

EVERY CONFERENCE BRINGS NEW HORIZONS



INTERNATIONAL SCIENCE AND TECHNOLOGY CONFERENCE

AUGUST 16-18, 2017

LOCATION: HARVARD UNIVERSITY CAMPUS, CAMBRIDGE, MA, USA



INTERNATIONAL SCIENCE AND TECHNOLOGY CONFERENCE

JULY 17-19, 2017, BERLIN, GERMANY

Proceedings Book
ISSN: 2146-7382

Editors:

Prof.Dr. Aytekin İŞMAN
Prof.Dr. M. Şahin DÜNDAR

Published Date: 15.10.2017

DEVELOPMENT OF A GREEN ALTERNATIVE PROCEDURE FOR SIMULTANEOUS SEPARATION AND QUANTIFICATION OF PHYTOCHEMICALS Yu-Chiao Yang, Pei-Hui Lin, Da-Hsiang Wei, Show-Jen Hong, Ko-Chun Chen, Ming-Chi Wei	840
DEVELOPMENT OF A GREEN PROCEDURE WITH ULTRASOUND IMPROVED SUPERCRITICAL CO ₂ TO PRODUCE EXTRACTS ENRICHED IN ROSMARINIC ACID FROM PERILLA FRUTESCENS AND DETERMINATION OF ITS FICTITIOUS SOLUBILITY Ming-Chi Wei, Show-Jen Hong, Da-Hsiang Wei, Pei-Hui Lin, Yu-Chiao Yang	841
Digital storytelling and training in health care settings Barbara BRUSCHI	843
Diğ Mekân Sûs Bitkisi İthalatı ve Olası Sorunları Bilal ÇETİN ve Oktay YILDIZ	850
ECO BAKERY FOR FRIENDLY ENVIRONMENTS IN ECOLOGICAL - CASE STUDY FROM THAILAND Pathawit Chongsemsirisakul, Siripen Jamurai	851
ECZACILARIN YAŞADIĞI GÜNCEL SORUNLAR VE ECZACI ADAYLARININ BU SORUNLARA İLİŞKİN BİLGİ DÜZEYİ Ali Başar, Kerim Karabacak	858
EMG BASED HAND PATTERN RECOGNITION USING ARTIFICIAL NEURAL NETWORKS CONTROL Beyda Tasar, Arif Gulten	859
ENDÜSTRİYEL MUTFAKLARDA İŞ GÜVENLİĞİ Dilek Ünlü	860
ENVIRONMENT OF CULTURE AND ART IN THE OTTOMAN EMPIRE IN 19 th CENTURY Nesli Tuğban YABAN	861
ENVIRONMENTAL-MAFIA. THE ROLE OF LITERATURE IN EDUCATION IN ENVIRONMENTAL EDUCATION PROJECTS. Alessandro PERISSINOTTO	873
EVALUATION OF FIRE RESISTANCE OF GLASS FIBRE REINFORCED CONCRETE IN TERMS OF VARIOUS PARAMETERS Musa Hakan Arslan, Mustafa Altın, Ali Murtadha Ali	880
EVALUATION OF POLYETHYLENE BASED INSULATION MATERIAL IN TEXTILE DYEING MACHINES Betül Özer, Behçet Güven	881
FACIAL COMPONENT SEGMENTATION USING CONVOLUTIONAL NEURAL NETWORK Gozde YOLCU, İsmail ÖZTEL, Serap KAZAN, Cemil ÖZ, Filiz BUNYAK	890
FACIAL EXPRESSION RECOGNITION WITH ROBUST FEATURE SELECTION İsmail ÖZTEL, Gozde YOLCU, Cemil ÖZ, Serap KAZAN	897
FARKLI KAYNAK YÖNTEMİ İLE STELLITE 6 KAPLANAN YAPISAL ÇELİK MALZEMELERDE KOROZYON DİRENCİNİN İNCELENMESİ Serkan Apay, Behçet Gülenç	909
GAMIFICATION: SOFTWARE USAGE ECOLOGY Carlos J. Costa	910
GETTING INFORMATION, SOCIALIZING OR WHAT? EVIDENCE FROM INTERNET AND SMARTPHONE USE Emmanuel Adugu	922
GLOBAL EKONOMİK KRİZ SONRASI PARA POLİTİKALARINDA GELİŞMELER VE TÜRKİYE Mustafa ÇALIŞIR, Mahmut BİLEN	923
INCREASED POLITICAL EFFECT OF SOCIAL MEDIA IN THE UNITED STATES PRESIDENTIAL ELECTION 2016: REPUBLICAN CANDIDATE TRUMP'S DIGITAL STRATEGY Mehmet Sadıoğlu	939
INFORMATION SECURITY EDUCATION: WATCHING YOUR STEPS IN CYBERSPACE Tharindu SENANAYAKE, Suchinthe FERNANDO	940
INVESTIGATION FOR NECESSARY INEQUALITIES FOR THE TURNABILITY OF THE DRIVING SHAFTS OF A PLANAR MECHANISM Engin CAN	948
KALIN MALZEMELERİN CNC PLAZMA KESİM İŞLEM PARAMETRELERİNİN YÜZEY KALİTESİNE ETKİSİ Serkan Apay, Ömer Egeiloğlu	955
KİTLE KÜLTÜRÜ, POPÜLER KÜLTÜR VE HALK KÜLTÜRÜ EKSENİNDE SOSYAL ETKİLEŞİM Nesrin Akinci ÇÖtok	956
LİMONİ SERVİ (CUPRESSUS MACROCARPA) ÇELİKLERİNİN KÖKLENMESİNE HORMONUN ETKİSİ Bilal ÇETİN and Recep DAŞTAN	957
MUSIC, SOCIETY, POLITICS: ROCK MUSIC IN AMERICA AS COUNTER-CULTURE BETWEEN 1960-1980 Fatma Gürses	958
ODUN İTHALATI VE YEREL EKOSİSTEMLERE OLASI RİSKLERİ Nevzat ÇAKICIER, Oktay YILDIZ, Derya EŞEN, Hasan ÖZDEMİR	959
OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNDE "DUYGUSAL BAĞLILIK" "İŞ TATMİNİ" VE "ÖRGÜTSEL GÜVENİN" BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ Ali KUZU, Sabiha SEVİNÇ ALTAŞ, Güner ÇÖL	960

