mi yoksa örtük değişkenlerle mi yapılacağına karar verilir. Bu aşamadan sonra, yol analizi gözlenen değişkenlerle yapılacaksa değişkenler dikdörtgenlerle, örtük değişkenlerle yapılacaksa elips ya da yuvarlaklarla istatistik paket programına tanımlanmalıdır. Analiz yapılırken eğer gözlenebilir değişkenler üzerinden analiz yapılacaksa veri setindeki değişkenlere ait korelasyon matrisinden, örtük değişkenlerle analiz yapılacaksa örtük değişkenlere ait ölçek maddelerinden veriler elde edilir. Yapısal eşitlik modellerinde veriler örneklemden elde edildikten sonra değişkenler arasındaki ilişkilerin özelleştirilmesi aşaması başlamaktadır. Yapısal analizde modelin özelleştirilmesi aşamasında teorik modellerin doğruluğunu test etmeye yarayan kesinlikle onaylayıcı, kurulan farklı modeller içindeki en iyi modeli bulmada kullanılan alternatif modeller ve kurulan model üzerinde değişiklikleri yapılarak en uygun modeli bulmaya yarayan modeli oluşturma yaklaşımları bulunmaktadır. Burada ele alınan konuyu derinlemesine inceleyebilmek adına konuya dair hipotezler oluşturulur. Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde, oluşturulan bu hipotezlerin doğruluğuna bakılır. Yani oluşturulan bu hipotezlerle çalışmanın yol haritası çizilmiş olur.

4.3 Yapısal Eşitlik Modeli Süreci

Yapısal eşitlik modellemesinin yapılabilmesi için oluşturulması gereken kriterler bulunmaktadır. Bu kriterlerin oluşması durumunda model geçerliliği ve güvenilirliğinden söz edilebilir. Yapısal eşitlik modellemesinin gerekli olan kriterler

için farklı varsayımlar olmasına rağmen geçerli kabul edilebilecek üç temel varsayımı vardır;

1. Örneklem hacmi büyük olmalıdır.
2. Gösterge değişkenleri en az eşit aralıklı ölçme düzeyinde ölçülmüş sürekli değişkenler olmalı, kesikli, sıralayıcı veya kategorik değişkenler olmamalıdır.
3. Gösterge değişkenleri çok değişkenli normal dağılıma sahip olmalıdır. Özellikle aşırı basınlığa karşı duyarlıdır.

Örneklemden elde edilen verilerle model test edilirken bir fark ortaya çıkar buna kalan (residual) olarak ifade edilir. Şu şekilde formülize edebilir; “Veri = Model + Kalan” (Byrne 2016). Burada veri örneklemden alınan gözlenebilir değişkenlere ait skorlar, model; değişkenler arasındaki ilişkilere dayanan duruma ilişkin hipotez, kalan; hipotez olarak sunulan model ile gözlenebilir değişkenlere ait uyum arasındaki ortaya çıkan farklılıktır (Byrne 2016). Burada şu yorum yapılabilir. Kalanın küçük olma durumu hipotezlerin oluşturulduğu ana model ile veri seti arasındaki uyuma işaret eder. Bu açıdan model cevap aranan sorulara ulaşma açısından yeterlilik taşımaktadır şeklinde yorum yapılır.

YEM sürecinde şu aşamalar bulunmaktadır:

1. Modelin tanımlanması,
2. Modelin tahminlenmesi,
3. Modelin uyumunun incelenmesi,
4. Modelin düzeltilmesi (Byrne 2016).

1. Modelin tanımlanması araştırmacının parametrelerden hangilerinin sabit ya da sıfır olacağına karar vermesi gibi görevleri içerir. Bu yüzden araştırmacı kuramsal olarak düşündüğü modeli ve modelde yer alan değişkenleri çok iyi yerleştirmelidir. Bu aşamada dikkat edilmesi gereken önemli bir konu ise örneklemin ya da veri setinin belirli sayıda olmasıdır (Byrne 2016).

2. Modelin tahminlenmesi modelde yer alan sabit veya sıfır olarak kabul edilen parametrelere ilişkin örneklemin kovaryans matrisinin istatistik programı aracılığı ile belirlenmesidir. Bu tahminlemenin amacı örneklemin oluşturduğu popülasyon

kovaryans matrisiyle modelde yer alan parametrelerle oluşturulan popülasyon kovaryans modeli arasındaki farkın null hipotezi ile test edilmesidir. Elde edilen fark ne kadar düşük olursa, model ile veri seti arasındaki uyum o kadar güçlü veya iyidir (Byrne 2016).

3. Model uyumunun incelenmesinde model test istatistikleri kullanılmaktadır. Model test istatistikleri ya da uyum indeksleri olarak kavramsallaştırılan istatistik tahminlemeler, araştırmacının oluşturduğu model ile elde edilen veriler arasındaki uyumun belli ölçütlere göre incelenerek yorumlanmasını sağlayan istatistiklerdir. YEM çerçevesinde birçok uyum istatistiği bulunmakta olup bazıları şunlardır:

Ki-kare Testi: İyi uyum testinde temel amaç, evren kovaryans matrisiyle örneklem kovaryans matrisinin uyumunun test edilmesidir. Örnek sayısı bu istatistik analiz için önemlidir (Tabachnick ve diğ. 2007).

SRMR (Standardised Root Mean Square Residual): Çalışılan modelde ölçülen değişkenlerin varyans ve kovaryansları arasındaki standardize edilmiş farkları incelemeye yarayan bir ölçüttür. Örneklem kovaryans matrisiyle hipotez kovaryans modeli arasındaki farkın karekökünün hesaplanması ile formülize edilir. SRMR değeri sıfıra yaklaştıkça iyi uyumu işaret eder (Byrne 2016; Hooper ve diğ. 2008).

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation): Modelin serbestlik derecesi açısından ne derece kompleks olduğunu gösteren ölçüttür. RMSEA için kesim noktası 0,06 değeri olarak tavsiye edilir. RMSEA değerinin altında olması model testlerinde iyi uyuma işaret eder (Byrne 2016; DiStefano ve Hess 2005; Hoyle 2000). Test edilen modelin alt limit RMSEA değerinin sıfıra yakın, üst limit RMSEA değerinin ise, 10 değerini aşmaması beklenmektedir (Hooper ve diğ. 2008).

GFI (Goodnes of Fit Index): Ki-kare testinin yerine kullanılabilecek bir testtir. Test edilen modelde hesaplanan gözlenen değişkenler arasındaki genel kovaryans miktarını gösterir. Bu ölçütün, 0,90 değerinin üzerinde olması modelin iyi uyumuna işaret eder (Byrne 2016; Hoyle 2000).

CFI (Comparative Fit Index): Test edilen model tarafından tahminlenen kovaryans matrisi ve null hipoteziyle test edilen modelin kovaryans matrisini

karşılaştırmaya dayanan bir ölçüttür (Hoyle 2000). Bu ölçütün 0,90 değerinin üzerinde olması modelin iyi uyumuna işaret eder (Byrne 2016; Hoyle 2000).

NFI (Normed Fit Index): Test edilen modelin ki-kare değeri ile sıfır modelin ki-kare değerinin karşılaştırılması esasına dayanan bir ölçüttür (Hooper ve diğ. 2008). Test edilen modele ait NFI değeri 0,80 ile 0,95 arası için kabul edilebilir uyumu, >0,95'in üstü için ise mükemmel uyumu işaret etmektedir (Hu ve Bentler 1999).

Non-normed Fit Index (NFI): Hem gözlenen modelin hem de sıfır modele ait ki-kare / serbestlik derecesi oranlarını karşılaştırmaya dayanan bir ölçüttür. Bu değer 0,90 nın üzerinde olması modelin iyi uyumuna işaret etmektedir (Byrne 2016; Hoyle 2000). Bu uyum istatistikleri, test edilen modeli belirli açılardan ele alarak veri seti ile uyumunu incelemeye yaramaktadır. Genel olarak bu istatistiklerin bir tanesine değil de hepsine bakmak gerekir.

4. Modelde tahmin edilen kovaryans matrisi yeteri kadar örneklem kovaryans matrisi ile uyum göstermezse, bu modelin revize edilmesi gerekir. Bu süreçte modelde bir yolun çizilmesi ya da var olan yolun silinmesi de gerekebilir. Bu süreçte, modifikasyon indisi olarak bilinen bir ölçüt üzerinde işlemler yapılır. Burada, modele eklenen herhangi bir yolun, modelin ki-kare değerindeki değişimi araştırmacıya ipuçları verir. Yapılması gereken, modele ait ki-kare değerindeki en yüksek düşüşü sağlayan yolların belirlenmesi ve modele tanımlanmasıdır.

4.4 Yapısal Eşitlik Modelinde Tahminleme

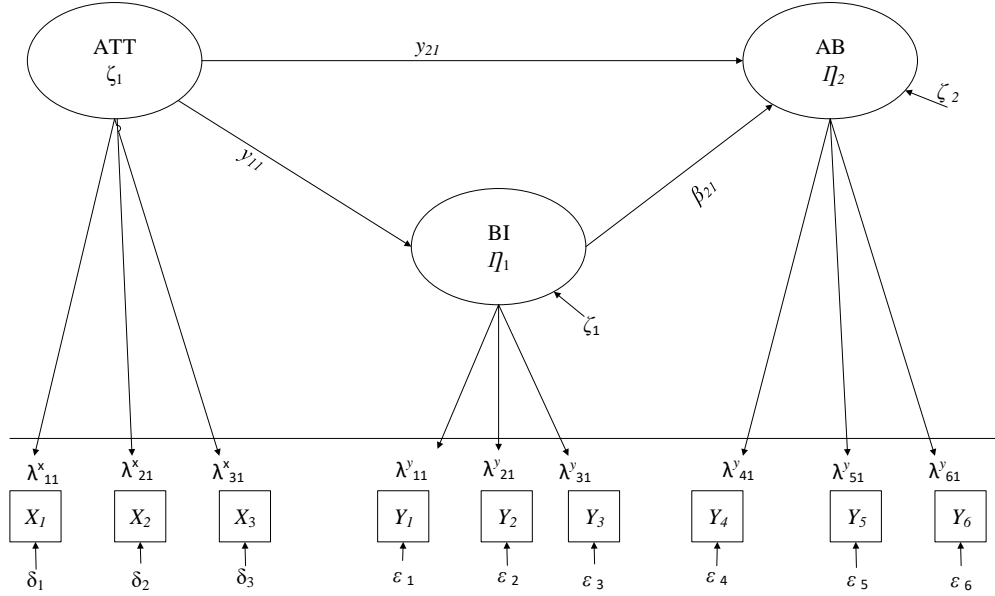
Yapısal eşitlik modellemesinde model parametrelerinin tahmininde farklı yöntemler kullanılmaktadır. Çeşitli uyum fonksiyonları veya tahmin süreçleri mevcuttur. Diğer bir ifade ile modeldeki değişkenlerin ölçeklerine ve/veya dağılım özelliklerine göre kullanılacak değişik tahmin teknikleri söz konusudur. En yaygın kullanılan tahmin teknikleri ise, maksimum olabilirlik, genelleştirilmiş en küçük kareler, ağırlıksız veya olağan en küçük kareler, ölçekten bağımsız en küçük kareler ve asimptotik olarak dağılımdan bağımsız tahmin yöntemleridir (Şahin ve Taşkaya 2010).

4.5 Yapısal Eşitlik Modeli Notasyonu

YEM incelendiğinde iki farklı tür yapıya sahiptir:

- 1- Gözlenebilir bilgilerin olduğu yapı: Yaş, kilo, cinsiyet gibi dışardan gözlenen değişkenlerin olduğu yapılardır.
- 2- Gözlenemeyen bilgilerin olduğu yapı: Zekâ, duygu, davranış gibi dışardan gözlenemeyen değişkenlerin olduğu yapılardır.

Yapılan YEM çalışmalarına örnek verildiğinde; Davranış (ATT), Davranış Niyeti (BI), Gerçek davranış (AB) şeklinde üç farklı yapı olmaktadır. Ele alınan yapıların üçü de gözlenemeyen değişkenler olduğunda ATT değişkenini x_1, x_2, x_3 değerleri ile BI değişkenini y_1, y_2, y_3 değerleri ile ve AB değişkenini y_4, y_5 ve y_6 değerleri ile ölçmek istenirse örnek model şu şekilde olur;



Şekil 4.1: Örnek Bir YEM Modeli

Model incelendiğinde ATT bağımsız değişkendir. ATT hiçbir değişkenden etkilenmemektedir. BI ve AB değişkenleri etkilendikleri için bağımlı değişken olmaktadır.

İndislerin okunması şu şekildedir:

β_{21} : Etkilenen AB önce etkileyen BI sonra gelecek şekilde yazılıp okunur.

ξ : Bağımsız değişken için kullanılan simge,

η : Bağımlı değişkenler için kullanılan simge,

δ : Gözlenebilen bağımsız değişkenlerin hata katsayısı

λ : Gözlenemeyen değişkenlerle gözlenebilen değişkenler arasındaki ilişki katsayısı,

ϕ : Gözlenemeyen bağımsız (X) değişkenler arası ilişki katsayısı,

γ : Gözlenemeyen bağımsız (X) değişkenler ile bağımlı (Y) değişkenler arasındaki ilişki katsayısı,

β : Gözlenemeyen bağımlı (Y) değişkenler arası ilişki katsayısı,

ε : Gözlenebilen bağımlı (Y) değişkenlerin hata katsayısı

Verilen bilgiler denkleme döküldüğünde sıralanır:

$$y = \beta y + \Gamma x + \zeta \quad (5.1)$$

$$\eta_1 = y_{11}\xi_1 + \zeta_1 \quad (5.2)$$

$$\eta_2 = y_{21}\eta_1 + \beta_{21}\eta_1 + \zeta_2 \quad (5.3)$$

Denklemlerde verilen bilinmeyen değerler şu şekildedir.

$$y_{11}, y_{21}, \xi_1, \zeta_2, \beta_{21} \quad (5.4)$$

BI değişkeninin standart sapması şu şekilde hesaplanmaktadır.

$$\begin{aligned} V(\eta_1) &= E(\eta_1^2) \\ &= E[(y_{11}\xi_1 + \zeta_1)^2] \\ &= E[y_{11}^2\xi_1^2 + \zeta_1^2 + 2y_{11}\xi_1\zeta_1] \\ &= y_{11}^2E(\xi_1^2) + E(\zeta_1^2) + 2y_{11}E(\xi_1\zeta_1) \end{aligned} \quad (5.5)$$

Başlangıçta hesap edilen hata oranı sıfır kabul edilmektedir.

$$\begin{aligned} &= y_{11}^2\phi_{11} + \phi_{11} + 0 \\ &= y_{11}^2\phi_{11} + \phi_{11} \end{aligned} \quad (5.6)$$

ATT ile BI arasında kurulan ilişki şu şekilde olmaktadır.

$$\begin{aligned} Cov(\xi_1\eta_1) &= E[y_{11}\xi_1^2 + \zeta_1\xi_1] \\ &= y_{11}E(\xi_1^2) + E(\zeta_1\xi_1) \\ &= y_{11}\phi_{11} + 0 \\ &= y_{11}\phi_{11} \end{aligned} \quad (5.7)$$

Hesaplama için AB' değişkeninin varyans değeri;

$$\begin{aligned} V(\eta_2) &= E(\eta_2^2) \\ &= E[(y_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \zeta_2)^2] \\ &= E[y_{21}^2E(\xi_2^2) + \beta_{21}^2E(\eta_1^2) + E(\zeta_2^2) + 2y_{21}\beta_{21}E(\xi_1\eta_1) + 2y_{21}E(\xi_1\zeta_2) + 2\beta_{21}E(\eta_1\zeta_2)] \end{aligned} \quad (5.8)$$

Başlangıçta hesap edilen hata oranı sıfır kabul edilmektedir.

$$\begin{aligned}
&= y_{21}^2 \phi_{11} + \beta_{21}^2 V(\eta_1) + \varphi_{22} + 2y_{21}\beta_{21} \text{Cov}(\xi_1 \eta_1) + 0 + 0 \\
&= y_{21}^2 \phi_{11} + \beta_{21}^2 V(\eta_1) + \varphi_{22} + 2y_{21}\beta_{21} \text{Cov}(\xi_1 \eta_1)
\end{aligned} \tag{5.9}$$

AB ile BI arasında kurulan ilişki şu şekilde olmaktadır.

$$\begin{aligned}
\text{Cov}(\eta_1 \eta_2) &= E[y_{21} \xi_1 \eta_1 + \beta_{21} \eta_1^2 + \zeta_2 \eta_1] \\
&= y_{21} E(\xi_1 \eta_1) + \beta_{21} E(\eta_1^2) + E(\zeta_2 \eta_1) \\
&= y_{21} y_{11} \phi_{11} + \beta_{21} V(\eta_1) + 0 \\
&= y_{21} y_{11} \phi_{11} + \beta_{21} (y_{11}^2 \phi_{11} + \varphi_{11})
\end{aligned} \tag{5.10}$$

ATT ile AB arasında kurulan ilişki şu şekilde olmaktadır.

$$\begin{aligned}
\text{Cov}(\xi_1 \eta_1) &= E[y_{21} \xi_1^2 + \beta_{21} \xi_1 \eta_1 + \xi_1 \zeta_2] \\
&= y_{21} E(\xi_1^2) + \beta_{21} E(\xi_1 \eta_1) + E(\xi_1 \zeta_2) \\
&= y_{21} y_{11} \phi + \beta_{21} y_{11} \phi_{11}
\end{aligned} \tag{5.11}$$

ATT için elde edilen varyans değeri $V(x_1) = \phi_{11}$ olarak hesaplanmaktadır.

5. UYGULAMA

5.1 Araştırmanın Yöntemi

Kurumsallığın temel yapısı olan çalışan performans ve motivasyon kavramları son yıllarda tüm alanlarda araştırma konusu olmuştur. Sosyal bilgiler alanında çalışılma konusu olan performans ve motivasyonun endüstriyel çalışma alanlarında incelenmesinde ve tüm faktörleriyle ele alınmasında yeterli çalışma bulunmadığı görülmüştür. Denizli Organize Sanayi bölgesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren fabrikalardaki çalışanların performanslarını kişisel olarak değerlendirmelerini inceleyen bu araştırmada performansı etkileyen faktörlerin analizi ve bu faktörlerin birbiri ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

5.1.1 Araştırmanın Kapsamı ve Veri Toplama Teknikleri

Bu araştırma Denizli Ticaret Odası Ocak-2019 tarihinde Organize Sanayi bölgesinde hizmet veren orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan mavi ve beyaz yakalıların kişisel performanslarını ve motivasyonlarını düşüren faktörler araştırmada kapsam olarak ele alınmıştır. Kişisel performans değerlendirme ölçeği çalışana uygulanmış işletmenin kalkınmasına etkisi, üretime veya işletme içindeki etkisi kolunda doğrulama yapılmamıştır. Bu çalışmada nitel veri toplama ile anket uygulaması yapılmıştır. Denizli Organize Sanayi bölgesinde 8 ayrı işletmeye kişi sayılarına oranlanarak 600 adet anket formu dağıtılmıştır. Çalışmanın $\alpha=0,05$ düzeyinde geçerlilik sağlaması için 379 kişiden fazla olması durumunda yeterli örneklem büyüklüğünün olduğu hesaplanmıştır. Çalışma sonunda 452 anket geri gelmiştir. Sabit hata ve boş işaretlemelerin çoğunlukta olduğu toplam 22 form çalışma dışı bırakılmıştır. Hesaplama 430 kişinin anket formu kullanılmıştır.

Örneklem büyüklüğünü saptamak için kullanılan formül aşağıdadır (Özdamar 2003):

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2(N-1) + t^2 pq} \quad (5.12)$$

N = Evrendeki birey sayısı

n : Örneklem büyüklüğü

p : İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı 0,05 alınmıştır)

q ($1-p$): İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı ($1-p$)

t = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

d = Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma olarak simgelenmiştir ($d=0,05$ olarak kabul edilmiştir).

Endüstriyel kurumlarda performans alanında yapılan çalışmalarda referans olarak alınan Yener (2007) tarafından yapılan Performans Değerlendirme Ölçeğinin kişisel performans bölümü çalışmaya dahil edilmiştir.

Anketin uygulanması esnasında Likert Tipi beşli veri toplama ölçeği kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçeğin kodlaması aşağıdaki gibidir:

1. Hiç Katılmıyorum
2. Pek Katılmıyorum
3. Orta Derecede Katılıyorum
4. Çoğunlukla Katılıyorum
5. Tamamen Katılıyorum

Çalışmada kişisel faktörler, kurumsal faktörler ve çevresel faktörler ayrı ayrı değerlendirilmiş olup alt boyutlara ayrılmıştır. Bu alt boyutlarda 3 tane bağımsız (X) gözlenemeyen değişken 2 tane bağımlı (Y) gözlenebilen değişken vardır. Bu değişkenler arasında çoklu nedensellik ilişkisi vardır. Birden çok bağımlı ve birden çok bağımsız değişken arasındaki çoklu ilişkiler için önerilen model yalnızca YEM'dir

YEM'in yanı sıra tanımlayıcı istatistiklerinde yapılmasıyla Yener'e (2007) ait olan doktora çalışmasında geliştirilip uygulanan çalışmadan farklı olarak ikinci bir bakış açısının kazanılması amaçlanmıştır.

