



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TEKNİK
PERSONELİNİN PERFORMANSINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN YAPISAL EŞİTLİK
MODELLEMESİYLE ANALİZİ: AKDENİZ BÖLGESİ
ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜKLERİ ÖRNEĞİ**

ARİF OKUMUŞ

**DOKTORA TEZİ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

KAHRAMANMARAŞ 2024

T.C.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TEKNİK
PERSONELİNİN PERFORMANSINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN YAPISAL EŞİTLİK
MODELLEMESİYLE ANALİZİ: AKDENİZ BÖLGESİ
ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜKLERİ ÖRNEĞİ

ARİF OKUMUŞ

DOKTORA TEZİ

Orman Mühendisliği Ana Bilim Dalı

KAHRAMANMARAŞ-2024

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada, alıntı yapılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Arif OKUMUŞ



Bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

Proje No: 2020/9-20 D

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

**ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TEKNİK PERSONELİNİN PERFORMANSINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİYLE
ANALİZİ: AKDENİZ BÖLGESİ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜKLERİ ÖRNEĞİ**

(DOKTORA TEZİ)

ARİF OKUMUŞ

ÖZET

Bu çalışmada, Akdeniz Bölgesindeki Orman Bölge Müdürlükleri teknik personelinin performansını etkileyen kişisel, kurumsal ve işle ilgili faktörler ile bu faktörlerin aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Kısmen online anket, çoğunlukla yüz yüze görüşmeler ve anket formları veri toplama yöntemi olarak kullanılmıştır. Çalışma evreninin küçük ve ulaşılabilir olması nedeniyle tam sayım yapılması istenmiştir. Ancak yaşanan covid-19 pandemisi nedeniyle 650 teknik personel (orman bölge müdürü, orman bölge müdür yardımcısı, şube müdürü, işletme müdürü, işletme müdür yardımcısı, orman işletme şefi, orman mühendisi ve orman endüstri mühendisi) ile anket çalışması gerçekleştirilebilmiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak kişisel, kurumsal ve işle ilgili faktörleri oluşturan değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen modelin uyum iyiliği indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar ($X^2/SD=4,052$, $RMSEA=0,069$, $RMR=0,073$, $CFI=0,838$, $NFI=0,800$, $TLI=0,823$, $GFI=0,809$, $AGFI=0,801$, $IFI=0,839$) içerisinde yer aldığı ve modelin veriyle uyumu sağladığı belirlenmiştir. Çalışma sonucunda kurumsal faktörlerin bireysel iş performansı üzerinde en fazla etkiye, kişisel faktörlerin ise en az etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal faktörlerin bireysel iş performansının % 64'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Kişisel faktörlerin bireysel iş performansı üzerinde dolaylı etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öne çıkan diğer bir bulgu da iş ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin kısmi aracılık rolünün belirlenmesidir. Kurum kültürü, üyeleri kurum içindeki iş ve eylem kalitesini iyileştirmeye yönelik motive ederek bireysel iş performansını artırabilmektedir. Bu kapsamda kurum kültürünün iyi derecede sağlanmış olması, ormancılık teşkilatında kurumsal bağlılık ve bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etki meydana getirebilecektir. Böylece kurumun başarısına, olumlu yönde katkılar sağlanabilecektir. Hem oluşturulacak strateji ve politikaların belirlenmesi hem de bunları uygulamaya aktaracak olan örgütlerin yeterliliğine ilişkin olarak, teknik personelin görüşlerinin alınması, istek ve beklentilerine önem verilmesi, yaptıkları işlerle ilgili karar mekanizmalarına katılımının sağlanması, çalışanların kendilerini kurumun bir parçası olarak görmelerini sağlayacaktır. Bu durumda çalışan örgüte güven ve bağlılık duyabilecek ve örgütle özdeşleşme gerçekleşebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Ormancılık teşkilatı, bireysel iş performansı, kurumsal bağlılık, kurum kültürü, yapısal eşitlik modellemesi

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Orman Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Ağustos / 2024

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet PAK

Sayfa Sayısı: 207

**USING STRUCTURAL EQUATION MODELING ANALYSIS OF THE FACTORS
AFFECTING THE PERFORMANCE OF TECHNICAL STAFF OF THE
GENERAL DIRECTORATE OF FORESTRY: THE CASE OF MEDITERRANEAN
REGIONAL FORESTRY DIRECTORATES**

(Ph.D. THESIS)

ARİF OKUMUŞ

ABSTRACT

This study aimed to determine the personal, institutional and work-related factors and the relationships between these factors affecting the performance of technical staff of the Regional Forestry Directorates in the Mediterranean Region. Partially online survey, mostly face-to-face interviews and survey forms were used as data collection methods. A complete census was requested because the study population was small and accessible. However, due to the Covid-19 pandemic, a survey was conducted with 650 technical staff (forest regional director, assistant regional director, enterprise manager, assistant enterprise manager, section manager, enterprise chief, forest engineer and forest industry engineer). Using the structural equation model, the variables consisting of individual, institutional and work-related factors were validated with confirmatory factor analysis. It was determined that the goodness of fit index values of the obtained model were within acceptable limits ($X^2/SD=4.052$, $RMSEA=0.069$, $RMR=0.073$, $CFI=0.838$, $NFI=0.800$, $TLI=0.823$, $GFI=0.809$, $AGFI=0.801$, $IFI=0.839$) and the model provided compatibility with the data. As a result of the study, it was determined that institutional factors had the most impact on individual job performance and individual factors had the least impact. It has been determined that institutional factors explain 64% of individual job performance. Individual factors have been found to have indirect effects on individual job performance. Another prominent result of the research is the determination of the partial mediator role of job stress in the relationship between the work environment and job satisfaction. In this context, a good level of corporate culture can have a positive impact on corporate loyalty and individual job performance in the forestry organization. Thus, positive contributions can be made to the success of the institution. Regarding both the determination of the strategies and policies to be created and the adequacy of the organizations that will implement them, obtaining the opinions of the technical staff, giving importance to their requests and expectations, and ensuring their participation in decision-making mechanisms associated with the work, they do will enable to see themselves as part of the organization. In this case, employees will be able to trust and commit to the organization and organizational identification will occur.

Keywords: Forestry organization, individual job performance, organizational commitment, organizational culture, structural equation modelling

Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Forest Engineering, August / 2024

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mehmet PAK

Page number: 207

TEŞEKKÜR

Doktora öğrenimim sırasında danışmanlığımı üstlenerek mesleki bakış açımın gelişmesi ve mesleki başarılar edinmem konusunda her zaman destek olan, kıymetli görüşlerini, zamanını ve katkılarını benden esirgemeyen çok kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet PAK'a teşekkürlerimi sunarım.

Doktora tez çalışmamın olgunlaşma sürecinde görüş ve önerilerine başvurduğum Sayın Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER'e, tez izleme komitesinde yer alarak, tezimin ortaya çıkmasında çok büyük destekleri olan Sayın Prof. Dr. Atakan ÖZTÜRK'e ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ömer EKER'e şükranlarımı sunarım.

Doktora çalışmam kapsamında Yapısal Eşitlik Modellemesi yönteminin öğrenilmesi ve uygulanması konusundaki desteklerinden dolayı Düzce Üniversitesi öğretim üyesi Sayın Doç. Dr. Yaşar Selman GÜLTEKİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Orman Fakültesinde görev yapan tüm hocalarıma ve araştırma görevlisi arkadaşlarıma sağladıkları katkılardan dolayı teşekkür ederim. Ayrıca tez çalışmamda haritaların oluşturulması aşamasında, bilimsel yayın noktasında destek sağlayarak ufkumu genişleten ve tezimin tüm aşamalarında desteğe ihtiyaç duyduğumda yardımlarını esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Sercan GÜLCİ ve Doç. Dr. Neşe GÜLCİ hocalarıma ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Orman Genel Müdürlüğü Dış İlişkiler, Eğitim ve Araştırma Dairesi Başkanı Sayın Mehmet KOÇ başta olmak üzere; Adana, Antalya, Hatay, Isparta, Mersin ve Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüklerinde ankete katılarak katkı sağlayan tüm teknik personele teşekkür ederim.

