



İŞ PERFORMANS ETKİNLİĞİ İLE DUYGUSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN İDARİ PERSONEL ÜZERİNDE BİR İNCELEME¹

*The Relationship Between Job Performance and Emotional Commitment: An Examination
on Administrative Personnel Working In State Universities*

Gülşen KIRPIK

Adıyaman Üniversitesi, Kahta MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, gkirpik@adiyaman.edu.tr

Öğr. Gör. Abdülrezzak İKVAN

Adıyaman Üniversitesi, Kahta MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları

Öğr. Gör. İlkay ÇELİK

Adıyaman Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, icelik@adiyaman.edu.tr

Kırpık, G.; İkvan, A. & Çelik, İ.(2018). "İş Performans Etkinliği İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Devlet Üniversitelerinde Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir İnceleme", Vol:4, Issue:19; pp:393-411 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi
Article Arrival Date
20/03/2018
Makale Yayın Kabul Tarihi
The Published Rel. Date
30/03/2018

Anahtar Kelimeler

Performans, performans yönetimi, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık

Keywords:

Performance, performance management, organizational commitment, emotional commitment

ÖZ

Türkiye'de 113'ü devlet, 67'si vakıf ve 5'i vakıf meslek yüksekokulu üniversitesi olmak üzere toplam 185 üniversite mevcut olup, kamusal hizmet sektöründe önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmada, Üniversite'de çalışan idari personelin iş performanslarıyla duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca, çalışanların iş performansları ve duygusal bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediği saptanmıştır.

Çalışmada 3 Üniversite Kurumundaki toplam 321 idari personelden anket formuyla elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, bulgular iş performansı ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yüksek bir ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Mann-Whitney U testi ile çalışanların duygusal bağlılıklarının eşlerinin çalışma durumlarına bağlı olarak değiştiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca Kruskal Wallis analizleri ile çalışanların iş performanslarının eğitim düzeylerine, maaş düzeylerine, hizmet sınıflarına, statülerine, görev yaptıkları birimlerine bağlı olarak değiştiği; duygusal bağlılıklarının ise çalışanların eğitim düzeyine, maaş düzeylerine, hizmet sınıflarına, statülerine ve çalıştıkları birimlerine bağlı olarak değiştiği görülmüştür.

ABSTRACT

In Turkey, there are 185 universities, 112 of which are state, 67 are foundation universities and 5 are foundation vocational colleges and they have an important place in the public service sector. In this study, the relationship between job performance and emotional commitment of the administrative staff working at the university is examined. Moreover, it has been determined whether the employees' job performance and emotional commitment have changed according to their demographic characteristics.

In the study, the data obtained from the questionnaire form was used from a total of 321 administrative staff working at 3 State Universities. As a result of the research, it was found that there was a statistically significant and positive relationship between findings job performance and emotional commitment. Independent groups t test results that the emotional dependence of employees varies according to their working status. Variance analysis also showed that employees' job performance and emotional commitment changed depending on the employee's level of education, salary levels, service classes, statutes, and units he or she worked in.

1. GİRİŞ

Son yıllarda eğitim sektöründe hem hizmet anlayışında hem de müşteri kavramında hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Üniversitelerimizde görev yapan idari personelin görevlerini kurumsal amaçlar doğrultusunda yerine getirmeleri, Üniversitenin hızlı bir biçimde gelişmesine katkı sağlayacaktır. Personelin görevini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirip getirmediği ise performans değerlendirmesi ile ortaya konulacak olup, söz konusu değerlendirme ile personelin performans düzeyi belirlenecek, mesleki ilerlemelerine yardımcı olunacak, gerekli durumlarda bilgi, beceri ve yetenek düzeylerinin artırılması için kurs, seminer vb. eğitim programlarına katılmaları sağlanacak ve ayrıca üniversitenin tüm birimlerinde daha sağlıklı ilişkilerin kurulması sağlanacaktır. Böylece, idari personelin iş performansı doğrultusunda yönetsel eylem ve söylemlerin personel tarafından olumlu algılanıp olumlu yorumlanması sağlıklı ilişkilere ve dolayısıyla personelin kurumuna yönelik hissettiği olumlu duygulara sebep olacaktır. Kurumuna yönelik olumlu duygulara sahip olan idari personelin iş duygusal bağlılığı artacak, daha verimli çalışacak ve böylece olumlu iş sonuçlarına ulaşılacaktır. Dolayısıyla, Üniversitenin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesinde başarılı olabilmesinin anahtarlarından biri de idari personelin iş performansı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin önemini yöneticiler tarafından anlaşılıp, bu doğrultuda gerekli işlemlerin ve performans değerlendirmesinin yapılmasıdır. Ayrıca, performans değerlendirmesinden elde edilecek bilgiler ışığında üniversitenin insan kaynakları planlama, örgütlenme, eğitim, motivasyon, liderlik vb. çalışmalarına da katkı sağlanacaktır. Artık, en önemli sermayenin insan kaynağı olduğu görüşü bu alanda faaliyet gösteren tüm kurum ve yöneticiler tarafından da anlaşılmaya başlanmıştır.

Günümüzde Elsevier yayınevinin sunduğu hizmetlerden olan Science Direct veri tabanının arama motoruna “performans (performance)” yazıldığında 3.191.474, “iş performansı (job performance)” yazıldığında 219.598 ve “duygusal bağlılık (emotional commitment)” yazıldığında ise 45.221 makaleye ulaşılmaktadır (<https://www.sciencedirect.com>). Bu sonuç ile yazında sırasıyla performans, iş performansı ve duygusal bağlılık çalışmalarına verilen önem görülmektedir. Bu çalışmada, Üniversite Kurumlarında idari görevlerde çalışanların iş performanslarıyla duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

İş performansı ve duygusal bağlılık kavramları insan kaynakları yönetim alanına girmekte olup, ayrıca örgüt psikolojisi ile de yakından ilgilidir.

2.1. Performans, İş Performansı Etkinliği ve İş Performansı Yönetimi

Performans, batı kökenli kelimeler grubunda yer alır ve Fransızca kökenli bir kelimedir (Uysal, 2015:33). Cambridge sözlüğüne göre Türkçe’ye “başarı yada edim” olarak çevrilmiştir ve “birinin ya da bir şeyin nasıl başarılı olduğu” anlamına gelmektedir (<https://dictionary.cambridge.org>). Günlük konuşma ve yazı dilinde “edim” den ziyade “performans” daha yoğun kullanılmaktadır (Çalık, 2003:7). Performans kavramı, “başarı” veya “başarım” terimleri ile de ifade edilmektedir. Ayrıca performans, çalışanın kendisi için tanımlanan, özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içinde gerçekleştirmesi olarak da tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1991:154).

Etkinlik sözcüğü, dünyanın en güvenilir sözlüğü olarak kabul edilen “Oxford dictionary” de “istenilen bir sonuca ulaşmadaki başarı düzeyi” olarak tanımlanmıştır (<https://en.oxforddictionaries.com>). Bu tanıma göre, iş performansı etkinliği; bir işin amaç ve hedeflerine ulaşmada gösterilen başarı düzeyi olarak ifade edilebilir. Çalışanın kendisine verilen iş ve işlemleri önceden belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda başarılı bir şekilde yerine getirmesi durumunda iş performansı etkinliğinin yüksek olduğu, ancak elde edilen sonuçlar ile daha önceden belirlenen amaç ve hedeflere ulaşamamış ise iş performansı etkinliğinin düşük olduğu söylenebilir.

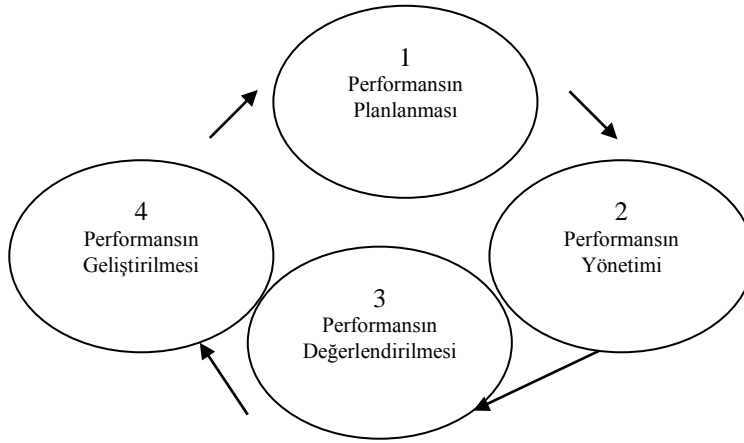
Son yıllarda, bir stratejinin etkili bir şekilde uygulanması için bir araç olarak performans ölçümü konusuna daha fazla dikkat edilmiştir. Performans, performans ölçüm sistemleri ile elde edilen bilgilere dayanılarak yönetilir (Striteska ve Jelinkova, 2015: 67-68). İş yaşamında bireyin performansının değerlendirilmesi diğer bir deyişle fiziksel ve zihinsel emeğinin ölçümü, her zaman öncelikli konu olmuştur. İşletmelere rekabet avantajı sağlayan unsurların başında çalışanları görmektedir. Dolayısıyla çalışanlar ve işletmeye ilişkin kararların doğru ve zamanında verilebilmesi için, iyi bir performans yönetimi sistemine ihtiyaç vardır (Uysal, 2015:32).