5.1.2 Araştırmanın İstatistiksel Analiz Tekniği

Araştırma için elde edilen veriler istatistik programı olan SPSS.18 paket programına aktarılmış ve Pearson korelasyon (two-tailed) katsayısı analizi ile güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Çalışmanın tanımlayıcı istatistiki bulgularında Independent Sample t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testindeki kategorik değerlendirmeler arasındaki farkın anlamlılığını ölçmede Tukey testi kullanılmıştır. Veriler ortalama ve standart sapma ile verilmiştir.

Güvenirlik katsayısı hesaplama tekniklerinden iç tutarlılık hesaplama yöntemi seçilmiştir. Bunun içinden de Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı elde edilmiştir. Ayrıca yarıya-bölüm güvenilirliği olarak elde edilen veri istatistiksel olarak anlamlı iki gruba ayrılarak iki grubun güvenilirlik katsayıları karşılaştırılmıştır.

5.1.2.1 Ölçme Aracının Güvenirliği

Önceki bölümde veriden bağımsız olan güvenilirlik, geçerlilik, korelasyon modelleme ve kodlama ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bundan sonra analiz sonunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

Araştırmada 430 katılımcı yer almaktadır. Elde edilen güvenilirlik katsayıları ile ilgili bulgular aşağıdaki Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1: Elde Edilen Güvenirlik Katsayılarına İlişkin Bulgular

Faktörler	Alt Boyutlar	Güvenirlik Katsayıları
Kişisel Faktörler	Fiziksel Özellikler	0,87
	Psikolojik Özellikleri	0,82
	Psiko-Sosyal Özellikler	0,76
	Çalışan İhtiyaçları	0,86
	Motivasyon	0,94
	Stres	0,91
Kurumsal Faktörler	Kurumun İşlevsel Çevresi	0,80
	Kurum Kültürü	0,88
	Kurum Yapısı	0,90
	Kurumdaki Eğitim Uyg.	0,85
Çevresel Faktörler	Fiziksel Özellikler	0,83
	Sosyal Özellikler	0,71
	Toplumsal Özellikler	0,78

Tablo 5.1 detaylı bir şekilde incelendiğinde, alt boyutlar için elde edilen güvenilirlik katsayılarının 0,71 ile 0,94 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçme aracının tamamı ile ilgili güvenilirlik katsayısı ise 0,86 olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayılarının yüksek olması, aynı zamanda ölçme aracının geçerliğine de işaret etmektedir (Büyüköztürk 2002).

5.1.2.2 Değişkenlerin Normallik Testi

AMOS içerisinde yer alan dışsal ve içsel değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5.2: Çarpıklık ve Basıklık değişkenlerinin normal dağılım özellikleri

Değişken	<i>n</i>	Çarpıklık	Basıklık
Fiziksel Özellikler	430	0,116	-0,290
Psikolojik Özellikleri	430	0,072	-0,864
Psiko-Sosyal Özellikler	430	-0,417	-0,733
Çalışan İhtiyaçları	430	-0,064	-0,654
Motivasyon	430	-0,366	-0,138
Stres	430	-0,094	-0,165
Kurumun İşlevsel Çevresi	430	-0,122	-0,521
Kurum Kültürü	430	-0,153	0,760
Kurum Yapısı	430	0,023	-0,228
Kurumdaki Eğitim Uyg.	430	0,301	-0,164
Fiziksel Özellikler	430	-0,207	1,360
Sosyal Özellikler	430	0,018	-0,191
Toplumsal Özellikler	430	-0,199	0,378
Değerlendirme	430	-0,399	0,549

Tablo 5.2 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, yapısalci eşitlik modeli içerisinde yer alan değişkenlerin çarpıklık değerlerinin - 0,417 ile 0,301 ve basıklık değerlerinin ise -0,733 ile 1,360 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 2,00$ arasında yer alması, değişkenin normal dağılıma sahip olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Baykul 2000; Büyüköztürk 2002). Elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları, araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

5.1.2.3 Ölçme aracının geçerliliği

Ölçme aracının yapı geçerliliğini belirlemek amacı ile doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5.3'te verilmiştir.

Tablo 5.3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

Alt Boyutlar	Alt Boyutu oluşturan Sorular	Faktör Yükleri
Fiziksel Özellikler	1,2,3	0,78
Psikolojik Özellikleri	4,5,6	0,78
Psiko-Sosyal Özellikler	7,8,9,10	0,81
Çalışan İhtiyaçları	11,12,13,14,15,16	0,88
Motivasyon	18,19,20,21,22,23,24,25	0,89
Stres	26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	0,90
Kurumun İşlevsel Çevresi	36,37,38,39	0,77
Kurum Kültürü	40,41,42,43	0,75
Kurum Yapısı	44,45,46,47,48,49,50,51,52,53	0,92
Kurumdaki Eğitim Uyg.	54,55,56,57	0,83
Fiziksel Özellikler	58,59,60	0,79
Sosyal Özellikler	61,62	0,72
Toplumsal Özellikler	63,64,65	0,75

Madde faktör yük değerlerinin 0,45 ve daha yüksek olması beklenmektedir (Büyüköztürk 2002). Tablo 5.3'de de görüldüğü gibi faktör değerleri 0,72 ile 0,92 arasında değişmektedir. Bu bulgulara bakarak, ölçme aracının yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

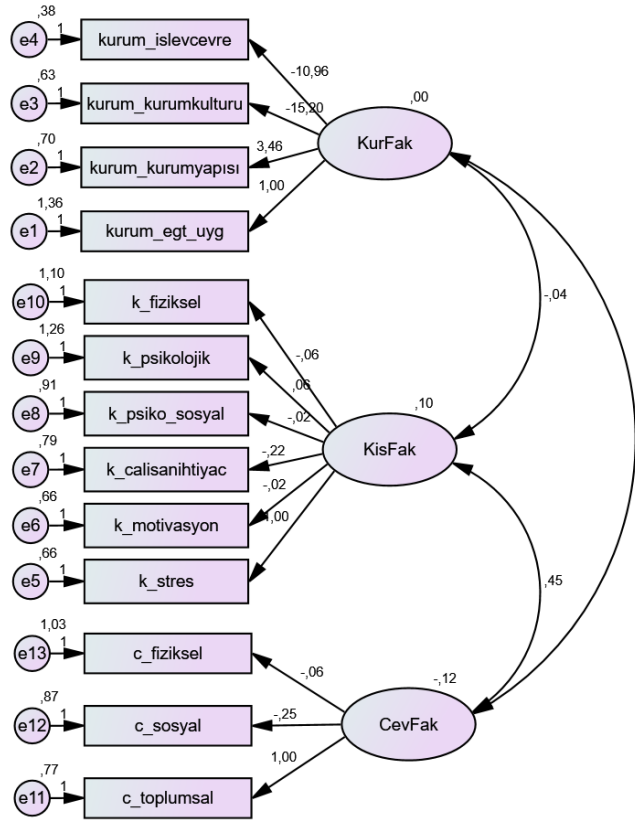
Elde edilen verilere göre araştırmada yer alan katılımcıların verdikleri cevaplara ait ortalama ve standart sapma değerleri ise Tablo 5.4'te sunulmuştur.

Tablo 5.4: Alt Boyutlara İlişkin Verilen Cevaplara Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	<i>n</i>	Ortalama	Standart Sapma
Fiziksel Özellikler	430	3,18	0,80
Psikolojik Özellikleri	430	3,56	0,86
Psiko-Sosyal Özellikler	430	3,79	0,81
Çalışan İhtiyaçları	430	3,38	0,62
Motivasyon	430	3,60	0,68
Stres	430	3,37	0,63
Kurumun İşlevsel Çevresi	430	3,51	0,71
Kurum Kültürü	430	3,18	0,58
Kurum Yapısı	430	3,32	0,63
Kurumdaki Eğitim Uyg.	430	3,15	0,59
Fiziksel Özellikler	430	3,28	0,42
Sosyal Özellikler	430	3,53	0,52
Toplumsal Özellikler	430	3,58	0,55

Standart sapma değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olması beklenmektedir (Yüksel, 2002). Tablo 5.4 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, elde edilen değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldıkları görülmektedir.

Anketin geçerlilik çalışması için yapı geçerliliğine bakılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu amaç için AMOS programı kullanılmıştır. Yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili oluşturulan model ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki Şekil 5.1’de verilmiştir.



Şekil 5.1: Faktör analizinin YEM üzerindeki gösterimi

5.2 Tanımlayıcı İstatistiki Bulgular

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel faktörler cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için iki bağımsız örneklemlili *t*-testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5.5’te verilmiştir.

Tablo 5.5: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Cinsiyet	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kişisel Faktörler	Kadın	222	3,53	0,40	-1,345	0,179
	Erkek	208	3,58	0,72		

n= Kişi Sayısı, *X*= ortalama, *ss*= Standart Sapma, *t*= *t*-testi için hesaplanan değer, *p*= Anlamlılık değeri

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir

($t = - 1,345$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların cinsiyetleri ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörler” bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5.6: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Yaş Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Fiziksel Özellikler	18 - 25	74	2,73	1,17	2.589	0,036	4 - 5
	26 - 30	113	2,73	0,95			
	31 - 40	110	2,84	1,11			
	41 - 50	55	3,02	1,13			
	51 ve üzeri	78	2,47	0,86			
Psikolojik Özellikler	18 - 25	74	3,07	1,24	16,609	0,000	5 - 1; 5 - 2; 5 - 3; 5 - 4
	26 - 30	113	3,29	1,06			
	31 - 40	110	3,70	1,05			
	41 - 50	55	3,58	1,02			
	51 ve üzeri	78	4,32	0,82			
Psiko-Sosyal Özellikler	18 - 25	74	4,00	0,64	3,201	0,013	2 - 3
	26 - 30	113	3,85	1,14			
	31 - 40	110	4,27	0,83			
	41 - 50	55	4,02	1,02			
	51 ve üzeri	78	4,18	0,96			
Motivasyon	18 - 25	74	4,05	0,79	6,819	0,000	1 - 2; 1 - 3; 1 - 5; 4 - 2; 4 - 3; 4 - 5;
	26 - 30	113	3,67	0,77			
	31 - 40	110	3,57	0,87			
	41 - 50	55	4,04	0,51			
	51 ve üzeri	78	3,60	0,88			
Stres	18 - 25	74	3,02	0,75	4,263	0,002	1 - 3
	26 - 30	113	3,33	0,91			
	31 - 40	110	3,55	0,87			
	41 - 50	55	3,33	0,76			
	51 ve üzeri	78	3,27	0,93			

1=18-25 yaş; 2 = 26-30 yaş; 3 = 31 – 40 yaş; 4 = 41 – 50 yaş; 5 = 51 ve üzeri yaş *F*: ANOVA testi için hesaplanan değer

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” alt boyutları olan “Fiziksel Özellikler”, “Psikolojik Özellikler”, “Psiko-Sosyal Özellikler”,

“Motivasyon” ve “Stresin” yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen farkın hangi yaş grubu ya da grupları lehine olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Tukey’in önerdiği Post Hoc işlemi uygulanmıştır. Buna göre “41 – 50” yaş aralığında çalışanların aldıkları puan ortalaması ($X= 3,02$), 51 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların aldıkları puan ortalamasından ($X= 2,47$) yüksek olması nedeniyle anlamlı fark oluşmuştur. “41 – 50” yaş grubundaki çalışanların “Fiziksel Özelliklerin” performanslarına daha fazla etki ettiği görülmüştür. Yaş ilerledikçe çalışanların fiziksel kabiliyetlerindeki yavaşlama veya kayıplar nedeniyle bu tür bir sonuç elde edildiği düşünülmektedir.

“Psikolojik Özellikler” alt boyutunda, “51 yaş ve üzeri” çalışanların aldıkları ortalama değer ($X= 4,32$) diğer tüm yaş gruplarının ortalama değerlerinden daha yüksek olması nedeniyle anlamlı fark oluşmaktadır. Bu nedenle; “51 yaş ve üzeri” çalışanlarda psikolojik özelliklerin performansları üzerindeki etkisi daha fazladır. Yaşla ilerledikçe kişilerin kendine ve çevresine yetememe duygusuna kapılmaları, psikolojik durumlarını, dolayısıyla performanslarını da etkileyebileceği söylenebilir.

“Psiko-sosyal Özellikler” alt boyutunda, “26-30” yaş grubundaki çalışanların aldıkları puan ortalamasının ($X= 3,85$), “31 – 40” yaş grubu çalışanlarının puan ortalamasından ($X= 4,27$) düşük olması nedeniyle anlamlı fark oluşmaktadır. Buna göre “26-30” yaş grubundaki çalışanların, “31 – 40” yaş grubu çalışanlarına göre psiko-sosyal özelliklerinin performansları üzerinde daha fazla etkili olduğu görülmüştür.

“Motivasyon” alt boyutunda, “18 – 25” yaş grubu $X= 4,05$ ve “41 – 50” yaş grubu $X= 0,04$ ortalama puanlarla diğer grupların (“26 – 30” $X= 3,67$, “31 – 40” $X=3,57$ ” ve “51 yaş ve üzeri $X= 3,60$ ”) ortalama puanlarından daha yüksek puan aldıklarından anlamlı fark oluşmuştur. Bu grupların (“18 – 25” ve “41 – 50”) motivasyon düzeylerinin performanslarını diğer gruplara oranla daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlara bağlı olarak; çalışma yaşamına yeni atılmış veya artık neredeyse çalışma yaşamının sonuna gelmiş (emeklilik durumu) çalışanların performansları üzerinde, motivasyon düzeylerinin, diğer yaş gruplarına oranla daha fazla etkili olduğu görülmüştür. “18 – 25” yaş grubundaki çalışanların yaşları gereği duygu geçişlerinin, değerlendirilen diğer yaş gruplarına oranla daha

fazla olduğu düşünülürken motive olma durumları ile performanslarının yakın ilişkili olabileceği söylenebilir. “41 – 50” yaş grubu aralığında yer alan çalışanların, yaşamlarındaki sorumluluklarının ağırlığı ile birlikte motive olmalarının zorlaşabileceği göz önünde bulundurulduğunda; motivasyon düzeylerinin performansları üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

“Stres” alt boyutunda; “31 – 40” yaş aralığındaki çalışanların ortalama puanlarının ($X= 3,55$), “18 – 25” yaş aralığındaki çalışanların ortalama puanlarından ($X= 3,02$) daha yüksek olması nedeniyle anlamlı fark oluşmaktadır. “31 – 40” yaş aralığındaki çalışanların stres düzeylerinin, performansları üzerinde daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “31 – 40” yaş aralığında olan çalışanların, “18 – 25” yaş aralığındaki çalışanlara oranla daha fazla sorumluluğa sahip olmaları etken olarak gösterilebilir. Aynı zamanda çalışma yaşamında yükselebilen adına oluşan rekabet ortamı da çalışanların stres düzeylerini yükseltebilmektedir. Bununla birlikte çalışan performansının da olumsuz yönde etkilenebileceği düşünülebilir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel faktörlerin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7: Çalışma Performansını Etkileyen Psiko-Sosyal Değişkenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Eğitim Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Psiko-Sosyal Özellikler	İlköğretim	73	4,29	0,89	3,362	0,019	1 - 3
	Lise	157	4,11	0,91			
	Lisans	167	3,89	1,01			
	YL ve üzeri	33	4,15	0,84			

1=İlköğretim; 2 = Lise; 3 = Lisans; 4 = YL ve üzeri

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” alt boyutları olan “Psiko-sosyal faktörler” değişkeninin, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F = 3,362$; $p < 0,05$). Elde edilen farkın, hangi eğitim grubu lehine olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Tukey’in önerdiği, Post Hoc işlemi sonucuna göre “İlköğretim” seviyesinde eğitime sahip olan

çalışanların puan ortalamalarının ($X= 4,29$), “Lisans” düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışanların puan ortalamalarından ($X= 3,89$) daha yüksek olması nedeniyle anlamlı fark oluşmuştur. Çalışma performansını etkileyen kişisel faktörlerin alt boyutu olan “Psiko-sosyal özellikler” değişkeni için, “İlköğretim” seviyesinde eğitime sahip olan çalışanların, “Lisans” düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre daha fazla mutluluk düzeyine sahip oldukları ve çalıştıkları kurumdan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İlköğretim mezunu çalışanların çalıştıkları örgüt içindeki uygulama ve faaliyetleri sorgulaman kabullenebilmeleri nedeniyle; belirli bir bilgi birikimine sahip olan lisans mezunu çalışanlara oranla, psiko-sosyal özelliklerin performansları üzerinde daha fazla etkili olduğu söylenebilir.

Diğer yandan çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” alt boyutları olan “Fiziksel Özellikler”, “Psikolojik Özellikler”, “Motivasyon” ve “Stres” değişkenlerinin ise “Eğitim Durumu” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel faktörlerin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Kıdem Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Fiziksel Özellikler	1 yıldan az	39	2,56	1,015	7,665	0,000	3 – 1; 3 – 2; 3 – 4 3 – 5; 3 – 6
	1 – 3 yıl	116	2,62	1,03			
	3 – 5 yıl	95	3,31	1,03			
	5 – 10 yıl	76	2,52	1,04			
	10 – 15 yıl	58	2,54	0,86			
	16 ve üzeri	46	2,70	1,07			
Psikolojik Özellikler	1 yıldan az	39	3,77	1,28	8,955	0,000	6 – 2; 6 – 3; 6 – 4; 6 – 5
	1 – 3 yıl	116	3,24	1,03			
	3 – 5 yıl	95	3,41	1,10			
	5 – 10 yıl	76	3,66	1,12			
	10 – 15 yıl	58	3,64	1,05			
	16 ve üzeri	46	4,43	0,88			
Psiko-Sosyal Özellikler	1 yıldan az	39	4,40	0,45	13,101	0,000	6 – 2; 6 – 3; 6 – 4; 6 – 5
	1 – 3 yıl	116	4,15	0,71			
	3 – 5 yıl	95	4,07	0,98			
	5 – 10 yıl	76	3,50	1,15			
	10 – 15 yıl	58	3,87	1,10			
	16 ve üzeri	46	4,73	0,55			
Motivasyon	1 yıldan az	39	4,06	0,87	2,768	0,018	1 - 3
	1 – 3 yıl	116	3,86	0,68			
	3 – 5 yıl	95	3,59	1,03			
	5 – 10 yıl	76	3,77	0,66			
	10 – 15 yıl	58	3,66	0,82			
	16 ve üzeri	46	3,61	0,75			
Stres	1 yıldan az	39	2,93	0,80	5,639	0,000	3 – 1; 3 – 2; 6 - 1
	1 – 3 yıl	116	3,18	0,84			
	3 – 5 yıl	95	3,61	0,77			
	5 – 10 yıl	76	3,43	0,85			
	10 – 15 yıl	58	3,12	0,95			
	16 ve üzeri	46	3,50	0,93			

1= 1 yıldan az; 2 = 1 – 3 yıl; 3 = 3 – 5 yıl; 4 = 5 – 10 yıl; 5 = 10 – 15 yıl; 6 = 16 ve üzeri

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” alt problemleri olan “Fiziksel Özellikler”, “Psikolojik Özellikler”, “Psiko-Sosyal Özellikler”, “Motivasyon” ve “Stresin”, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Diğer yandan çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” alt problemlerinden biri olan “Çalışanların İhtiyaçları” ile ilgili faktörün ise mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Farkın hangi kıdem grubu ya da grupları lehine olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Tukey'in önerdiği Post Hoc işlemi yapılmıştır. İşlem sonucunda, “3 – 5” yıldır mesleki kıdeme sahip olan çalışanların puan ortalamalarının ($X= 3,31$), diğer tüm kıdem gruplarının puan ortalamalarından yüksek çıktığı için anlamlı fark oluşmuştur. Buna göre “Fiziksel Özellikler” bakımından daha az etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu aralıkta mesleki kıdeme sahip çalışanların, diğer gruplara oranla fiziksel özelliklerine daha uygun bir işte çalışıyor olmaları nedeniyle bu tür bir sonuca ulaşılmış olabilir.

“Psikolojik Özellikler” bakımından “16 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip çalışanların puan ortalamaları ($X= 4,43$), diğer tüm kıdem gruplarının (1 yıldan az ($X= 3,77$); (1 – 3 yıl $X= 3,24$); (3 – 5 yıl $X= 3,41$); (5 – 10 yıl $X= 3,66$) ve (10 – 15 yıl $X= 3,64$) puan ortalamalarından yüksek olması nedeniyle anlamlı fark oluşmuştur. Buna göre “16 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip çalışanların daha az yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlara oranla performanslarının psikolojik özelliklerinden daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Uzun yıllar çalışma yaşamının içinde olan, çalışma yaşamı boyunca birçok problemle karşılaşan bir bireyin, mesleki yıpranmışlığa bağlı olarak; performansının psikolojik özelliklerden etkilendiği söylenebilir.

“Psiko-sosyal özellikler” alt boyutunda; “16 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip çalışanların puan ortalamaları $X= 4,73$, “1 – 3” ($X= 4,15$), “3 – 5” ($X= 4,07$), “5 – 10” ($X= 3,50$) ve “10 – 15” ($X= 3,87$) yıl mesleki kıdeme sahip çalışanların, puan ortalamalarından yüksek olması nedeniyle anlamlı fark oluşmuştur. Çalışma yaşamında geçirdiği yılların ardından, oluşan psikolojik yorgunluk, çalışanın, kişi psikolojini etkileyen psiko-sosyal özelliklere karşı duyarlı hale gelmesine neden olabildiğinden performanslarının etkilendiği söylenebilir.