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL ASSURANCE, AFFECTIVE COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON INDIVIDUAL JOB PERFORMANCES OF PRESCHOOL TEACHERS Ali KUZU, Sabiha SEVİNÇ ALTAŞ, Güner ÇÖL	961
ON THE DECRYPTERMENT OF LINEAR A INSCRIPTIONS IN THE COMMON COLCHIAN LANGUAGE: MATHEMATICS Gisela Kvashileva	973
OUTSIDE THE BOX: CHANGE – VARIOUS FORMS OF CONNECTING PRACTITIONERS IN THE PROCESS OF INTENSIVE KINDERGARTEN DEVELOPMENT Edita SLUNJSKI	984
PERFORMANCE OF RUSSIAN-OLIVE, LOCUST, ASH AND BLACK-PINE USED IN ARIDLAND AFFORESTATION EXPERIMENT IN CENTRAL PART OF TURKEY Oktaç YILDIZ, Ernaz ALTUNDAG, Bilal ÇETİN, Ş. Teoman GUNER, Murat SARGINCI and Bülent TOPRAK	990
PERLİT KULLANILARAK ÜRETİLEN CMAS (CaO-MgO-Al ₂ O ₃ -SiO ₂) ESASLI SERAMİK MALZEMELER Mevlüt İhsan TUĞ, Erdoğan ÖNGER, H.Ö. Toptan ve Nil TOPLAN	991
PLANNING IN HIGHER EDUCATION The Future of the Faculty of Statistics and Informatics, Universidad Veracruzana, Mexico Jaime JIMÉNEZ and Juan C. ESCALANTE	1002
POTENTIAL USAGE OF SOME OF THE GROUND-COVER VEGETATION FOR ECOSYSTEM RESTORATION IN CENTRAL ANATOLIAN REGION OF TURKEY Oktaç YILDIZ, Ernaz ALTUNDAG	1014
PREFABRİKE YAPILAR: TEK KATLI MAFSALLI BİRLEŞİMLERİN YARI MAFSAL HALE GETİRİLMESİ Erdal COŞKUN, Bülent KOPARAN, Yaşar GENEL, Üzeyir AKÇA, Kazım KAHRAMAN, Yusuf TOLA	1015
PRODUCTION OF FLAME RETARDANT WOOD COMPOSITES BY USING HUNTITE AND HYDROMAGNESITE Hüsnügül YILMAZ ATAY	1020
PRODUCTION OF HEMICELLULOSE BASED BIODEGRADABLE GEL FILM FROM TEA PULP (I) Şeyda Taşar, Ahmet Özer	1032
RADON GAS CONCENTRATION IN ORENCİK VILLAGE IN GEYVE DISTRICT OF SAKARYA CITY Yasemin SAĞLAM, Filiz ERTUĞRAL	1033
SELECTİVE CO-PRECIPIATION OF CU ²⁺ METAL IONS USING ULTRASONIC NEBULİZER-INDUCTİVELY COUPLED PLASMA OPTİC EMISSION SPECTROMETRY Mustafa Sahin Dunder, Murat Buyuran, Celal Caner, Huseyin Altundag, Mustafa Arslan	1042
TAX INCENTIVES FOR INNOVATION IN THE LIGHT OF IT GOVERNANCE BEST PRACTICES (EVIDENCE FROM THE FINANCIAL SERVICES INDUSTRY AND IMPLICATIONS FOR EXECUTIVES) Hülya BULUT	1043

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNDE “DUYGUSAL BAĞLILIK” “İŞ TATMİNİ” VE “ÖRGÜTSEL GÜVENİN” BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Ali KUZU* - Sabiha SEVİNÇ ALTAŞ** - Güner ÇÖL*

* İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yön.ve Org. Bölümü, İstanbul – TÜRKİYE

** Sakarya Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Sakarya – TÜRKİYE

alikusuz@istanbul.edu.tr

Özet: “Erken çocukluk dönemi” çocuğun gelişiminde, kişiliğinin oturmasında, sağlıklı bir birey olarak yetişmesinde temel yapı taşlarının atıldığı kritik bir dönemdir. Bu dönemde çocuklara iyi eğitim verilmesi ve olumlu çevre şartları sunulması çocuğun fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal gelişimini desteklemede çok önemli rol oynar. Kuşkusuz okul öncesi öğretmenleri bu sürecin temel taşıdır. Bu sebeple işletme yöneticilerine örgüt içindeki var olan ya da olması istenen örgüt ikliminin oluşmasında önemli görevler düşmektedir.

Bu çalışmanın amacı, okul öncesi eğitim alanında çalışan öğretmenlerin okullarına dair hissettikleri duygusal bağlılık, iş tatmini ve örgütsel güvenin bireysel iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma evreni Sakarya'daki okul öncesi eğitim kurumlarıdır. Araştırmada kullanılan veriler, 19 işletmeden toplam 135 öğretmene ulaşılmak suretiyle elde edilmiştir. Veriler, doğrulayıcı faktör analizinden sonra korelasyon analizi ve regresyon modelleri ile analiz edilmiştir.

Duygusal bağlılık, iş tatmini ve örgütsel güvenin bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ancak diğer değişkenlere göre iş tatminin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisi daha güçlüdür. Ayrıca yöneticiye güvenin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisi tespit edilmiştir. Oysa örgüte güvenin bireysel iş performansını üzerinde etkisinin araştırıldığı testlerde anlamlı bulgulara rastlanamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven, bireysel iş performansı

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL ASSURANCE, AFFECTIVE COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON INDIVIDUAL JOB PERFORMANCES OF PRESCHOOL TEACHERS

Ali KUZU* – Sabiha SEVİNÇ ALTAŞ** – Güner ÇÖL*

* İstanbul University, Voc.School of Social Sciences, Dept. of Business Management, İstanbul – TURKEY

** Sakarya University, Vocational School of Health Services, Sakarya - TURKEY

alikuzu@istanbul.edu.tr

Abstract: "Early childhood" is the most critical period in the development of a person. Supplying the children with good education and positive environmental conditions plays a vital role in their physical, mental, emotional and social development. Of course, preschool teachers are the main actors in this learning and development process.