Anket çalışmalarımnda desteklerini esirgemeyen Sayın Öğr. Gör. Dr. Tolga OK'a, Orman Mühendisi Fatih DEMİRDAĞ ve Hasan YILMAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her aşamasında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan ve bana güvenen babam Mehmet OKUMUŞ'a, annem Ayşe OKUMUŞ'a ve ablam Hatice OKUMUŞ'a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Bu tez çalışması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi BAP-2020/9-27D numaralı Bilimsel Araştırma Projesiyle desteklenmiştir. Bu nedenle Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesine teşekkür ederim.

Arif OKUMUŞ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
ÇİZELGELER DİZİNİ	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Performans Kavramı	3
1.2. İş Performansı	5
1.2.1. İş Performansının önemi ve kurumsal performansla ilişkisi	6
1.2.2. Bireysel iş performansı (BIP)	7
1.2.3. BIP'in boyutları	8
1.2.3.1. Görev performansı	9
1.2.3.2. Bağlamsal performans	9
1.2.3.3. Uyarlanabilir performans	11
1.2.3.4. Üretkenlik karşısı iş davranışı	12
1.2.4. BIP'in boyutları arasındaki ilişkiler	13
1.2.5. BIP'ı etkileyen faktörler	19
1.2.5.1. Kişisel faktörler	21
1.2.5.1.1. Motivasyon kavramı	21
1.2.5.1.2. Motivasyonun özellikleri ve önemi	22
1.2.5.1.3. Motivasyon araçları	23
1.2.5.1.4. Motivasyon kuramları	24
1.2.5.1.5. Motivasyon türleri ve faktörleri	25
1.2.5.1.6. İçsel motivasyon ile BIP arasındaki ilişki	28
1.2.5.1.7. Öz yeterlilik (OY)	29
1.2.5.1.8. OY ile BIP arasındaki ilişki	30
1.2.5.2. Kurumsal faktörler (KIF)	31
1.2.5.2.1. Kurumsal bağlılık (KB)	32
1.2.5.2.2. KB ile BIP arasındaki ilişki	35
1.2.5.2.3. Kurum kültürü (KK)	35
1.2.5.2.4. KK ile BIP arasındaki ilişki	39

1.2.5.3. İşle ilgili faktörler (IIF)	39
1.2.5.3.1. İş tatmini (IT).....	40
1.2.5.3.2. IT ile BIP arasındaki ilişki	42
1.2.5.3.3. İş ortamı (IO) ve özellikleri	42
1.2.5.3.4. IO ile BIP arasındaki ilişki.....	44
1.2.5.3.5. İş stresi (IS), kaynakları ve sonuçları.....	44
1.2.5.3.6. IS ile BIP arasındaki ilişki	47
1.3. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM)	47
1.3.1. YEM'in tarihsel gelişimi.....	49
1.3.2. YEM'in önemi.....	51
1.4. Araştırmanın amacı ve kapsamı.....	52
1.5. Araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları.....	53
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	56
2.1. Ormancılıkta YEM'in Kullanımı.....	56
2.2. Ormancılıkta Çalışanların Performansında YEM Kullanılan Çalışmalar	58
2.3. Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe BIP Konusunda YEM Kullanılan Çalışmalar	59
2.4. Türkiye'de BIP Konusunda YEM Kullanılan Çalışmalar	64
3. MALZEME ve YÖNTEM	67
3.1. Malzeme	67
3.2. Çalışma Alanı	67
3.3. Yöntem	69
3.3.1. Araştırmanın hipotezleri.....	70
3.3.2. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesine ilişkin yöntem	71
3.3.3. Faktörlerin ve değişkenlerin belirlenmesine ilişkin yöntem	72
3.3.4. Ölçme aracının tasarlanmasına ilişkin yöntem.....	74
3.3.5. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizleri.....	76
3.3.6. Verileri elde etme yöntemleri.....	77
3.3.7. Araştırmada uygulanan istatistiksel analizler.....	81
3.3.7.1. Açıklayıcı faktör analizi yöntemi	82
3.3.7.2. Doğrulayıcı faktör analizi yöntemi.....	83
3.3.8. YEM yöntemi.....	83
3.3.9. YEM'e ilişkin ölçüm modellerinin ve araştırma modelinin oluşturulması....	92
4. BULGULAR ve TARTIŞMA	97
4.1. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri	97

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular	98
4.2.1. IM ölçeği	98
4.2.2. OY ölçeği	100
4.2.3. KB ölçeği.....	106
4.2.4. KK ölçeği	108
4.2.5. IT ölçeği	116
4.2.6. IO ölçeği.....	118
4.2.7. IS ölçeği.....	121
4.2.8. Görev performansı (GP) ölçeği.....	131
4.2.9. Bağlamsal performans (BP) ölçeği	134
4.3. YEM Bulguları	139
4.4. Aracılık Etkisi Bulguları.....	145
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	149
KAYNAKLAR.....	157
EKLER	200
ÖZGEÇMİŞ.....	205

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Bireysel iş performansının kavramsal çerçevesi	8
Şekil 3.1. Çalışma alanı	68
Şekil 3.2. İş akış diyagramı	70
Şekil 3.3. YEM’de grafiksel çıktıda kullanılan semboller ve anlamları	84
Şekil 3.4. YEM matris eşitlikleri	85
Şekil 3.5. YEM’de kullanılan simgeler ve anlamları	86
Şekil 3.6. 1. düzey DFA	94
Şekil 3.7. 2. düzey DFA	94
Şekil 3.8. Araştırma modeli	95
Şekil 3.9. IS’nin aracılık testine ilişkin yapısal model	95
Şekil 4.1. IM ölçeği faktör yükleri	98
Şekil 4.2. IM ölçeği 1. düzey DFA modeli.....	99
Şekil 4.3. OY ölçeği faktör yükleri	100
Şekil 4.4. OY ölçeği 1. düzey DFA modeli.....	101
Şekil 4.5. IM ve OY değişkenleri arasındaki ilişki	102
Şekil 4.6. KIF ölçüm modeli	103
Şekil 4.7. KB ölçeği faktör yükleri.....	106
Şekil 4.8. KB ölçeği 1. düzey DFA modeli	107
Şekil 4.9. KK ölçeği faktör yükleri	109
Şekil 4.10. KK ölçeği 1. düzey DFA modeli.....	110
Şekil 4.11. KB ve KK değişkenleri arasındaki ilişki.....	112
Şekil 4.12. KUF ölçüm modeli.....	113
Şekil 4.13. IT ölçeği faktör yükleri	116
Şekil 4.14. IT ölçeği 1. düzey DFA modeli.....	117
Şekil 4.15. IO ölçeği faktör yükleri	119
Şekil 4.16. IO ölçeği 1. düzey DFA modeli	120
Şekil 4.17. IS ölçeği faktör yükleri.....	122
Şekil 4.18. IS ölçeği 1. düzey DFA modeli	123
Şekil 4.19. IIF ölçüm modeli-1.....	125
Şekil 4.20. IO, IT ve IS arasındaki ilişkiler	126
Şekil 4.21. IO ve IT arasındaki ilişki.....	129
Şekil 4.22. IIF ölçüm modeli-2.....	130

Şekil 4.23. GP ölçeği faktör yükleri	132
Şekil 4.24. GP ölçeği 1. düzey DFA modeli	133
Şekil 4.25. BP ölçeği faktör yükleri	135
Şekil 4.27. GP ve BP değişkenleri arasındaki ilişki	137
Şekil 4.28. BIP ölçüm modeli.....	138
Şekil 4.29. Akdeniz Bölgesi ormancılık teşkilatı BIP modeli.....	144
Şekil 4.30. Aracılık test modeli	146
Şekil 4.31. Sobel testi sonuçları	148



ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1. İş performansı tanımları	5
Çizelge 1.2. Performans ile ilgili ölçeklerin BIP boyutları ile ilişkisi ve farklı meslek disiplinlerine göre sınıflandırılması.....	15
Çizelge 1.3. Kişisel özellikler, yetenek ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişki.....	20
Çizelge 3.1. Ankette yer alan değişkenlere ilişkin bilgiler.....	75
Çizelge 3.2. Güvenilirlik analizi.....	77
Çizelge 3.3. Araştırmanın hedef kitlesi ve ankete katılanların OİM'lere dağılımı	78
Çizelge 3.4. Araştırmanın hedef kitlesinin ve ankete katılanların OBM'lere dağılımı	80
Çizelge 3.5. Verilerin normal dağılımının analizi	81
Çizelge 3.6. Model uyum indeksleri.....	89
Çizelge 3.7. YEM verilerinin normallik testi	91
Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri.....	97
Çizelge 4.2. IM ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	99
Çizelge 4.3. IM ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri	100
Çizelge 4.4. OY ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	101
Çizelge 4.5. OY ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri	102
Çizelge 4.6. OY ve IM değişkenlerinin KIF'a etkileri	103
Çizelge 4.7. KIF ölçüm modeli uyum iyiliği indeks değerleri	104
Çizelge 4.8. KB ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	107
Çizelge. 4.9. KB ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri	108
Çizelge 4.10. KK ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	110
Çizelge 4.11. KK ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri	111
Çizelge 4.12. KK ve KB değişkenlerinin KUF'a etkileri.....	112
Çizelge 4.13. KUF ölçüm modeli uyum iyiliği indeks değerleri	114
Çizelge 4.14. IT ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	117
Çizelge 4.15. IT ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri	118
Çizelge 4.16. IO ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları.....	120
Çizelge 4.17. IO ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri.....	121
Çizelge 4.18. IS ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	123
Çizelge 4.19. IS ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri	124
Çizelge 4.20. IO, IS ve IT değişkenlerinin IIF'ye etkileri.....	124
Çizelge 4.21. IO ve IT değişkenleri collinearity istatistiği.....	130

Çizelge 4.22. IO ve IT değişkenlerinin IIF'ye etkileri	130
Çizelge 4.23. IIF ölçüm modeli uyum iyiliği indeks değerleri.....	131
Çizelge 4.24. GP ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	133
Çizelge 4.25. GP ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri.....	134
Çizelge 4.26. BP ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları	136
Çizelge 4.27. BP ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri	136
Çizelge 4.28. GP ve BP değişkenlerinin BIP'a etkileri	137
Çizelge 4.29. BIP model uyum iyiliği indeks değerleri	139
Çizelge 4.30. YEM regresyon katsayıları.....	139
Çizelge 4.31. Doğrudan etkiler.....	142
Çizelge 4.32. Dolaylı etkiler.....	142
Çizelge 4.33. YEM modeli uyum iyiliği indeks değerleri.....	145
Çizelge 4.34. IO ve IT üzerindeki ilişkide IS'nin aracılık ilişkisi sonuçları	146
Çizelge 4.35. IS aracılık testi model uyum iyiliği indeks değerleri	148

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	: Açıklayıcı faktör analizi
AGFI	: Adjustment goodness of fit index (Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi)
AMOS	: Analysis of moment structures
BIP	: Bireysel iş performansı
BP	: Bağlamsal performans
CFI	: Comperative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksi)
DFA	: Doğrulayıcı faktör analizi
EQS	: Equation modeling software
FA	: Faktör analizi
GFI	: Goodness of fit index (Uyum iyiliği indeksi)
GSMH	: Gayri safi milli hasıla
GP	: Görev performansı
IFI	: Incremental fit index (Artırmalı uyum indeksi)
IM	: İçsel motivasyon
IO	: İş ortamı
IS	: İş stresi
IT	: İş tatmini
IIF	: İşle ilgili faktörler
KB	: Kurumsal bağlılık
KIF	: Kişisel faktörler
KK	: Kurum kültürü
KUF	: Kurumsal faktörler
LISREL	: Linear structural relations
MLE	: Maximum likelihood estimation (En çok olabilirlik tahmincisi)
NFI	: Normed fit index (Normlaştırılmış uyum indeksi)

OBM	: Orman Bölge Müdürlüğü
OGM	: Orman Genel Müdürlüğü
OİM	: Orman İşletme Müdürlüğü
OİŞ	: Orman İşletme Şefliği
OY	: Öz yeterlilik
RMR	: Root Mean square residual (Hata karelerinin ortalama karakökü)
RMSEA	: Root mean square error approximation (Yaklaşık hataların ortalama karakökü yaklaşımı)
SAS	: Statistical analysis software
SPSS	: Statistical package for the social sciences
TİK	: Tez izleme komitesi
TLI	: Tucker-Lewis Index (Normlaştırılmamış uyum indeksi)
YEM	: Yapısal eşitlik modellemesi

1. GİRİŞ

İnsan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılması, tüm diğer faktörler üzerinde etkili olmakta ve işletmeler açısından stratejik bir unsur olarak görülmektedir (Ünal, 2002). Bir organizasyonun başarısı veya başarısızlığı, farklı mevkilerde çalışanların verdikleri katkı düzeylerine bağlıdır. Bu noktadan hareketle, işletmelerde verimliliğin sağlanmasının temel koşullarından birisi insan faktöründen azami faydanın sağlanmasıdır. İşletmelerin stratejik amaçlarına ulaşabilmeleri için yöneticilerin insan kaynaklarını tanımaları ve anlamaları oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışanların performanslarını etkileyen faktörlerin bilinmesi, performanslarının izlenmesi ve değerlendirilmesi, işletmelerin etkin ve verimli çalışmalarında en temel unsurlardan birisidir. Burada etkinlik, verimlilik ve etkililik kavramları ön plana çıkmaktadır. Verimlilik, kaynaklardan optimum çıktının sağlanması, etkililik ise, kaynakları en iyi şekilde değerlendirerek mümkün olan en iyi sonucun alınması biçiminde açıklanmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009). Etkililik bir performans boyutudur. Etkinlik ise, örgütsel amaçlara ulaşma, onları elde etme derecesidir. (Yükçü ve Atağan, 2009). Bir performans göstergesi olarak etkinlik, bir işletmede belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için tüketilmesi beklenen kaynaklar ile gerçekten tüketilen kaynaklar arasındaki ilişki olarak da tanımlanmaktadır (Cavlak, 2021). Özet olarak etkinlik, girdiler/kaynaklar ile ilişkili bir performans göstergesini ifade etmektedir.

Kurum ve kuruluşların çalışanlarından en yüksek verimi elde etmelerine yardımcı olmak için 1900'lerin başından bu yana, işle ilgili süreçler tasarlanmış ve teoriler öne sürülmüştür (March ve Simon, 1958; Mayo, 1933; Taylor, 1911; Caillier, 2010). İş performansının tanımı 1900'lü yıllarda basit bir şekilde bir organizasyonda çalışan her çalışanın çıktısının miktarı ve kalitesi olarak belirtilmiştir. İş performansı yoluyla verimlilik, örgütsel davranış ve insan kaynakları gelişimi yazında geniş çapta araştırılmış konular arasında yer almaktadır (Bommer ve ark., 1995; Lawler ve Worley, 2006; Schiemann, 2009).

Organizasyonların yönetimleri ile ilgili olarak tarihsel süreç içerisinde performans açısından farklı yönetim yaklaşımları ortaya çıkmıştır. İlk olarak klasik yönetim yaklaşımı gündeme gelmiştir. Bu yaklaşımın etkileri 1950'li yılların başlarına kadar uzanmaktadır. Klasik yönetim yaklaşımlarının hareket noktası, örgütsel verimliliğin artırılması ve işletme sorunlarını çözmeye yönelik kurumsal yapının oluşturulmasıdır. Klasik yaklaşım beşerî faktörleri ve çevre faktörlerini dikkate almamaktadır. Çağdaş yönetim yaklaşımlarında ise,

Çalışanların iş analizine ve iş geliştirme süreçlerine dahil edilmelerinin gerekliliği vurgulanmıştır. Bu anlayışta yönetimin kapalı bir kutu içerisinde gerçekleşmediği ve işletmenin çevresel faktörlerin etkisinde kalmakla birlikte, zaman zaman da bu çevresel faktörleri etkilediği düşüncesi ön plana çıkmaya başlamıştır (Karaman, 2009).

Görüldüğü gibi, yönetim yaklaşımlarında tarihsel süreç içerisinde değişiklikler yaşanmıştır. Klasik yönetim anlayışından uzaklaşılıp, ağdaş işletme anlayışına geçildikçe, insan faktörü bir maliyet unsuru olmaktan çıkıp, işletmeler için katma değer sağlayan önemli bir sermaye unsuru haline dönüşmüştür (Duru ve Korkmaz, 2013). Bu da tanımlanması, ölçülmesi ve karşılaştırılması zor olan birçok kavramı beraberinde getirmiştir. Bu kavramlardan biri de performanstır (Aydın ve ark., 2010).