Ayrıca Bloisi (2007) tarafından, performans yönetiminin, örgütün tüm yönlerini içermesi ve bir kerelik bir olay olarak görülmemesi, aksine, çalışanların örgütün hedeflerine uygun olarak gelişmesini sağlayan sürekli bir süreç olarak görülmesi gerektiği belirtilmiştir.

Performans yönetiminin genel amacı, örgütün etkinliklerini, kendi becerilerini ve katkılarını sürekli iyileştirmeleri için, bireylerin grupların sorumluluk üstlendikleri bir kültür oluşturmaktır. Bu kültürün içerisinde; verim, kalite ve insan ilişkileri vardır (Canman, 1995:20).

Performans yönetim süreci, performansın planlanması, performansın yönetilmesi, performansın yönetilmesi, performansın değerlendirilmesi ve performansın geliştirilmesi aşamalarından oluşan bir bütünlük göstermektedir (Şekil 1). Uyargil (1994:3)'e göre performans değerlendirmesinin asıl amacı, bireysel performansın sağlıklı ve adil standart ve kriterler aracılığıyla belirlenerek ölçülmesi, bu konuda çalışanlara bilgi verilmesi ve bireysel performansın geliştirilerek organizasyonda etkinliğin artırılmasıdır.

Performans yönetimi, örgütlere yalnızca değerlendirme tekniğinin seçilerek ilgili formların doldurulmasını temin eden statik sürecin çok ötesinde kazançlar sağlar. Performans yönetimi sadece, performans düzeyinin saptaması ile sınırlı kalmayacak kadar önemlidir. Bu nedenle örgütler, performans yönetimini, dinamik bir süreç olarak değerlendirmektedirler. Performans yönetim sistemi, kurum ve birim hedeflerinin kişisel hedeflerle bütünleşmesine, bireysel katkıların belirlenmesine ve işgörenler arasında kariyer planlaması yapılmasına yardımcı olabilir. Performans değerlendirme, bir yöneticinin önceden belirlenmiş standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla, çalışanın işteki performansını değerlendirmesidir. Bu araştırmada çalışanların iş performansları değerlendirilmesi, çalışanın öz değerlendirmesi şeklinde olacaktır. Öz değerlendirme, bireylerin kendi pozisyonları ile ilgili olarak performanslarını dürüst bir şekilde değerlendirmelerine izin verdiği için performans yönetim süreci içinde önemli bir yere sahiptir. Bu basamakta işgörenler kendi performansları ile ilgili görüşlerini açıklama imkanı bulurlar. Kendi kendilerini düzeltme sürecidir (Barutçugil, 2002:137).



Şekil 1: Performans Yönetim Süreci

Kaynak: ÇALIK, 2003:24

Çalık (2003) tarafından çalışanın kendi kendini değerlendirmesi ile ilgili olarak yönetici ve çalışanların sorumlulukları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

Yöneticinin Sorumlulukları:

- ✓ Çalışanlara kendilerini değerlendirmeleri için performans değerlendirme formu vermek,
- ✓ Değerlendirilen çalışana ait kriterlerin anlaşılır olmasını sağlamak

Çalışanın Sorumlulukları:

- ✓ Performans değerlendirme formunu doldurmak,
- ✓ Değerlendirildiği alanları anlamak

2.2. Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Bağlılık

Son yıllarda, örgütsel bağlılık önemli bir araştırma konusu olmuştur. Örgütsel bağlılığa olan çok yoğun ve sürekli olan ilgi, çalışanların arzu edilen davranışlarının tahmin edilebilmesinin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Becker, Randall and Riegel, 1995:617). Wasti'nin 2005 yılında kaleme aldığı makalesinde, "örgütsel bağlılığın duygusal bir bağlılık" olarak tanımlandığı 1960'lara dayandığı belirtilmiştir (Wasti, 2005:291). Becker (1960: 32) tarafından bağlılığın hem bireysel hem de organizasyonel davranış üzerinde önemli etkileri olduğu belirtilmiştir ve örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların boşa gideceği korkusuyla örgütlerine bağlılık göstermeleri olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç ve "bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak ifade edilmiştir. Ayrıca, Mowday, Steers and Porter (1979:225) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık, bireyin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgütüne karşı ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması şeklinde tanımlanmış ve ayrıca bireyin örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsediği oranda duygusal bağlılık düzeyine sahip olduğu belirtilmiştir. Schneider, Rief and Guzzo (1996:7) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışanların gayretlerini yönlendiren ve motive eden faktörün "onların hissettikleri" olduğu belirtilmiştir.

Weiner ve Vardi 1980 yılında, "normatif" ya da "ahlâkî" bağlılık boyutunu önermişler; çalışanların örgütlerine bağlanmalarında sosyal normların belirleyici olduğunu ileri sürmüşlerdir. Daha sonra, Meyer ve Allen tarafından 1984 yılında, devamlılık bağlılığı (çıkarcı bağlılığı) ve duygusal bağlılık (içten bağlılık) olmak üzere iki farklı örgütsel bağlılığı kapsayan bir model ileri sürülmüştür. 1991 yılında ise Meyer ve Allen, bu modele, Weiner ve Vardi'nin "normatif" bağlılık (minnet bağlılığı) boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir (Ağca ve Ertan, 2008:138; Çavuş ve Gürdoğan, 2008:21; Çöl ve Ardic, 2008:159).

Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeline göre bağlılık üç boyutta incelenmiştir: Duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık. Örgütün üyeleri, ilkinde örgütlerine "severek, isteyerek", ikincisinde "zorunda oldukları" için, üçüncüsünde ise "yükümlü oldukları" için bağlanmaktadır. Duygusal bağlılık ile örgütlerine bağlananlar "insanlar mükemmel ve iş eğlenceli olduğu için burada çalışıyorum" derken, normatif bağlılık ile bağlananlar "onlar bir işe ihtiyacım olduğunda beni işe aldılar, bu yüzden onlara borçlu olduğum için burada çalışıyorum" derler. Devamlılık bağlılığı ile bağlananlar ise "kazancı daha fazla olan başka bir işe gireceğimi bilsem ayrılırdım" demektedirler. Mowday, Steers ve Porter, 1979 yılında geliştirdikleri modelde örgütsel bağlılığı, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve bağlanması ile açıklamaktadırlar. Onlara göre, örgütsel bağlılığın üç özelliği vardır: (1) Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, (2) örgütün lehinde kayda değer çaba harcama isteği, (3) örgütteki üyeliği devam ettirmek için güçlü bir arzu (Ağca ve Ertan, 2008:139).

Duygusal bağlılığı kişilik ve içinde bulunulan durumlarla ilgili çok sayıda faktör etkilemektedir. Örneğin, çevrenin korunmasına duyarlı, sosyal sorumluluğun bilincinde olan çevreye zarar verme yerine toplum için iyi şeyler yapan bir örgüte inanmak ve bağlanmak daha kolay olmaktadır (Demir, 2007:109). Ayrıca, Allen ve Meyer (1990), duygusal bağlılığa etki eden faktörleri, amaç açıklığı, eşitlik ve adalet, kişisel önem, yönetimin öneriye açıklığı ve geribildirim olarak belirtmişlerdir (Allen and Meyer, 1990:14).

Meyer ve Allen'in çok boyutlu yapısı, birçok pozitif iş sonuçlarını da beraberinde getirmektedir. Bunlar; devamsızlık, yapılan iş miktarı, iş çabası ve iş performansdır (Çavuş ve Gürdoğan, 2008:20). Ayrıca, Gümüştakin, Özler ve Yılmaz (2010:1), tarafından yapılan çalışma ile 360 derece performans değerlendirme sistemini kullanan işletmelerde örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu, örgütsel bağlılığı en çok iletişim yeteneğinin etkilediği ve onu sırasıyla liderlik, görev yönetimi, işgörenin geliştirilmesi, değişimlere uyabilirlik, başkalarının yetiştirilmesi, insan ilişkileri ve üretim/iş sonuçlarının izlediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Çeşitli çalışmalar da örgütsel bağlılığın iş tatmini, devamsızlık, işi bırakma niyeti ve devir hızı ile ilgili olduğunu göstermektedir (Yousef, 2003:1067). Uygur (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları arasında düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğu, işgörenlerin örgütlerine bağlılık duymalarına rağmen yaptıkları işlere daha çok bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda, örgütsel ve duygusal bağlılığın iş tatmini, iş performansı, performans değerlendirme sistemi, adalet, liderlik, iletişim, devamsızlık, işi bırakma niyeti ve devir hızı ile

yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Ayrıca, işgörenin, örgütün iş ve işlemlerine yönelik oluşan duygu durumunun işgörenin tutum ve davranışlarını, bağlılığını ve iş performansını ve dolayısıyla örgütün başarısını etkileyeceği ifade edilebilir.