“Motivasyon” alt boyutunda, “1 yıl ve daha az” çalışanların puan ortalamalarının ($X= 4,06$), “3 – 5” yıl aralığında çalışanların puan ortalamalarından ($X= 3,59$) daha yüksek olması nedeniyle anlamlı bir fark oluşmuştur. Buna göre “1 yıl ve daha az” mesleki kıdeme sahip çalışanların performansları üzerinde, motivasyon düzeylerinin daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma yaşamına yeni başlayan çalışanların, motivasyon düzeyleri performanslarını etkilemektedir.

“Stres” alt boyutunda, “3 – 5” yıl aralığında mesleki kıdeme sahip çalışanların aldıkları puan ortalamaları ($X= 3,61$), “1 yıldan az” ($X= 2,93$) ve “1 – 3” ($X= 3,18$) yıl kıdem aralığında çalışanların puan ortalamalarından yüksek olduğundan anlamlı fark oluşmuştur. Aynı zamanda göre ve “16 yıl ve üzeri” ($X= 3,50$) mesleki kıdeme sahip çalışanların puan ortalamaları, “1 yıldan az” ($X= 2,93$) mesleki kıdeme sahip çalışanların puan ortalamalarından yüksek olması nedeniyle anlamlı fark oluşmaktadır. Buna göre puan ortalamaları yüksek çalışanların, stres düzeylerinin performansları üzerinde daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “1 yıldan az” ve “1 – 3” yıl aralığında meslek kıdeme sahip çalışanların, “3 – 5” yıl aralığında mesleki kıdeme sahip çalışanlara oranla işlerini yeterince ciddi almamaları nedeniyle daha az stres oldukları yönünde bir değerlendirme yapılabilir. Aynı zamanda 16 yıl ve üzeri çalışanların meslek hayatına yeni atılan çalışanlara oranla, performansları üzerinde stres düzeylerinin daha fazla etkili olmasının beklenmedik bir sonuç olduğu söylenebilir. Oysa mesleki kıdemi daha fazla olan çalışanların stres faktörleri ile daha iyi baş edebilmeleri beklenmekteydi.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel faktörlerin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için iki bağımsız örnekleme t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.9’da verilmiştir.

Tablo 5.9: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Medeni Durum	n	X	ss	t	p
Kişisel Faktörler	Evli	263	3,54	0,41	-0,878	0,380
	Bekar	167	3,58	0,42		

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = - 0,878$ $p > 0,05$). Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörler” bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için iki bağımsız örnekleme t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.10’da verilmiştir.

Tablo 5.10: Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Cinsiyet	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kurumsal Faktörler	Kadın	222	3,14	0,55	-1,638	0,102
	Erkek	208	3,23	0,54		

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = - 1,638$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların cinsiyetleri ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörler bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.11’de verilmiştir.

Tablo 5.11: Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Yaş Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Kurumun İşlevsel Çerçevesi	18 – 25 yaş	74	3,69	0,64	5,122	0,036	3 – 2; 3 – 5;
	26 - 30 yaş	113	3,62	0,91			
	31 - 40 yaş	110	4,02	0,78			
	41 - 50 yaş	55	3,70	0,76			
	51 ve üzeri	78	3,53	0,95			
Kurum Kültürü	18 - 25 yaş	74	2,44	1,04	7,229	0,000	3 – 1; 3 – 2; 3 – 4; 3 – 5;
	26 - 30 yaş	113	2,77	1,12			
	31 - 40 yaş	110	3,20	1,18			
	41 - 50 yaş	55	2,45	0,92			
	51 ve üzeri	78	2,70	1,05			
Kurum Yapısı	18 - 25 yaş	74	3,56	0,91	0,683	0,611	-
	26 - 30 yaş	113	3,71	0,84			
	31 - 40 yaş	110	3,76	0,86			
	41 - 50 yaş	55	3,71	0,87			
	51 ve üzeri	78	3,72	0,84			
Kurumun Eğitim Uygulamaları	18 - 25 yaş	74	2,67	1,21	0,820	0,513	-
	26 - 30 yaş	113	2,41	1,14			
	31 - 40 yaş	110	2,49	1,18			
	41 - 50 yaş	55	2,65	1,07			
	51 ve üzeri	78	2,62	1,22			

Çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” alt boyutları olan “Kurumun İşlevsel Çerçevesi” ($F = 5,122$; $p < 0,05$) ve “Kurum Kültürü” ($F = 7,229$; $p < 0,05$) değişkenlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Diğer yandan, çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” alt boyutları olan “Kurum Yapısı” ve “Kurumun Eğitim Uygulamaları” ile ilgili faktörlerin ise yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Farkın hangi yaş grubu ya da grupları lehine olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Tukey’in önerdiği Post Hoc işlemi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörler için; “31 – 40” yaş ($X = 4,02$) aralığında çalışanlar ile “26 -30” ($X = 3,62$) ve “51 ve üzeri” ($X = 3,53$) yaş grubundaki çalışanların aldıkları puan ortalamaları arasındaki fark nedeniyle, anlamlı farklılık oluşmaktadır.

“31 – 40” yaş aralığındaki çalışanların, “Kurumun İşlevsel Çerçevesinin” performansları üzerinde daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yaş aralığındaki çalışanlar ne mesleğe yeni başlamış ne de meslekten bıacak kadar uzun süre meslekte yer almıştır. Çalıştıkları kurumu benimsemeleri nedeniyle, performanslarının kurumun işlevsel çerçevesinden, diğer yaş grubundaki çalışanlara oranla daha fazla etkilendiği düşünülmektedir. “Kurum Kültürü” alt boyutuna göre ise, yine “31 – 40” yaş aralığında olan çalışanların diğer tüm yaş gruplarına göre performanslarının kurum kültüründen daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörler onların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tablo 5.12’de verilmiştir.

Tablo 5.12: Çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörlerin eğitim durumu değişkenine göre analizi

Değişken	Eğitim Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kurumsal Faktörler	İlköğretim	73	3,25	0,52	0,699	0,553
	Lise	157	3,16	0,56		
	Lisans	167	3,17	0,53		
	YL ve üzeri	33	3,25	0,60		

Çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 0,699$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Kurumsal Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörler onların mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.13’de verilmiştir.

Tablo 5.13: Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Mesleki Kıdem	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kurumsal Faktörler	1 yıldan az	39	3,07	0,50	1,214	0,302
	1 – 3 yıl	116	3,14	0,49		
	3 – 5 yıl	95	3,28	0,53		
	5 – 10 yıl	76	3,23	0,57		
	10 – 15 yıl	58	3,16	0,54		
	16 ve üzeri	46	3,15	0,69		

Çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin”, Mesleki Kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 1,204; p > 0,05$). Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Kurumsal Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumlarını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.14’te verilmiştir.

Tablo 5.14: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Medeni Durum	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kurumsal Faktörler	Evli	263	3,18	0,53	-0,272	0,785
	Bekar	167	3,19	0,57		

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = - 0,272 p > 0,05$). Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma Performansını etkileyen Kurumsal Faktörler bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen çevresel faktörlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.15’de verilmiştir.

Tablo 5.15: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Cinsiyet	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Çevresel Faktörler	Kadın	222	3,08	0,49	-2,076	0,039
	Erkek	208	3,18	0,51		

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörlerin” cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t = -2,076$; $p < 0,05$). Bu farkın hangi cinsiyet lehine olduğunu belirlemek için ortalama değerlere bakıldığında, “Erkeklerin” çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktör” ortalamalarının ($X_E = 3,18$), “Kadınların” çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktör” ortalamalarından ($X_K = 3,08$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çevresel faktörlerin, erkek çalışanların performansına daha fazla etki ettiği görülmüştür. Kadın çalışanların işlerine daha fazla odaklanarak, çevresel faktörlerin çalışma performanslarını etkilemesine izin vermedikleri yönünde bir değerlendirme yapılabilir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen çevresel faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunun belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 5.16’da verilmiştir.

Tablo 5.16: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Yaş Değişkenlerine Göre Analizi

Değişken	Yaş Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çevresel Faktörler	18 - 25	74	3,14	0,53	0,690	0,599	-
	26 - 30	113	3,07	0,52			
	31 - 40	110	3,18	0,47			
	41 - 50	55	3,15	0,46			
	51 ve üzeri	78	3,11	0,51			

Çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörlerin” yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 0,690$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile çalışanların yaş seviyeleri hangi düzeyde olursa olsun, “Çevresel Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen çevresel faktörlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunun belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.17’de verilmiştir.

Tablo 5.17: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Eğitim Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çevresel Faktörler	İlköğretim	73	3,24	,53	1,959	0,119	-
	Lise	157	3,13	,48			
	Lisans	167	3,11	,50			
	YL ve üzeri	33	3,00	,47			

Performansı etkileyen “Çevresel Faktörlerin” eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 1,959$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Çevresel Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen çevresel faktörlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 5.18’de verilmiştir.

Tablo 5.18: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Mesleki Kıdem	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çevresel Faktörler	1 yıldan az	39	3,11	0,58	2,135	0,063	-
	1 – 3 yıl	116	3,11	0,47			
	3 – 5 yıl	95	3,11	0,48			
	5 – 10 yıl	76	3,09	0,46			
	10 – 15 yıl	58	3,10	0,44			
	16 ve üzeri	46	3,35	0,62			

Performansı etkileyen “Çevresel Faktörlerin” Mesleki Kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 2,135$; $p >$

0,05). Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Çevresel Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen çevresel faktörlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 5.19’da verilmiştir.

Tablo 5.19: Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Medeni Durum	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kişisel Faktörler	Evli	263	3,12	0,50	-0,563	0,574
	Bekar	167	3,15	0,50		

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörlerin” medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = -0,563$ $p > 0,05$). Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörler” bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel performans düzeyleri, onların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.20’de verilmiştir.

Tablo 5.20: Çalışanların Kişisel Performans Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Cinsiyet	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kişisel Performans	Kadın	222	3,39	0,37	-1,965	0,05
	Erkek	208	3,46	0,38		

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t = -1,965$; $p < 0,05$). Bu farkın hangi cinsiyet lehine olduğunu belirlemek için ortalama değerlere bakıldığında, “Erkeklerin” çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyi ortalamasının ($X_E = 3,46$), “Kadınların” çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” ortalamalarından ($X_K = 3,39$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erkek çalışanların ailelerini geçindirme gibi bir sorumluluk taşımaları nedeniyle, işlerinde daha fazla kişisel performans sergiledikleri söylenebilir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel performans düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.21’de verilmiştir.

Tablo 5.21: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeylerinin Yaş Seviyelerine Göre Analizi

Değişken	Yaş Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Kişisel Performans	18 - 25	74	3,34	0,34	4,032	0,003	3 – 1; 3 - 2
	26 - 30	113	3,36	0,36			
	31 - 40	110	3,52	0,38			
	41 - 50	55	3,47	0,37			
	51 ve üzeri	78	3,42	0,39			

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F = 4,032$; $p < 0,05$). Buna göre işlem sonucunda, “31 – 40” (3) yaş aralığında olan çalışanların “Kişisel Performans” puan ortalamalarının ($X_{31 - 40} = 3,52$), “18 – 25” ($X_{18-25} = 3,34$) ve “26 – 30” ($X_{26 - 30} = 3,36$) yaş aralığında olan çalışanların “Kişisel Performans” puan ortalamalarından daha yüksek olması nedeniyle anlamlı farklılık oluşmuştur. “31 – 40” yaş aralığındaki çalışanlar, yaşları gereği belirli bir olgunluğu ve deneyime erişebildiklerinden, daha yüksek kişisel performansa sahip oldukları düşünülmektedir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel performans düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.22’de verilmiştir.

Tablo 5.22: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Eğitim Kategorileri	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kişisel Performans	İlköğretim	73	3,48	0,36	0,865	0,459
	Lise	157	3,42	0,36		
	Lisans	167	3,40	0,40		
	YL ve üzeri	33	3,45	0,35		

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 0,865$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeylerinin birbirine yakın bir seviyede oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel performans düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One – Way ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.23’te verilmiştir.

Tablo 5.23: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Mesleki Kıdem	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kişisel Performans	1 yıldan az	39	3,42	0,34	2,275	0,060
	1 – 3 yıl	116	3,38	0,34		
	3 – 5 yıl	95	3,47	0,39		
	5 – 10 yıl	76	3,40	0,38		
	10 – 15 yıl	58	3,34	0,34		
	16 ve üzeri	46	3,56	0,39		

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyinin Mesleki Kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F = 2,275$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Kişisel Performans” değişkenine ait değerlerin birbirine yakın düzeyde oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların çalışma performansını etkileyen kişisel performans düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu belirlemek için iki bağımsız örnekleme t-testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5.24’de verilmiştir.

Tablo 5.24: Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performans Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi

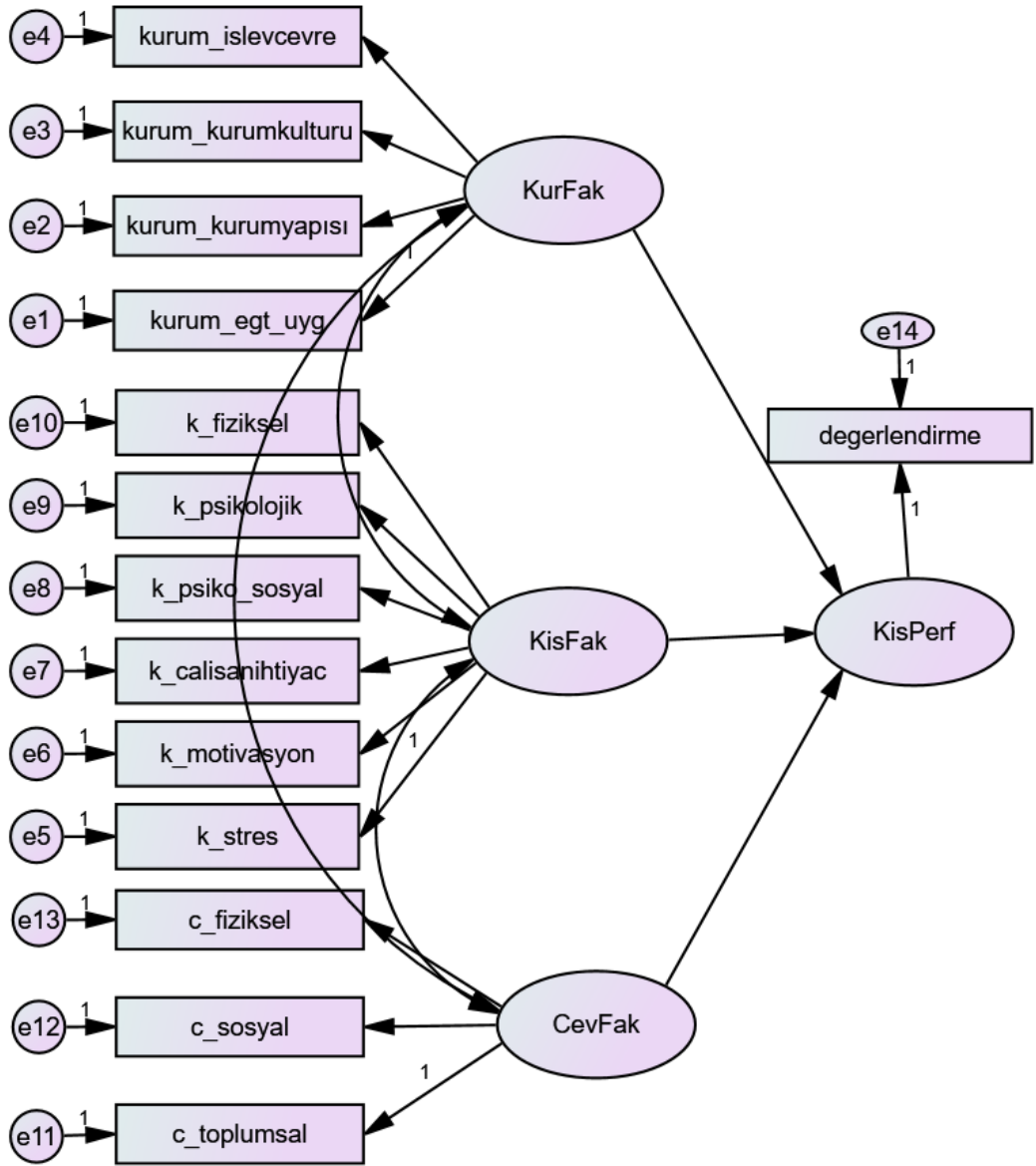
Değişken	Medeni Durum	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kişisel Faktörler	Evli	263	3,42	0,36	-0,492	0,428
	Bekar	167	3,43	0,40		

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t = - 0,492$; $p > 0,05$). Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma Performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyleri bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

5.3 Yapısal Eşitlik Modeli

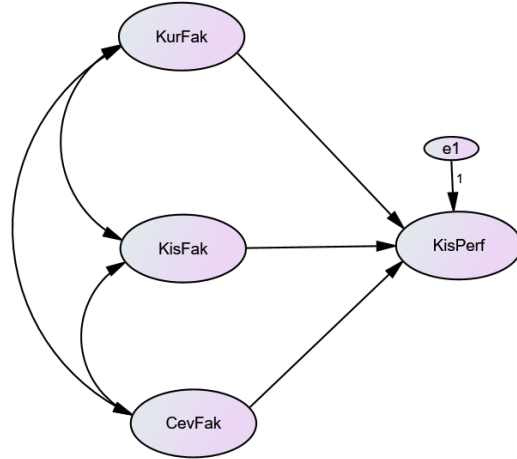
5.3.1 Modelin AMOS Programında İfade Edilmiş Biçimi

Araştırma için kullanılan ölçme araçlarından elde edilen veriler kullanılarak korelasyon matrisi AMOS 8.51 (Jöreskog, Sörbom, ve Du Toit, 2001) programına girdi olarak eklenmiş ve modelin uyum değerleri kontrolünden sonra çıktısı değerlendirilmiştir. Teorik modelin AMOS programında ifade edilmiş hali şekil 5.2’de sunulmuştur.



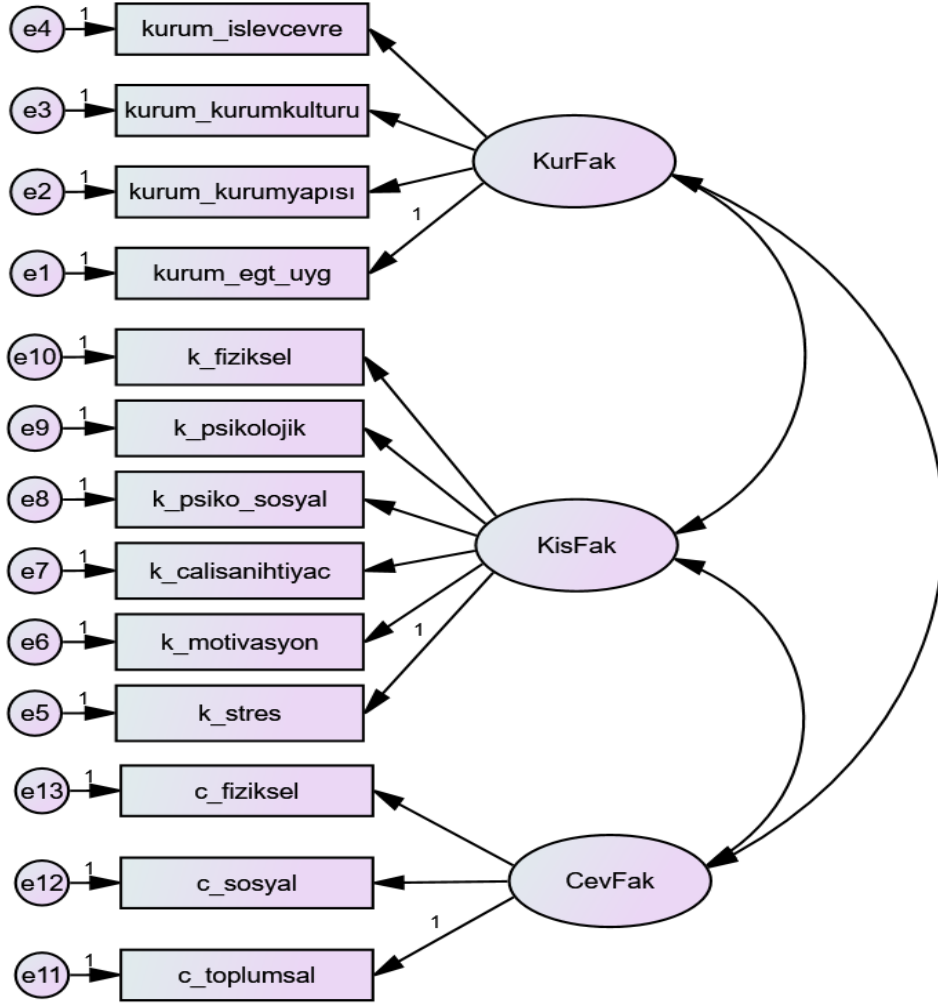
Şekil 5.2: Modelin AMOS programında ifade edilmiş biçimi

Kare şeklindeki ifadeler gözlenebilen ve ölçülebilen değişkenleri, elips şeklindeki ifadeler ise gözlenemeyen ve ölçülemeyen değişkenleri ifade etmektedir. Modelde kullanılan oklar ise ilişkinin yönünü göstermektedir. Modelin bağımlı ve bağımsız yapısal değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilerinin AMOS programında ifade edilmiş hali şekil 5.3'te sunulmuştur. Bu şekilde kolayca görülebileceği gibi altı adet ok (ilişki) bulunmaktadır. Bunlar aslında hipotezlerimizin kendisidir. Her bir ok bir hipotezi ifade etmektedir. Sayısal verileri EK 2. Model Test kısmında verilmiştir.