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından biri olan performans konusu, günümüzde en fazla tartışılan en önemli sorunlar arasında yer almaktadır (Pehlivan, 2008). Performans bir anlamda çalışanların ve organizasyonların etkililik göstergesidir (Richard ve ark. 2009). Bu kapsamda iş performansı örgütler tarafından sürekli değerlendirmeye tabi tutularak geliştirilmesine ve yönlendirilmesine ihtiyaç duyulan bir örgütsel davranış değişkeni olarak ele alınmakta ve incelenmektedir (Motowidlo, 2003). İş performansı, tüm insan kaynakları kararlarında neredeyse en önemli rolü oynamaktadır (Campbell,1990; Motowidlo, 2003). Performansı yüksek çalışanlar kurumsal performansı artırmakta ve bu artış, organizasyonlarda işletmeler için vazgeçilmez öneme sahip olan rekabet gücünü yükseltmektedir. Organizasyonlarda iş performansı, rekabet gücünün önemli bir göstergesidir (Plotkin, 1987; Wang ve Netemeyer, 2002; Turunç ve elik, 2010).

İş performansı, ara bir değişken olarak düşünülebilir. Bu, hem bireysel bakış açısı hem de örgütsel perspektif arasında nedensel bir bağlantı olduğu anlamına gelmektedir. Bireysel iş performansı (BIP), bireylerin çalıştıkları örgütler için belirlenmiş hedefler doğrultusunda, kendileri için belirlenmiş hedef ve standartları gerçekleştirmeye yönelik yapmış oldukları eylemler ve harcamış oldukları çabalar sonucunda görevlerini gerçekleştirme ya da hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990). Çok yönlü incelenmesi gereken bir kavram olan BIP, yapılan işlerin zorluk derecesine veya aynı işi yapan bireylerin bilgi ve becerilerini kullanabilme durumlarına göre, değişkenlik gösterebilmektedir. BIP ayrıca çalışanın kullandığı yetkinliklere bağlı olarak, işe yönelik görevlerle birlikte, işe yönelik olmayan görev ve davranışları da içermektedir (Günlük ve ark., 2017).

Performans ölçümünde, çalışanın yeteneklerini, potansiyelini, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzer niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak sistematik bir ölçüm yapılmaktadır (Yücel, 1999). Performans ölçüm düzeniyle bireysel performans ölçülmekte ve çalışanların örgütle ilgili hedeflere yönlendirilmesi sağlanmaktadır. Personelin performansı ile ilgili doğru tespitler yapılabilmesi için, bireyin performansını etkileyen faktörlerin bilinmesi gerekmektedir.

Performans, hem organizasyon ölçeğinde hem de birey ölçeğinde değerlendirilmektedir. Performansın kurumsal olarak değerlendirildiği bir düzenekte, kamu çalışanlarının etkisinin göz ardı edilmesi motivasyonu ve dolaylı olarak verimliliği etkilemektedir. Dolayısıyla BIP, kurum performansının artması için önemli bir unsurdur. Bu nedenle de BIP'in ölçülmesi ve nelerden etkilendiğinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Kişinin başarımı incelendiğinde, hep aynı olmadığı iniş ve çıkışların olduğu bilinmektedir. Aynı şekilde bir çalışanla diğer çalışanın performanslarının da eşit olmadığı görülmektedir. Bunun sebebi, tek bir etkene bağlanamaz. Yapılan çalışmalarda, çalışanların işteki başarıları bakımından büyük farklılıklar gösterdikleri ve zaman içinde önemli değişmelerin meydana geldiği görülmektedir. Bu farklılık ve değişmelerin çok çeşitli faktörlerden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Yıldız ve ark., 2014; Aydın ve Üçüncü, 2016). BIP'ı etkileyen hem kişiden kaynaklanan hem de kişinin dışındaki etkenlerden kaynaklanan birçok faktör bulunmaktadır. Konuyla ilgili temel kavramlar ve kavramsal çerçeve aşağıda yer almaktadır.

1.1. Performans Kavramı

Performans kavramı işlevine göre "etkinlik", "verim", "çıktı" kavramlarıyla ilişkilendirilmekte, bunun yanı sıra bireyin yeteneği ve motivasyonu arasındaki etkileşimin bir sonucu şeklinde ifade edilmektedir (Helvacı, 2002). Yazında, performans ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Kurumsal açıdan "kurumsal kaynakları etkin ve verimli bir biçimde kullanarak amaca ulaşabilme yeteneği" olarak nitelendirilmektedir (Rogers ve Wright, 1998). İşletme performansı ise, belirli bir dönem sonunda elde edilen çıktı veya sonuca göre işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesini tanımlamaktadır (Tarlı, 2006).

Performans, belli bir fonksiyonun ya da görevin yürütülmesiyle ilgili (Borman ve Motowidlo, 1993) olup, aynı zamanda işletme verimliliğine etki eden (Halbeslebe ve ark., 2008) bir davranış biçimidir. Organizasyonlar için performansın önemi, küreselleşme ve rekabet ile birlikte artmaktadır (Koopmans ve ark., 2014a). Bir kuruluşun amaçlarına ulaşması ve finansal başarı sağlayabilmesi için, yüksek performans göstermesi gerekmektedir (Büte, 2011). Bu nedenle organizasyonların performans düzeyleri, onları kurumsal amaçlara ulaştıracak olan çalışanlarının bireysel performansları ile doğru orantılıdır.

Performans çok bileşenli bir kavramdır. Yaygın olarak kabul gören tanıma göre performans, “davranış ve eylemlerin kurumun hedefleri ile ilgili olmasıdır” (Campbell, 1990). Viswesvaran ve Ones (2000) ise performansı, çalışanların katıldığı veya gerçekleştirdiği kurumsal hedeflerle bağlantılı olan ölçülebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar olarak tanımlamıştır. Rotundo ve Sackett (2002) performansı, bireyin kontrolü altında olan ve işletmenin/kurumun amaçlarına katkıda bulunan eylem ve davranışları olarak tanımlamaktadır.

Birey açısından performans terimi, amaçlara ulaşmak için gösterilen çabanın verimli ve etkin olmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2010). Performans temel olarak, çalışanın işinde ne kadar iyi çaba gösterdiğini tanımlamaktadır (Schuler ve Jackson, 2005). Ancak çaba ile performansın, birbirine karıştırılmaması gerekmektedir. Çaba kişinin işi yaparken harcadığı fiziksel ve zihinsel enerjiyi ifade ederken; performans ise, çabanın etkili bir şekilde yapılmasını ifade etmektedir. Bunun sonucunda her çaba performansa dönüşmeyebilmektedir (Ramawickrama ve ark. 2017).

Performans, planlanan bir işin yerine getirilme düzeyi, çalışanın davranış biçimidir (Uysal, 2015). Performans, kişinin kendisine özgü olarak tanımlanan özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içinde yerine getirmesi olarak da tanımlanmaktadır (Yener, 2007). Çalışanın işi ile ilgili faaliyetleri belirli standartlar dâhilinde yapması, kişinin performansı olarak nitelendirilmektedir. Performans, kişinin mevcut potansiyelini geliştirmeye ve kullanmaya ne ölçüde kararlı olduğuna bağlıdır. Bireysel performansın iyileştirilmesi kurumsal sinerjiyi arttırarak organizasyonu amaçlara kısa yoldan ulaştırabilmektedir (Armstrong, 2006). Dolayısıyla performansa etki eden unsurlar; çalışanın kişisel özellikleri, zihinsel yetenekleri ve örgütsel amaçlarla bütünleşme isteğidir (Tutar ve Altınöz, 2010; Pelenk, 2017).

1.2. İş Performansı

İş performansı, genel olarak, bir çalışanın bir kuruluştaki belirli bir süre boyunca yaptığı iş sayesinde üretilen çıktı miktarını ifade etmektedir. İş performansı tek bir eylem değil, karmaşık bir etkinliktir. İşteki performans, belirli bir işin başarı ve verimlilikle ilgili sonuçlarından kesin olarak ayrı bir davranış ve ayrı bir durumdur (Bıyık ve ark., 2017).