2.3. İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

Mowday ve diğerlerinin 1979 yılında ileri sürdükleri tek boyutlu örgütsel bağlılık modeline göre, bireyler örgütlerine duygusal olarak bağlanmakta, örgütleri ile özdeşleşmekte ve örgüte severek bağlanmaktadır. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi araçlar da bireylerin istekli çalışmalarında etkili olmaktadır. Halbuki, ücret, terfi ve disiplin uygulamaları gibi dışsal faktörler bireylerin arzu ve istekle çalışmalarında çok etkili değildir (Ağca ve Ertan, 2008:141).

Herzberg de, çalışanların iş performanslarının yükselmesine neden olan motivasyon kavram ve terimlerini iki grupta toplamıştır. Birinci grup "motive edici faktörler" adı verilen işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarı ve tanınma gibi faktörleri içermektedir. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir (Koçel, 2010:626) ve dolayısıyla iş performansını yükseltecektir. Bu faktörlerin yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. "Hijyen faktörler" olarak adlandırılan ikinci grup faktörler ise ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse çalışan motive olmayacaktır (Koçel, 2010:626) ve çalışan beklenen düzeyde iş performans etkinliği gösteremeyecektir.

Gerek iş performansı gerekse duygusal bağlılık kavramlarının önemli bir ortak noktası vardır: Sevgi. Örgütlerine duygusal bağlananlar severek ve isteyerek bağlanmakta, yüksek derecede performans gösterenler de yine severek ve isteyerek çalışmaktadırlar. Örneğin, Ağca ve Ertan (2008), Gül, Oktay ve Gökçe (2008) yaptıkları çalışmada duygusal bağlılık ya da örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı, pozitif ilişkinin varlığından bahsetmektedirler. Ayrıca Weiss, çalışanların işlerine karşı gösterdikleri duygusal durum tepkilerinin davranışlarını ve iş performanslarını etkilediğini belirtmiştir (Weiss, 2002:184). Bu bilgiler doğrultusunda, çalışanların duygusal bağlılıkları arttıkça iş performans etkinliğinin de arttığı söylenebilir. Ayrıca, yapılan araştırmalarda performans değerlendirme ile çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarının arttığı gözlenmiş (Çalık, 2003) olup, örgütsel bağlılığın performans ölçümünün dikkat edilmesi gereken yönlerinden biri olduğu belirtilmiştir (Culverson, 2002:33). Shore ve Martin (1989:633) tarafından ise, daha iyi performans düzeyinin, daha yüksek bağlığa sahip çalışanlar tarafından ortaya konulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık yazınındaki çeşitli araştırmacılara ait, duygusal bağlılığa etki eden faktörler incelendiğinde, zenginleştirilmiş işler, yönetime katılma, özerklik ve işin zorluğunun duygusal bağlılığa olumlu yönde katkılarda bulunduğu görülmektedir (İnce ve Gül, 2005:88). Ancak, amaçlara ulaşmanın gittikçe zor olması halinde, bağlılıkta belirgin bir şekilde azalma meydana geldiği, bunun sonucunda da performansta düşme olduğu tespit edilmiştir (Balay, 2000:138). Bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Zajac (1990) ise, bu ilişkinin çok zayıf olduğunu ve zayıf ilişkinin nedenlerinin ekonomik şartlar ve beklentilerle ailevi mecburiyetler olduğunu belirtmiştir (İnce ve Gül, 2005:95). Bu araştırmada da çalışanların iş performansları ile duygusal bağlılıkları arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı, eğer varsa ilişkinin yönü ve derecesi ortaya konulacaktır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI ve YÖNTEMİ

Bu başlık altında; araştırmanın amacı ve sınırları, ana kütle ve örneklem, araştırma hipotezleri, veri toplama ve analiz yöntemi, verilerin analizi ve bulgular gibi konular yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıklar

Bu araştırmanın amacı, Yükseköğretim kurumlarında çalışan idari personellerin duygusal bağlılıkları ve iş performansları hakkında bilgi sahibi olmak, duygusal bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek ve her iki değişkenin çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini saptamaktır. Araştırmanın bu alanda yapılan bilgi birikimine katkı sağlayacağı ve yöneticilere faydalı bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmada incelen konunun soyut nitelikte olması sebebiyle algısal anlamda ölçüleceğinden soruların doğru anlaşılıp doğru cevaplanması konusunda bir belirsizlik söz konusu olduğundan bu durum araştırma için bir diğer kısıtlılıktır. Ayrıca, bu araştırmanın sadece Üniversite kurumlarında incelenmesi de bir diğer kısıtlılıktır. Ancak, üniversitelerin yükseköğretim kurumları olması ve çalışan idari personelin de eğitim düzeyinin yüksek olması sebebiyle anket sorularının doğru anlaşılabilir cevaplandırıldığı varsayılmıştır.

3.2. Anakütle ve Örneklem

Türkiye'de 113'ü devlet, 67'si vakıf ve 5'i vakıf meslek yüksekokulu üniversitesi olmak üzere toplam 185 üniversite (<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>) bulunmaktadır. Bu araştırmanın ana küntlesini Adıyaman Üniversitesi'nin 587 (<http://sgdb.adiyaman.edu.tr/>), İnönü Üniversitesi'nin 2.037 (<https://cms.inonu.edu.tr/tr/cms/strateji/duyuru/16982>) ve Cumhuriyet Üniversitesi'nin 1.679 (<http://www.cumhuriyet.edu.tr/index.php?cubid=1>) idari kadrodaki çalışana oluşturmaktadır. Toplamda 4303 kişi olan bu küntlenin %14'ünü Adıyaman Üniversitesi, %47'sini İnönü Üniversitesi ve kalan %39'unu ise Cumhuriyet Üniversitesi temsil etmektedir. Adıyaman Üniversitesi'ne 300 adet, İnönü Üniversitesi'ne 300 adet ve Cumhuriyet Üniversitesi'ne 150 adet anket gönderilmiş olup, Adıyaman Üniversitesi'nden 187 adeti (%62), İnönü Üniversitesi'nden 98 adeti (%33) ve Cumhuriyet Üniversitesi'nden 36 adeti (%24) analize uygun olarak geri teslim alınmıştır. Bu araştırma için toplam 321 anketin dönüşü sağlanmıştır ve anket geri dönüşüm oranı yaklaşık %43'dür. Bu çalışma ile örneklemedeki kurumların idari personeli açısından % 7,5'ine ulaşılmıştır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacından yola çıkarak bu bölümünde test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: İş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.

H₂: İş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri demografik özelliklere bağlı olarak değişmektedir.

3.4. Veri Toplama ve Analiz Yöntemleri

Veri toplama aracı olarak üç kısımdan ve toplam 31 sorudan oluşan anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik özellikleriyle ilgili 12 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde yer alan iş performansı değerlendirme ölçeği ile ilgili ilk dört kriter 1999 yılında Kirkman ve Rosen tarafından dört kurumda ve 111 iş grubunda uygulanan bir araştırmadan (Kirkman & Rosen, 1999), diğer kriterler ise 1985 yılında Mottaz'ın 1.385 çalışan üzerinde yaptığı iş tatmini ile ilgili araştırmasından (Mottaz, 1985) esas alınmış olup, toplam 11 soru bulunmaktadır. Ayrıca anketin üçüncü bölümünde yer alan duygusal bağlılık ölçeği olarak da, 1991 yılında ortaya atılan (Meyer ve Allen, 1991) ve 2000 yılında Wasti tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık kriterlerinden (Ağca ve Ertan, 2008:143) esas alınan sekiz soru bulunmaktadır.

Çalışanlara 1 "Kesinlikle Katılıyorum" ile 5 "Kesinlikle Katılmıyorum" arasında değişen 5'li Likert Tipi Ölçek ile hazırlanmış anket formu verilerek bu soruları cevaplamaları istenmiştir. Adıyaman Üniversitesi'nden, İnönü Üniversitesi'nden ve Cumhuriyet Üniversitesi'nden analize uygun olarak geri teslim alınan anketler analiz için kullanılmıştır. Anket formunda yer alan sorular kodlanarak veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan veri seti "SPSS 22.0" paket programında çözümlenerek verilerin analizi yapılmıştır.