The purpose of this study is to examine the effects of organizational assurance, affective commitment and job satisfaction on individual job performances of preschool teachers.

The study covers the preschool education institutions in the province of Sakarya. The data were collected from 135 preschool teachers in 19 institutions. After the exploratory factor analysis, data were analyzed by correlation analysis and separate regression models. It was found that the positive effect of job satisfaction on individual job performance is stronger than other variables. Assurance to the manager also increases the individual job performance. On the other hand, a meaningful relation between organizational assurance and individual job performance could not be found.

Keywords: Organizational assurance, affective commitment, job satisfaction, job performance, preschool education

Giriş

Son yıllarda küreselleşme koşullarında rekabetin artması Türkiye'deki okul öncesi eğitim kurumlarının üzerinde de etkili olmaktadır. "Erken çocukluk dönemi" çocuğun gelişiminde, kişiliğinin oturmasında, sağlıklı bir birey olarak yetişmesinde temel yapı taşlarının atıldığı kritik bir dönemdir. Çocuk okula başladığında gelişiminin büyük bir kısmını tamamlamış olmaktadır. Eğitim, doğumla başlayıp hayat boyu süren bir süreçtir. Hayat boyu sürecek öğrenmenin temelleri ise ilk altı yaşta, yani erken çocukluk döneminde atılır. Bu dönemde çocuklara iyi eğitim verilmesi ve olumlu çevre şartları sunulması çocuğun fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal gelişimini desteklemede çok önemli rol oynar. Kuşkusuz okul öncesi öğretmenleri bu sürecin temel taşıdır. Bu sebeple işletme yöneticilerine örgüt içindeki var olan ya da olması istenen örgüt ikliminin oluşmasında önemli görevler düşmektedir. İşletmenin sahip olduğu örgüt kültürü ve örgütün amaçları, çalışanlarının tutum ve davranışlarının uyumlu bir biçimde oluşturulmasında kilit pozisyonundadır. Bu uyumun sağlanması ile çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sadakat, iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel adalet algısı, iş ve örgüt performansı vb. değişkenlerinde olumlu etkiler görülecektir. Bu olumlu etkiler geleceğimiz olan çocukların eğitim temellerinin sağlam atılmasını sağlayacaktır. Bu nedenlerle araştırmanın konusunu, duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven ve bireysel iş performansı ilişkileri oluşturmuştur. Daha önce literatürde Sakarya'da okul öncesi eğitim kurumlarında duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven ve bireysel iş performansı ilişkilerini

içeren araştırmaların az olması, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu araştırma, Sakarya'daki okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden toplanan verilerin analizi üzerine kurulmuştur.

Kuramsal Çerçeve

İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık

İş tatmini genel olarak bireyin ihtiyaçları ile iş ve iş şartlarından elde ettiklerine ilişkin algılamasının bir sonucudur (Francies ve Millbourn, 1980). Bu algılamalara bağlı olarak kişi organizasyonuna duygusal bir tepki verir. Bu tepki, kişinin iş ve işten elde ettikleri, beklentileri, arzuladıkları, ihtiyaç duydukları ile kıyaslaması sonucunda oluşan eşitlik veya adalet algısıdır. Kıyaslama sonucunda adalet algılaması iş tatmininin oluşumunu sağlar (Lambert, Barton ve Hogan, 1999). İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirilmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider ve Snyder, 1975: 31). Bu anlamda, iş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal bir cevaptır (Luthans, 1994: 114). İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. Kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Erdoğan, 1991: 376).

Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgüt değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (O'reilly, C., 1995). Örgütsel bağlılık farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık literatüründe en çok kabul gören Porter ve arkadaşlarının örgütsel bağlılık tanımında, örgütsel bağlılığın aşağıda yer alan üç önemli özelliğe sahip olduğu vurgulanmaktadır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974: 656):

- a- organizasyonun amaç ve değerlerinin kabulüne ilişkin güçlü inançlar,
- b- organizasyon amaçlarının başarılmaması yönünde çaba harcama,
- c- organizasyon üyeliğini sürdürmeye ilişkin güçlü arzu.

Örgütsel bağlılık konusunda Meyer & Allen (1984) tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli oldukça kabul gören ve kullanılan bir model olarak bilinmektedir. Meyer & Allen'in duygusal, normatif ve zorunlu bağlılıktan oluşan üç unsurlu örgütsel bağlılık modelinde, duygusal bağlılık, örgüte duyulan ilgi, kendini örgütle özdeşleştirme ve örgüt amaç ve değerlerini benimseme olarak tanımlanmaktadır. Zorunlu bağlılık ise kişinin örgütten ayrılması ile birlikte işsiz kalması durumunda katlanması gereken maliyete ilişkin algısından kaynaklanan örgüte devam bağlılığıdır. Normatif bağlılık ise, ahlaki değerleri, inançları içermekte ve örgütte kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır (Meyer, J.; Stanley, D., Herscovitch & Topolnytsky, L., 2001). Çalışan, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı örgütte kalmayı tercih etmektedir (Clugston, M., 2000).

Pozitif bir iş tutumu olarak iş tatmini kişinin iş ve iş şartlarına karşı geliştirdiği bir tepki iken, örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bütününe karşı olan tutumlarını ifade eder (Luthans, 1994: 108-113).