İş performansı ile ilgili yazında farklı zamanlarda farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Bunlar incelendiğinde; ilk tanımlamalarda çalışanın bireysel özelliklerinin ön planda olduğu görülürken; sonraki yıllarda davranışsal ve durumsal yaklaşımlar önem kazanmaya başlamıştır. İş performansı ile ilgili yapılan tanımlamaların ortak noktası, iş performansının çalışanın beklentisi ile örgütün beklentisi arasında oluşturulan ilişkinin bir sonucu olarak ortaya çıkmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2010). Çizelge 1.1’de yazında iş performansı ile ilgili yapılan tanımlamaların bazıları yer almaktadır (; Ramawickrama ve ark., 2017)

Çizelge 1.1. İş performansı tanımları

Yıl	Yazar	İş Performansının Tanımı ve Kapsamı
1967	Lawler ve Porter	Belirli bir durumda kişisel yetenek, beceri ve çabanın bir işlevi
1984	Bernardin ve Beatty	Belirli bir süre zarfında belirli bir iş fonksiyonu veya faaliyet tarafından üretilen sonuçların kaydı
1986	Hunter	Bir çalışanın yaptığı işin sonucu
1990	Campbell	Organizasyonun hedefleriyle ilgili davranışlar veya eylemler
1993	Borman ve Motawidlo	1) İş performansı, sonuçtan ziyade davranış olarak tanımlanmalı 2) İş performansı yalnızca kuruluşun hedefleriyle ilgili olan davranışları içerir 3) İş performansı çok boyutlu bir yapıdır.
1998	Ferris ve ark.	Çalışanın iş performansı, bir takım yetenek, çaba ve fırsat kombinasyonuna bağlıdır veya bunun bir sonucudur.
2000	Viswesvaran ve Ones	Çalışanların katıldığı veya gerçekleştirdiği, kurumsal hedeflerle ilgili veya bu hedeflere katkı sağlayan ölçeklenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar
2005	Mathis ve Jackson	Çalışanların organizasyona katkısı
2007	Griffin ve ark.	Çalışanların davranışlarının toplamı
2008	Pushpakumari	Bir çalışanın işi ile ilgili gösterdiği çaba
2009	Stewart ve Brown	Bireylerin kendilerini istihdam eden kuruma yaptıkları katkı
2015	Opatha	Bir çalışanın iş performansı, görev ve sorumlulukların ne ölçüde yerine getirdiğini ifade etmektedir. İş performansını ölçen en önemli iki kriter, kalite ve kantitedir.

Çizelge 1.1’de yer alan tanımlar incelendiğinde, ilk olarak Lawler ve Porter (1967)’in, iş performansını belirli bir durumda kişisel yetenek, beceri ve çabanın bir işlevi olarak ele aldığı görülmektedir. Diğerleri, bu kavrama birkaç unsur eklemiş ve bazıları bu

kavramı örgütsel hedeflerle yakından bağlantılı bireysel bir davranış olarak görmüştür (Campbell, 1990; Borman and Motawidlo, 1993). Murphy (1989), iş performansının, çalışanın performans çıktılarından çok davranış özellikleriyle ilişkili olarak tanımlanması gerektiğini ifade etmiştir. Campbell ve ark. (1990) bir özelliğin, bir çıktının veya bir sonucun iş performansı olarak belirlenemeyeceğini belirtmişlerdir. Bu nedenle de konunun çok boyutlu bir yapı olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

İşin ve organizasyonların değişen doğası nedeniyle iş performansı geleneksel görüşlere göre farklılık göstermektedir (Ilgen ve Pulakos, 1999; Ramawickrama ve ark., 2017). İş performansı ile ilgili önceki yaklaşımlar, sistemlerin belirsiz ve birbirinden bağımsız olduğunda verimliliğe katkıda bulunan davranışların geniş kapsamda değerlendirilemediğini ifade etmişlerdir (Murphy ve ark., 2018). Sonnentag ve Frese, (2002) zaman içinde performansın değiştiğini, sabit kalmadığını ifade etmiştir.

1.2.1. İş Performansının önemi ve kurumsal performansla ilişkisi

İş performansı örgütler tarafından sürekli değerlendirmeye tabi tutularak geliştirilmesi ve yönlendirilmesine ihtiyaç duyulan bir örgütsel davranış değişkeni olarak ele alınmakta (Murphy ve Cleveland, 1995) ve insan kaynakları yönetiminde de önemli bir değişken olarak incelenmektedir (Motowidlo, 2003).

İşletmelerin bütün kademelerinde çalışanlar iş tanımlarına bağlı olarak, etkin bir şekilde yerine getirmek zorunda oldukları görevlere sahiptirler. İşletme içerisinde bulunan, belirli özelliklere sahip olan kişinin üstleneceği sorumlulukların tamamı çalışanın iş tanımı sınırları içerisine girmektedir. Tüm çalışanlar işletmeye gelmelerinden itibaren, iş tanımları çerçevesinde, bilgi ve becerilerini kullanmakta ve karşılığında işletmenin imkanlarına göre ekonomik ve sosyal çıkarlar elde etmektedirler (Erdoğan, 1991). Bu çerçevede, işletme içerisinde yer alan çalışanların bireysel performansının yüksekliği ya da düşüklüğü, örgütlerin performansını arttıran ya da azaltan bir etmen olarak önem kazanmaktadır (Aydın ve ark., 2010).

Organizasyon verimliliğinin artırılmasında çalışanların performanslarının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Günümüzde performans, sürekli geliştirilmesi ve yönlendirilmesi gereken bir değişken olarak ortaya çıkmakta ve kurumsal etkileşimleriyle ön planda yer almaktadır (Murphy ve Cleveland, 1995; Turunç ve Çelik, 2010). İş performansı, tüm insan kaynakları kararlarında neredeyse en önemli rolü oynamaktadır (Campbell, 1990; Motowidlo, 2003). Performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansı artırmakta ve bu

artış organizasyonlarda işletmeler için vazgeçilmez öneme sahip olan rekabet gücünü yükseltmektedir. Performans ile rekabet gücü arasında önemli bir etkileşim bulunmaktadır (Krishnan ve ark., 2011).

İş performansı çalışanın yeteneği, özellikleri, motivasyonu, eğitimi, iş bilgisi ve becerileri gibi özelliklerle bağlantılı olarak değişmektedir. Bu faktörlerin değişmesi nedeniyle, iş performansı kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu durum organizasyonların genel sonuçlarını etkilemektedir (Ramawikrama ve ark., 2017).

1.2.2. Bireysel iş performansı (BIP)

BIP, bireylerin çalıştıkları örgütler için belirlenmiş hedefler doğrultusunda, kendileri için belirlenmiş hedef ve standartları gerçekleştirmeye yönelik yapmış oldukları eylemler ve harcamış oldukları çabalar sonucunda görevlerini gerçekleştirme ya da hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990; Ivancevich ve ark., 1990). Çok yönlü incelenmesi gereken bir kavram olan BIP, yapılan işlerin zorluk derecesine veya aynı işi yapan bireylerin bilgi ve becerilerini kullanabilme durumlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. BIP, ayrıca çalışanın kullandığı yetkinliklere bağlı olarak, işe yönelik görevlerle birlikte, işe yönelik olmayan görev ve davranışları da içermektedir (Günlük ve ark., 2017).

BIP, mesleki alandaki çalışmalarla ilgili bir sonuç ölçüsüdür. Bununla birlikte, BIP'ı ölçmek için kapsamlı bir kavramsal çerçeve bulunmamaktadır (Koopmans ve ark. 2011). BIP birden fazla bileşen veya boyuttan oluşmaktadır (Viswesvaran, 2001; Koopmans ve ark., 2011). Sağlam bir kuramsal çerçeve yapının bulunması performansın en uygun şekilde ölçülmesi için bir önkoşuldur. Tipik olarak, BIP'ı oluşturan yapının işten işe farklılık gösterdiği varsayılmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da sayısız iş performansı ölçütleri kullanılmıştır.