Verilerin analizleri gerçekleştirilmeden önce, araştırma kapsamındaki verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği "Kolmogrov-Smirnov testi" ile hesaplanmıştır. Verilere uygulanan Kolmogrov-Smirnov Testi ile verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Akbulut (2010)'a göre, verilerin normal dağılım sağlamadığı durumlarda, verilerin belirli teknikler kullanılarak normal dağılıma dönüştürülmesi gerektiği savunulmaktadır. Bundan dolayı değişkenlerin karesi ve LOG10 dönüşümü alınarak normal dağılıma dönüştürülme işlemleri uygulanmış ancak sonucun değişmediği ve verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Verilerin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinden dolayı araştırmanın hipotez testlerinin yapılmasında parametrik olmayan testlerden "Mann-Whitney U Testi

ile Kruskal Wallis H Testleri” uygulanmıştır. Ayrıca, çalışanın iş performansı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin analizi için Spearman’s rho korelasyon testi uygulanmıştır.

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır:

- ✓ $\leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- ✓ $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- ✓ $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve
- ✓ $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2016)

Bu çalışmada iş performansı ölçeğinin (11 madde) alpha katsayısı 0,90; duygusal bağlılık ölçeğinin (8 madde) alpha katsayısı ise 0,95 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1: Uygulama Ölçümlerinin Güvenilirlik Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Uygulama	Test Türü	Sonuç
İş Performansına Yönelik Sorular	Cronbach’s Alpha (11)	0,90
Duygusal Bağlılığa Yönelik Sorular	Cronbach’s Alpha (8)	0,95

Bu sonuçlara göre, iş performansı ve duygusal bağlılık ölçeklerinin “yüksek derecede güvenilir” olduğu söylenebilir.

3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu çalışma kapsamında, ankete katılan çalışanlara ilişkin olarak elde edilen tanımlayıcı istatistikler, daha sonra da araştırmada ileri sürülen hipotezleri test edebilmek üzere Korelasyon testleri tablolar yardımıyla incelenecek ve değerlendirilecektir.

3.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada yer alan örnekleme başlıca kontrol değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, kıdem, maaş, hizmet sınıfı, statü, birim ve unvandır. Katılımcıların demografik bilgileri frekans ve yüzde analizi olarak sunulmuştur.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

Bağımsız Değişken		N	%	Bağımsız Değişken		n	%
Cinsiyet	Bay	229	71,3	Eğitim Durumu	İlköğretim	28	8,7
	Bayan	92	28,7		Lise	116	36,1
	Toplam	321	100,0		Ön lisans	85	26,5
Medeni Durum	Evli	243	75,7		Lisans ve üstü	92	28,7
	Bekar	78	24,3		Toplam	321	100,0
	Toplam	321	100,0		İş Tecrübesi	1-5 yıl	111
Eşin Çalışma Durumu	Çalışıyor	96	29,9	6-10 yıl		58	18,1
	Çalışmıyor	225	70,1	10 yıldan Fazla		152	47,3
	Toplam	321	100,0	Toplam		321	100,0
Yaş	20-30	106	33,0	Üniversite Kıdemi	1-3 yıl	143	44,5
	31-40	139	43,3		4-9 yıl	76	23,7
	41-50	69	21,5		10 yıl ve üzeri	102	31,8
	51 yaş ve üzeri	7	2,2		Toplam	321	100,0
	Toplam	321	100,0	Maaş	2.000 TL'den az	110	34,3
Hizmet Sınıfı	Genel İdari Hizmetler	193	60,1		2.000-2.999 TL	130	40,5
	Teknik Hizmetler	24	7,5		3.000-3.999 TL	52	16,2
	Yard. Hizm. Sınıfı	20	6,2		4.000 TL ve üzeri	29	9,0
	Toplam	321	100,0		Toplam	321	100,0
	Diğer (Geçici Personel)	84	26,2	Birim	Genel Sekreterlik ve Daire Başkanlıkları	170	53,0

	Toplam	321	100,0		Fakülte ve Yüksekokul	89	27,7
Statü	Kadrolu Personel	202	62,9		Meslek Yüksekokulu	62	19,3
	Sözleşmeli ve Geçici Personel	119	37,1				
	Toplam	321	100,0		Toplam	321	100,0
Unvan	Yönetici	52	16,2				
	Memur	206	64,2				
	Hizmetli	63	19,6				
	Toplam	321	100,0				

Ankete cevap verenlerin demografik özellikleri incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların %71,3'ü bay ve %28,7'si bayandır.

Çalışanların %75,7'si evli, %24,3'ü bekar ve %29'unun eşi çalışmakta, %70,1'inin eşi çalışmamaktadır.

Yaş durumları incelendiğinde, çalışanların %76,3'ünün 20-40 yaşları arasında olduğu, %21,5'inin 40-50 yaşları arasında olduğu, %2,2'sinin ise 50 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir.

Çalışanların eğitim durumları ise, %8,7'sinin ilköğretim, %36,1'inin lise, %26,5'inin ön lisans, %28'inin ise lisans ve üstü mezunu şeklindedir.

Çalışanların toplam iş tecrübeleri incelendiğinde, %34,6'sının 1-5 yıl, %41,8'inin 6-10 yıl ve %23,6'sının 10'yıldan fazla iş tecrübeleri olduğu gözlenmektedir.

Ayrıca Üniversite kıdemleri incelendiğinde çalışanların %44,5'inin 1-3 yıl, %23,7'sinin 7-9 yıl ise %31,8'inin 10 yıl ve üzeri Üniversite kıdemine sahip oldukları görülmektedir.

Maaş durumları incelendiğinde %34,3'ünün 2.000 TL'den az, %40,5'inin 2.000-2.999 TL arası, %16,2'sinin 3.000-3.999 TL arası ve %9'unun 4.000 TL ve üzeri maaş aldıkları görülmektedir.

Hizmet sınıfları incelendiğinde, %60,1'inin Genel İdari Hizmetler Sınıfı, %7,5'i Teknik Hizmetler Sınıfı, %6,2'si Yardımcı Hizmetler Sınıfı ve %26,2'sinin Üniversite'ye bağlı firma çalışanları olduğu görülmektedir.

Çalışanların %62,9'unun kadrolu idari personel ve %37,1'inin ise sözleşmeli (4/b ve 4/c) ve geçici idari personel oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %53'ünün Genel Sekreterlik ve Daire Başkanlığı'nda, %27,7'sinin Fakülte ve Yüksekokul ve %19,3'ünün de Meslek Yüksekokul'u birimlerinde çalıştıkları gözlenmektedir.

Unvan açısından incelendiğinde, çalışanların %64,2'sinin memur, %19,6'sının hizmetli ve %16,2'sinin de yönetici unvanlarında çalıştığı görülmektedir.

3.5.2. Korelasyon Testi

Bu başlık altında iş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Ancak, öncelikle hipotezlerin analizi için hangi korelasyon testinin uygulanacağını belirlemek amacıyla verilere normallik testi uygulanmıştır. Kolmogrov-Smirnov Testi sonucunda, verilerin normal dağılım göstermediği sonucu tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bu nedenle, bu çalışmada iş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edilmesinde Spearman rho korelasyon testi uygulanmıştır.

Çalışanların iş performans etkinliği ile duygusal bağlılık ilişkisine yönelik istatistiksel veriler Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: İş Performans Etkinliği ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

	İş Performans Etkinliği	Duygusal Bağlılık
İş Performans Etkinliği	1	0,722**
Duygusal Bağlılık	0,722**	1

** $p < 0,01$

Çalışanın iş performans etkinliği ortalama puanları ile duygusal bağlılık ortalama puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,722$; $p<0,01$). Korelasyon katsayısının 0,50-1,00 aralığında olması yüksek ilişki olarak kabul edildiğinden (Kalaycı, 2016:112), çalışanın iş performans düzeyi ile duygusal bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin yüksek olduğu söylenebilir. Buna göre, hem duygusal bağlılığın hem de iş performansının birbirini doğrusal yönde etkilediği, yani duygusal bağlılığın artmasının iş performansının da artmasına, duygusal bağlılığın azalmasının iş performansının da azalmasına neden olacağı söylenebilir.

Bu nedenle, “İş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır” şeklindeki H1 hipotezi desteklenmektedir.

3.5.3. Mann-Whitney U Testi

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanın cinsiyeti, medeni durumu, eşin çalışma durumu ile statü durumunun iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir.

3.5.3.1. Cinsiyetin İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların cinsiyeti açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	Mean Rank	z	p
İş Performans Düzeyi	Erkek	229	157,57	-1,054	,292
	Kadın	92	169,55		
Duygusal Bağlılık Düzeyi	Erkek	229	157,91	-,954	,339
	Kadın	92	168,69		

Mann-Whitney U testi sonuç çıktılarında incelenmesi gereken iki değer Z değeri ve Asym. Sig (2-tailed) şeklinde verilen anlamlılık düzeyidir. Eğer örneklem boyutu 30’dan fazla ise, SPSS datadaki z-approximation değerini vermektedir (Kalaycı, 2016:101).