Örgütsel Güven

Matthai(1989)'a göre güven, çalışanların belirsizlik ve riskli bir durumla karşı karşıya geldiklerinde, örgütün yardımcı olmada söz ve davranışları ile tutarlı olup olmamasıdır (Ertürk, 2008). Zaheer vd.'e(1998) göre güven diğer tarafın, zorluklarını yerine getireceğine, söylediği şekilde davranacağına, faydacı durumlarda adil müzakere edeceğine yönelik beklentisidir (Tüzün, 2007). Örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışların bir sonucu olarak kazanılan bir olgudur (Taylor, 1989).

Mishra ve Morrissey'e göre örgütsel güven dört temel boyuta bağlı olarak gelişebilir. Birincisi, örgüt içi açık bir iletişim, ikincisi karar alma sürecinde çalışanların etkin rol alması, üçüncüsü bilgi ve enformasyon paylaşımı ve

dördüncüsü ise hislerin ve beklentilerin doğru olarak paylaşımıdır (Gilbert ve Tang, 1998).

Örgütsel güvenin sağlanmasında örgütün strateji ve politikaları da etkili olmaktadır. Söz konusu bu durum bir örnekle pekiştirilebilir. Örgütler için üst düzey bir eleman tedarik eden Milanolu Kustermann'a göre "Terfi etmek için koşullar apaçık ortadadır. İşe yeni alınanlara ne bekleyecekleri ve kendilerinden ne beklendiği anlatılır. İşe yeni alınanların hepsi ya büyü ya da aynı diye bir sistemimizin olduğunu bilir. Eğer çalıştıkları alanda itibarlarını güçlü bir şekilde artırıcı sürekli bir ilerleme göstermezlerse, eninde sonunda firmayı terk edeceklerdir. Birisi ayrıldığında bu bir sürpriz olmaz, çünkü bu kişi firmadaki bütün geçmiş yılları boyunca birçok değerlendirme almıştır ve uygulama liderden ya da ilgili yöneticiden aldığı özgül geribildirimlerden yararlanma fırsatına defalarca sahip olmuştur." Anlaşıldığı üzere güvenin izlenen strateji ve politikaların şeffaflığına bağlı olarak geliştiği görülmektedir. Örgütü bu şekilde algılayan veya kabullenen çalışanın ise örgüte olan bağlılık ve güven duygusu da kendiliğinden oluşmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001). Bu örneği de dikkate alarak örgütsel güvenin sağlanabilmesi için öncelikle güvenilir bir organizasyon oluşturmak gerekir (Demirel, 2008). Güven, örgüt ikliminin, işgören performansının ve örgüte olan bağlılığın oluşmasında önemli bir faktör olmaktadır (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001).

Güven konusunda yapılan çalışmalarda farklı ayrımlar bulunmaktadır. Fakat en önemli ayrımlar bireye ve örgüte güven şeklinde olmaktadır (Luhman, 1979; Nyhan ve Marlowe, 1997; Tan ve Tan, 2000). Luhman (1979)'ın bireye güven ve örgüte güven ayrımına göre, bireye güven kişiler arası kişilik farklılıklarına dayalıdır ve kişiye özeldir. Örgütsel güven ise kişilerden çok kurumlarla ilgilidir. Shockey vd. (2000), bireye güvenin bireysel ilişkiler ve davranışlar hakkındaki beklentileri ifade ederken, örgüte güvenin bireyin örgüte ilişkin ilişkiler ve davranışlar ile ilgili beklentilerini yansıttığını ifade etmişlerdir. Bireye güvenden hareketle ele alınan yöneticinin güven, çalışanın yöneticinin sözlerini tutacağı, tutarlı ve adil davranacağı, açık ve doğru cevaplar vereceği inancındır (Reinke, Baldwin, 2001). Tan ve Tan (2000)'a göre; örgüte ve yöneticinin güven birbirleriyle ilişkili unsurlar olmakla beraber; aynı zamanda farklı kavramlardır. Örgüte güvenin algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütün bütününe etkileyen değişkenlerle bütünleştirilebileceğini, yöneticiye güvenin ise yöneticinin kabiliyeti, saygınlığı ve yardımseverliği gibi yakınsal değişkenlerle ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışanın örgüte ve yöneticisine güvenin sonuçlarının da farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Örgüte güven, örgütsel bağlılığı arttırıp işgören devir düzeyini etkilerken, yöneticinin güven, çalışan memnuniyeti ve yenilikçi davranış sergilemeyi etkilemektedir.

Bireysel İş Performansı

Performans değerlendirme, örgüt ve çalışan açısından yardımcı bir araç olarak benimsenmiş durumdadır. Performans değerlemenin, iki önemli amacı vardır. Bu amaçlardan birisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Çünkü bu bilgi yönetsel kararlar alınırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına, ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere, kariyer planlamasına ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlendirmesinde elde edilen bilgilere dayanır. Bir örgütün yönetim kadrosu, performans değerlendirmesinden elde edilen kararlar olmadan, yönetsel kararlar vermemelidir. İnsan kaynaklarına ilişkin diğer politikalarda olduğu gibi performans değerlendirmeleri de herhangi bir gruba karşı ayrımcılık yapılmasını engelleyen yasal standartlara uygun olarak düzenlenmiştir (Micolo, 1993).

Performans değerlendirme yapmanın ikinci amacı, çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme sağlamaktır. Bu geri besleme çalışanlara olumlu bir yaklaşımla verildiği ve mesleki eğitimle desteklendiği zaman çok yararlı olabilir. Çoğu çalışan bu türden yapıcı ve özgüveni arttırıcı geri besleme almaktan hoşlanır. Bu geri besleme aynı zamanda çalışanların örgüt içindeki kariyerlerinin ne yönde ilerlediğini görebilmelerini sağlar. Örneğin, bir çalışanın daha büyük bir sorumluluk almaya hazır olduğunu ya da mevcut durumunu sürdürebilmesi için eğitime ihtiyacı olduğunu gösterir (Palmer, 1993).