BIP; işletme, muhasebe, sağlık ve örgütsel psikoloji alanlarında yoğun bir şekilde araştırmaların yapılmasını tetikleyen konulardan birisidir (Waldman, 1997; Campble, 1990). Yazında, BIP üzerine farklı yaklaşımlar içeren çok sayıda çalışma yapılmıştır. İşletme alanında öncelikle bir çalışana mümkün olduğu kadar üretken hale getirme konusuyla ilgilenilirken, sağlık alanında belirli bir hastalık veya sağlık bozukluğu nedeniyle verimlilik kaybının nasıl önlenebileceğine odaklanılmaktadır (Beaton ve ark., 2009; Schultz ve ark., 2013). Öte yandan, psikologlar; işe katılım, memnuniyet ve kişilik gibi belirleyicilerin BIP üzerindeki etkisini araştırmaktadır (Barrick ve ark., 2001).

1.2.3. BIP'in boyutları

BIP, organizasyonların hedeflerine katkıda bulunan bireyin kontrolü altındaki eylemler ve davranışlar olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu nedenle, farklı yazarlar tarafından iş performansını ölçmek için kullanılan iş performansı ölçüm boyutları; görevlere, çalışma koşullarına, kişisel özelliklere, kurumsal ortama göre farklılık gösterebilmektedir.

BIP, birden fazla bileşen veya boyuttan oluşmaktadır (Viswesvaran, 2001; Koopmans ve ark. 2011). Bu boyutlar doğrudan ölçülebilen göstergelerden oluşmaktadır. BIP'ı kavramsallaştırmak ve işlevselleştirmek için, iş performansının yapı alanı açıklanmalı, boyutları ve göstergeleri tanımlamalıdır. Boyutlar meslekler arasında genelleştirilebilse de göstergeler meslekler arasında farklılık gösterebilmektedir (Viswesvaran, 2001; Koopmans ve ark. 2011).

Yazında BIP boyutlarının kavramsal olarak gruplandırılmasında, dört boyutun ön plana çıktığı görülmektedir. Bu boyutlar; görev performansı, bağlamsal performans, uyarlanabilir performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak sınıflandırılmaktadır. Şekil 1.1' de BIP'in boyutları görülmektedir (Koopmas ve ark., 2011). Uygulama açısından ise genellikle görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere, iki tür performans boyutu ön plana çıkmaktadır (Jawahar ve Carr, 2007; Borman ve Motowidlo, 1997).

BİREYSEL İŞ PERFORMANSI			
Görev Performansı	Bağlamsal Performans	Uyarlanabilir Performans	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı
İş görevlerinin tanımlanması, işin niteliği ve niceliği, işle ilgili yetenekler, iş bilgisi, bilginin güncel tutulması, özenle çalışma, planlama ve organize etme, yönetim, karar verme, problem çözme, sözlü ve yazılı iletişim,	Ekstra görevler, çaba, inisiyatif, istek, görevlere önem verme, devamlılık, beceriklilik, çalışkanlık, motivasyon, özveri, proaktiflik, yaratıcılık, başkalarıyla iş birliği yapma ve onlara yardım etme, nezaket, etkili iletişim, kişilerarası ilişkiler, kurumsal bağlılık	Yeni ve yaratıcı fikirler üretme, hedefleri ve planları duruma göre ayarlama, yeni görevler ve teknolojiler öğrenme, diğer insanlara karşı esnek ve açık fikirli olma, diğer grupları veya kültürleri anlama, sakin kalma, esneklik gösterme, hızlı bir şekilde analiz	Görev dışı davranışlar, devamsızlık, uzun molalar, işe gelmeme, şikâyet etme, gecikme, geçimsizlik, iş kazaları, işleri yanlış yapma, iş arkadaşlarıyla tartışma veya kavga etme, iş arkadaşlarını aşağılama, dedikodu yapma, güvenlik

Şekil 1.1. Bireysel iş performansının kavramsal çerçevesi

Şekil 1.1 incelendiğinde, görev performansının iş görevlerinin gerçekleştirilmesi ile ilgili olduğu görülmektedir. İkinci boyut olan bağlamsal performans, örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışları ifade etmektedir. Üçüncü boyut olarak, uyarlanabilir performans bilişsel çerçeveye dahil edilmiştir. Uyarlanabilir performans, bir çalışanın bir iş sisteminde ya da iş rollerindeki değişikliklere uyum sağlama yeteneğini belirtmektedir. Dördüncü boyut olarak üretkenlik karşıtı iş davranışında ise, kurum çalışanlarının kurumun refahına zarar veren davranışlar sergilemesi konusu üzerinde durulmaktadır.

1.2.3.1. Görev performansı

Görev performansı (GP), çalışanın iş tanımlarıyla belirlenmiş olan iş konusuna ilişkin yürüttüğü faaliyetler sonucu elde edilen performanstır (Motowidlo ve ark. 1997). Görev performansı yerine; işe özgü görev yeterliliği, teknik yeterlilik veya rol içi performans gibi kavramlar da kullanılmaktadır. GP davranışı, bireyin işinin gerektirdiği teknik faaliyetleri içermektedir (Miller ve ark., 1999). Organizasyonun teknik faaliyetlerini yürütecek gerekliliklerin gerçekleştirilmesi ilkesine dayanan çalışan performansı, GP'yi ifade etmektedir (Akça ve Yurtçu, 2017). GP, organizasyonun çekirdeğini oluşturan temel faaliyetlerine teknolojik destek sağlamak ya da kaynak, materyal veya hizmet temin etmek suretiyle destek sağlayan iş yükümlülükleri kapsamında çalışanların sergiledikleri eylemler olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). GP'nin yüksek olmasında; mesleki yetkinlikler ve çalışma ortamı özellikleri önemli rol oynamaktadır (Gül, 2013; Akça ve Yurtçu, 2017).

GP, biçimsel iş tanımları kapsamı içine giren temel dönüşümlerin gerçekleştirilmesi ve faaliyetlerin yerine getirilmesine yönelik performansı ifade etmektedir. Bu anlamda GP'nin daha çok işin ustalık ve mesleki yönüyle ilgili olduğu söylenebilir. GP ile iş performansı arasındaki ayrım, GP'nin yalnızca iş performansının bir yönünü temsil etmesidir (Sykes, 2015; Çetin ve Aşkun, 2018). GP, çalışanların örgütün teknik süreçlerini yürütme veya örgütün teknik gereksinimlerini yerine getirme davranışlarına odaklanmaktadır.

1.2.3.2. Bağlamsal performans

Organizasyon içerisinde sosyal ve psikolojik davranışları harekete geçirerek ikincil yollardan kurumsal performansa katkı sunma, bağlamsal performans olarak ele alınmaktadır (Binnewies ve ark., 2009). Bağlamsal performans (BP) davranışı temel işlerin

yerine getirilmesinin yanı sıra; çevreyle ilişkili olarak ekip arkadaşlarına yardım etme, ekstra çaba sarf etme ve organizasyonun başarısını sağlamak amacıyla yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. BP; örgütsel, sosyal, psikolojik çevre ile ilişkilidir ve aslında teknik faaliyetlerin oluşumu üzerinde dolaylı etkilere sahiptir (Akça ve Yurtçu, 2017). Sosyalleşme, organizasyonel iş ilişkilerinin genişletilmesi, örgütsel iklimin oluşturulması, diğer çalışanlara yardım edilmesi gibi gönüllü ve ısrarcı faaliyetlere yönelik davranışlar BP'yi oluşturmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997).

BP boyutu yerine; işe özgü olmayan görev yeterliliği, ekstra rol performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı veya kişilerarası ilişkiler gibi kavramlar kullanılabilir. Bununla birlikte, tüm kavramlar, fazladan görevler üstlenmek, inisiyatif göstermek ya da işte yeni gelenlere koçluk yapmak gibi resmi olarak belirlenmiş iş hedeflerinin ötesine geçen davranışları ifade etmektedir (Akça ve Yurtçu, 2017).

BP, tekdüze bir davranış dizisi değildir. Van Dyne ve Lepine (1998) BP'yi çok boyutlu bir kavram olarak ifade etmiştir. Borman ve Motowidlo (1993), BP'yi beş kategoriye ayırmıştır. Bunlar; bir çalışanın görev tanımında olmayan işleri de gönüllü olarak yapması, çalışanın görevlerini yerine getirirken ekstra istek ve azimle işine sarılması, diğer örgüt üyeleriyle iş birliği içinde çalışması, örgütsel kural ve prosedürlerden sapmaması, örgüt amaçlarını desteklemesi ve savunmasıdır (Motowidlo ve Scotter, 1994). BP, çalışanın gönüllü olarak yerine getirdiği ekstra rol davranışlarıdır. Bir çalışanın sahip olduğu bilgi, beceri, tecrübe ve kabiliyetler görev performansı düzeyini etkileyen önemli faktörler iken; çalışanların iletişim becerileri, motivasyonları, kişilik özellikleri gibi kişisel unsurlar bağlamsal performansları üzerinde belirleyici olmaktadır (Motowidlo ve Scotter, 1994).