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri açısından iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili, -1,054 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,292 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05’den büyüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre, erkek ve kadın çalışanlar arasında istatistiksel olarak iş performans etkinliği noktasında bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri açısından duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili, -0,954 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,339 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05’den büyüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre, erkek ve kadın çalışanlar arasında istatistiksel olarak duygusal bağlılık noktasında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.3.2. Medeni Durumun İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların medeni durumu açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Medeni Durum Açısından Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	Mean Rank	z	p
İş Performans Düzeyi	Evli	243	159,10	-,652	,514
	Bekar	78	166,92		
Duygusal Bağlılık Düzeyi	Evli	243	160,86	-,047	,962
	Bekar	78	161,42		

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durum açısından iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili -0,652 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,514 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05’den büyüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre, evli ve bekar çalışanlar arasında istatistiksel olarak iş performans etkinliği noktasında bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların medeni durum açısından duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak -0,047 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,962 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre, evli ve bekar çalışanlar arasında istatistiksel olarak duygusal bağlılık noktasında bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

3.5.3.3. Eşin Çalışmasının İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların eşinin çalışması açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Eşin Çalışma Durumu Açısından Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eşin Çalışması	N	Mean Rank	z	p
İş Performans Düzeyi	Evet	96	167,38	-,810	,418
	Hayır	225	158,28		
Duygusal Bağlılık Düzeyi	Evet	96	180,99	,418	,010
	Hayır	225	152,47		

Araştırmaya katılan çalışanların eşinin çalışması açısından iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili -0,810 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,418 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den büyüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre, eşi çalışan ve eşi çalışmayan personel arasında istatistiksel olarak iş performans etkinliği noktasında bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların eşinin çalışması açısından duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak -2,564 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,010 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den küçüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre, eşi çalışan ve eşi çalışmayan personel arasında istatistiksel olarak duygusal bağlılık noktasında bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Eşi çalışan ve eşi çalışmayan personelin ortalama sırası Mean Ranks sütunundan kontrol edildiğinde (Kalaycı,2016:108), eşi çalışmayan personelin duygusal bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu durum, Mathieu ve Zajac (1990) tarafından yapılan çalışma ile belirlenen, "evli olan çalışanların bekar olanlara göre mali yükümlülüklerinin daha fazla olması sebebiyle daha fazla bağlılık gösterdikleri" düşüncesini doğrulamaktadır.

3.5.3.4. Çalışma Statüsünün İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların statüleri açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir

Tablo 7: Çalışma Statüsü Açısından Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Statü	N	Mean Rank	z	p
İş Performansı	Kadrolu İdari Personel	202	188,82	-7,052	,000
	Sözleşmeli ve Geçici Personel	119	113,77		
Duygusal Bağlılık	Kadrolu İdari Personel	202	191,93	-7,911	,000
	Sözleşmeli ve Geçici Personel	119	108,50		

Araştırmaya katılan çalışanların statüsü açısından iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili -7,052 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,000 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den küçüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre, kadrolu idari personel ile sözleşmeli ve geçici çalışan personel arasında istatistiksel olarak iş performans etkinliği noktasında bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların statüsü açısından duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili -7,911 z değeri ve anlamlılık düzey değeri olan 0,000 p değeri elde edilmiştir. Olasılık değeri (p) 0,05'den küçüktür. Bu nedenle sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre, kadrolu idari personel ile sözleşmeli ve geçici çalışan personel arasında istatistiksel olarak duygusal bağlılık noktasında bir farklılık bulunmaktadır. Grupların Mean Ranks değerlerine göre, kadrolu idari personelin hem iş

performans düzeyinin hem de duygusal bağlılık düzeyinin sözleşmeli ve geçici çalışan personelin iş performansı ve duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

3.5.4. Kruskal-Wallis Testi

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanın yaş, eğitim durumu, iş tecrübesi, kıdem, maaş, hizmet sınıfı, çalışılan birim ve ünvan durumunun iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir.

3.5.4.1. Yaşın İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların yaşı açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Yaş Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	P
İş Performans Düzeyi	20-30	106	160,71	2,327	3	,507
	31-40	139	154,40			
	41-50	69	175,04			
	51 yaş ve üzeri	7	158,07			
Duygusal Bağlılık Düzeyi	20-30	106	162,33	2,089	3	,554
	31-40	139	155,06			
	41-50	69	167,14			
	51 yaş ve üzeri	7	198,21			

Kruskal-Wallis testi sonuç çıktılarında incelenmesi gereken temel değerler Chi-Square değeri, serbestlik derecesi (df) ve anlamlılık düzeyi (Asymp. Sig) olduğundan (Kalaycı,2016:107), Kruskal-Wallis testi sonuç tablolarının yorumlanmasında bu değerler esas alınmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş performans etkinlik düzeyleri, yaş açısından incelendiğinde, sıralı ortalamalar arasında gözlenen farkların anlamlı olmadığı (0,507; $p>0.05$) Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların yaş açısından duygusal bağlılık düzeyleri de incelendiğinde, sıralı ortalamalar arasında gözlenen farkların anlamlı olmadığı (0,554; $p>0.05$) Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir.

3.5.4.2. Eğitim Durumunun İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların eğitim durumu iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Eğitim durumu	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p	
İş Performansı	İlköğretim	28	94,14	25,553	3	,000
	Lise	116	149,08			
	Önlisans	85	169,72			
	Lisans ve üstü	92	188,32			
Duygusal Bağlılık	İlköğretim			31,571	3	,000
	Lise	28	107,43			
	Önlisans	116	137,99			
	Lisans ve üstü	85	172,71			

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumu açısından iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili sıralı ortalamalar arasında farklılık gözlenmiştir. Söz konusu bu farklılığın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucuna göre ($p=0,000$), farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p<0.05$). Grupların Mean Ranks değerlerine göre, iş performans etkinlik düzeyi en yüksek olan çalışanların lisans ve lisans üstü eğitime sahip oldukları, iş performansı etkinliği en düşük olanların ise ilköğretim mezunu oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe iş performans etkinlik düzeyinin de yükseldiği söylenebilir.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumu açısından duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak da sıralı ortalamalar arasında farklılık gözlenmiştir. Söz konusu bu farklılığın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucuna göre ($p=0,000$), farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p<0,05$). Grupların Mean Ranks değerlerine göre, duygusal bağlılık düzeyi en yüksek olan çalışanların lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip oldukları, duygusal bağlılığı en düşük olanların ise ilköğretim mezunu oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe duygusal bağlılık düzeyinin de yükseldiği söylenebilir.

Ancak çalışanın eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye ait bu sonuç, literatürdeki yaygın görüşü desteklememektedir. Demir (2007:273)'e göre, eğitim düzeyi attıkça, çalışanların beklentileri de artmakta; artan beklentilerin karşılanmadığı durumlarda ise bağlılık düzeyi azalmaktadır. Ayrıca, yüksek eğitilmiş çalışanların yeni iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle eğitimin, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktör olduğu (İnce ve Gül, 2005:86); daha az eğitim alan çalışanın öncelikle iş güvenliğini düşündüğü ve dikkate aldığı ve bu nedenle örgütte kalmayı ve örgüte bağlanmayı amaç olarak edindiği (Shore ve Martin, 1989:634) belirtilmektedir.

3.5.4.3. İş Tecrübesinin İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların iş tecrübesi iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: İş Tecrübesi Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İş Tecrübesi		N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
İş Performansı	1-5 yıl	111	159,08	1,312	2	0,519
	6-10 yıl	58	150,57			
	10 yıldan fazla	152	166,38			
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	111	159,18	,391	2	0,823
	6-10 yıl	58	156,17			
	10 yıldan fazla	152	164,17			

Araştırmaya katılan çalışanların iş performans etkinlik düzeyleri, iş tecrübesi açısından incelendiğinde, sıralı ortalamalar arasında gözlenen farkların anlamlı olmadığı ($p=0,519>0,05$) Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri de iş tecrübesi açısından incelendiğinde, sıralı ortalamalar arasında gözlenen farkların anlamlı olmadığı ($p=0,823>0,05$) Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir.

3.5.4.4. Üniversitede Kıdemın İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların Üniversitedeki kıdem durumu açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Üniversite Kıdemi Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kıdem		N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
İş Performansı	1-3 yıl	143	151,44	2,968	2	0,227
	4-9 yıl	76	172,18			
	10 yıl ve üzeri	102	166,07			
Duygusal Bağlılık	1-3 yıl	143	140,19	13,418	2	0,001
	4-9 yıl	76	177,64			
	10 yıl ve üzeri	102	177,78			

Araştırmaya katılan çalışanların iş performans etkinlik düzeyleri, iş tecrübesi açısından incelendiğinde, sıralı ortalamalar arasında gözlenen farkların anlamlı olmadığı ($p=0,227>0,05$) Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak Üniversite'de kıdem durumu açısından sıralı ortalamalar arasında farklılık gözlenmiştir. Kruskal-Wallis testi sonucuna göre, bu farklılığın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,001<0,05$). Grupların Mean Ranks değerlerine göre, üniversitede kıdem arttıkça duygusal bağlılığın da arttığı görülmektedir.