Paşa (2007)'ya göre bireysel performansı oluşturan üç unsur bulunmaktadır:

- Odaklanma: Bireysel performansı artırmanın birinci adımı odaklanmayı sağlamaktır. Çalışma yaşamında

performansın, diğer bir ifadeyle başarının şansla bir ilgisi yoktur. Doğru yerde, doğru zamanda olmak ya da doğru kişiyi tanımak gibi genel geçerliliği olan başarı yolları yoktur. Bunların belki bir yardımı olur. Gerçek performans, ancak, onun için nasıl hazırlık yapılacağını bilerek elde edilir. İş yaşamında bunun anlamı, kimin, neyi, ne zaman yapacağını belirleyen geliştirilmiş bir yönetime sahip olmaktır

• Yetkinlik: Daha iyi performans göstermeye yol açan, yetenek, bilgi ve beceriye yetkinlik denir. Yetenek, doğuştan gelir. Beceri deneyimle gelişir. Bir başka tanıma göre yetkinlikler, kişilik, yetenek, ilgi, motivasyon gibi özellikleri içeren ve gözlenebilen davranışlar gurubudur. Çalışanların organizasyon, departman ve kişisel düzeyde sonuçlar elde etmek için kurumsal inanç ve değerler sistemiyle uyumlu olarak sahip oldukları yada geliştirdikleri bilgi, beceri ve tutumlarla gerçekleştirdikleri eylemler yetkinlikler olarak isimlendirilmektedir.

• Adanma: Adanma, çalışanın içinde bulunduğu işletmeyle kendini özdeşleştirmesi ve işletme amaçlarına ulaşmayı sağlamak için kendi amaçlarının işletme amaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi ve o işletmede uzun süreli kalma ihtiyacı hissetmesi sürecidir (Büte, 2011).

Hume (1998)'e göre performans yönetimi ise, bir kuruluştaki insan kaynağının maksimum potansiyelini gerçekleştirmeye yönelik olarak motive edilmesi bağlamında performans kullanma, amaçlar, ölçütler, geri besleme ve tanınmaya yönelik olarak insan yönetimi için geliştirilmiş sistematik bir yaklaşımdır (Özmutaf, 2007).

Duygusal Bağlılık, İş Tatmini, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkiler

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda, bağlılığın örgütsel etkinlik ve verimlilik ile iş performansı üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu bulgulanmaktadır (Meyer, J.vd, 2001, Steers, R.M,1977, Porter L. vd, 1973). Chaw (1994) yüksek seviyede duyulan bağlılığın çoğu zaman daha fazla sorumluluk sahibi olma, daha fazla sadakat ve daha yüksek verimlilikle sonuçlandığını ifade etmektedir. Yüksek performansa sahip bir çalışanın örgütte kalma isteği örgütsel verimliliği arttırmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çaba sarf ettiklerinden ayrılmayı düşünmemektedirler (Çöli G, 2004).

Çalışmalar örgütsel bağlılık unsurlarından özellikle duygusal bağlılık ile performans arasında normatif bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi daha kuvvetli pozitif bir ilişkinin olduğunu ve zorunlu bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir (Meyer J.; Becker, T. & Vandenberghe, C. 2004).

Aryee ve Heng, (1990) yaptıkları araştırmalarda bağlılık ile performans arasında yeterince güçlü bir ilişki olmadığını bulguladılar. Benzer olarak Zajac (1990) bu ilişkinin zayıf olduğunu belirttikten sonra, bu zayıf ilişkinin en önemli nedenlerinin ekonomik şartlar ve beklentiler ile aile mecburiyetleri olduğunu ifade etmiştir. Yüksek ücret, sosyal imkânlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi olumlu yönde etkilemektedir. Becker (1996), göre bağlılık ile performans arasındaki zayıf ilişkinin bir nedeni de yöneticiye duyulan bağlılık ile örgütsel bağlılığın iç içe olmasıdır. Yöneticinin performansa verdiği önem ile adil performans değerlendirmesi örgütsel bağlılığı ve performansı artırabilmektedir (Gül, M. & İnce, H. (2005).

İş tatmini ile performans arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, çoğu araştırmacının iş tatmininin örgütsel etkinliği anlamada önemli bir konu olduğunu ve iş tatmini ile performans arasındaki ilişkinin pozitif olduğu yönünde bir kabulü vardır (Organ, D.W.,1988, Rusbelt; F. & Rogers; M. 1988, Saari, L. & Judge, T. 2004).

İş tatmini ve performans ilişkisini konu alan son 301 çalışmayı inceleyen Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001) tatmin ve performans arasında yüksek bir korelasyon olduğunu bulmuştur. Özellikle iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiler kompleks işlerde daha çok olmaktadır (Saari, L. & Judge, T.,2004). Çalışanların işlerinden hoşlanmaları ve iş becerilerinin yüksek olması durumunda, iş tatmini ile verimlilik arasında bir ilişki olduğu görülmektedir (Mullins, L.J.,1993). Pozitif açıdan bakılacak olursa iş tatmini duyan kişinin diğer çalışanlara müşterilere yardımcı olma işbirliğine yönelik olma gibi daha fazla prososyal davranış sergilediği bulunmuştur. Sonuç olarak çoğu örgütsel davranış araştırmacısı yöneticilere iş tatminine önem vermeleri gerektiğini ve bunun örgüt etkinliği açısından önemli olduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan iş tatmininin düşük olmasının örgüt açısından pek çok negatif etkisi olabilecektir (Luthans, F., 1994).

Büte (2011) tarafından Gaziantep'te 298 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada güvenin performans üzerindeki olumlu etkisi bulgulanmıştır. Yousef (2000: 15) ve Uygur (2007: 81), örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif ancak zayıf ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Altaş ve Çekmecelioğlu'nun (2007: 54) çalışmasında, duygusal ve normatif bağlılığın iş performansını pozitif olarak etkilediği, normatif bağlılığın etkisinin daha da güçlü olduğu belirtilmiştir.