Şekil 5.3: Modelin yapısal değişkenlerinin AMOS programında ifade edilmiş hali

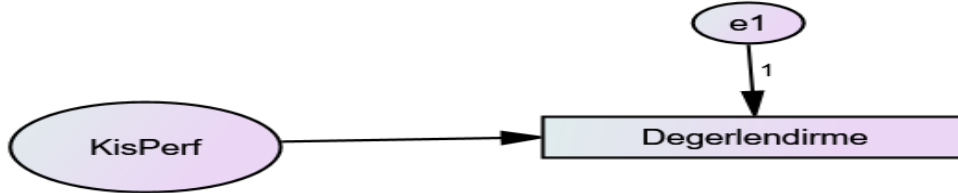
Modelin yalnızca bağımsız (X) değişkenlerinin AMOS programında ifade edilmiş hali şekil 5.4'te verilmiştir.



Şekil 5.4: Modelin Yalnızca Bağımsız Değişkenlerinin AMOS Programında İfade Edilmiş Hali

Bu bölüm aslında bir faktör analizidir. Gözlenemeyen değişkenlerin ölçmesine karar verildiği, gözlenebilen değişkenlerin ölçmeye çalıştığı değişkeni ne kadar temsil ettiğini ortaya çıkartacak bir bölümdür.

Modelin yalnızca bağımlı (Y) değişkenlerinin AMOS programında ifade edilmiş hali Şekil 5.5'te sunulmuştur.



Şekil 5.5: Modelin Yalnızca Bağımlı Değişkeninin AMOS Programında İfade Edilmiş Hali

Bu bölüm yine bir faktör analizidir. Gözlenen değişkenlerin gözlenemeyen değişkenleri ne kadar temsil ettiklerine dair bilgi verecektir.

Araştırmada yer alan katılımcılardan elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlilik katsayılarının kontrolünden sonra AMOS programına girdi olarak verilecek olan korelasyon katsayıları Tablo 5.25'te sunulmuştur.

Tablo 5.25: Katılımcılar İçin 14 Değişkene Ait Korelasyon Katsayıları

Alt Boyutlar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.FOZEL	r	1,00	,89	,85	,75	,82	,63	,59	,63	,72	,71	,66	,61	,63	,14
	p	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430
2.PSCOZEL	r		1,00	,59	,63	,72	,71	,66	,68	,76	,77	,60	,61	,75	,22
	p		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N		430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430
3.PSOSOZEL	r			1,00	,71	,66	,68	,76	,77	,60	,61	,68	,69	,65	,24
	p			,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N			430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430
4.CİHT	r				1,00	,71	,66	,68	,76	,77	,78	,60	,66	,67	,56
	p				,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N				430	430	430	430	430	430	430	430	430	430	430
5.MOT	r					1,00	,77	,68	,60	,79	,77	,62	,61	,64	,27
	p					,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N					430	430	430	430	430	430	430	430	430	430
6.STRES	r						1,00	,58	,68	,76	,75	,66	,66	,63	,63
	p						,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N						430	430	430	430	430	430	430	430	430
7.KIÇ	r							1,00	,69	,72	,78	,66	,67	,63	,51
	p							,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N							430	430	430	430	430	430	430	430
8.KK	r								1,00	,79	,79	,69	,60	,65	,51
	p								,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N								430	430	430	430	430	430	430
9.KY	r									1,00	,70	,69	,66	,65	,54
	p									,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N									430	430	430	430	430	430
10.KEU	r										1,00	,60	,66	,66	,16
	p										,00	,00	,00	,00	,00
	N										430	430	430	430	430
11.ÇFÖ	r											1,00	,64	,68	,11
	p											,00	,00	,00	,00
	N											430	430	430	430
12.ÇSÇ	r												1,00	,68	,53
	p												,00	,00	,00
	N												430	430	430
13.ÇTÖ	r													1,00	,50
	p													,00	,00
	N													430	430
14.DEĞ	r														1,00
	p														,00
	N														430

Tablo 5.25 detaylı bir şekilde incelendiğinde, araştırmada kullanılan değişkenler ile “değerlendirme” değişkeninin pozitif, doğru orantılı ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

Bu çalışmada, “Kurumsal Faktörler”, “Kişisel Faktörler” ve “Çevresel Faktörler” olmak üzere 3 adet bağımsız gözlenemeyen değişken kullanılmıştır. Bunlardan Kurumsal Faktörler 4, Kişisel Faktörler 6 ve Çevresel Faktörler 3 olmak üzere toplam 13 adet gözlenebilen bağımsız değişken kullanılmıştır. Tablo 5.26’da 3 adet gözlenemeyen bağımsız değişkenle onları ölçülebilir hale getiren 13 adet gözlenebilen bağımsız değişkenlerin ilişkisi verilmiştir.

Tablo 5.26: Bağımsız Gözlenemeyen Değişkenlerle Onları Ölçülebilir Hale Getiren Gözlenebilir Değişkenler Arasındaki İlişki

Gözlenebilen Değişkenler	Gözlenemeyen Değişkenler		
	Kurumsal Faktörler	Kişisel Faktörler	Çevresel Faktörler
1	0,631		
2	0,642		
3	0,615		
4	0,610		
5		0,642	
6		0,637	
7		0,626	
8		0,601	
9		0,601	
10		0,630	
11			0,669
12			0,595
13			0,644

Tablo 5.26 ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, gözlenebilen bağımsız değişkenlerin, bağlı oldukları gözlenemeyen bağımsız değişkenler ile gösterdikleri ilişkilerin 0,595 ile 0,669 arasında değerler aldığı görülmektedir. Bu sonuca bakarak, gözlenebilen bağımsız değişkenlerin ilgili oldukları gözlenemeyen değişkenler ile oldukça yüksek derecede ilişkiye sahip oldukları söylenebilir.

5.4 Yapısal Eşitlik Model Analizi

Bu çalışma için oluşturulan model, AMOS yapısal eşitlik model analiz programı kullanılarak hazırlanmıştır. İlgili test aşamasında kullanılan yöntemlerin arkaplanı ve sayısal değişkenleri Ek 3.'de verilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre χ^2/sd oranı 1,972 olarak hesaplanmıştır ($\chi^2 = 142,011$, $sd = 72$, $p = 0,000$). χ^2/sd oranının 5 ve daha düşük olması model veri uyumu için yeterli olarak görülmekle beraber (Adams ve diğ. 1992; Wang ve diğ. 2006), χ^2/sd oranının 3'den küçük olması model - veri uyumunun yüksekliğini göstermektedir (Seyal ve diğ. 2002). Modelin uyumunu değerlendirmek için diğer uyum iyiliği indeksleri hesaplanmış ve Tablo 5.27'de verilmiştir.

Tablo 5.27: Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İndekslerine Ait Değerler

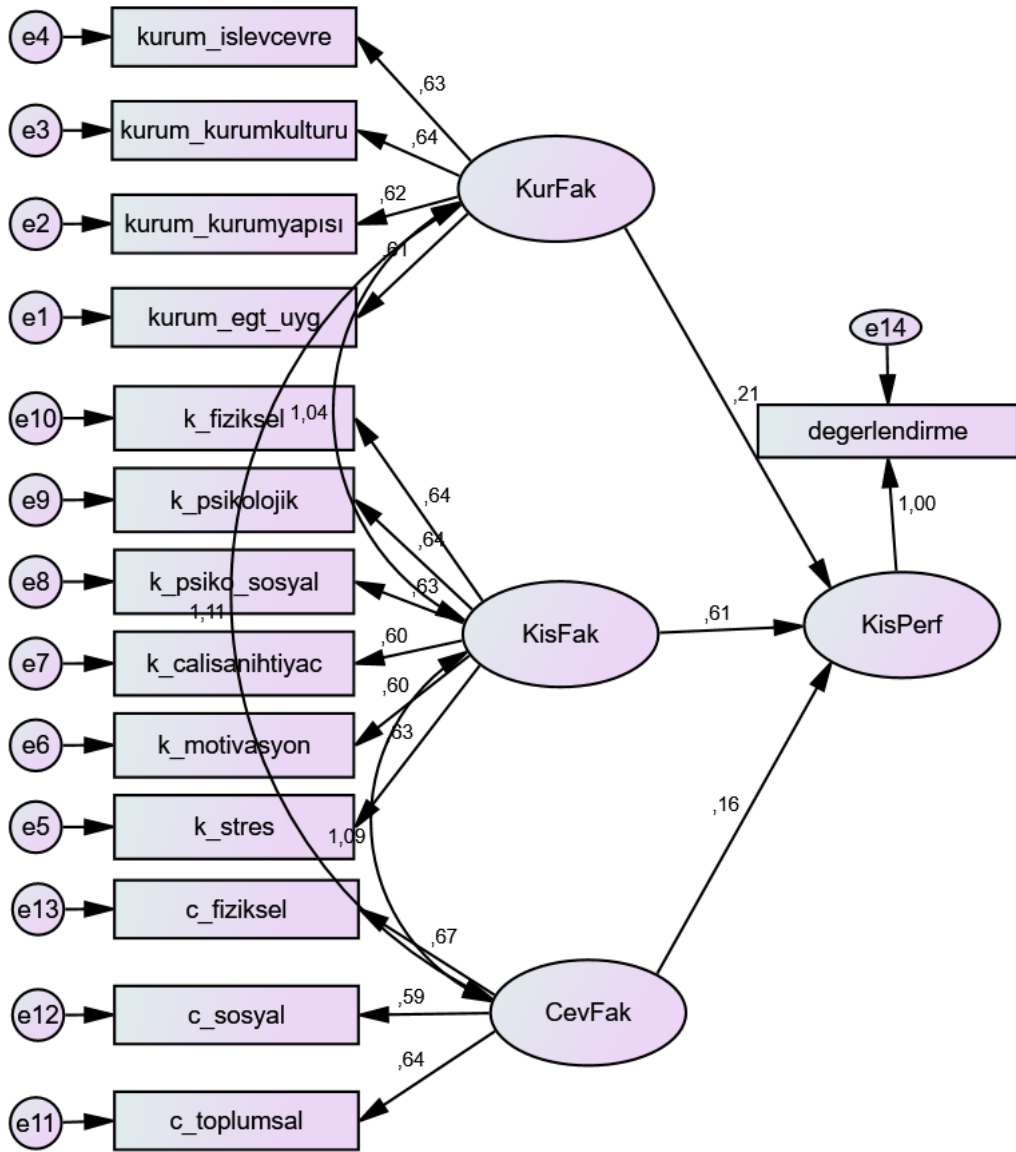
Model Uygunluk Değerleri	Olması Gereken	Ölçülen Değer
Ki-kare / Serbestlik Derecesi (χ^2 / sd)	$\leq 3,00$	1,972
Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit)	$\geq 0,90$	0,951
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of fit)	$\geq 0,90$	0,929
Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index)	$\geq 0,90$	0,955
Görelî Uyum İndeksi (Relative Fit Index)	$\geq 0,90$	0,943
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comperative Fit Index)	$\geq 0,90$	0,977
Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)	$\geq 0,90$	0,977
Tucker – Lewis İndeksi (Tucker – Lewis Index)	$\leq 0,90$	0,971
Standardize Edilmiş Kök Ortalama Kare Artık (Root Mean Square Residual-RMR)	0 – 1	0,014
Yaklaşık Hataların Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA)	0,00 – 0,08	0,048

Söz konusu indekslerin 0,80 ile 0,90 arasında olması genel kabul görürken 0,90'ın üzerinde olması iyi uyumu ifade etmektedir (Wang ve diğ. 2006; Yap ve Khong 2006). Diğer bir indeks olan RMR 0,014 olarak elde edilmiştir. RMR indeksinin 0 ile 1 arasında olması gerekir ve 0,05 den küçük olması iyi uyumu gösterir (Golob 2003). RMSEA analiz sonucunda 0,064 olarak belirlenmiştir. RMSEA indeksinin 0,10'un olması veri model uyumunun kabul edilebilir seviyede olduğunu, 0,05'in altında olması ise uyumun yüksekliğinin bir işaretidir (Costa-Font ve Gil 2009; Ustasüleyman ve Eyüpoğlu, 2010). Uyum iyiliği indekslerinin tamamı iyi uyum

sınırları içerisinde olduğundan herhangi bir değişken modelden çıkarılmamıştır. Bu bulgulara bakarak, ölçüm modelinin genel hatları ile model – veri uyumunu gösterdiği söylenebilir (KurFak = Kurumsal Faktörler, KisFak = Kişisel Faktörler, ÇevFak = Çevresel Faktörler, KisPerf = Kişisel Performans).

5.5 İlişkisel Bulgular

Elde edilen bulgulara ilişkin yapısal eşitlik modeline ait hesaplanan parametre değerleri ise aşağıdaki şekil 5.6’da verilmiştir.



Şekil 5.6: Yapısal Eşitlik Araştırma Modeli

Hipotez 1: Kurumsal Faktörler, Kişisel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir. Kurumsal Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için kurulan ve test edilen model ve bu modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde, test edilen modelin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı ve model –veri uyumunun sağlanamadığı söylenebilir.

Şekil 5.5 incelendiğinde Kurumsal Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkenini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamadığı belirlenmiştir ($\beta = 0,214$, $t = 1,248$; $p > 0,05$). Bu bulguya bakarak, Kurumsal Faktörler değişkeninin Kişisel Performans değişkeni üzerinde istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Bir başka ifade ile Kurumsal Faktörler, Kişisel Performans değişkeninin % 5'ini (R^2) açıklamaktadır.

Yapısal eşitlik modeline ilişkin bulgular ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, Kurumsal Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Hipotez 2: Kişisel Faktörler, Kişisel Performans üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir. Kişisel Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için kurulan ve test edilen model ve bu modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde, test edilen modele ait bulguların kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı ve model –veri uyumunun sağlandığı belirlenmiştir.

Şekil 5.5 incelendiğinde Kişisel Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkenini istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir ($\beta = 0,605$, $t = 3,081$; $p < 0,05$). Bu bulguya bakarak, Kişisel Faktörler değişkeninin Kişisel Performans değişkeni üzerinde istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile Kişisel Faktörler, Kişisel Performans değişkeninin % 37'sini (R^2) açıklamaktadır.

Yapısal eşitlik modeline ilişkin bulgular ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, Kişisel Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Hipotez 3: Çevresel Faktörler, Kişisel Performans üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir. Çevresel Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için kurulan ve test edilen model ve bu modele

ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde, test edilen modele ait bulguların kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı ve model –veri uyumunun sağlandığı belirlenmiştir.

Şekil 5.5 incelendiğinde Çevresel Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkenini istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir ($\beta = 0,163$, $t = 2,165$; $p < 0,05$). Bu bulguya bakarak, Çevresel Faktörler değişkeninin Kişisel Performans değişkeni üzerinde istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile Çevresel Faktörler, Kişisel Performans değişkeninin % 3'lük (R^2) bir kısmını açıklamaktadır.

Yapısal eşitlik modeline ilişkin bulgular ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, Kişisel Faktörler değişkeninin, Kişisel Performans değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Hipotez 4: Kurumsal Faktörler ile Kişisel Faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Şekil 5.5 incelendiğinde gözlenemeyen Kurumsal Faktörler değişkeni ile yine gözlenemeyen Kişisel Faktörler değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r = 0,99$, $t = 9,183$; $p < 0,05$). Bu bulguya bakarak, Kurumsal Faktörler değişkeni ile Kişisel Faktörler değişkeni arasında mükemmel bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Hipotez 5: Kurumsal Faktörler ile Çevresel Faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Şekil 5.5 incelendiğinde gözlenemeyen Kurumsal Faktörler değişkeni ile yine gözlenemeyen Çevresel Faktörler değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r = 0,98$, $t = 9,528$; $p < 0,05$). Bu bulguya bakarak, Kurumsal Faktörler değişkeni ile Çevresel Faktörler değişkeni arasında mükemmel bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Hipotez 6: Kişisel Faktörler ile Çevresel Faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Şekil 5.5 incelendiğinde gözlenemeyen Kişisel Faktörler değişkeni ile yine gözlenemeyen Çevresel Faktörler değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r = 0,96$, $t = 9,627$; $p < 0,05$). Bu bulguya bakarak, Kişisel Faktörler değişkeni ile Çevresel Faktörler değişkeni arasında mükemmel bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

5.6 Uygulamanın Değerlendirilmesi

Çalışanların performansını etkileyen faktörlerin analizi ve bu faktörlerin birbiri ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanan bu çalışmada elde edilen bulgulara dair sonuçlar alt başlıklar halinde çalışmanın devamında verilmiştir.

5.6.1 Çalışan Performansını Etkileyen Kişisel Faktörlere İlişkin Değerlendirme

Çalışan performansını etkileyen kişisel faktörlere ilişkin elde edilen bulgulardan ulaşılan sonuçlar bu başlık altında verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların cinsiyetleri ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörler” bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörler” olan “Fiziksel Özellikler”, “Psikolojik Özellikler”, “Psiko-Sosyal Özellikler”, “Motivasyon” ve “Stres” değişkenlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Diğer yandan çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerden” birisi olan “Çalışanların İhtiyaçları” ile ilgili faktörün ise yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörler” için “51 yaş ve üzeri” yaş grubunda yer alan çalışanların, “41 – 50” yaş grubu içerisinde yer alan çalışanlara göre “Fiziksel Özellikler” bakımından daha fazla etkilendiği, “Psikolojik Özellikler” bakımından “51 yaş ve üzeri” çalışanların, diğer tüm yaş gruplarına göre daha az etkilendikleri, “Psiko-sosyal Özellikler” bakımından “26 -30” yaş grubundaki çalışanların, “31 – 40” yaş grubu çalışanlarına göre fazla etkilendikleri, “Motivasyon” değişkeni bakımından, “18 – 25” ve “41 – 50” yaş grubu çalışanların, “26 – 30”, “31 – 40” ve “51 yaş ve üzeri” çalışanlara göre daha fazla motivasyona sahip oldukları ve “31 – 40” yaş aralığında olan çalışanların, “18 – 25” yaş aralığında yer alan çalışanlara göre daha fazla “Stres” altında yer aldıkları belirlenmiştir.

Performansı etkileyen “Kişisel Faktörler” içerisinde yer alan “Psiko-sosyal faktörler” değişkeninin, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre çalışma performansını etkileyen kişisel faktörler içerisinde yer alan “Psiko-sosyal özellikler” değişkeni için, “İlköğretim” seviyesinde eğitime sahip olan çalışanların, “Üniversite” düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre daha fazla mutluluk düzeyine sahip oldukları ve çalıştıkları kurumdan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerden” birisi olan “Çalışanların İhtiyaçları” ile ilgili faktörün ise “Mesleki Kıdem” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer yandan çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörler” olan “Fiziksel Özellikler”, “Psikolojik Özellikler”, “Psiko-Sosyal Özellikler”, “Motivasyon” ve “Stres” değişkenlerinin “Mesleki Kıdem” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre “3 – 5” yıldır aynı kurumda çalışanların diğer tüm kıdem gruplarına göre “Kişisel Faktörler” bakımından daha az etkilendikleri, “Psikolojik Özellikler” bakımından “16 yıl ve üzeri” çalışanların, diğer tüm farklı kıdem gruplarına göre daha az etkilendikleri, “Psiko-sosyal özellikler” bakımından “16 yıl ve üzeri” çalışanların, “1 – 3”, “3 – 5”, “5 – 10” ve “10 – 15” yıl çalışanlarına göre fazla etkilendikleri, “Motivasyon” olarak, “1 yıl ve daha az” çalışanların, “3 – 5” yıl aralığında çalışanlara göre daha fazla motivasyona sahip oldukları ve “3 – 5” yıl aralığında çalışanların, “1 yıldan az” ve “1 – 3” yıl kıdem aralığında çalışanlara göre ve “16 yıl ve üzeri” çalışanların, “1 yıldan az” çalışanlara göre daha fazla “Stres” altında yer aldıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörlerin” medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Kişisel Faktörler” bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

5.6.2 Çalışma Performansını Etkileyen Kurumsal Faktörler İlişkin Değerlendirme

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların cinsiyetleri ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörler bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

Çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerden”; “Kurum Yapısı” ve “Kurumun Eğitim Uygulamaları” ile ilgili faktörlerin ise yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörler” olan “Kurumun İşlevsel Çerçevesi” ve “Kurum Kültürü” değişkenlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre, çalışma performansını etkileyen kurumsal faktörler için “31 – 40” yaş aralığında olan çalışanların, “26 -30” ve “51 ve üzeri” yaş grubu içerisinde yer alan çalışanlara göre “Kurumun İşlevsel Çerçevesine” daha fazla inandıkları belirlenmiştir. “Kurum Kültürü” değişkenine göre ise, yine “31 – 40” yaş aralığında olan çalışanların diğer tüm yaş gruplarına göre içerisinde yer aldığı firmanın kurum kültürünü kabul edip özümstedikleri görülmüştür.

Çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Kurumsal Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri görülmüştür.

Çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Kurumsal Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri görülmüştür.

Performansı etkileyen “Kurumsal Faktörlerin”, Mesleki Kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka

ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Kurumsal Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri görülmüştür.