3.5.4.5. Maaş Durumunun İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların maaş durumu açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Maaş Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Aylık Net Maaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
İş Performansı	2.000 TL'den az	110	125,02	27,198	3	0,00
	2.000-2.999 TL	130	185,19			
	3.000-3.999 TL	52	176,33			
	4.000 TL ve üzeri	29	161,57			
Duygusal Bağlılık	2.000 TL'den az	110	121,45	33,733	3	0,00
	2.000-2.999 TL	130	175,45			
	3.000-3.999 TL	52	198,11			
	4.000 TL ve üzeri	29	179,69			

Araştırmaya katılan çalışanların iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili olarak maaş durumu açısından sıralı ortalamalar arasında fark gözlenmiştir. Söz konusu bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonucuna göre, farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,000<0,05$). Grupların Mean Ranks değerlerine göre, 2.000-2.999 TL arası maaş alanların iş performans etkinlik düzeylerinin en yüksek; 2.000 TL'den düşük maaş alanların (sözleşmeli ve geçici personel) iş performans etkinlik düzeylerinin ise en düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak maaş durumu açısından sıralı ortalamalar arasında fark gözlenmiştir. Ancak, söz konusu bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonucuna göre, bu farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,000<0,05$). Grupların Mean Ranks değerlerine göre, 3.000-3.999 TL arası maaş alanların (kadrolu personelin) duygusal bağlılık düzeylerinin en yüksek, 2.000 TL'den düşük maaş alanların (sözleşmeli ve geçici personelin) ise en düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca, grupların Mean Ranks değerleri incelendiğinde, istihdam garantisi ile çalışan personelin maaş düzeyi arttıkça hem iş performansının hem de duygusal bağlılığının azaldığı görülmektedir. 2.000 TL'den düşük maaş alan personelin hem iş performans düzeyinin hem de duygusal bağlılık düzeyinin en düşük olduğu görülmekte olup, buna göre maaş düzeyinin çalışanın gerek iş performans düzeyini gerekse duygusal bağlılık düzeyini artırdığı, ancak maaş düzeyi yükseldikçe iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Yapılan bazı araştırmalar, paranın çalışanlar için temel motive edici unsur olduğunu göstermiştir. Ancak bu konu ile ilgili çalışanların fikirleri sorulduğunda paranın listenin sonunda yer aldığı görülmüştür (Çalık,2003). Bu çalışmaya göre, maaş düzeyinin yükselmesinin çalışanın iş performans etkinlik düzeyini de sürekli olarak yükselttiği söylenemez.

Bazı uygulamalı araştırma sonuçları ile de doğrulandığı gibi, F. Herzberg'in "Hijyen ve Motivasyon" yaklaşımına göre maaşın bir hijyen faktör olduğu, çalışanları motive eden bir faktör olmadığı (Koçel, 2010:626) bu araştırma ile de doğrulanmıştır. Ancak, Herzberg'e göre hijyen faktörler arasında olduğu belirtilen "iş güvenliği" bu araştırmada hijyen faktör (Koçel, 2010:626) olarak değil, motive edici faktör olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre, bu çalışmada "iş güvenliği" olan kadrolu personelin duygusal bağlılık düzeyinin hem sözleşmeli personelden hem de geçici personelden daha yüksek olduğu ve bu nedenle "iş güvenliği"nin motive edici faktör olduğu söylenebilir.

3.5.4.6. Hizmet Sınıfının İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların hizmet sınıfı açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: Hizmet Sınıfı Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Hizmet sınıfı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
İş Performansı	Genel İdari Hizmetler	193	181,04	40,015	3	0,000
	Teknik Hizmetler	24	155,35			
	Yardımcı Hizmetler	20	196,78			
	Diğer	84	108,05			

	Genel İdari Hizmetler	193	179,43	52,812	3	0,000
Duygusal Bağlılık	Teknik Hizmetler	24	171,33			
	Yardımcı Hizmetler	20	221,30			
	Diğer	84	101,35			

Araştırmaya katılan çalışanların hizmet sınıfları açısından iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili olarak sıralı ortalamalar arasında fark gözlenmiştir. Söz konusu bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonucuna göre, farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,000<0.05$). Grupların Mean Ranks değerlerine göre, Yardımcı Hizmetler sınıfının iş performans etkinlik düzeyinin en yüksek; diğer sınıfta yer alan geçici personelin (Üniversite'ye bağlı firma çalışanınin) iş performans etkinlik düzeyinin ise en düşük olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların hizmet sınıfları açısından duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak, sıralı ortalamalar arasında fark gözlenmiştir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonucuna göre, farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,000<0.05$). Grupların Mean Ranks değerlerine göre, Yardımcı Hizmetler sınıfının duygusal bağlılığının en yüksek; diğer sınıfta yer alan geçici personelin (Üniversite'ye bağlı firma çalışanınin) duygusal bağlılığının ise en düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca, grupların Mean Ranks değerlerine göre, Üniversiteye bağlı firma çalışanlarının hem iş performans hem de duygusal bağlılık düzeylerinin diğer bütün hizmet sınıflarından düşük olduğu ortaya çıkmakla birlikte, kadrolu personel grupları içerisinde karşılaştırma yapıldığında Teknik Hizmetler Sınıfında çalışanların hem iş performans hem de duygusal bağlılık düzeylerinin diğer kadrolu personel sınıflarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Teknik Hizmetler Sınıfında çalışanların hem iş performans düzeylerinin hem de duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olmasının nedeni olarak, uzman oldukları alanlarda karar verici durumda olmamaları sayılabilir. McPike'nin 1987 yılında yayınladığı makalesinde, kararın sonuçlarından etkilenen, o konuda uzmanlığı olan, kararları uygulamadan sorumlu olan ve sonuçlarından etkilenen herkesin kararlara katılması önerilmektedir. Katılmalı yönetimin etkili olarak uygulandığı örgütlerde, işten doyum ve diğer bazı olumlu tavırların geliştiğini gösteren pek çok araştırmaya rastlamak mümkündür (Çalık, 2003:69).

Ayrıca, kendi yetenek ve becerilerini ortaya koyan, işe katılım ve yaratıcılık gibi fırsatlara sahip olan çalışanların performanslarıyla ilgili tatmin edici geri bildirim alındığı belirtilmektedir (Mottaz,1985:366). İş performans düzeyinin yükselmesine neden olan bu faktörler, doğrudan işin doğası ile ilgilidir ve işin içeriğinden kaynaklanmaktadır (Brief ve Aldag, 1977:497).

3.5.4.7. Çalışılan Birimin İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların, çalıştıkları birim açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14: Çalışılan Birim Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Birimi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
İş Performansı	Genel Sekreterlik	170	154,29	7,558	2	0,023
	ve Daire Başkanlıkları					
	Fakülte ve Yüksekokul	89	153,69			
	Meslek Yüksekokulu	62	189,88			
Duygusal Bağlılık	Genel Sekreterlik	170	145,78	24,225	2	0,000
	ve Daire Başkanlıkları					
	Fakülte ve Yüksekokul	89	154,80			
	Meslek Yüksekokulu	62	211,63			

Araştırmaya katılan çalışanların, çalıştıkları birim açısından iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili olarak sıralı ortalamalar arasında fark gözlenmiştir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis test sonucuna göre, farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,023<0.05$).

Araştırmaya katılan çalışanların, çalıştıkları birim açısından duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak sıralı ortalamalar arasında fark gözlenmiştir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis test sonucuna göre, farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0,000<0.05$).

Grupların Mean Ranks değerlerine göre, Meslek Yüksekokulu çalışanlarının hem iş performans düzeyleri hem de duygusal bağlılık düzeyleri diğer bütün birim çalışanlarının iş performans ve duygusal bağlılık düzeylerinden çok yüksektir.

Yukarıda belirtilen birimlerde çalışanların iş performanslarının ve duygusal bağlılık ortalamalarının düşük olmasının nedenleri olarak, çalışanların programın içeriğini belirleyici nitelikteki kararların alınmasında katılımının sağlanmaması, zayıf bir iş akışı ya da aşırı bürokratik bir yapı olabilir (Çalık, 2003:68-71).