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmada veri toplama aracı olarak, anket kullanılmıştır. Anket formunda Şekil- 1'deki temel araştırma modelindeki değişkenlerin her biri ile ilgili olarak sorular sorulmuştur. Ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri, kesinlikle katılmıyorum=1, kısmen katılmıyorum=2, kararsızım=3, kısmen katılıyorum=4, kesinlikle katılıyorum=5 değerleri ile belirtilmiştir. Veriler araştırmacı tarafından Eylül-Şubat 2012-13 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 for Windows istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmek üzere bilgisayar ortamına aktararak, faktör analizine, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuş, demografik değişkenler için frekans dökümü yapılmış, ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur.

Araştırmada "duygusal bağlılık" değişkeninin ölçümünde kullanılan 4 soru Meyer ve Allen(1991), "iş tatmini" ile ilgili soru 5 soru Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous (1988), "örgütsel güven" ile ilgili 12 soru, Nyhan ve Marlowe (1997), "bireysel iş performansı" ile ilgili 4 soru Kirkman ve Rosen(1999) çalışmalarından uyarlanarak kullanılmıştır. Duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi belirleyen sorular beş faktör altında sınıflanmıştır. Bu faktörler ve faktörleri saptayan sorular, duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven boyutlarından yöneticiye ve örgüte güven ve bireysel iş performansıdır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Duygusal bağlılık, iş tatmini, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada, duygusal bağlılık, iş tatmini ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, örgüte güven boyutları ve bireysel performans değişkenleri kullanılmıştır.

Araştırmada beş tane değişken kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak duygusal bağlılık, iş tatmini ile yöneticiye ve örgüte güven boyutları kullanılmıştır. Bağımlı değişken ise; bireysel iş performansıdır. Araştırmada test edilecek hipotezler ise şunlardır:

Hipotez 1: Duygusal bağlılığın bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 2: İş tatmininin bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 3: Yöneticiye güvenin bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 4: Örgütsel güvenin bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Bulgular

Demografik Özellikler

Tablo-1'de de görüldüğü üzere, anketlere cevap veren 135 çalışanın %0,74'ü erkek, %99,25'i ise bayandır. Ankete katılanların %58,7'si evli, %38,4'ü bekârdır. Ankete katılanların %65,9'u 1-5 yıl arasında, %18,8'i 6-10 yıl arasında, %4,3'ü 11-15 yıl arasında, %5,1'i ise 16 yıl üzerinde kıdeme sahiptir. Anket sorularını cevaplayanların %95,7'si lisans ve %2,2'si lisansüstü eğitime sahiptir. Ankete katılanların %63'ü 50 kişinin altında çalışanı bulunan eğitim kurumlarında, %25,4'ü 50 kişinin üzerinde çalışanı bulunan eğitim kurumlarında çalışmaktadırlar. Ankete katılanların %47,8'i 30 yaşın altında, %35,5'i 31-35 yaş aralığında, %7,2'si 36-40 yaş

aralığında, %4.3'ü 41-50 yaş aralığında ve %2.9'u 50 yaş üzerindedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler.

ΨΕΛΛΗΓΚΑΕΡ	Φρεκανσ	Ψ ζδε	ΨΕΛΛΗΓΚΑΕΡ	Φρεκανσ	Ψ ζδε
Χ ΝΕ ΩΒΕΤ			ΜΕΔΕΝ ΔΥΡΥΜ		
-Ερκεκ	1	.7	-Επλι	81	60.0
-Καδ ν	134	99.3	-Ερε ρ	54	40.0
ΚΙΔΕΜ			Ε Τ Μ ΔΥΡΥΜΥ		
1-5 ψ λ	91	67.4	-Λισασσ	132	97.8
6-10 ψ λ	26	19.3	-Λισασσ στ	3	2.2
11-15 ψ λ	6	4.4			
16 ψ λ με στ	12	8.9			
ΡΑΛΙ ΑΝ ΣΑΨΙΙ			ΨΑ▲		
-50 με αλτ	87	64.4	-30 με αλτ	66	48.9
-50-100	48	35.6	-30-35	49	36.3
			-36-40	10	7.4
			-41-50	6	4.4
			-51 με στ	4	3.0

Αραştırμα Δεğişkenlerine İلیşkin Faktör Analizi

Αραştırmanın bu kısmında modeldeki beş δεğişkene İلیşkin İfadeler faktör analizine tabi tutulmuştur. Modeldeki duygusal bağıllık, İş tatmini, yöneticiye güven, örgüte güven ve bireysel İş performansı faktörlerine İلیşkin 24 ifade analiz edilmiştir. Analiz sonucu KMO değeri 0.900>0.5 çıkmıştır. Αραştırma modelinde beş δεğişken bulunmaktadır. Söz konusu δεğişkenler ve faktörlere İلیşkin ankette yer alan sorular Tablo 2'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 2: Αραştırμα Δεğişkenlerine İلیşkin Faktör Analizi Sonuçları.

	Δυγυσαλ Βαδ λ κ	η= Ταμ νι	Ψ νετιχων ε Γ πεν	Ψ νετιχων Γ πεν	Βιρευσελ η = Πιερεορμα νσ
1.Καριετριμν γερι καλαν ν νυ Ιουρυμδα γε τριεκετεν μυτιλυ κς δυσαρ μ.	.733				
2.Κουρυμυμν προδλεμλερινη κενθι προδλεμλεριμη γεθι ηισσεθι υσορυμ.	.786				
3.Βυ Ιουρυμ βενμη ή ν οικ φαζλα κωνισελ ανλακμ ταη υορ.	.591				
4.ηαλ νε σ μ Ιουρυμδαν δ ηαρ δα γευρηλα βαησεδινουρυμ.	.676				
1.η ημ, τ μ κωνυλααρ δ η νδ σ μδε βενι μεμυν εδωορ.		.684			
2.Ψαπ σ μ κη σπειουορυμ.		.636			
3.Ψαπ σ μ κη βυρ βουκασ να ταπειμη εδερμη.		.737			
4.▲ υ ανδαικ Ιημη ηαφαλμδεκς κηε υψυορ.		.804			
5.▲ υ ανδαικ Ιημη κη γεθδ κμ ζαμαν Ια βυ κηε Ιηγλι βεδ εντ Ιεαριμη υψυορ.		.841			
1.Ψ νετιχων κηηλε Ιηγλι νεμλι κωνυλαρδα τεκνικ ολαρακ υτερερλι οδουδυνα γε πενμη ταμδ ρ.			.834		
2. Ψ νετιχων κηηλε Ιηγλι ζερινθε ηηδ η ν λμ η καπαρλα ρ αλαχα να γε πενμη ταμδ ρ.			.805		
3. Ψ νετιχων γε ρεπινδεν απρ λμαφαχα να γε πενμη ταμδ ρ.			.698		
4. Ψ νετιχων κηηλε Ιηγλι ολαρακ μακυλ δ ζενηδε καπαρμα υτενεδινε σαηηκ οδουδυνα γε πενμη ταμδ ρ.			.881		