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kurumsal Faktörlerin” medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma Performansını etkileyen Kurumsal Faktörler bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

5.6.3 Çalışma Performansını Etkileyen Çevresel Faktörler İlişkin Değerlendirme

Çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörlerin” cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t = - 2,076$; $p < 0,05$). “Erkeklerin” çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktör” ortalamalarının, “Kadınların” çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktör” ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifade ile “erkeklerin”, “kadınlara” göre çalıştığı kurumun çevresel faktörlerine daha fazla güvendikleri söylenebilir.

Çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörlerin” yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların yaş seviyeleri hangi düzeyde olursa olsun, “Çevresel Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri görülmüştür.

Performansı etkileyen “Çevresel Faktörlerin” eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Çevresel Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri görülmüştür.

Çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörlerin” Mesleki Kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, “Çevresel Faktörlerden” eşit düzeyde etkilendikleri görülmüştür.

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörlerin” medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Çevresel Faktörler” bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

5.6.4 Çalışma Performansını Etkileyen Kişisel Performansa İlişkin Değerlendirme

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre; “Erkeklerin” çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyi ortalamasının, “Kadınların” çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” ortalamalarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifade ile “Erkeklerin”, “Kadınlara” göre çalıştığı kuruma yönelik “Kişisel Performans” düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farkın hangi yaş grubu lehine olduğunu belirlemek için ortalama değerlere baktığında; “31 – 40” yaş aralığında olan çalışanların “Kişisel Performans” düzeylerinin, “18 – 25” ve “26 – 30” yaş aralığında olan çalışanların “Kişisel Performans” düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya bakarak, “31 – 40” yaş aralığında olan çalışanların diğer iki grup çalışanlarına göre daha fazla çalıştıkları kurum ile ilgili olumlu görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Performansı etkileyen “Kişisel Performans” düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa olsun, çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeylerinin birbirine yakın bir seviyede oldukları görülmüştür.

Çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyinin Mesleki Kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların eğitim durumları hangi düzeyde olursa

olsun, “Kişisel Performans” değişkenine ait değerlerin birbirine yakın düzeyde oldukları görülmüştür.

Katılımcıların çalışma performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile araştırmaya katılanların medeni durumları ne olursa olsun, çalışma Performansını etkileyen “Kişisel Performans” düzeyleri bakımından birbirine benzer özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

6. SONUÇ

Çalışanların performansı çalışma hayatında ürünlerin ve verimliliğin doğrudan etkilenmesine neden olmaktadır. Üretimde devamlılık ve kalitenin artırılması işlemi performansa bağlı bulunduğu kalitede iyileştirmede göz önüne alınan en önemli faktör konumunda olmaktadır. Üretimde kalitenin artırılması için işletmelerde dikkat edilen bu konuda performansın etkileyen doğrudan etmenler ve bu etmenleri etkileyen faktörler arasındaki ilişkinin çözülmesi ve performansın en temel parçalarına ulaşarak sorunun en temelinden düzeltilmesine olanak sağlayacaktır. Bu çalışma çalışan performansının etkilendiği unsurlar ve bu unsurlar arasında bulunan bir bağ olup olmadığının incelenmesini amaçlamaktadır.

Denizli Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletme çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Analiz aşamasında demografik değişkenlerle ilişkisinin ölçülmesi için tanımlayıcı istatistiksel hesaplamalar SPSS programı aracılığıyla yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeli ile faktörler arasındaki ilişki AMOS programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Bu araştırmanın literatür taraması kısmı “Performans ve Performans Değerleme Kavramları”, konuyla ilgili daha önce yapılmış “Literatür Taraması” ve Yapısal eşitlik modelinin tarihçesi ve süreci ele alınmıştır. Uygulama kısmında: araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliği, güvenilirliği ve model uyumu sağlanması yapılmış, tanımlayıcı istatistik bulgular kısmında demografik değişkenler ile ölçekteki ana ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş ve YEM üzerinde model ve hipotezler kurularak performans değerlendirme kavramı tüm boyutlarıyla incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada elde edilen verilere göre: çalışan performansını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesinde Kişisel faktörler, Çevresel faktörler ve Kurumsal faktörler olarak üç ana faktör ele alınmıştır. Kişisel performansı anlamlı bir şekilde kişisel ve çevresel faktörler etkilemektedir. Kurumsal faktörler ise direk olarak kişisel performansı etkilememektedir. Alt boyutlar göz önüne alındığında kişisel faktörler ve alt boyutu olan stres ögesi kişisel performansı en fazla etkileyen boyuttur. Fiziksel ve psikolojik faktörler stresten sonra performans üzerinde etkisi en fazla olan alt boyutlardır. Performans ile ilişkisi en az olan alt boyut ise sosyal çevre olarak bulunmuştur.

Kurumsal faktörler çalışanların kabullendikleri bir boyut olarak görülmekte ve kişisel performansı kurumlar arası değerlendirilmeye alınmadığı için bu çalışmada anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kurumsal faktörlerin kendi içindeki en fazla fark oluşturan alt boyutu ise kişisel performansın kuruma etkisi olarak gözlemlenmiştir.

Çalışmadaki ana kısıtlama performans değerlendirmenin kişisel performans algısı üzerinde hesaplanmış olmasıdır. İşyerindeki performans kriteri olan üretim ve çalışma verimliliği hesaplanmamıştır. Ayrıca anket uygulaması aşamasında beyaz-mavi yakalı ayrımı yapılmamıştır. Anket formlarının dağıtımı ve toplanmasının uzun süre alması ve hedef bölgenin oldukça geniş bir alanda bulunması çalışmanın en zorlayıcı kısmı olarak değerlendirilmiştir.

Gelecekte çalışan performansının daha fazla araştırılması için çalışanlara kişisel değerlendirme anketi belirli aralıklarla uygulanarak değerlendirmeyi etkileyen faktörlerin değişimleri ve kişiyi etkileme durumları analiz edilerek değişimlerin kaynaklanma durumları ortaya çıkarabilir. Çalışan performansının değerlendirme sonuçları farklı hizmet kolunda hizmet veren işletmelere uygulanarak aralarında olan değişimler gözlemlenerek işletme türüne göre performansı etkileyen sonuçlar ortaya konulabilir. Çalışan performansı sonuçları doğrultusunda nicel performans değerlendirme kriterleri ortaya konularak çalışanların performanslarının değerlendirilmesine olanak sağlanabilir.

7. KAYNAKLAR

Abdullah, A. H. Musa M. R. F. R. and Ali, J. H. "The Development of Human Resource Practitioner Competency Model Perceived by Malaysian Human Resource Practitioners and Consultants: A Structural Equation Modeling (Sem) Approach", *International Journal of Business and Management- IJBM*, 6 (11), 240-255, (2011).

Adams, D. A., Nelson, R. R. and Todd, P. A., "Perceived Usefulness, Ease of Use, and Usage of Information Technology: A Replication", *MIS Quarterly*, 16(2), 227-247, (1992).

Akıncı, D. E., "Yapısal Eşitlik Modellerinde Bilgi Kriterleri", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, İstanbul, (2007).

Aktuğ, S., "Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, (2016).

Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. and Hamoud, A., "The Mediating Effect of Job Happiness on the Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance and Turnover Intentions: A Case Study on the Oil and Gas Industry in the United Arab Emirates." *J. Bus. Retail Manag. Res*, 13, 1-15, (2019).

Al-Bahussin, S. A. and El-Garaihy, W. H., "The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling with Conceptual Framework." *International Journal of Business and management*, 8(22), 1, (2013).

Albayrak, M. A., "Yapısal Eşitlik Modellemesi Çerçevesinde Haber Sitelerinin Kullanıcı Sadakatinin Ölçülmesi." *Doctoral dissertation*, (2013).

Altaş, S. S. and Çekmeceliolu, H. G., "Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439, (2015).

Anderson, T. W and Rubin, H., "Statistical Inference in Factor Analysis", *In Proceedings of the Third Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, 5, 111-150, (1956).

Arbuckle, J. L. and Wothke, W., *Amos 4.0 User's Guide: Small Waters Corporation* Chicago, IL, (1999).

Avunduk, Y., "Duygusal Zekanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları ile Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması", Yayınlanmamış

Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, (2016).

Aziz, S. F. A. "Evaluating Training Effectiveness Using the Malaysian Sample: Tracing the Mediation Effect of Training Motivation Using Sem-Amos." *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(6), 94-100, (2016).

Bakan, İ. and Kelleroğlu, H., "Performans Değerlendirmenin Etkinleştirilmesi Yönünde Çalışanların Düşünceleri: Tutumlar, Beklentiler ve Sonuçlar Konusunda Bir Alan Araştırması." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 75-98, (2003).

Bal, L., "Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri ve İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, Eskişehir, (2018).

Barutçugil, İ., *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hizmeti*. Ankara: Kariyer Yayınları, 80-94, (2004).

Başbay, M., "Epistemolojik İnancın Eleştirel Düşünme ve Üstbiliş ile İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi." *Eğitim ve Bilim*, 33(169), (2013).

Bentler, P. M and Bonett, D. G. "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures." *Psychological Bulletin*, 88(3), 588, (1980).

Bezdek, J. C., Keller, J. M., Krishnapuram, R., Kuncheva, L.I. and Pal, N. R., "Will the Real Iris Data Please Stand Up?" *IEEE Transactions on Fuzzy Systems*, 7(3), 368-369, (1999).

Bingöl, D. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları, (2014).

Bollen, K. A. "A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models." *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316, (1989).

Boysan, M., "Çok Örneklemli Yapısal Eşitlik Modelleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Van, (2006).

Brekke, K. A. and Nyborg, K., *Moral Hazard and Moral Motivation: Corporate Social Responsibility as Labor Market Screening*. Memorandum, (2004).

Browne, M.W., Mels, G, and Cowan, M., "Path Analysis: Ramona: Systat for Dos Advanced Applications (Version 6, Pp. 167–224)." *Evanston, IL: SYSTAT*, (1994).

Bryson, A., Buraimo, B. and Simmons, R., "Do Salaries Improve Worker Performance?" *Labour Economics*, 18(4), 424-433, (2011).

Büyüköztürk, Ş., "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483, (2002).

Byrne, B.M., *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge: Multivariate Applications Series, (2016).

Campbell, J. P. "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology." In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology (687-732)*. Palo Alto, CA, US: *Consulting Psychologists Press*. (1990).

Can, H. and Kavuncubaşı, Ş., "İnsan Kaynakları Yönetimi", *Ankara: Siyasal Kitabevi*, (2005).

Ceylan, H. H., Genç, E. ve Erem, I., "Tüketicilerin İnternet Bankacılığını Benimsemesini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırılması." Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi*, (2013).

Chang, C.C., Chiu C.M. and Chen, C.A., "The Effect of Tqm Practices on Employee Satisfaction and Loyalty in Government." *Total Quality Management*, 21(12), 1299-1314, (2010).

Chen, Z. X, Tsui, A.S and Farh, J. L., "Loyalty to Supervisor Vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3) 339-356, (2002).

Consortium, ECSIP. "The Competitive Position of the European Food and Drink Industry", *Final Report. European Commission*, (2016).

Costa-Font, M. and Gil, J. M., "Structural Equation Modelling of Consumer Acceptance of Genetically Modified (Gm) Food in the Mediterranean Europe: A Cross Country Study." *Food Quality and Preference*, 20(6) 399-409, (2009).

Crossman, A. and Abou-Zaki, B., "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff." *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), 368-376, (2003).

Çakıcı, A. C., Çalhan, H. and Karamustafa, K., "Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İnovasyon Ve Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü İlişkisi." *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), (2016).

Çakır, M., "Vakıf Üniversitelerinde Akademik Personelin Performans Değerlendirmelerinin Eğitim Kalitesine Katkısı." *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, (2008).

Çakmakçı, E., "Perakende Sektöründe Zincir Mağazalarda Performans Yönetimi Sisteminin Önemi ve Bir Uygulama Örneği." *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, (2009).

Çalık, M., Altunışık R. and Sütütemiz, N., "Bütünleşik Pazarlama İletişimi, Marka Performansı ve Pazar Performansı İlişkisinin İncelenmesi." *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 137-161, (2013).

Çankaya, S., Gürdal, O., Tunç, T. and Orhan, H., "Eğitim-Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Ordu İli Örneği." *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 436-449, (2018).

Çelik, M. and Çıra, A., "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü." *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20, (2013).

Çelickan, Ş. "Sosyal Bilgiler Dersi Bilim, Teknoloji ve Toplum Öğrenme Alanının Aktif Öğrenme Yöntemleri İle İşlenmesinin Öğrencinin Akademik Başarısına Etkisi." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, (2010).

Çıta, Koray and Tamer Keçecioglu. "Çalışanların Performans Yönetimi Sistemini Algılamaları Üzerine Bir Araştırma." *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 6(2) 19-36, (2015).

Çorbacıoğlu, F. F. "İşyerinde Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma." (2018).

Demir, M. and Tuncay, M. "Türk Gıda Sektörünün Faaliyet Ve Kârlilik Oranları Açısından Analizi: İmkb Gıda Sektöründe İşlem Gören İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma (2000-2008 Dönemi)." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2), 367-392, (2012).

Dicle, Ü. *Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi Ve Türkiye Uygulaması: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İdari İlimler Fakültesi*, (1982).

Dinu, M. D. "Supply Chain Performance within Agri Food Sector." *Economics of Agriculture* 63(3), 919-928, (2016).

DiStefano, C. and Hess, B. "Using Confirmatory Factor Analysis for Construct Validation: An Empirical Review." *Journal of Psychoeducational Assessment* 23(30), 225-241, (2005).

Dişkaya, A. M. "Performans Yönetimi Sistemi Ve Bir Finans Şirketinin Performans Değerlendirme Sisteminin İncelenmesi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2006).

Durdudiler, M. "Perakende Sektöründe Tedarikçi Performans Değerlemede Ahp Ve Bulanık Ahp Uygulaması." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, (2006).

Elnaga, A. and Imran, A., "The Effect of Training on Employee Performance." *European Journal of Business and Management* 5(4), 137-147, (2013).

Emhan, A., Kula S. and Töngür, A. "Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve Tükenmişlik Kavramları

Arasındaki İlişkilerin Analizi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama." *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 31(1), 53-69, (2013).

Emirlioğlu, N., Ozcan, H.N, Oğuz, B., Yalçın, E., Doğru, D., Özçelik, U. and Kiper, N., "Pneumomediastinum, Pneumorrhachis and Subcutaneous Emphysema Associated with Viral Infections: Report of Three Cases." *Pediatrics International*, 57 (5), 1038-1040, (2015).

Ergenç, D. "Ulaşım Sektöründe Çalışanların Performansını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Karayolları Ulaşım Örneği." Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, (2003).

Erkuş, A. and Fındıklı, M.A. "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma." *Istanbul University Journal of the School of Business Administration* 42(2), (2013).

Eroğlu, F. "Davranış Bilimleri", *İstanbul: Beta Yayın Dağıtım*, (2010).

Ersarı, G. ve Naktiyok, A., "İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü/Role of Stress Fighting Tecniques in Internal and External Motivation of Employees." *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(1), (2012).

Fındıkçı, İ., "İnsan Kaynakları Yönetimi", *Birinci Basım, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım*, 308-343, (1999).

Gerşil, G.S. and Aracı, M. "Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İşgörenlerin Performansı Üzerine Etkileri." *Çalışma ve Toplum*, 1, 39-79, (2011).

Goldberger, A. S. "Structural Equation Methods in the Social Sciences." *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 979-1001, (1972).

Goleman, D., Balkara, H., Deniztekin, F. and Deniztekin, O. *İşbaşında Duygusal Zeka: Varlık Yayınları*, (2010).

Golob, T. F. "Structural Equation Modeling for Travel Behavior Research." *Transportation Research Part B: Methodological* 37(1), 1-25, (2003).

Gök, S. Xxi. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi, *İstanbul: Beta Yayınları*, 2006.

Göksel, A. "İşletmelerde Performans Değerleme Sistemi Tasarımı: Teori-Uygulama-Model." *Baskı. Ankara: Nobel Yayın*, (2013).

Gülümoğlu, G. "Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu (2018).

Güney, S. *Liderlik*: Ankara: Nobel Yayıncılık, (2012).

Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. and William, C. "Black , Multivariate Data Analysis." Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, (1998).

Hershberger, S. L. "The Growth of Structural Equation Modeling: 1994-2001." *Structural Equation Modeling* 10, no. 1 (2003): 35-46.

Hooper, D. J. C. and Mullen, M. "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit." *Articles*, 2, (2008).

Hoyle, R. H. "Confirmatory Factor Analysis." In *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling*, 465-497: Elsevier, (2000).

Hu, L. and Bentler, P.M. "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives." *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal* 6(1), 1-55. (1999):

İç, Y. T., Tekin, M., Pamukoğlu, F.Z. and Yıldırım, S.E. "Kurumsal Firmalar İçin Bir Finansal Performans Karşılaştırma Modelinin Geliştirilmesi." *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi* 30(1), (2015).

İllez, A. A. and Güner, M. "Personel Performans Değerlendirme Ve 360 Derece Performans Değerlendirme Yönetimi." *Tekstil ve Konfeksiyon* 16(1), 325-327, (2006).

İnalçık, H. *Osmanlı ve Modern Türkiye: Timaş*, (2013).

Institute, S.A.S. Sas Procedures Guide: Version, *Sas Inst*, 8(1), (1999).

Jöreskog, K. G. "A General Approach to Confirmatory Maximum Likelihood Factor Analysis." *Psychometrika* 34, (2), 183-202, (1969).

Jöreskog, K. G., Sörbom, D. and Toit, S.D., Lisrel 8: New Statistical Features: *Scientific Software International*, (2001).

Judith, M. N. and Chijindu, E. H. "Dynamics of Inflation and Manufacturing Sector Performance in Nigeria: Analysis of Effect and Causality." *International Journal of Economics and Financial Issues* 6(4), 1400-1406, (2016).

Kanbur, A. ve Kanbur, E. "Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(1), 27-40, (2008).

Kaptangil, K. "İşletmelerde İnsan Kaynakları Eğitiminin Çalışanların Performansları Üzerine Olan Etkileri." *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi* 2(2), 25-44, (2012).

Karakaş, S. "Cep Telefonu Pazarında Müşteri Sadakatinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi." *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2013).

Kaya, N. "Kurumsal İtibar ile Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi Hizmet Sektöründe Bir Uygulama." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (2018).

Keleş, A. "Kültürel Değerler ve Duygusal Zekânın, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Üzerine Etkisi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2018).

Kesen, M. "Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü." *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(2), 535-562, (2015).

Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. "Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma." *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 19(3), (2016).

Köse, H. ve Özer, G. "Profesyonel Özelliklerin Desteklenmesinin Örgütün Adaptif Performansına Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi." *Business and Economics Research Journal* 4(4), 87, (2013).

Kuşat, N. ve Kösekahyaoglu, L. "Gıda Sektöründe Ürün ve İyileştirilmiş Ürün İnovasyonları: Batı Akdeniz Bölgesi Şekerleme, Kakao ve Çikolata Alt Sektörü Üzerine Bir Uygulama." *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İletme Fakültesi Dergisi* 3(2), (2011).

Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B. J. and Avey, J.B. "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate—Employee Performance Relationship." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 29(2), 219-238, (2008).

Bulu, M., Eraslan, İ.H. ve Barca, M. "Türk Gıda Sektörünün Uluslararası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi." *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9(1), 311-335, (2007).

Mercanlıoğlu, Ç. "Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki." *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(1), 41-52, (2012).

Miller, R. L., Griffin, MA and Hart, P.M. "Personality and Organizational Health: The Role of Conscientiousness." *Work & Stress* 13(1), 7-19, (1999).

Büte, M. "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 25(1), 171-192, (2011).

Jarjees, M.İ. "Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgüt Kültürü ve Çalışan Performansına Etkisi: Irak Bankalarında Örnek Bir Çalışma." Yayınlanmamış Yüksek Lisans, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, (2018).

Muthén, B. and Muthén, L.K. "Integrating Person - Centered and Variable - Centered Analyses: Growth Mixture Modeling with Latent Trajectory Classes." *Alcoholism: Clinical and experimental research* 24(6), 882-891, (2000).

Nadir, T. V. "İmalat İşletmelerinde Emek Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmit, (2016).

Nakış, O. "Doğu Anadolu Bölgesinde Çalışan Akademisyenlerin Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli, (2018).

Öge, S. "İnsan Kaynakları Yönetimi.(8. Baskı)." *Konya: Eğitim Yayınevi*, (2016).

Önemli, A. "Stratejik Performans Yönetim Modeli Olarak Dengeli Performans Yönetimi ve Hizmet Sektöründe Alan Çalışması Örnekleri." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (2010).

Örs, H. ve Doğan, M. "İç Müsterilerin Yaşam Kalitesi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi." *Journal of Qafqaz University* 1(2), (2013).

Özyörük, M. "Hizmet Sektöründe Performans Değerlendirme." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, (2009).

Pandey, C. and Khare, R. "Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty." *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* 1(8) 26-41, (2012).

Pekdemir, I., Koçoğlu, M. and Gürkan, G. Ç. "Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın Inovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma/an Investigation on the Mediating Role of Employee Innovation Behavior on the Relationship between Autonomy and Reward." *Istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 43(2), 332, (2014).

Peñalver, J., Salanova, M., Martínez, I. M. and Schaufeli, W.B. "Happy-Productive Groups: How Positive Affect Links to Performance through Social Resources." *The Journal of Positive Psychology* 14(3), 377-392, (2019).

Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O and Zhang, Z. "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach." *Personnel Psychology* 64(2), 427-450, (2011).

Ringle, C.M., Sarstedt, M., Mitchell, R. and Siegfried P., Gudergan. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Hrm Research." *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27, (2018).

Sabuncuoğlu, Z. "Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi." *Baskı. Beta Basım AŞ İstanbul*, (2013).

Sadullah, Ö. Z., Uyargil, C.B, Acar, A. C. Özçelik, A. O. Dündar, G. Ataay, İ.D., Adal, Z. ve Tüzüner, V. L. *İnsan Kaynakları Yönetimi: Beta*, (2015).

Salanova, M., Agut, S. and Peiró, J. M., "Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate." *Journal of applied Psychology* 90(6), 1217, (2005).

Saruhan, Ş. C. *İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori Ve Uygulama: Beta Yayınları*, (2014).

Seyal, A.H., Rahman, M. N. A. ve Rahim, M.M. "Determinants of Academic Use of the Internet: A Structural Equation Model." *Behaviour & Information Technology* 21(1), 71-86, (2002).

Sonnentag, S. and Frese, M. "Performance Concepts and Performance Theory." *Psychological management of individual performance* 23(1), 3-25, (2002).

Statsoft. "Statistica for Windows: General Conventions and Statistics." OK. Inc. Tulsa, (1998).

Şahin, B. and Taşkaya, S. "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi." *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 13(2), 85-114, (2010).

Şehitoğlu, Y. and Zehir, C. "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi." *Amme İdaresi Dergisi* 43(4), 87-110, (2010).

Şeşen, H. "Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi." *Savunma Bilimleri Dergisi* 9(2), 67-90, (2010).

Şimşek, Ö. F. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş:(Temel İlkeler Ve Lisrel Uygulamaları): Ekinoks*, (2007).

Tabachnick, B. G., Linda S Fidell and Jodie B Ullman. *Using Multivariate Statistics. Vol. 5: Pearson Boston, MA*, (2007).

Tan, Ö. ve Çetin, C. "Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." *Öneri Dergisi* 9(35), 1-13, (2011).

Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O and Çiftçi, M. "Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 101-122, (2010).

Tayfun, A. ve Çatır, O. "Örgütsel Sessizlik Ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma." *İşletme Araştırmaları Dergisi* 5(3) 114-134, (2013).

Tektaş, A. ve Tosun, E. Ö. "Yiyecek İçecek Endüstrisinde Uluslararası Performans Kiyaslaması." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(1), 29-44, (2010).

Tercan, S. "Otantik Liderliğin Çalışan Performansına Ve İş Performansına Etkisi." İstanbul Arel Üniversitesi, (2017).

Tezcan, Cem. "Yapısal Eşitlik Modelleri." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (2008).

Töngür, Aykut. "İş Yükü, Kişilerarası Çatışma ve Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırmalı Analizi." *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi* 7(13), 547-565, (2016).

Tunçer, Polat. "Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi." *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 31(1), (2012).

Tunçer, Polat. "Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon." *Sayıştay Dergisi* 88(1), 87-108, (2013).

Turunç, Ömer and Mazlum Çelik. "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2), 183-206, (2010).

Tutar, Hasan and Mehmet Altınöz. "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65(2), 196-218, (2007).

Türk, A.. "Değişim ve Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı ile İlişkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Uygulama." (2018).

Türk Dil Kurumu "Güncel Türkçe Sözlük." (2017).

Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. "Çalışanların Örgütsel Güven Ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20(2), 285-302, (2013).

Usta, S. T. ve Eyüpoğlu, K., "Bddk Bankacılık Ve Finansal Piyasalar." *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 1, 11-38, (2010).

Uygur, A., "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması Yönelik Bir Alan Araştırması." *Journal of Commerce*, 1, 71, (2007).

Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S. "İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi." *Journal of International Social Research* 7(29), (2014).

Uysal, Ş. "Performans YönetİMİ SİstemİNİN Tanımı, Tarihçesi, Amaç Ve Temel Unsurlarına Genel BİR Bakış." *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)* 5(2), 32-39, (2015).

Ügeöz, P. "Performans Değerlemesi ve Sorun Alanları." (2003).

Ünver, Y. "İşletmelerde Kariyer Yönetimi Ve Performans Değerlendirme Sistemleri." *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dönem Projesi, Ankara,* (2005).

Wang, Y.S., Lin, H. H. and Luarn, P. "Predicting Consumer Intention to Use Mobile Service." *Information systems journal* 16(2), 157-179, (2006).

Waxin, M. F. and Bateman, R. "Public Sector Human Resource Management Reform across Countries: From Performance Appraisal to Performance Steering?" *European journal of international management* 3(4), 495-511, (2009).

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B., "Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement." *Journal of Vocational behavior* 74(3), 235-244, (2009).

Yalçın, M. ve Karadağ, E., "Hizmetkar Liderlik Ve Okul Kültürü: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi." *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 14(2), 101-120 (2013).

Yap, B. W. and Khong, K. W., "Examining the Effects of Customer Service Management (Csm) on Perceived Business Performance Via Structural Equation Modelling." *Applied Stochastic Models in Business and Industry* 22(5-6), 587-605. (2006).

Yavuz, D., "Borsa İstanbul'da İşlem Gören Gıda İşletmelerinde Finansal Performans Analizi ve Karşılaştırması." *Trakya Üniversitesi,* (2015).

Yelboğa, A., "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 8(2), 196-217. (2006).

Yener, H. "Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) ile İncelenmesi ve Bir Uygulama." *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara,* (2007).

Yıldız, M., "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınirlik, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi." *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 34(1), 153-173, (2013):

Yıldız, S., Savci, S. ve Kapu H.. "Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 21(1), 233-249 (2014).

Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. "Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı." *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 32, 52, (2017).

Yılmaz, V., "Consumer Behavior in Shopping Center Choice." *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 32(8), 783-790, (2004).

Yılmaz, V., Çelik, H. E. ve Ekiz, E. H., "Kuruma Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması: Özel ve Devlet Bankası Örneği." (2006).

Yörük, N. ve Ban, Ü., "Şirket Birleşmelerinin Hisse Senedi Fiyatlarına Etkisi: İMKB'de İşlem Gören Gıda Sektörü Şirketlerinde Birleşme Etkisinin Analizi." *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 30, 88-101, (2006).

Yüksel, G., "Üniversite Öğrencilerinin Utangaçlık Düzeylerini Etkileyen Faktörler", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 241-257, (2002).

8. EKLER

EK 1. Anket Formu

KİŞİSEL FAKTÖRLER						
FİZİKSEL ÖZELLİKLER						
01	Kurumunun ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olduğumu düşünüyorum.	A	B	C	D	E
02	Branşımınla ilgili olarak yeterli fiziksel yeteneğe sahibim.	A	B	C	D	E
03	Branşımınla ilgili sağlık durumum yeterlidir.	A	B	C	D	E
PSİKOLOJİK ÖZELLİKLER						
04	Mesleğimle ilgili alanlar ilgimi çekiyor.	A	B	C	D	E
05	İşimdeki sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	A	B	C	D	E
06	İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşlarımla yakın ilişki içindeyim.	A	B	C	D	E
PSİKO-SOSYAL ÖZELLİKLER						
07	Bu kurumda çalışmakla başka yerlerde ulaşamayacağım iş tatminine ulaştım.	A	B	C	D	E
08	İnsan ilişkilerim, verimliliği ve etkinliği olumlu etkilemektedir.	A	B	C	D	E
09	Kurum içinde üstlerimle uyum içinde çalışmaktayım.	A	B	C	D	E
10	Kurum içinde astlarımla uyum içinde çalışmaktayım.	A	B	C	D	E
ÇALIŞAN İHTİYAÇLARI						
11	Emeğime ve niteliklerime göre yeterli maaş aldığımı düşünüyorum.	A	B	C	D	E
12	Kişisel gelişimimi destekleyecek imkanlar mevcuttur.	A	B	C	D	E
13	Aldığım maaş benim için yeterli bir yaşam düzeyi sağlamaktadır.	A	B	C	D	E
14	Dinlenme yerleri yeterlidir.	A	B	C	D	E
15	İzinlerimi sorunsuz olarak alabiliyor ve kullanabiliyorum.	A	B	C	D	E
16	Sağlanan sağlık hizmeti imkanlarından genel olarak memnunuzum.	A	B	C	D	E
17	Dinlenme yerleri hizmet kalitesinden memnunuzum.	A	B	C	D	E
MOTİVASYON						
18	Çalışkan ve disiplinli personel amirleri tarafından desteklenmekte ve ödüllendirilmektedir.	A	B	C	D	E
19	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahibim.	A	B	C	D	E

Ek 1. Anket Formu (Devamı)

20	Amirlerimin işe yönelik olumlu tutumları benim verimliliğimi artırıyor.	A	B	C	D	E
21	Moral ve motivasyon faaliyetlerine gereken önemin verilmediğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
22	Ödüllendirmenin amirler tarafından uygun kullanılmadığı kanaatindeyim (herkese takdir verilmesi, aynı kişilerin aynı başarılı personeli olması vb.).	A	B	C	D	E
23	Amirim karar verirken asstlarının fikirlerini de alır. Personel isteklerinin pek dikkate alınmadığını düşünüyorum.	A	B	C	D	E
24	Kurumumdaki ödüllerin adil olarak dağıtıldığını düşünüyorum.	A	B	C	D	E
25	Geleceğime ilişkin planlarım açısından işimi güvenceli buluyorum.	A	B	C	D	E
STRESS						
26	İş ortamım bende oldukça fazla stres yapıyor.	A	B	C	D	E
27	Aile ve sosyal yaşamımdaki stresler beni iş ortamımda da olumsuz etkiliyor.	A	B	C	D	E
28	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	A	B	C	D	E
29	İşim ile ilgili sorunlar ve düşüncelerden mesai dışında da kurtulamadığımı hissediyorum.	A	B	C	D	E
30	Yolum sonuna geldiğimi hissediyorum.	A	B	C	D	E
31	Son zamanlarda iş yerimde kendimi hiç mutlu hissettiğimi hatırlamıyorum.	A	B	C	D	E
32	Sabah kalktığımda bu işe bir gün daha katlanamayacağımı düşünüyorum.	A	B	C	D	E
33	İşimi kendim için oldukça yıpratıcı buluyorum.	A	B	C	D	E
34	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	A	B	C	D	E
35	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	A	B	C	D	E
36	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	A	B	C	D	E
KURUMSAL FAKTÖRLER						
KURUMUN İŞLEVSEL ÇEVRESİ						
37	Hangi görevlerin ve işlerin yapılması gerektiği açıkça belirlenmiştir.	A	B	C	D	E
38	İşin yapılabilmesi için kişinin hangi niteliklere ve yeteneklere sahip olması gerektiği açıkça belirlenmiştir.	A	B	C	D	E
39	Görevlerin nasıl yapılacağını açıklayan yeterli doküman mevcuttur.	A	B	C	D	E
40	Görev tanımları zaman ve şartlara uygun olarak gerektiğinde güncelleştirilmektedir.	A	B	C	D	E
41	Kurumunun verimli olarak çalıştığına inanıyorum.	A	B	C	D	E
KURUM KÜLTÜRÜ						

Ek 1. Anket Formu (Devamı)

42	Kurumum görev yapılacak seçkin bir kurumdur.	A	B	C	D	E
43	Bu kurum mensubu olmakla her zaman iftihar ettim.	A	B	C	D	E
44	Bu kurum mensubu olduğum için saygı ve itibar görüyorum.	A	B	C	D	E
45	Yaptığım meslek insanı omurlandıran ve haz veren bir meslektir.	A	B	C	D	E
46	Bu kurum bana kişisel açıdan çok şey ifade ediyor.	A	B	C	D	E
KURUM YAPISI						
47	Amirlerim uyumlu ve başarılı bir atmosfer için ellerinden gelen çabayı gösteriyor.	A	B	C	D	E
48	İşyerimde yükselmek için neler yapılması gerektiği bellidir.	A	B	C	D	E
49	İşimdeki sorumluluklarımın neler olduğunu biliyorum.	A	B	C	D	E
50	Ne kadar yetkiye sahip olduğumu bilmiyorum.	A	B	C	D	E
51	İşimde ne zaman ne yapacağım bellidir.	A	B	C	D	E
52	Kurumumda zaman planlaması uygun şekilde yapılıyor.	A	B	C	D	E
53	Çoğu zaman gereksiz olduğumu düşündüğüm işlerle uğraşıyorum.	A	B	C	D	E
54	Kişisel gelişim çabalarım amirlerim ve diğer personel tarafından destekleniyor.	A	B	C	D	E
55	İşe aldığım mevkiye çalışmaktayım.	A	B	C	D	E
56	İş yükü, görevini iyi yapan ve fedakarlık gösterenler üzerime yıkılmış durumda.	A	B	C	D	E
KURUMDAKİ EĞİTİM UYGULAMALARI						
57	Bu güne kadar gördüğüm kurslar mesleki gelişimim ve başarıyı olumlu etkilemiştir.	A	B	C	D	E
58	Kurslar, görevim için gerekli nitelikleri, ben göreve başlamadan önce bana kazandıracak şekilde düzenlenmektedir.	A	B	C	D	E
59	Kurslardaki eğiticiler komularında yeterlidir.	A	B	C	D	E
60	Kurslarda aldığım eğitim/öğretim çağdaş bilimsel yöntemlerle verilmektedir.	A	B	C	D	E
ÇEVRESEL FAKTÖRLER						
FİZİKSEL ÖZELLİKLER						
61	Kurumumda bina ve tesisler görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.	A	B	C	D	E
62	Kurumumda araç, malzeme ve kaynaklar, görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.	A	B	C	D	E
63	Kurumumda kaynakların (işgücü, zaman, malzeme vb.) etkin olarak kullanıldığını düşünüyorum.	A	B	C	D	E

Ek 1. Anket Formu (Devamı)

SOSYAL ÖZELLİKLER						
64	Yaşadığım şehirde doyurucu bir sosyal yaşama sahibim.	A	B	C	D	E
65	Kurumumda, personelin sosyal yaşamını destekleyici faaliyetler (moral geceleri, piknikler, aile toplantıları vb.) yeterli miktarda düzenlenir.	A	B	C	D	E
TOPLUMSAL ÖZELLİKLER						
66	Kurumumdaki personelin aileleri birbirleriyle dayanışma içindedir.	A	B	C	D	E
67	Aileler arası ilişkiler ve sosyal yaşam, birliğimizin verimlilik ve etkinliğini olumlu etkilemektedir.	A	B	C	D	E
68	Bu kurum mensubu oluşum benim ve ailemin toplumsal ilişkilerimi olumlu etkilemiştir.	A	B	C	D	E

EK 2. Model Test

MODEL TEST

C:\The OSU\DESAM\Desam Is\Tubanur Ozdemir\WI\Model Analiz\M1 A.amw

Analysis Summary

Date and Time

Date: 29 Mayıs 2019 Çarşamba

Time: 18:39:37

Title

M1 a: 29 Mayıs 2019 Çarşamba 18:39

Groups

Group number 1 (Group number 1)

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 430

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

kurum_egt_uyg

kurum_kurumyapisi

kurum_kurumkulturu

kurum_islevcevre

k_stres

k_motivasyon

k_calisanihtiyac

k_psiko_sosyal

k_psikolojik

k_fiziksel

e_toplumsal

e_sosyal

e_fiziksel

degerlendirme

Unobserved, endogenous variables

KisPerf

Unobserved, exogenous variables

KurFak

e1

e2

e3

e4

KisFak

e5

e6

e7

e8

e9

e10

CevFak

e11

e12

e13

e14

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 32

Number of observed variables: 14

Number of unobserved variables: 18

Number of exogenous variables: 17

Number of endogenous variables: 15

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	18	0	0	0	0	18
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	13	3	17	0	0	33
Total	31	3	17	0	0	51

Models

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 105
 Number of distinct parameters to be estimated: 33
 Degrees of freedom (105 - 33): 72

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 142,011

Degrees of freedom = 72

Probability level = ,000

Group number 1 (Group number 1 - Default model)**Estimates (Group number 1 - Default model)****Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KisPerf	<--- KurFak	,236	,189	1,248	,212	par_14
KisPerf	<--- KisFak	,605	,196	3,081	,002	par_15
KisPerf	<--- CevFak	,182	,084	2,165	,030	par_16
kurum_egt_uyg	<--- KurFak	1,000				
kurum_kurumyapisi	<--- KurFak	1,079	,093	11,661	***	par_1
kurum_kurumkulturu	<--- KurFak	1,041	,086	12,061	***	par_2
kurum_islevcevre	<--- KurFak	1,255	,106	11,890	***	par_3
k_stres	<--- KisFak	1,000				
k_motivasyon	<--- KisFak	1,041	,090	11,507	***	par_4
k_calisanihtiyac	<--- KisFak	,942	,082	11,506	***	par_5
k_psiko_sosyal	<--- KisFak	1,287	,108	11,900	***	par_6
k_psikolojik	<--- KisFak	1,378	,114	12,069	***	par_7
k_fiziksel	<--- KisFak	1,298	,107	12,156	***	par_8
c_toplumsal	<--- CevFak	1,000				
c_sosyal	<--- CevFak	,867	,070	12,304	***	par_9
c_fiziksel	<--- CevFak	,798	,059	13,571	***	par_10
degerlendirme	<--- KisPerf	1,000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
KisPerf	<-- KurFak	,214
KisPerf	<-- KisFak	,605
KisPerf	<-- CevFak	,163
kurum_egt_uyg	<-- KurFak	,610
kurum_kurumyapisi	<-- KurFak	,615
kurum_kurumkulturu	<-- KurFak	,642
kurum_islevcevre	<-- KurFak	,631
k_stres	<-- KisFak	,630
k_motivasyon	<-- KisFak	,601
k_calisanihtiyac	<-- KisFak	,601
k_psiko_sosyal	<-- KisFak	,626
k_psikolojik	<-- KisFak	,637
k_fiziksel	<-- KisFak	,642
c_toplumsal	<-- CevFak	,644
c_sosyal	<-- CevFak	,595
c_fiziksel	<-- CevFak	,669
degerlendirme	<-- KisPerf	1,000

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KurFak <--> KisFak	,147	,016	9,183	***	par_11
KisFak <--> CevFak	,153	,016	9,627	***	par_12
KurFak <--> CevFak	,140	,015	9,528	***	par_13

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KurFak <--> KisFak	1,042
KisFak <--> CevFak	1,091
KurFak <--> CevFak	1,108

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KurFak	,128	,018	6,945	***	par_17

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KisFak	,156	,022	7,244	***	par_18
CevFak	,125	,017	7,367	***	par_19
e1	,216	,015	14,477	***	par_20
e2	,244	,017	14,455	***	par_21
e3	,197	,014	14,326	***	par_22
e4	,305	,021	14,387	***	par_23
e5	,238	,016	14,498	***	par_24
e6	,300	,021	14,550	***	par_25
e7	,245	,017	14,551	***	par_26
e8	,402	,028	14,506	***	par_27
e9	,436	,030	14,482	***	par_28
e10	,376	,026	14,469	***	par_29
e11	,176	,012	14,199	***	par_30
e12	,171	,012	14,542	***	par_31
e13	,098	,007	13,954	***	par_32
e14	,000	,001	-,068	,946	par_33

Notes for Group/Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

e14	
	,000

The following covariance matrix is not positive definite (Group number 1 - Default model)

	CevFak	KisFak	KurFak
CevFak	,125		
KisFak	,153	,156	
KurFak	,140	,147	,128

This solution is not admissible.