3.5.4.8. Çalışanın Sahip Olduğu Unvanın İş Performans Etkinliği ve Duygusal Bağlılık Düzeylerine Etkisi

Çalışanların sahip oldukları unvan açısından iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15: Sahip Olunan Ünvan Açısından Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Ünvanı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
İş Performansı	Yönetici	52	165,53	4,729	2	,094
	Memur	206	166,77			
	Hizmetli, Temizlik ve Güvenlik	63	138,40			
Duygusal Bağlılık	Yönetici	52	173,89	5,682	2	,058
	Memur	206	164,99			
	Hizmetli, Temizlik ve Güvenlik	63	137,30			

Araştırmaya katılan çalışanların iş performans etkinlik düzeyleri, ünvan açısından incelendiğinde, sıralı ortalamalar arasında gözlenen farkların anlamlı olmadığı (0,094; $p>0.05$) Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların yaş açısından duygusal bağlılık düzeyleri de incelendiğinde, sıralı ortalamalar arasında gözlenen farkların anlamlı olmadığı (0,058; $p>0.05$) Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların iş performans etkinlik düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin sıralı ortalamalar arasında farklılıklar görülse de, istatistiksel açıdan çalışanın sahip olduğu unvanın iş performansı ve duygusal bağlılık noktasında anlamlı düzeyde bir etkiye yol açmadığı görülmüştür.

Çalışanların demografik özelliklerine göre iş performansı ve duygusal bağlılıklarının değişip değişmediği ile ilgili yukarıda gösterilen istatistiksel ilişkiler sonucunda; “İş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri demografik özelliklere bağlı olarak değişmektedir” şeklindeki H2 hipotezi büyük bir oranda desteklenmiştir.

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Devlet Üniversitelerinde çalışan idari personelin iş performans etkinliği ile duygusal bağlılıkları hakkında bilgi sahibi olmak, iş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek ve her iki değişkenin çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan araştırmada, iş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin ($r=0,722$; $p<0,01$) yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı, hem iş performans etkinliğinin hem de duygusal bağlılığın birbirini doğrusal yönde etkilediği, yani iş performans etkinlik düzeyinin artmasının duygusal bağlılık düzeyinin de artmasına, iş performans etkinlik düzeyinin azalmasının duygusal bağlılık düzeyinin de azalmasına neden olacağı söylenebilir. Bu nedenle, “İş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır” şeklindeki H1 hipotezi desteklenmiştir.

Çalışmada yer alan örneklemin başlıca kontrol değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, kıdem, maaş, hizmet sınıfı, statü, birim ve unvandır. Katılımcıların demografik bilgileri frekans ve yüzde analizi olarak sunulmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre iş performansın değişip değişmediği ile ilgili yapılan istatistiksel analizler sonucunda; çalışanların iş performans etkinlik ve duygusal bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak kısmen değiştiği belirlenmiştir. Bu bağlamda, çalışanların sosyo-demografik özellikleri açısından cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve iş tecrübesi özelliklerinin hem iş performans etkinlik hem de duygusal bağlılık düzeyleri noktasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Ancak, eşi çalışan ve eşi çalışmayan personel ile ilgili, iş performans etkinlik düzeyi noktasında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, eşi çalışan ve eşi çalışmayan personel arasında istatistiksel olarak duygusal bağlılık noktasında bir farklılık olduğu, eşi çalışmayan personelin duygusal bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, Mathieu ve Zajac (1990) tarafından yapılan çalışma ile belirlenen, “evli olan çalışanların bekar olanlara göre mali yükümlülüklerinin daha fazla olması sebebiyle daha fazla bağlılık gösterdikleri” düşüncesini doğrulamaktadır.

Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların statüsü açısından hem iş performans etkinlik düzeyi hem de duygusal bağlılık düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, kadrolu idari personelin hem iş performans etkinlik düzeyinin hem de duygusal bağlılık düzeyinin sözleşmeli ve geçici çalışan personelin iş performans etkinlik düzeyinden ve duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumu açısından hem algılanan iş performans etkinlik hem de duygusal bağlılık noktasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, iş performans etkinlik ve duygusal bağlılık düzeyi en yüksek olan çalışanların lisans ve lisans üstü eğitime sahip oldukları, algılanan iş performans etkinlik ve duygusal bağlılık düzeyi en düşük olanların ise ilköğretim mezunu oldukları görülmekte olup, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe iş performans etkinlik ve duygusal bağlılık düzeyinin de yükseldiği belirlenmiştir. Ancak çalışanın eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye ait bu sonuç, literatürdeki yaygın görüşü desteklememektedir. Demir (2007:273)'e göre, eğitim düzeyi attıkça, çalışanların beklentileri de artmakta; artan beklentilerin karşılanmadığı durumlarda ise bağlılık düzeyi azalmaktadır. Ayrıca, yüksek eğitilmiş çalışanların yeni iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle eğitimin, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktör olduğu (İnce ve Gül, 2005:86); daha az eğitim alan çalışanın öncelikle iş güvenliğini düşündüğü ve dikkate aldığı ve bu nedenle örgütte kalmayı ve örgüte bağlanmayı amaç olarak edindiği (Shore ve Martin, 1989:634) belirtilmektedir.

Ancak, bu çalışma kapsamındaki personelin eğitim düzeyi arttıkça duygusal bağlılığı da arttığından, çalışma evrenini oluşturan Cumhuriyet Üniversitesi, Adıyaman Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi idari personelinin eğitim düzeyine ilişkin beklentilerinin karşılandığı söylenebilir.

Ayrıca, bu sonuç ile örgütsel bağlılık literatüründe, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı; yüksek eğitilmiş çalışanların yeni iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle eğitimin, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktör olduğu (İnce ve Gül, 2005:86); daha az eğitim alan çalışanın öncelikle iş güvenliğini düşündüğü ve dikkate aldığı ve bu nedenle örgütte kalmayı ve örgüte bağlanmayı amaç olarak edindiği (Shore ve Martin, 1989:634) konularındaki görüşler desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların kıdem durumlarına göre algılanan iş performans etkinlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı ancak, duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak Üniversite’de kıdem durumu açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, kıdem arttıkça duygusal bağlılığın da arttığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş performans etkinlik düzeyleri ile ilgili maaş durumu açısından anlamlı bir farklılık olduğu, 2.000-2.999 TL arası maaş alanların iş performans etkinlik düzeylerinin en yüksek; 2.000 TL’den düşük maaş alanların (sözleşmeli ve geçici personel) iş performans etkinlik düzeylerinin ise en düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili maaş durumu açısından anlamlı bir farklılık olduğu, 3.000-3.999 TL arası maaş alanların (kadrolu personelin) duygusal bağlılık düzeylerinin en yüksek, 2.000 TL’den düşük maaş alanların (sözleşmeli ve geçici personelin) ise en düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca, istihdam garantisi ile çalışan personelin yani kadrolu memurların maaş düzeyi arttıkça hem iş performans etkinlik düzeylerinin hem de duygusal bağlılığının azaldığı görülmektedir. 2.000 TL’den düşük maaş alan personelin hem iş performans etkinlik düzeyinin hem de duygusal bağlılık düzeyinin en düşük olduğu görülmekte olup, buna göre maaş düzeyinin çalışanın gerek iş performans etkinlik düzeyini gerekse duygusal bağlılık düzeyini artırdığı, ancak maaş düzeyi yükseldikçe iş performans etkinlik ve duygusal bağlılık düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Yapılan bazı araştırmalar, paranın çalışanlar için temel motive edici unsur olduğunu göstermiştir. Ancak bu konu ile ilgili çalışanların fikirleri sorulduğunda paranın listenin sonunda yer aldığı görülmüştür (alık,2003). Bu çalışmaya göre, maaş düzeyinin yükselmesinin çalışanın iş performansını da sürekli olarak yükselttiği söylenemez.

Bazı uygulamalı araştırma sonuçları ile de doğrulandığı gibi, F. Herzberg'in "Hijyen ve Motivasyon" yaklaşımına göre maaşın bir hijyen faktör olduğu, çalışanları motive eden bir faktör olmadığı (Koçel, 2010:626) bu araştırma ile de doğrulanmıştır. Ancak, Herzberg'e göre hijyen faktörler arasında olduğu belirtilen "iş güvenliği" bu araştırmada hijyen faktör (Koçel, 2010:626) olarak değil, motive edici faktör olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre, bu çalışmada "iş güvenliği" olan kadrolu personelin duygusal bağlılık düzeyinin hem sözleşmeli personelden hem de geçici personelden daha yüksek olduğu ve bu nedenle "iş güvenliği"nin motive edici faktör olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların hizmet sınıfları açısından hem algılanan iş performans etkinlik hem de duygusal bağlılık ile ilgili farklılıkların anlamlı olduğu, Yardımcı Hizmetler sınıfının hem algılanan iş performansı hem de duygusal bağlılık düzeyinin en yüksek; diğer sınıfta yer alan geçici personelin (sözleşmeli personelin ve niversite'ye bağlı firma çalışanının) ise hem iş performans etkinlik hem de duygusal bağlılık düzeyinin en düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, kadrolu personel grupları içerisinde karşılaştırma yapıldığında Teknik Hizmetler Sınıfta alışanların hem iş performans etkinlik hem de duygusal bağlılık düzeylerinin diğer kadrolu personel sınıflarından daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Teknik Hizmetler Sınıfta alışanların diğer kadrolu çalışanlara göre hem iş performans etkinlik düzeylerinin hem de duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olmasının nedeni olarak, kendilerinin uzman oldukları alanlarla ilgili yapılacak işleri seememeleri veya uzman oldukları alanlarda karar verici durumda olmamaları sayılabilir. Ancak, bu konu başka araştırmaların çalışma konusu olabilir. McPike'nin 1987 yılında yayınladığı makalesinde (alık, 2003), kararın sonuçlarından etkilenen, o konuda uzmanlığı olan, kararları uygulamadan sorumlu olan ve sonuçlarından etkilenen herkesin kararlara katılması önerilmektedir. Katılnalı yönetimin etkili olarak uygulandığı örgütlerde, işten doyum ve diğer bazı olumlu tavırların geliştiğini gösteren pek çok araştırmaya rastlamak mümkündür.