5. Ψ'νετιχμιν ιωνι μακιλ θηρ θι μδε φατι α να γ πενι ταμ θ ρ.	.853	
6. Ψ'νετιχμιν ηερσηνη θηρ κονουδα σ ψηλεθιελερνιν θοαρουλυ Ουνα γ πενι ταμθ ρ.	.763	
7. Ψ'νετιχμιν ιωνι θαικα σουνλαρα φολ α μαδαν φαπαθιλ εχεθινε γ πενι ταμθ ρ.	.860	
8. Ψ'νετιχμιν ιαι σ ρασ νδα φατι α αρ ν θικααλιχε θ η νεχεθινε γ πενι ταμθ ρ.	.866	
1.Βυ κυρυμδα ψ'νετιχιλερ πε αλ ηανλαρ αρασ νδακι γ πεν θ ζεπι οκ ψ καεατιρ.	.873	
2.Βηρλιεε αλ ηε α μ ιησανλαρ αρασ νδακι γ πεν θ ζεπι οκ ψ καεατιρ.	.932	
3.Βυ κυρυμδα θηρθηριμζε γ πενιμ θ ζεπι οκ ψ καεατιρ.	.919	
1.θιελερμυ ζαμαν νδα ταμαμλαρ μ.	.872	
2. Ηεθεθιερμυ ηερ εικλεητηριμ φα θα ακαρ μ.	.904	
3. Πηροθλεμ ηε α νδα η ζλα η ζεριμ.	.877	
4. Μυελακα καλιεε στανθαριλαρ νδα φα θα ζεριμδε ρ νλερ η ρετιριμ.	.871	
KMO=0.900>0.5		
Bartlett's Test p=0,00		
Αρκιμανη Τοπλεμ Βαριανσιν Υυδελι=71.13		

Değişkenlere Ait Analiz Sonuçları

Tablo 3'te tüm değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve pearson korelasyonları sunulmuştur. Bu tabloda da görüldüğü gibi, duygusal bağlılık, iş tatmini ile yöneticiye güven, örgüte güven ve bireysel iş performansı arasında %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiler söz konusudur. Yöneticiye güven değişkeni ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki örgüte güven boyutuna göre daha kuvvetlidir. Fakat yöneticiye güven boyutu ile bireysel iş performansı arasında %1 anlamlılık düzeyinde olumlu bir ilişki söz konusuysen, örgüte güven ve bireysel iş performansı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Tablo 3: Tüm Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Pearson Korelasyonları.

	Ort.	Σ.Σ.	1	2	3	4	5
1.Δυγγυσαλ Βααλ λ ε	4,10	,77	,642(α)	,427**	,403**	,278**	,263**
2.θιη Τατιμνι	4,23	,74		,795(α)	,365**	,343**	,549**
3.Ψ'νετιχιμυε Γ πεν	3,957	,72			,949(α)	,561**	,268**
4.Ύρη τε Γ πεν	3,735	,95				,938(α)	,152
5.Περφορμανσ	4,208	,65					,903(α)

*.05 düzeyinde anlamlı (çift taraflı) **0.01 düzeyinde anlamlı (çift taraflı)

Tablo 4: Değişkenler ile Demografik Özelliklere Ait Pearson Korelasyonları.

	Ψαη	Χηνησηεε	Μεθενι Δυρυμ	ΒΟημ Δυρυμ	Κ θεμ	ηαλ ηαν Σαη σ
1.Δυγγυσαλ Βααλ λ ε	,193*	,050	-,161	-,019	,176*	,055
2.θιη Τατιμνι	,076	,035	,008	-,009	,069	,066

3.Ψ(νετιχωςτ Γ) σεβ	-,094	,342**	,139	,009	,001	-,093
4.λ(ργ) τε Γ) σεβ	-,039	,192*	,057	,044	-,141	-,025
5.Περεορωσε	,132	-,040	-,114	-,50	,103	-,008

*.05 düzeyinde anlamlı (çift taraflı) **.01 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)

Demografik değişkenler ile duygusal bağlılık, iş tatmini, yöneticiye güven, örgüte güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Duygusal bağlılık ile yaş ve kıdem %5 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkilidir. Cinsiyet ile ilgili bulgular dikkat çekmektedir. Cinsiyet ve yöneticiye güven arasında %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiye rastlanmıştır. Cinsiyet ve örgüte güven arasında %5 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 5: Duygusal Bağlılığın Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi.

Bağımsız değişkenler	Bireysel İş Performansı (Model 1)	
	β	t
Duygusal Bağlılık	,263	3,091**
Model F	9,555	
Model R ²	,0069	
**p<.01 *p<.05 (tek taraflı)		

Tablo 6: İş Tatminin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi.

Bağımsız değişkenler	Bireysel İş Performansı (Model 2)	
	β	t
İş Tatmini	,549	7,517**
Model F	56,501**	
Model R ²	0.301	
**p<.01 *p<.05 (tek taraflı)		

Tablo 7: Yöneticiye ve Örgüte Güven Boyutlarının Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi.