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e9 <-> e12	4,623	-,027

	M.I.	Par Change
e7 <--> e12	9,551	,029
e5 <--> e11	4,340	,019
e5 <--> e7	7,347	-,031
e3 <--> e12	12,241	-,029
e3 <--> e7	5,442	-,024
e2 <--> e12	17,703	,039
e2 <--> e11	5,635	-,022
e2 <--> e7	8,819	,034
e2 <--> e5	7,107	-,030

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
c_sosyal	<--- k_calisanihtiyac	6,586	,079
c_sosyal	<--- kurum_kurumkulturu	7,207	-,088
c_sosyal	<--- kurum_kurumyapisi	11,761	,104
k_calisanihtiyac	<--- c_sosyal	5,972	,113
k_calisanihtiyac	<--- k_stres	4,474	-,080
k_calisanihtiyac	<--- kurum_kurumyapisi	5,842	,092
k_stres	<--- k_calisanihtiyac	4,730	-,082
k_stres	<--- kurum_kurumyapisi	4,445	-,079
kurum_kurumkulturu	<--- c_sosyal	7,760	-,114
kurum_kurumyapisi	<--- c_sosyal	11,067	,151
kurum_kurumyapisi	<--- e_toplumsal	4,646	-,092
kurum_kurumyapisi	<--- k_calisanihtiyac	5,616	,090
kurum_kurumyapisi	<--- k_stres	4,383	-,078

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTri	Ratio
0	e 7		-,766	9999,000	3115,034	0	9999,000
1	e * 7		-1,058	2,927	1590,802	20	,301
2	e 4		-,512	,430	994,493	6	,977
3	e 5		-,947	,174	835,484	5	,686
4	e * 2		-,106	,511	440,491	7	,812
5	e 1		-,045	,457	269,441	5	,726
6	e 1		-,003	,476	186,381	5	,719
7	e 1		-,002	,621	147,002	6	,866
8	e 0	8548,335		,196	142,535	6	1,034
9	e 0	6270,234		,125	142,022	1	,990
10	e 0	7103,071		,019	142,011	1	1,008
11	e 0	7008,043		,001	142,011	1	1,001
12	e 0	7005,914		,000	142,011	1	1,000

Fairwise Parameter Comparisons (Default model)

Correlations of Estimates (Default model)

	p p p p p p p p p	p p
	a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3
p	1	
a	,	
r	0	
-	0	
l	0	
p	1	
a	,	
r	5	0
-	2	0
2	5	0
p	1	
a	,	
r	5	0
-	1	3
3	7	5
p	1	
a	,	
r	0	0
-	0	0
4	0	0
p	1	
a	,	
r	0	0
-	0	0
5	0	0

	p p p p p p p p p	P P
	a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- -
1	2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3
p		1
a	, , , , ,	
r	0 0 0 4 4 ,	
-	0 0 0 7 7	0
6	0 0 0 8 8	0
		0
p		1
a	, , , , ,	
r	0 0 0 4 4 5 ,	
-	0 0 0 8 8 0	0
7	0 0 0 5 5 2	0
		0
p		1
a	, , , , , , , , ,	
r	0 0 0 4 4 5 5 ,	
-	0 0 0 8 8 0 1	0
8	0 0 0 9 9 5 3	0
		0
p		1
a	, , , , , , , , , , ,	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 ,	
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0
9	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0
		0
p		1
a	, , , , , , , , , , ,	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 4 ,	
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 8	0
l	0 0 0 0 0 0 0 0 0 2	0
0		0

	<pre> P a r - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 </pre>
P	
a	<pre> - - - - - - - - 1 , , , , , , , , , , , , </pre>
r	<pre> 3 4 4 3 3 3 3 3 3 0 0 </pre>
-	<pre> 9 1 0 6 6 8 8 9 0 0 0 </pre>
l	<pre> 9 3 7 9 9 2 7 0 0 0 0 </pre>
l	
P	
a	<pre> - - - - - - - 1 , , , , , , , , , , </pre>
r	<pre> 0 0 0 3 3 4 4 4 3 3 7 0 0 0 0 8 8 0 0 0 4 7 1 0 0 0 0 7 7 0 6 9 2 8 5 0 </pre>
-	
l	
2	
P	
a	<pre> - - - - - - - - 1 , , , , , , , , , , </pre>
r	<pre> 4 4 4 0 0 0 0 0 3 3 7 6 0 1 2 2 0 0 0 0 0 3 7 2 6 0 4 9 3 0 0 0 0 0 8 4 3 2 0 </pre>
-	
l	
3	
P	
a	<pre> - - - - - - - - - 1 , , , , , , , , , , </pre>
r	<pre> 0 5 5 5 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 4 5 5 0 0 0 0 0 0 0 1 0 1 4 0 0 0 0 0 </pre>
-	
l	
4	
P	
a	<pre> , , , , , , , , - , - - - - 1 0 0 0 1 1 1 1 1 , 0 , , , , , </pre>

	P P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3
r	0 0 0 2 2 2 3 3 0 0	1 0 0 9 0
-	0 1 0 4 4 8 0 1 0	1 2 9 5 0 0
l		1 7 5 1 3 0
5		
p		- - - 1
a	, , , , , , , , , ,	, , , , ,
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 4 0
-	0 0 0 0 0 0 0 8 8	0 1 9 6 0
l	0 0 0 0 0 0 0 2 2	5 0 1 5 6 0
6		6 7 4 0
p	- - -	- - - 1
a	, , , , , , , , , ,	, , , , ,
r	0 0 0 0 0 0 0 7 3 8 0	0 0 0
6 6 6	0 0 0 0 0 0 0 7 3 0 3	0 0 0
-	0 2 1	0 0 0 7 3 0
l	4 5 6	0 0 0 0 0 0 9 0 9 6 8 5 0
7		
p	- - - - -	- - - 1
a	, , , , , , , , , ,	, , , , ,
r	0 0 0	0 0 7 8 3 2 0
-	0 0 0 5 5 6 6 6	0 0 7 1 3 1 0 0 5 0
l	0 0 0 8 8 0 1 1	0 0 6 4 0 0 3 9 5 0
8		2 2 2 1 5 6 0 2 0
p	, , , , , , , , , ,	- - , , , - - , , , 1
a	0 0 0 0 0 0 0 0	3 7 7 0 2 2
r	0 0 0 0 0 0 0 0	5 5 6 6 5 4 9 9
-	0 0 0 0 0 0 0 0	6 0 2 0 0 9 3 6

										p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p							
										a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a						
										r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r						
										-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3					
1	2	3	4	5	6	7	8	9		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3					
										2	8					2	4			0																		
9										0	0					2	2			0																		

	P P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	-----	-----
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3
P		
a	, , , , , , , , , ,	, 1
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
—	0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 4 1 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
2	0 0 0 0 1 1 1 1 1 1	0 0 7 7 0 0 6 1 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
4	0 0 0 0 1 1 1 1 1 1	0 0 7 7 0 0 8 5 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
P		
a	, , , , , , , , , ,	, 1
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 1 1 0
—	0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 2 1 0
2	0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 1 4 5 0 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
5	0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0	1 1 3 5 0
P		
a	, , , , , , , , , ,	, 1
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 1 1 0
—	0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0	0 0 0 2 1 0
2	0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0	0 0 0 1 4 4 0 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
6	0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0	1 1 3 5 0
P		
a	, , , , , , , , , ,	, 1
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 1 1 0
—	0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0	0 0 0 3 1 1 0
2	0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0	0 0 6 6 2 8 0 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
7	0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0	1 2 2 8 0 8 0
P		
a	, , , , , , , , , ,	, 1
a	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	, , 0 1 , 1 0 , 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 ,

	P P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3
r	0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 4 1 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 3 3 3 3 0	
-	0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 4 7 5 0 3 0 0 0 0 0 0 9 4 4 9 0	
2		2 2 1 0 0
8		
P		
a	, , , , , , , , , ,	- 1
r	0 0	, , 0 1 , 1 0 , 0
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0	0 0 0 4 1 2 0 0 0 0 0 0 0 4 3 3 4 4 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
2	0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0	0 0 0 7 2 0 3 0 0 0 0 0 0 4 3 3 4 4 0 0 0 0 0 0 0 0 5 5 0 2 0 0
9		2 2 6 1 0
P		
a	, , , , , , , , , ,	- 1
r	0 0	, , 0 0 0 0 0 0 , 0 0 , 0
-	0 0	1 1 0 5 5 2 5 2 0
3	0 0	0 0 0 1 1 9 7 1 0 0 4 0
0		5 6 1 1 4
P		
a	, , , , , , , , , ,	- 1
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0	, , 0 0 , 0 0 , 0
-	0 0	0 0 2 4 1 0 0 1 0
3	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 2 3 0	2 2 4 7 5 3 0
l		2 2 9 5
P		
a	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 - 1 0 - - 0 0 - 0 0 - 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 2 2 1	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 , 0 0 , , 3 6 , 0 0 , 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 4 0 ,	
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 9 0 0 0 2 2 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 4 1 0	

		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P			
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
		r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	
3										0	2	2		1	7																	0		
2										6	9	9		2	9																	0		
p										-				-								-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
a	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	2	3	6	3	1	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	6	9	9	0	8	3	1	5	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	5	0		
3										1		5	6						1	2	7	5	7	7	7	4	2	6	8	0	3	0		

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	33	142,011	72	,000	1,972
Saturated model	105	,000	0		
Independence model	14	3139,586	91	,000	34,501

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,014	,951	,929	,652
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,163	,271	,159	,235

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,955	,943	,977	,971	,977
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,791	,755	,773
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	70,011	39,970	107,842
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	3048,586	2869,186	3235,295

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,331	,163	,093	,251
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	7,318	7,106	6,688	7,541

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,048	,036	,059	,618
Independence model	,279	,271	,288	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	208,011	210,402	342,116	375,116
Saturated model	210,000	217,609	636,697	741,697
Independence model	3167,586	3168,601	3224,479	3238,479

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,485	,415	,573	,490
Saturated model	,490	,490	,490	,507
Independence model	7,384	6,965	7,819	7,386

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	281	311
Independence model	16	18

Execution time summary

Minimization: ,016
Miscellaneous: ,318
Bootstrap: ,000
Total: ,334

EK 3. CFA Analizi (Confirmatory Factor Analysis)

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

kurum_egt_uyg

kurum_kurumyapisi

kurum_kurumkulturu

kurum_islevcevre

k_stres

k_motivasyon

k_calisanihtiyac

k_psiko_sosyal

k_psikolojik

k_fiziksel

c_toplumsal

c_sosyal

c_fiziksel

Unobserved, exogenous variables

KurFak

e1

e2

e3

e4

KisFak

e5

e6

e7

e8

e9

e10

CevFak

e11

e12

e13

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 29
Number of observed variables: 13
Number of unobserved variables: 16
Number of exogenous variables: 16
Number of endogenous variables: 13

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	16	0	0	0	0	16
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	10	3	16	0	0	29
Total	26	3	16	0	0	45

Models

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 91
Number of distinct parameters to be estimated: 29
Degrees of freedom (91 - 29): 62

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 126,737

Degrees of freedom = 62

Probability level = ,000

Group number 1 (Group number 1 - Default model)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kurum_egt_uyg	<--	KurFak	1,000				
kurum_kurumyapısı	<--	KurFak	1,101	,100	10,987	***	par_1
kurum_kurumkulturu	<--	KurFak	1,051	,093	11,263	***	par_2
kurum_islevcevre	<--	KurFak	1,278	,114	11,180	***	par_3
k_stres	<--	KisFak	1,000				
k_motivasyon	<--	KisFak	1,073	,100	10,739	***	par_4
k_calisanihtiyac	<--	KisFak	,938	,090	10,440	***	par_5
k_psiko_sosyal	<--	KisFak	1,379	,121	11,413	***	par_6
k_psikolojik	<--	KisFak	1,405	,126	11,130	***	par_7
k_fiziksel	<--	KisFak	1,360	,119	11,448	***	par_8
c_toplumsal	<--	CevFak	1,000				
c_sosyal	<--	CevFak	,864	,076	11,291	***	par_9
c_fiziksel	<--	CevFak	,837	,064	12,988	***	par_10

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
kurum_egt_uyg	<--	KurFak	,602
kurum_kurumyapısı	<--	KurFak	,620
kurum_kurumkulturu	<--	KurFak	,640
kurum_islevcevre	<--	KurFak	,634
k_stres	<--	KisFak	,613
k_motivasyon	<--	KisFak	,603
k_calisanihtiyac	<--	KisFak	,583
k_psiko_sosyal	<--	KisFak	,652
k_psikolojik	<--	KisFak	,631
k_fiziksel	<--	KisFak	,655
c_toplumsal	<--	CevFak	,634
c_sosyal	<--	CevFak	,583
c_fiziksel	<--	CevFak	,690

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KurFak <--> KisFak	.142	.016	8.759	***	par_11
KurFak <--> CevFak	.136	.015	9.154	***	par_12
KisFak <--> CevFak	.145	.016	9.171	***	par_13

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KurFak <--> KisFak	1.042
KurFak <--> CevFak	1.106
KisFak <--> CevFak	1.087

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KurFak	.125	.019	6.632	***	par_14
KisFak	.148	.022	6.782	***	par_15
CevFak	.121	.017	7.067	***	par_16
e1	.219	.016	13.869	***	par_17
e2	.242	.018	13.758	***	par_18
e3	.198	.015	13.610	***	par_19
e4	.302	.022	13.658	***	par_20
e5	.246	.018	13.829	***	par_21
e6	.297	.021	13.871	***	par_22
e7	.254	.018	13.959	***	par_23
e8	.380	.028	13.612	***	par_24
e9	.441	.032	13.733	***	par_25
e10	.365	.027	13.595	***	par_26
e11	.180	.013	13.706	***	par_27
e12	.175	.012	14.092	***	par_28
e13	.093	.007	13.016	***	par_29

Notes for Group/Model (Group number 1 - Default model)

The following covariance matrix is not positive definite (Group number 1 - Default model)

	CevFak	KisFak	KurFak
CevFak	.121		

	CevFak	KisFak	KurFak
KisFak	.145	.148	
KurFak	.136	.142	.125

This solution is not admissible.

Modification Indices: (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e7 <--> e12	15.684	.041
e5 <--> e11	9.058	.031
e5 <--> e7	4.098	-.025
e3 <--> e12	10.837	-.030
e2 <--> e12	21.846	.047
e2 <--> e11	5.769	-.024
e2 <--> e7	11.922	.043
e2 <--> e5	6.123	-.030

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
c_sosyal <--- k_calisanihtiyac	10.492	.105
c_sosyal <--- kurum_kurumkultura	6.147	-.086
c_sosyal <--- kurum_kurumyapisi	13.242	.117
c_toplumsal <--- k_stres	5.126	.073
k_calisanihtiyac <--- c_sosyal	9.104	.145
k_calisanihtiyac <--- kurum_kurumyapisi	7.103	.105
k_stres <--- c_toplumsal	5.017	.100
kurum_kurumkultura <--- c_sosyal	6.586	-.109
kurum_kurumyapisi <--- c_sosyal	13.298	.171
kurum_kurumyapisi <--- c_toplumsal	4.333	-.092
kurum_kurumyapisi <--- k_calisanihtiyac	7.524	.107

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTriples	Ratio
0	7		-.534	9999.000	2205.906	0	9999.000
1	3		-.558	2.425	879.852	20	.467
2	3		-.364	.404	581.124	6	.898
3	1		-.009	.388	354.792	5	.758
4	0	1028.789		.689	176.932	7	.818
5	0	414.928		.741	140.141	2	.000
6	0	737.268		.293	127.297	1	1.088
7	0	964.959		.098	126.742	1	1.051
8	0	986.707		.010	126.737	1	1.007
9	0	1002.389		.000	126.737	1	1.000

Pairwise Parameter Comparisons: (Default model)

Variance-covariance Matrix of Estimates: (Default model)

	P P P P P P P P P P	P P		
	a a a a a a a a a a	a a		
	r r r r r r r r r r	r r		
	- - - - - - - - - -	- -		
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9		
P	.			
a	0			
r	1			
-	0			
1				
P	.	.		
a	0 0			
r	0 0			
-	5 9			
2				
P	.	.	.	
a	0 0 0			
r	0 0 1			
-	6 6 3			
3				
P
a	0 0 0 0			
r	0 0 0 1			
-	0 0 0 0			
4				
P
a	0 0 0 0 0			
r	0 0 0 0 0			
-	0 0 0 4 8			
5				

	P P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
P	
a	0 0 0 0 0 0	
r	0 0 0 0 0 1	
-	0 0 0 6 5 5	
6		
P	
a	0 0 0 0 0 0 0	
r	0 0 0 0 0 0 1	
-	0 0 0 6 6 8 6	
7		
P	
a	0 0 0 0 0 0 0 0	
r	0 0 0 0 0 0 0 1	
-	0 0 0 6 5 8 8 4	
8		
P	
a	0 0 0 0 0 0 0 0 0	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0	
-	0 0 0 0 0 0 0 0 6	
9		
P	
a	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
l	0 0 0 0 0 0 0 0 2 4	
0		

	p p p p p p p p p p	p p
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
P	- - - - - - - - -	
a	- - - - - - - - -	- . .
r	- - - - - - - - -	0 0 0
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0
1	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0
1	1 1 1 1 1 1 1 1 1	
P	- - -	
a	- - -	-
r	- - - 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
1	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
2	1 1 1	
P	- - -	
a	- - -	-
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
1	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
3	1 1 1 1 1	
P	- - -	
a	- - -	-
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
1	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0
4	1 1 1	
P	- - -	
a	0 0 0	0 0 0 0 0 0 0

	P P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
l	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
5		1 1 2 2 2
P		- -
a	- - - - - - - - -	- - - - - - -
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0
l	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0
6	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0
P		1 1
a	- - - - - - - - -	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
l	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
7	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
P		
a	- - - - - - - - -	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
l	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
8	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
P		
a	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
l	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	

	<p>P P P P P P P P P P</p> <p>a a a a a a a a a a</p> <p>r r r r r r r r r r</p> <p>- - - - - - - - - -</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>	<p>P P</p> <p>a a</p> <p>r r</p> <p>- -</p> <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
1		
9		
P		
a	
r	0 0	
_	0 0	
2	0 0	
0		
P		
a	
r	0 0	
_	0 0	
2	0 0	
1		
P		
a	
r	0 0	
_	0 0	
2	0 0	
2		
P		
a	
r	0 0	
_	0 0	
2	0 0	
3		

	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p		
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
_	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2																																
8																																
p																																
a	
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
_	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9																																

Correlations of Estimates: (Default model)

	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p		
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
p	1																															
a	.																															
r	0																															
_	0																															
1	0																															
p	.	1																														
a	5																															
r	3																															
	7																															

	P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- -
1	2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
1	0	
2	0	
P	1	
a	.	
r	5 5 .	
	3 4 0	
3	3 6 0	
P		1
a	.	
r	0 0 0 .	0
	0 0 0 0	
4	0 0 0 0	
P		1
a	.	
r	0 0 0 4 .	0
	0 0 0 7 0	
5	0 0 0 4 0	
P		1
a	.	
r	0 0 0 5 5 .	0
	0 0 0 1 0 0	
6	0 0 0 9 4 0	
P	.	
a	0 0 0 5 4 5	1
r	0 0 0 0 9 3 .	0
	0 0 0 6 2 8	

	P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
-		0
7		0
P		1
a	'
r	0 0 0 5 5 5 5	0
-	0 0 0 2 0 5 3	0
8	0 0 0 0 6 3 9	0
		0
P		1
a	'
r	0 0 0 0 0 0 0 0	0
-	0 0 0 0 0 0 0 0	0
9	0 0 0 0 0 0 0 0	0
		0
P		1
a	'
r	0 0 0 0 0 0 0 0 5	0
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0
l	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0
o		0
		0
P		1
a	- - - - -	. .
r	- - - - -	0 0
-	4 4 4 3 3 4 4 4	0
l	1 2 2 9 8 2 1 2	0 0
l	7 8 5 8 7 3 3 4	0 0
		0
P	- - - 1
a	. . . 0 0 0 0 0	. . 7 .

	P P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
r	4 4 4 0 0 0 0 0 3 4 0 0	
_	3 4 4 0 0 0 0 0 5 0 2 0	
l	6 7 4	2 5 0
2		
P		
a	- - - - - - -	1
r	0 0 0	7 6
_	0 0 0	4 4 4 4 4 3 4 0 4 0
l	0 0 0	1 0 4 3 4 5 0 4 1 0
3		7 5 3 2 4 3 6 0
P		
a	- - -	1
r	0 0 0	7 8 3
_	6 6 6	0 0 0 0 0 0 0 6 0 0 0
l	3 4 4	0 0 0 0 0 0 0 8 3 1 0
4	2 7 3	
P		
a	- - - - -	1
r	0 0 0	0 0 7 2 8 2
_	0 0 0	6 5 6 6 6 0 0 7 9 0 2 0
l	0 0 0	1 9 5 3 5 0 0 3 6 9 8 0
5		6 9 5 9 7 0
P		
a	0 0 0 0 0 0 0 0	- - 3 7 7 2 2 1
r	0 0 0 0 0 0 0 0	5 6 3 4 4 6 6
_	0 0 0 0 0 0 0 0	3 5 7 7 4 0

	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P							
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a							
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r							
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1								4	2																				0	
6								3	6																				0	
P																														
a	1
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
l	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
P																														
a	-	-	1	
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
l	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
8	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
P																														
a	1	
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
l	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
9	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	9	9	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
P																														
a	1	
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
l	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	9	9	0	5	0	0	0	3	9	5	0	0	0	0	0	0	0	0		

											P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
											a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
											r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r
											-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
											1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
											0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
P																															
a	1										
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
2	0	0	0	6	6	6	6	6	0	0	4	0	4	0	8	0	0	0	0	0	0										
l	0	0	0	3	2	7	5	7	0	0	3	0	5	0	9	0	0	0	0	0	0										
P																															
a	.	.	.	-	1										
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0										
2	0	0	0	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0										
P																															
a	.	.	.	-	1										
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	7	0	7	0	0	0	0	0	0	9	9										
3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7	0	7	0	7	0	0	0	0	0	0										
P																															
a	.	.	.	-	1										
r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
2	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1										
4	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3										
P																															
a	0	0	0	0	0	0	.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
a	0	0	0	0	0	0	.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										

	P P P P P P P P P P	P P
	a a a a a a a a a a	a a
	r r r r r r r r r r	r r
	- - - - - - - - - -	- -
	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
r	0 0	1 1 1 1 0
-	0 0 0 0 0 0 6 0 0 0 9 0 9 0 1 0 0 0 0 0 2 1 0 5 0	
2		6 0 0
5		
P		
a	.	.
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 1
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0
2	0 0 0 0 0 0 0 0 6 0 0 0 0 0 1 0 1 0	1 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1 0
6		8 0 0 0 0 1 0 1 0 0 0 0 0 0 3 3 1 7 5 0
P		
a	.	.
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1
-	0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
2	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 0 9	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
7		4 5 0 7 7 0 0 5 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
P		
a	.	.
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 8 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0
2	0 0 0 0 0 0 0 0 0 4 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 6	3 3 9 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 6 0
8		
P		
a	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1
r	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 8 4	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 6 8
-	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 6 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0

	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
2										0	0	0		4																	0
9										1	5	5		3																	0