Araştırmaya katılan çalışanların, çalıştıkları birim açısından hem iş performans etkinlik hem de duygusal bağlılık noktasında farklılıkların anlamlı olduğu, Meslek Yüksekokulu alışanlarının hem iş performans düzeyleri hem de duygusal bağlılık düzeylerinin diğer bütün birim çalışanlarının iş performans ve duygusal bağlılık düzeylerinden çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların demografik özelliklerine göre iş performans etkinlik ve duygusal bağlılıklarının değişip değişmediği ile ilgili yukarıda gösterilen istatistiksel ilişkiler sonucunda; "iş performans etkinliği ve duygusal bağlılık düzeyleri demografik özelliklere bağlı olarak değişmektedir" şeklindeki H2 hipotezi büyük bir oranda desteklenmiştir. H1 ve H2 hipotezinin desteklenmesi ile çalışmanın amacına ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde aşağıdaki önerilerin dikkate alınması kurumun yararına olacaktır:

- ✓ Araştırmaya katılan bazı çalışanlarda görülen iş performans etkinlik ve duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olması ile ilgili nedenlerin araştırılıp, engellerin iyileştirilmesi ve ortadan kaldırılması yollarına gidilmelidir. Ayrıca, alışanların kurumdan beklentileri ve bu beklentilerin ne lde karşılandığı ile ilgili de araştırmalar yapılmalıdır. Bireysel beklentiler ve hedefler, örgütün beklenti ve hedefleriyle bütünleştirilmesi durumunda çalışanın da kendisini kurumun bir parçası olarak görmesi sağlanır (alık, 2003) ve böylece duygusal bağlılık düzeyi yükseltilir.
- ✓ Meslek Yüksekokulları dışında kalan diğer birimlerde çalışanların iş performans etkinlik ve duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olmasının nedenleri (zayıf iş akışı, aşırı bürokratik bir yapı vb.) araştırılmalı ve üzüm yolları üretilmelidir.
- ✓ niversite kurumlarının sahip oldukları insan kaynaklarını yetiştirmeleri, bu amaçla hizmet içi eğitim programları düzenlemeleri, ağdaş bir yönetim anlayışı benimsemeleri ve performans yönetimi ile çalışanlarından etkili şekilde yararlanmaya çalışmaları, kurumsal amaçların gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır.

- ✓ Kurumda kararların sonuçlarından etkilenecek olan bütün çalışanların kararlara katılmaları sağlanmalıdır. Çünkü, performans yönetiminde, ilgili tüm tarafların alınan kararlara katılımının sağlanması, performans etkinliğini artırmaktadır.
- ✓ Kamu hizmeti veren Üniversite kurumlarında da performans yönetim sistemi uygulanmalıdır. Çünkü, performans yönetim sistemi, uygulandığı kurumlarda, çalışanlara, yönetime ve kurumun tamamına yönelik önemli yararlar sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, Y. (2010), Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları, İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- ALLEN, N. J. and MEYER, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 63, 1-8.
- AĞCA, V. ve ERTAN, H. (2008), "Duygusal Bağlılık içsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme", Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi (C.XORT...S II.), s. 135-156.
- BALAY, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BARUTÇUGİL, İ. (2002), Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, Mart, İstanbul.
- BECKER, H. S. (1960), "Notes on the Concept of Commitment", American Journal of Sociology, Sayı 66, s. 32-42.
- BECKER, T. H., RANDALL, D. M. and RIEGEL, C. D. (1995), "The Multidimensional View of Commitment and The Theory of Reasoned Action: A Comparative Evaluation – Includes Appendix", Journal of Management, 21 (4), 617-638.
- BLOISI, W. (2007), An Introduction to Human Resource Management, McGraw-Hill Education, London.
- BRIEF, P. A. ve ALDAG, R. J. (1977), "The Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity", Academy of Management Review, Cilt: 2, Sayı:3.
- CANMAN, D. (1995), Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE, Ankara.
- CULVERSON, Dawn E. (2002), "Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study Within The Parks Canada Agency", Ontario: University of Waterloo, MA Thesis, Canada.
- ÇALIK, T. (2003), Performans Yönetim, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- ÇAVUŞ, Şenol ve GÜRDOĞAN, Arzu (2008), "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma", Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, No:1, 18-34.
- ÇÖL, G. ve ARDIÇ, K. (2008), "Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık üzerine Etkileri", Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 22, Sayı 2, ss.157-174.
- DEMİR, N. (2007), Örgüt Kültürü ve İş Tatmini: Plastik Sektöründe Bir Araştırma, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- ERDOĞAN, İ. (1991), İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerlendirme Teknikleri, Küre Ajans, İstanbul.
- GÜL, H., OKTAY, E. ve GÖKÇE, H. (2008), "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründeki Bir Uygulama", Akademik Bakış, Sayı 15.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E., ÖZLER, D. E. ve YILMAZ, F. (2010), "360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt1, Sayı 1, 1-20.
- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitapevi Yayınları, İstanbul.
- KALAYCI, Ş. (2016), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KIRKMAN, B. L. ve ROSEN, Benson (1999), "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", The Academy of Management Journal, Vol. 42, No. 1, s. 58-74.

- KOÇEL, T. (2010), İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- MATHIEU, J.E. and ZAJAC, D.M. (1990), "A Review and Meta-analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- MEYER, J.P. ve ALLEN, N. J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, Sayı:1, s.61-89.
- MOTTAZ, C. J. (1985), "The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards A Determinants of Work Satisfaction", The Sociological Quarterly, Volume 26, Number 3, s. 365-385.
- SCHNEIDER, B., RIEF, A. P. and GUZZO, R. (1996), "Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change", Organizational Dynamics, Chapter Forty-One, 24 (Spring).
- SHORE, L. M., MARTIN, H. J. (1989), "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions", Human Relations, 42(7), 625-638.
- STRITESKA, M. and JELINKOVA, L. (2015), "Strategic Performance Management with Focus on the Customer", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 210, 66-76.
- UYARGİL, C. (1994), İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No 262, İstanbul.
- UYGUR, A. (2007), "Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 71-85.
- UYSAL, Ş. (2015), "Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç Ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış", Electronic Journal of Vocational Colleges, October, 32-39.
- WASTI, S. A. (2005), "Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes", Journal of Vocational Behavior, 67(2), 290-308.
- WEISS, H. M. (2002), "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", Human Resource Management Review, 12, 173-194.
- YOUSEF, D. (2003), "Validating the Dimensionality of Porter et al.'s Measurement of Organizational Commitment in a Non-Western Culture Setting", International Journal of Human Resource Management, 14(6), 1067-1079.

İnternet Kaynakları

- <http://sgdb.adiyaman.edu.tr/> adresinden erişildi (ET:05.10.2017).
- <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce-t%C3%BCrk%C3%A7e/performance> adresinden erişildi (ET:20.03.2018).
- <http://www.cumhuriyet.edu.tr/index.php?cubid=1> adresinden erişildi (ET:05.10.2017).
- <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz> adresinden erişildi (ET:05.10.2017).
- <https://cms.inonu.edu.tr/tr/cms/strateji/duyuru/16982> adresinden erişildi (ET:05.10.2017).
- <https://www.sciencedirect.com/search?qs=performance&show=25&sortBy=relevance> adresinden erişildi (ET:20.03.2018).
- <https://www.sciencedirect.com/search?qs=job%20performance&show=25&sortBy=relevance> adresinden erişildi (ET:20.03.2018).
- <https://www.sciencedirect.com/search?qs=emotional%20commitment&show=25&sortBy=relevance> adresinden erişildi (ET:20.03.2018).
- <https://en.oxforddictionaries.com/definition/effectiveness> adresinden erişildi (ET:20.03.2018).