Bağımsız değişkenler	Bireysel İş Performansı (Model 3)
----------------------	-----------------------------------

	β	t
Yöneticiye Güven	.249	2,371**
Örgüte Güven	.016	,155
Model F	4,383**	
Model R ²	0.067	
**p<.01 *p<.05 (tek taraflı)		

Hipotez Testi Sonuçları

Bu araştırma için oluşturulan hipotezlerin test sonuçları aşağıda tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8: Test Edilen Hipotezlere İlişkin Sonuçlar.

Hipotez	Sonuç
Hipotez 1: Δυψγυσαλ βααλλλν βιρψψσελ ιεε περφορμανσ } ζερινδε ολυμλυ βιρ ετιαισ παρδ }ρ.	Kabul
Hipotez 2: Ηεε τατμινινν βιρψψσελ ιεε περφορμανσ } ζερινδε ολυμλυ βιρ ετιαισ παρδ }ρ.	Kabul
Hipotez 3: Ψνιτιχινψε γ }σενιν βιρψψσελ ιεε περφορμανσ } ζερινδε ολυμλυ βιρ ετιαισ παρδ }ρ.	Kabul
Hipotez 4: √ργ }σελ γ }σενιν βιρψψσελ ιεε περφορμανσ } ζερινδε ολυμλυ βιρ ετιαισ παρδ }ρ.	Red

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin duygusal bağlılık, iş tatmini ile yöneticiye ve örgüte güven boyutlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçları, duygusal bağlılık, iş tatmini ve yöneticiye güvenin bireysel iş performansı üzerinde oldukça kuvvetli ve olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Büte, 2011).

Yöneticiye güvenin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisi tespit edilmiştir. Yani okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerine güveni arttıkça bireysel iş performansları da artmaktadır. Oysa örgüte güvenin bireysel iş performansını üzerinde etkisinin araştırıldığı testlerde anlamlı bulgulara rastlanamamıştır.

İş tatmininin iş performansı üzerindeki etkileri incelendiğinde hem korelasyon hem regresyon analizleri kişilerin yaptıkları işten tatmin olmalarının bireysel iş performanslarını arttırdığını göstermektedir. Örgütsel bağlılık unsurlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelendiğinde ise korelasyon ve regresyon analizi, duygusal bağlılığın iş performansını pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Meyer ve arkadaşlarının (2001) Kuzey Amerika'da yaptıkları araştırmalar ise duygusal bağlılığın iş performansı üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütsel performansı arttırmak isteyen işletme yöneticileri çalışanların iş performansını arttıran örgütsel güven, iş tatmini ve duygusal bağlılığa odaklanarak bu davranışları artırıcı etkenlere ve yönetsel düzenlemelere önem vermelidirler.

Teşekkür

Bu çalışma İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje numarası: BEK-2017-24852

(Acknowledgements: This work was supported by Scientific Research Projects Coordination Unit of Istanbul University. Project number: BEK-2017-24852)

Referanslar

- Altaş, Sabiha Sevinç, Çekmecelioğlu, Gündüz Hülya (2007), "İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma", *Öneri*, C.7. S.28, ss.47-57.
- Büte, M. (2011). "Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1).
- Clugston, M., (2000). Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment? *Journal of Management*, 26(1), s.5-30.
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik, Kuruluşların Sosyal Sermayesi*, (Çev. A. Kardam). İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri
- Çöli, G. (2004). *Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15,2, s.179-196
- Erdoğan İ. 1991. *İşletmelerde Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 242, İstanbul.
- Ertürk, A.,(2008).A trust-based approach to promote employees openness to organizational change in Turkey. *International Journal of Manpower*, Vol. 29- 5, 462– 483
- Francis, Glenn James, and Gene Milbourn. *Human behavior in the work environment: A managerial perspective*. Goodyear Publishing Company, 1980.
- Gilbert, J.A.&TANG T.L.(1998). An Axamination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3):321-338
- Gül, M. & İnce, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*, 47(2), 175-192.
- Lambert, Eric G., Shannon M. Barton, and Nancy Lynne Hogan. "The missing link between job satisfaction and correctional staff behavior: The issue of organizational commitment." *American Journal of Criminal Justice* 24.1 (1999): 95-116.
- Laschinger HKS, Finegan J, Shamian J, and Wilk P (2001) Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration* 31: 260–72
- Luhmann, N. (1979). *Trust and Power: two works by Niklas Luhmann*. Chichester: Wiley
- Luthans F., (1994). *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc

- Meyer, J.; Stanley, D., Herscovitch & Topolnysky, L. (2001). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: Meta Analysis of Entecedents,Correlates, And Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer J.; Becker, T. & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A conceptual analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Micolo A.M.(1993). Suggestions for Achieving a Strategic Partnership. *HR Focus*, Vol.70, No:9, 22
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- O'reilly, C. (1995). *Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. 2nd Ed., (Ed.: Staw, B.M.). New Jersey: Prentice Hall.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Özmutaf N.M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 41-61
- Palmer, M.J.(1993). *Performans Değerlendirmeleri*. Rota Yayınları, 1.Baskı, 1993
- Paşa, Muammer. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Bursa-2007.
- Porter, Lyman W., et al. "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology* 59.5 (1974): 603.
- Porter, L.; Steers, R.; Mowday, R. & Boulian, P. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reinke, S. J., Baldwin J.N.(2001). Is Anybody Listening? Performance Evaluation Feedback in the U.S. Air Force. *Journal of Political and Military Sociology*, 29(1), 160-176
- Rusbelt; F. & Rogers; M. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Saari, L. & Judge, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Schneider, Benjamin, and Robert A. Snyder. "Some relationships between job satisfaction and organization climate." *Journal of Applied Psychology* 60.3 (1975): 318.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18, 35-48
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Tan, H.H., Tan, C.S. (2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social and Psychology Monographs*, 126(2), 241-260
- Taylor R.G. (1989). The Role of Trust in Labor-Management Relations. *Organization Development Journal*, 7, 85-89.
- Tüzün, İ.K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 93-118

- UYGUR, Akyay (2007), "Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, ss.71-85.
- YOUSEF, Darwish A. (2000), "Organizational Commitment: a Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 1, pp. 6-24.