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR.	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	29	126.737	62	.000	2.044
Saturated model	91	.000	0		
Independence model	13	2131.795	78	.000	27.331

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.014	.954	.932	.650
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.163	.326	.214	.280

Baseline Comparisons:

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.941	.925	.969	.960	.968
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures:

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.795	.748	.770
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	64.737	36.366	100.880
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2053.795	1906.930	2208.019

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.295	.151	.085	.235
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	4.969	4.787	4.445	5.147

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.049	.037	.062	.518
Independence model	.248	.239	.257	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	184.737	186.694	302.587	331.587
Saturated model	182.000	188.140	551.804	642.804
Independence model	2157.795	2158.672	2210.624	2223.624

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.431	.364	.515	.435
Saturated model	.424	.424	<u>.424</u>	.439
Independence model	5.030	4.687	5.389	5.032

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	276	308
Independence model	21	23

Execution time summary

Minimization: .047

Miscellaneous: .514

Bootstrap:	.000
Total:	.561

EK 4. Literatür Tablosu

No	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
1	2002	Zhen Xiong Chen, Anne S. Tsui and Jiing-Lih Farh	Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China (Çin'deki taahhüdün üç bileşeni ile çalışan performansı arasındaki ilişki)	Anket	Organizational Commitment, Commitment, Employee Performance	İşletme	SPSS
2	2003	İsmail Bakan- Hakan Kelleroğlu	Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Araştırması	Anket	Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Araştırması	Banka-İktisadi- İdari	SPSS
3	2003	Alf Crossman- Bassem Abou-Zaki	Job satisfaction and employee Performance of Lebanese Banking Staff (Lübnan bankacılık personelinin iş tatmini ve çalışan performansı)	Anket	Banking, Job satisfaction, Lebanon, Employees, Performance	Bankacılık	SPSS
4	2006	Mehmet Durdudiler	Perakende Sektöründe Tedarikçi Performans Değerlemesi	Analiz	Tedarikçi, Performans değerlendirme	Gıda	Model
5	2006	Nevin Yörük, Ünsal Ban	Şirket Birleşmelerinin Hisse Senedi Fiyatlarına Etkisi: İMKB'de İşlem Gören Gıda Sektörü Şirketleri	Analiz	Performans, Gıda Şirketleri	Gıda	Dönem Analizi
6	2006	Atilla Yelboğa	Kişilik özellikleri ve performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi	Anket	Kişilik, İş Performansı, kişilik ölçeği, performans değerlendirme ölçeği, Beş Faktör Kişilik Modeli.	Finansal sektör	SPSS
7	2006	Veysel YILMAZ- H. Eray ÇELİK- Erdoğan H. EKİZ	Kuruma Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması: Özel ve Devlet Bankası Örneği	Anket	Banka Müşterileri, Memnuniyet, Bankaya Bağlılık, Yapısal Eşitlik Modeli, Lisrel	Bankacılık	SPSS

N o	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
8	2007	Melih Bulu, İ. Hakkı Eraslan, Mehmet Barca	Türk Gıda Sektörünün Uluslararası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi	Teorik	Türk Gıda Sektörü, Rekabet, Performans	Gıda	Alanyazın Taraması
9	2007	Akyay UYGUR	Örgütsel Bağlılık İle İş gören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması	Anket	Örgütsel bağlılık, iş gören performansı	Ticaret ve Turizm	SPSS
10	2008	Fred Luthans1, Steven M. Norman, Bruce J. Avolio And James B. Avey	The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee perfor (Psikolojik sermayenin aracı rolü destekleyici örgütsel iklimde- çalışan performansı)	Anket	Psychological Capital, Organizational Climate, Employee Performance	Eğitim	SPSS
11	2009	Emre Çakmakçı	Perakende Sektöründe Zincir Mağazalarda Performans Yönetimi Sistemi	Örnek Olay	Gıda Sektörü, Tedarik Zinciri, Performans, Performans Yönetimi	Gıda	Mülakat
12	2010	Arzu Tektaş, Esin Özdemir Tosun	Yiyecek İçecek Endüstrisinde Uluslararası Performans Kıyaslaması	Analiz	Yiyecek, İçecek, Performans	Gıda	Veri Zarflama
13	2010	Şengül ÇELİKCAN	Sosyal Bilgiler Dersi Bilim, Teknoloji Ve Toplum Öğrenme Alanının Aktif Öğrenme Yöntemleri İle İşlenmesinin Öğrencinin Akademik Başarısına Etkisi	Anket	Bilim, teknoloji, toplum, sosyal bilgiler, ilköğretim	Eğitim	SPSS
14	2010	Hasan Tutar- Mehmet Altınöz	Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Anket	Örgütsel iklim, iş tatmini, performans, örgütsel kültür, örgütsel verimlilik	İşletme	SPSS

N o	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
15	2010	Haluk TANRIVERDİ- Orhan ADIGÜZEL- Münire ÇİFTÇİ	Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği	Anket	İletişim, İletişim Becerileri, Performans, Sağlık Çalışanları, Sağlık Yöneticisi	Sağlık	SPSS
16	2010	Ömer TURUNÇ- Mazlum ÇELİK	Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi	Anket	Algılanan Örgütsel Destek, İş Stresi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Performansı, Yapısal Eşitlik Modeli	Yönetim ve Ekonomi	SPSS
17	2010	Harun ŞEŞEN	Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli İle Testi	Anket	Adalet algısı, tükenmişlik, iş tatmini, yapısal eşitlik modeli	Eğitim	SPSS
18	2010	Bayram ŞAHİN- Serap TAŞKAYA	Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi	Anket	Örgütsel Adalet, Yapısal Eşitlik Modeli, Hastaneler, Sağlık Çalışanları	Sağlık	SPSS
19	2010	CC. Chang, CM. Chiu, CA. Chen	The effect of TQM practices on employee satisfaction and loyalty in government (Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının hükümette çalışan memnuniyeti ve sadakati üzerine etkisi)	Anket	Total quality management, government, employee satisfaction, employee loyalty, service quality	Hizmet Odaklı Kurum	SPSS
20	2011	Nurdan Kuşat, Levent Kösekahyaoglu	Gıda Sektöründe Ürün ve İyileştirilmiş Ürün İnovasyonları	Anket	Gıda Sektörü, Rekabet, İnovasyon	Gıda	SPSS
21	2011	Özge Tan, Canan Çetin	Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısı	Anket	Performans Değerlendirme, Örgütsel adalet, Memnuniyet	Gıda	SPSS
22	2011	Alex Bryson, Babatunde Buraimo ve Rob Simmons	Ücret artışı ve performans	Anket	Incentives, Salaries, Productivity, Sports	spor	SPSS
23	2011	Mustafa BÜTE	Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki	Anket	Etik iklim, örgütsel güven, yöneticiye güven, işletmeye güven, çalışma arkadaşına güven ve örgütsel bağlılık.		SPSS

No	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
24	2011	Gülşen Sarı GERŞİL-Mehtap ARACI	Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İşgörenlerin Performansı Üzerine Etkileri	Anket	Sosyal Sermaye, Güven Faktörü, İşgücü Performansı, İşgörenler, İstihdam	İşletme	SPSS
25	2011	Suzanne J. Peterson, Fred Luthans, Bruce J. Avolio, Fred Walumbwa, Zhen Zhang	Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach (Psikolojik sermaye ve çalışan performansı : Gizli bir büyüme modellemesi yaklaşımı)	Anket	psychological capital, financial performance, employee performance	Finansal Hizmet Kuruluşu	SPSS
26	2011	Fred O. Walumbwa-David M. Mayer- Peng Wang- Hui Wang-Kristina Workman	Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification (Etik liderliği çalışan performansı ile ilişkilendirme : Lider-üye değişimi, öz-yeterlilik ve örgütsel kimliklendirme rolleri)	Analiz	Ethical leadership, leader-member exchange, self-efficacy, organizational identification, performance	İşletme Okulu	Raporlama
27	2012	Mehmet Demir, Merve Tuncay	Türk Gıda Sektörünün Faaliyet ve Karlılık Açısından Analizi	Örnek Olay	Türk Gıda Sektörü, Faaliyet, Karlılık	Gıda	Finansal Analiz
28	2012	Kerem Kaptangil	İşletmelerde İnsan Kaynakları Eğitiminin Çalışanların Performansları Üzerine Olan Etkileri	Anket	İnsan Kaynakları, Eğitim, Performans, Motivasyon	Turizm	SPSS
29	2012	İrfan AKKOÇ- Abdullah ÇALIŞKAN- Ömer TURUNÇ	Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü	Anket	Gelişim Kültürü, Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini, İş Performansı, Güven, Aracılık Etkisi, Yapısal Eşitlik Modeli.	yönetim ve ekonomi	SPSS
30	2012	MS. Chetna Pandey-MRS. Rajni Khare	Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty (İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Çalışan Sadakatine Etkisi)	Anket	Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Loyalty	Hizmet ve İmalat Sektörü	SPSS
31	2013	Mikail Yalçın- Engin Karadağ	Hizmetkâr Liderlik ve Okul Kültürü: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi	Anket	Hizmetkâr liderlik, okul kültürü, yapısal eşitlik	Eğitim	SPSS

No	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
32	2013	Abdurrahim Emhan-Sedat Kula- Aykut Töngür	Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans Ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama	Anket	Yapısal eşitlik modeli, yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans, tükenmişlik	Kamu Sektörü	SPSS
33	2013	Hasan Köse- Gökhan Özer	Profesyonel Özelliklerin Desteklenmesinin Örgütün Adaptif Performansına Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli İle Testi	Anket	Profesyonel özellikler, adaptif performans, örgütsel bağlılık, yapısal eşitlik modeli	İşletme	SPSS
34	2013	Hüsniye Örs, Murat Doğan	İç Müşterilerin Yaşam Kalitesi ve Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi	Anket	Eğitim, Akademik Personel, Yapısal Eşitlik Modeli	Eğitim	SPSS
35	2013	Muhammed Akif Albayrak	Yapısal Eşitlik Modellemesi Çerçevesinde Haber Sitelerinin Kullanıcı Sadakatinin Ölçülmesi	Anket	Yapısal eşitlik modeli, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, haber siteleri, müşteri sadakati	Basın	SPSS
36	2013	Makbule BAŞBAY	Epistemolojik İnancın Eleştirel Düşünme ve Üst biliş ile İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi	Anket	Eleştirel düşünme, üst biliş, epistemolojik inanç	Eğitim	SPSS
37	2013	Seda Karakaş	Cep Telefonu Pazarında Müşteri Sadakatinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi	Anket	Müşteri Sadakati, Kurumsal İmaj, Değişirme Maliyeti, Algılanan Kalite, Cep Telefonu Pazarı, Yapısal Eşitlik Modellemesi	Halkla İlişkiler	SPSS
38	2013	Metin Çalık, Remzi Altunışık, Nihal Sütütemiz	Bütünleşik Pazarlama İletişimi, Marka Performansı Ve Pazar Performansı İlişkinin İncelenmesi	Anket	Bütünleşik Pazarlama İletişimi, Marka Performansı, Pazar Performansı, Yapısal Eşitlik Modeli, Marka Yönetimi	İktisat ve İşletme	SPSS
39	2013	Hasan Hüseyin Ceylan-Erhan Genç- Işıl Erem	Tüketicilerin İnternet Bankacılığını Benimsemesini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırılması	Analiz	İnternet Bankacılığı, Teknoloji Kabul Modeli, Yapısal Eşitlik Modellemesi	Bankacılık	SPSS

N o	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
40	2013	Müge Leyla YILDIZ	Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi	Anket	Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, Örgütsel Çekicilik, İşe Başvurma Niyeti, Kurum İmajı	Eğitim	SPSS
41	2013	Tolga TÜRKÖZ- Mustafa POLAT- Serkan COŞAR	Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü	Anket	Örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm.	Yönetim ve Ekonomi	SPSS
42	2013	Ahmet TAYFUN- Ozan ÇATIR	Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma	Anket	Örgütsel Sessizlik, Performans	Sağlık	SPSS
43	2013	Polat TUNÇER	Örgütlerde Performans Değerlendirme Ve Motivasyon	Analiz	Performans Ölçme, Performans Değerlendirme, Değerlendirme Hataları, Motivasyon, İnsan Kaynakları Yönetimi.		Alan araştırması/ literatür taraması
44	2013	Ahmet Erkuş- Mine Afacan Fındıklı	Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma	Anket	Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, İş Performansı	Siyaset bilimi	SPSS
45	2013	Mazlum ÇELİK- Ahmet ÇIRA	Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü	Anket	Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, işten ayrılma niyeti, aşırı iş yükü	Turizm	SPSS
46	2013	Amir Elnaga- Amen Imran	The Effect of Training on Employee Performance (Eğitimin Çalışan Performansına Etkisi)	Analiz	Training , Employee performance.	İşletme	literatür taraması
47	2014	H. Tezcan Uysal ve Mehmet Selami Yıldız	Gören Performansı Açısından Çalışan Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi	Anket	Çalışan Psikolojisi, Örgütsel Sinizm, gören Performansı, Örgütsel Stres, Örgütsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Tatmini, Kobi	Kobi	SPSS

N o	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
48	2014	Işıl Pekdemir- Merve Koçoğlu- Güney Çetin Gürkan	Özerklik ve ödüllendirme algılarının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışanın inovasyona yönelik davranışının aracılık rolüne yönelik bir araştırma	Anket	Özerklik, Ödüllendirme, Çalışan Performansı, Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışı, Veri Zarflama Analizi	İşletme	SPSS
49	2015	Derya Yavuz	Borsa İstanbul'da İşlem Gören Gıda İşletmelerinde Finansal Performans Analizi	Analiz	Finansal Analiz, Oran Analizi, Gıda İşletmeleri	Gıda	Oran Analizi
50	2015	Yusuf Tansel İç, Muhteşem Tekin, Fazıl Ziya Pamukoğlu, Erdiñç Yıldırım	Kurumsal Firmalar İçin Bir Finansal Performans Karşılaştırma Modeli	Analiz	Finansal Analiz, Performans	Gıda ve 23 diğer sektör	Model
51	2015	Koray Çita ve Tamer Keçecioğlu	Çalışanların Performans Yönetimi Sistemini Algılamaları Üzerine Bir Araştırma	Anket	Stratejik insan kaynakları yönetimi, performans yönetimi, algısal hatalar	insan kaynakları	SPSS
52	2015	Mustafa KESEN	Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü	Anket	Örgütsel Demokrasi, Örgütsel Özdeşleşme, Çalışan Performansı, Aracılık Etkisi, Alan Araştırması	İşletme	SPSS
53	2015	Sabiha Sevinç ALTAŞ- Hülya Gündüz ÇEKMECELİOĞLU	Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma	Anket	Dağıtımsal Adalet, Prosedürel Adalet, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, İş Performansı	İktisadi ve İdari	SPSS
54	2016	Abdulcelil Çakıcı, Harun Çalhan, Kurtuluş Karamustafa	Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İnovasyon ve İşletme Performansı İlişkisi	Anket	İnovasyon, Performans, Yiyecek - içecek işletmeleri	Gıda	SPSS
55	2016	European Commission	The Competitive Position of the European Food and Drink Industry	Teorik	Yiyecek, İçecek, Performans	Gıda	Alanyazın Taraması
56	2016	Magdalena Danieal Dinu	Supply Chain Performance Within Agri Food Sector	Teorik	Logistics, Supply Chain Management, Food Sector	Gıda	Alanyazın Taraması

N o	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
57	2016	Modebe Nwanneka Judith, Ezeaku Hillary Chijindu	Dynamics of Inflation and Manufacturing Sector Performance in Nigeria	Analiz	Inflation, Manufacturing Sector	Üretim Sektörü	Finansal Analiz
58	2016	Aykut Töngür	İş Yükü, Kişilerarası Çatışma ve Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırmalı Analizi	Anket	İş Yükü, Kişilerarası Çatışma, Performans, Bankacılık Sektörü.	bankacılık sektörü	SPSS
59	2016	Vasfi Nadir TEKİN	İmalat İşletmelerinde Emek Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi	Anket	Çalışma Yaşamının Kalitesi, Emek Verimliliği, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık, Devam Eden Bağlılık, Normatif Bağlılık), Yaşam Doyumu.	İşletme	SPSS
60	2016	Fuat KORKMAZER-Erhan EKİNGEN-Ahmet YILDIZ	Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma	Anket	Psikolojik Sermaye, Çalışan Performansı, Sağlık Çalışanları	Sağlık	SPSS
61	2017	Arif Yılmaz ve Haluk Tanrıverdi	Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü	Anket	Turizm, Aşçı (Şef), Algılanan Örgütsel Destek, İş Ortamı Niteliği, İş Performansı	Gıda	SPSS
62	2017	Soner ÇANKAYA	Eğitim-Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Ordu İli Örneği	Anket	İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik, Sağlık Çalışanı, Yapısal Eşitlik Modellemesi	Sağlık	SPSS
63	2018	Aydın KELEŞ	Kültürel Değerler Ve Duygusal Zekânın, İş Tatmini Ve Çalışan Performansı Üzerine Etkisi	Anket	Kültürel Değer, Duygusal Zekâ, Çalışan Performansı, İş Tatmini	İşletme	SPSS
64	2018	Fulden FIRAT ÇORBACIOĞLU	İşyerinde Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma	Anket	Mobbing, Psikolojik Taciz, Performans, Performans Değerleme	İşletme	SPSS

No	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
65	2018	İbrahim Jarjees Mustafa	Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgüt Kültürü Ve Çalışan Performansına Etkisi: Irak Bankalarında Örnek Bir Çalışma	Anket	Irak'ta Bankacılık Sektörü, Banka Çalışanları, Personel Güçlendirme, Örgüt Kültürü, Çalışan Performansı	Bankacılık	SPSS
66	2018	Abdullah TÜRK	Değişim Ve Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı İle İlişkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Uygulama	Anket	Değişim, Değişime Karşı Tutum, Kültür, Örgüt Kültürü, Performans, Sivil Havacılık	İşletme	SPSS
67	2018	Gülcan GÜLÜMOĞLU	Sanal Kaytarma İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği	Anket	Sanal Kaytarma, Performans, Çalışan Performansı	Kamu Sektörü	SPSS
68	2018	Orhan NAKIŞ	Doğu Anadolu Bölgesinde Çalışan Akademisyenlerin Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi	Anket	Örgüt, Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İşletme	SPSS
69	2018	Nimet KAYA	Kurumsal İtibar İle Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi Hizmet Sektöründe Bir Uygulama	Anket	Kurumsal itibar, ayrılma niyeti, iş gören eğilimi, Demografik Etkenler	Hizmet sektörü	SPSS
70	2018	Levent Bal	Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri ve İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi	Anket	Tükenmişlik Envanteri Genel Anketi, Utrecht İşe Bağlılık Skalası, Yapısal Eşitlik Modeli, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Path Analizi	Eğitim	SPSS
71	2016	Siti Fardaniah Abdul Aziz	Evaluating Training Effectiveness using the Malaysian Sample: Tracing the Mediation Effect of Training Motivation using SEM-AMOS	Anket	Comprehensive Training Motivation, Training Effectiveness, Employee Training, Malaysia	Eğitim	AMOS
72	2019	Jonathan Peñalver	Happy-productive groups: How positive affect links to performance through social resources	Laboratuvar ve alan çalışması	Group positive affect; group social resources; group performance; happyproductive groups; in- and extra-role performance; creative performance; Broaden ve Build theory	psikoloji	AMOS

No	Yıl	Yazar	Başlık	Araştırma Türü	Anahtar Kelimeler	Sektör	Kullanılan Metotlar
73	2011	Abdul Hamid Abdullah	The Development of Human Resource Practitioner Competency Model Perceived by Malaysian Human Resource Practitioners and Consultants: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach	Analiz	Human resource practitioner competency model, Generic/behavioural competency category, Technical HR competency category, Business competency category, Competency domains, Competency factors	İnsan Kaynakları	AMOS
74	2005	Marisa Salanova	Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of	Anket	resources, engagement, service climate, job performance, customer loyalty	Hizmet sektörü	AMOS
75	2018	Christian M. Ringle	Partial least squares structural equation modeling in HRM research	Analiz	Partial least squares; structural equation modeling; PLS-SEM; HRM; guidelines; review	İnsan Kaynakları	AMOS
76	2008	Despoina Xanthopoulou	Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement	Anket	Conservation of Resources Job resources Personal resources Work engagement	İşletme sektörü	AMOS
77	2013	Sami Abdullah Al-bahussin	The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling With Conceptual Framework	Analiz	human resource management practices, organisational culture, knowledge management, organisational innovation, organisational performance and large Saudi organisations	İnsan Kaynakları	AMOS

9. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı	ÖZDEMİR TOPA Tubanur
Uyruğu	T.C.
Doğum tarihi ve yeri	Ankara-1989
Medeni hali	Evli
Telefon	505 694 11 93
e-mail	tubanurozdemir@gmail.com

Eğitim

2015- 2018	Pamukkale Üniversitesi Yüksek Lisans, Yönetim ve Organizasyon	Denizli
2015- 2019	Pamukkale Üniversitesi Yüksek Lisans, Endüstri Mühendisliği	Denizli
2008 - 2013	Atılım Üniversitesi Endüstri Mühendisliği, İngilizce Burslu	Ankara
2004 - 2007	Yıldırım Beyazıt Anadolu Lisesi	Ankara

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2014-2019	Aynes Gıda Sanayi	Performans Yönetmeni
2019- Halen	Er-Bakır	İnsan Kaynakları Uzmanı

Yabancı Dil

İngilizce