Van Scotter ve Motowidlo (1996), BP'ye daha zengin bir yapı kazandırmaya çalışmışlardır. Bu anlamda, BP kişilerarası kolaylaştırıcılık ve işe adanma olmak üzere, iki farklı boyutta ele alınmaktadır. Kişilerarası kolaylaştırıcılık; çalışma arkadaşlarının performanslarını da destekleyen, anlayışlı, müşterek çalışmaya yatkın, yardımsever eylemlerden oluşmaktadır. İşe adanma ise içsel bir disiplin ile örülmüş ve motive olmuş bir şekilde; çok çalışma, inisiyatif alma ve belirlenen hedeflere ulaşma anlamında kuralları takip etme çerçevesinde ele alınabilecek çalışan eylemlerini içermektedir.

Organ (1997) çalışmasında da aktardığı gibi, BP'nin tanımı, örgütsel vatandaşlık davranışı içeriği ile de tutarlılıklar sergileyerek; bir kişinin görev tanımında olmamasına

rağmen, diğer çalışma arkadaşlarına yardım etmesi ve onlarla iş birliği yapmaya gönüllü olması şeklinde yazında kabul edilmiştir. Fakat belirtilmesi gereken nokta, BP örgütsel vatandaşlık davranışlarının sadece bir örneğidir ve bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışları bir üst başlık olarak kabul edilmektedir. (Ünlü ve Yürür, 2011).

Ayrıca, BP çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik tavsiyelerin de barındığı davranışları içermektedir (Sonntag ve Frese, 2002). BP çalışma ortamı algısından etkilenmektedir (Griffin ve ark., 2000). Çalışma ortamının çalışanlar tarafından benimsenmesi bireyin GP'si ile BP'si'nin de yükselmesine katkı sağlamaktadır. Böyle bir durumda çalışan kendinden beklenen teknik görevlerin yanı sıra, örgütsel amaçlara ulaştıracak sosyal ilişkilerini de güçlendirecektir (Akça ve Yurtçu, 2017).

1.2.3.3. Uyarlanabilir performans

Bireyin dinamik bir çalışma durumunda iş profiline alışma ve gerekli desteği sağlama kabiliyeti, uyarlanabilir performans olarak isimlendirilmektedir (Hesketh ve Neal, 1999; Pradhan ve Jena, 2017). Bu boyut, problemleri yaratıcı bir şekilde çözmeyi, belirsiz veya öngörülemez çalışma durumlarıyla uğraşmayı, yeni görevler, teknolojiler ve prosedürler öğrenmeyi ve diğer kişilere, kültürlere veya fiziksel çevreye uyum sağlama yeteneklerini bünyesinde barındırmaktadır. Etkili bir uyarlanabilir performans, teknolojik dönüşümleri, birinin temel görevleri ile ilgili değişimleri, kuruluşun yeniden yapılandırılması gibi çalışanların geçici iş koşullarıyla etkin bir şekilde başa çıkma yeteneğini gerektirmektedir (Baard ve ark., 2014). Teknolojik yeniliğin bir parçası olarak çeşitli yeni mesleklerin ortaya çıkması, çalışanların öğrenmeye katılmalarını ve değişikliklere etkin bir şekilde uyum sağlamalarını gerektirmektedir (Hollenbeck ve ark. 1996; Griffin ve ark. 2010a). Bu boyut kapsamında, çalışanlardan kişisel davranışlarını da düzenlemeleri istenmektedir.

Uyarlanabilir performans, ilk kez Allworth ve Hesketh (1999) tarafından ortaya atılmıştır. Bu kavrama gösterilen ilgi Hesketh ve Neal (1999) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya dayalı olarak artmıştır. Allworth ve Hesketh (1999), Pulakos ve ark. (2000) ile Griffin ve ark. (2007), iş sistemlerinin artan bağımlılık ve belirsizliklerine bağlı olarak, BIP'in doğasındaki değişikliklere odaklanmışlardır. Her üç araştırmacı da uyarlanabilir performansın BIP ölçümünde ayrı bir boyut olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur.

Uyarlanabilir performans ve GP, birbirlerine yakın kavramlar olmasına rağmen aralarında çeşitli farklılıklar da bulunmaktadır. Uyarlanabilir performans için gereklerinden kaynaklanan değişikliklere gösterilen tepkiye odaklanırken, GP günlük gerçekleştirilen görevler ile ilgilenmektedir. (Üstün ve Büyükbaş, 2020). Uyarlanabilir performansı yüksek olan çalışanlar, sadece GP'si yüksek olan çalışanlara göre işlerini daha kolay yürütmektedir. Uyarlanabilir performans GP'ye göre, daha kapsayıcı ve uluslararası geçerliliğe sahiptir (Allworth ve Hesketh, 1999). Uyarlanabilir performans, GP ve BP'den farklı bir boyut olarak yer almaktadır. Bu boyut yeni görevleri öğrenme, onlara yaklaşma konusundaki güven, esneklik ve değişimle baş etme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte iş ihtiyaçlarında ortaya çıkan değişiklikler ve bu değişimlere uyum sağlama kapasitesi, uyarlanabilir performansın göstergesi olarak kabul edilebilmektedir (Pulakos ve ark., 2000). Bir yönetici veya çalışanın uyarlanabilir performansının en belirleyici ölçütü, örgütsel işleyişten veya çevreden kaynaklanan değişikliklere tepki gösterme becerisidir (Karaevli ve Hall, 2006; Üstün ve Büyükbaş, 2020). Yüksek BIP sağlayan çalışanlar örgütsel düzeyde başarı, güç, büyüme, kâr ve müşteri memnuniyeti gibi pozitif katkıları da sağlamaktadır.

1.2.3.4. Üretkenlik karşıtı iş davranışı

Üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramı, “örgüte veya örgütte faaliyet gösteren diğer kişilere zarar veren veya bu amaçla yapılan kasıtlı davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Penney ve Spector, 2002; Spector ve Fox, 2002; Gruys ve Sackett, 2003). Örgütte çalışan bireyler, kasıtlı olarak hem örgütün performansını hem de iş performansını olumsuz yönde etkileyecek şekilde hareket etmektedir. Burada odak noktasını davranışın ortaya çıkardığı sonuçlardan ziyade, davranışın kendisi oluşturmaktadır (Gruys ve Sackett, 2003; Sezici, 2015). Bu davranışlar fiziksel ve sözlü saldırı, devamsızlık, işe geç kalma, görev dışı davranışlarda bulunma, işini kasten yanlış yapma, sabotaj (kundaklama), hırsızlık ve madde bağımlılığıdır. Bir davranışı üretkenlik karşıtı olarak kabul etmek için, davranışın tesadüfen gerçekleşmemesi, bilinçli olarak yapılan bir eylemin sonucu olması gerekmektedir.

Son yıllarda örgütlerde daha sık rastlanan ve yöneticilerin baş etmek durumunda kaldıkları temel sorunlar arasında yer alan üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanların kişilik özelliklerine (Penney ve Spector, 2005) ya da örgütsel koşullara (Martinko ve ark., 2002) bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür kasıtlı davranışların bilinçli ve sistematik bir

şekilde gerçekleşiyor olması; örgütün menfaatlerini olumsuz yönde etkilemekte (Colbert ve ark., 2004), etik iklimini bozmakta (Kidwell ve Kochanowski, 2005), örgütün performansını düşürmekte ve örgüte finansal açıdan yük oluşturmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004; Sezici, 2015).

1.2.4. BIP'in boyutları arasındaki ilişkiler

BIP faktörü ile ilgili boyutlar, sadece birbirinden ayrı boyutlara sahip değil, aynı zamanda birbirleriyle ilişkiye de sahiptirler. Örneğin GP ile BP arasında, güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Conway, 1999). GP ve BP birbirinden bağımsız bir şekilde BIP'a farklı yollarla katkıda bulunmaktadır. Günümüzde işlerin değişen doğası nedeniyle, GP ve BP arasındaki ayırım net bir şekilde ortaya konulamamaktadır (Arvey ve Murphy, 1998). Ayrıca, bazı davranışlar bazı işlerde görev davranışları olarak görülebilirken, diğer işlerde bağlamsal davranışlar olarak görülebilmektedir. GP ile üretkenlik karşıtı çalışma davranışı arasındaki ilişkiye dair bulgular yetersizdir veya orta ya da güçlü derecede negatif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Sackett, 2002). Yetersiz bulgular, GP'nin tanımlanması ve ölçülmesindeki farklılıklardan kaynaklanabilmektedir.

Sezgisel olarak, BP ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif bir ilişki olması beklenmektedir. Daha önce güçlü bir negatif korelasyon bulunmasına rağmen, yapılan meta-analiz BP ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki gerçek ilişkinin negatif olduğunu göstermiştir (Sackett, 2002; Dalal, 2005).

Allworth ve Heskett (1999), Pulakos ve ark. (2000) ve Griffin ve ark. (2007), BIP'nin doğasındaki değişime odaklanmışlardır. Bu üç çalışmada da uyarlanabilir performans BIP'in ayrı bir boyutu olarak ele alınmıştır. Yazında uyarlanabilir performans ile diğer BIP boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır (Koopmans ve ark. 2014a). Bununla birlikte, uyarlanabilir performansın BIP'ı olumlu yönde etkilediği, GP ve BP ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu kabul edilirken, üretkenlik karşıtı iş davranışıyla ise negatif bir ilişkiye sahip olması beklenmektedir (Koopmans ve ark., 2014a).

Yazında, BIP'in örgütün hedeflerine katkıda bulunan bireyin kontrolü altındaki eylemler ve davranışlar olarak kavramsallaştırıldığı belirtilmektedir. Bu nedenle, farklı yazarlar tarafından iş performansını ölçmek için kullanılan iş performansı ölçüm boyutları, görevlere, çalışma koşullarına, kişisel özelliklere, kurumsal ortama göre farklılık gösterebilmektedir. İş performansını ölçmek amacıyla çok çeşitli ölçekler geliştirilmiştir.

Genel amaçlarla geliştirilen ölçekler, iş performansını tanımlamak için daha geniş boyutlara sahipken, herhangi bir işe özgü olarak geliştirilen ölçeklerin iş performansı öğelerini tanımlamak için daha dar boyutlara sahip olduğu belirlenmiştir. Çizelge 1.2’de performans ile ilgili geliştirilen ölçekler yer almaktadır (Koopmans ve ark., 2011).



Çizelge 1.2. Performans ile ilgili ölçeklerin BIP boyutları ile ilişkisi ve farklı meslek disiplinlerine göre sınıflandırılması

Araştırmacılar	Bireysel İş Performansının Boyutları			Meslek Disiplini
	Görev Performansı	Bağlamsal Performans	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	
Campbell, 1990; Viswesvaran and Ones, 2000; Viswesvaran, 2001; Rotundo ve Sackett, 2002; Levine, 2006; Griffin ve ark., 2007; Hoffman ve ark., 2007; Tubré ve ark., 2014	İşe özgü görev yeterliliği İşe özgü olmayan görev yeterliliği	Yazılı ve sözlü iletişim Çaba gösterme Kişisel disiplini sağlama Çalışanların ve takımın performansını sürdürme Denetim ve liderlik İşletme ve yönetim	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	
Campbell ve ark., 1990	Temel teknik yeterlilik	Ganel askeri yeterlilik Çaba ve lidelik Kişisel disiplin Fiziksel uygunluk ve askeri yönelim		Askeri Psikoloji
Sinclair ve Tucker, 2006	Görev performansı	Bağlamsal Performans	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Uyarlanabilir performans
Wisecarver ve ark., 2007	İşe özgü görev yeterliliği Kişilerarası işe özgü görev yeterliliği	İşe özgü olmayan görev yeterliliği Yönetim Arkadaş-takım etkileşimi Displin Çaba		
Murphy, 1989; Murphy, 1990; Viswesvaran, 2001; Rotundo ve Sackett, 2002; Levine, 2006	Görev davranışları	Kişilerarası davranışlar	Aksama süresi davranışları Zararlı/tehlikeli davranışlar	
Borman ve Motowidlo, 1993; Conway, 1996; Arvey ve Murphy, 1998; Viswesvaran, 2001; Rotundo ve Sackett, 2002; Borman ve ark., 2003; Levine, 2006; Sinclair ve Tucker, 2006; Griffin ve ark., 2007; Halbeslebe ve ark., 2008; Maxham ve ark., 2008; Wang ve ark., 2008; Tubré ve ark., 2014	Görev performansı	Bağlamsal performans		Psikoloji

Çizelge 1.2'nin devamı

Viswesvaran, 1993; Borman ve Motowidlo, 1993; Arvey ve Murphy, 1998; Viswesvaran ve Ones, 2000; Viswesvaran, 2001; Viswesvaran ve ark., 2005; Levine, 2006; Tubré ve ark., 2014;	Verimlilik Kalite Görev bilgisi	İletişim yeteneği Çaba Liderlik Yönelimsel yeterlilik Kişilerarası yeterlilik Otoriteye uyma Otoritenin kabulü	
Hunt, 1996; Viswesvaran ve Ones, 2000; Viswesvaran, 2001; Rotundo ve Sackett, 2002; Levine, 2006; Hoffman ve ark., 2007		Kurallara bağlılık Çalışkanlık Titizlik Zamanlama esnekliği Katılım	Göreve dışı davranış Kural tanımama Hırsızlık Madde kullanımı
Viswesvaran ve Ones, 2000; Viswesvaran ve ark., 2005	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Üretkenlik karşıtı iş davranışı
Pulakos ve ark., 2000; Pulakos ve ark., 2002; Borman ve ark., 2003; Griffin ve ark., 2007; Levine, 2006	Görev performansı	Bağlamsal performans	Uyarlanabilir performans
Rotundo ve Sackett, 2002; Colquitt ve ark., 2007; Mount ve ark., 2008; Fay ve Sonnentag, 2010	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Üretkenlik karşıtı iş davranışı
Griffin ve ark., 2007; Fay ve Sonnentag, 2010	Görev yeterliliği		Adapte olma Proaktiflik
Lance ve ark., 1992	Teknik yeterlilik	Kişilerarası yeterlilik	
Borman ve Brush, 1993; Rotundo ve Sackett, 2002; Levine, 2006; Arvey ve Murphy, 1998	Teknik faaliyetler ve yönetim mekaniği	Kişilerarası ilişkiler ve iletişim Liderlik ve denetim Yararlı kişisel davranış ve beceriler	
Engelbrecht and Fischer, 1995	Eylem yönlendirme Görev yapılandırması İnceleme, sentez ve yargı	Empati Gelişim Bilgi Yönetimi	
Tett ve ark., 2000	Geleneksel fonksiyonlar Mesleki yetenekler ve ilişkiler	Görev yönelimi Kişi yönelimi Güvenilebilirlik Açık fikirlilik Duygusal kontrol Kendini ve başkalarını geliştirmek	

Çizelge 1.2'nin devamı

Hedge ve ark., 2004	Kaynak yönetimi	Koçluk ve mentorluk Profesyonellik ve bütünleşme İletişim yetenekleri Liderlik değişimi İnsanlara liderlik etme Kurumsal anlayış Kişisel ve mesleki gelişim		
Rothmann, and Coetzer, 2003	Görev performansı	Yönetmel yetenekler	Yaratıcı performans	
Unsworth ve Mason, 2016	Görev performansı		Yaratıcı performans	
Michel, 2000	Görev performansı	Kişilerarası performans Sivil performans		
Renn ve Fedor, 2001	İş kalitesi İş miktarı			
Bakker ve ark., 2004	Rol içi performans	Ekstra rol performansı		
Fluegge, 2009	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Yaratıcı performans	
Rollins ve Fruge, 1992	Görev yeterliliği	Aksiyon Takım çalışması Yaratıcılık İletişim Karar verme Liderlik Hesap verebilirlik Adapte olabilme Gelişme		İşletme
Van Dyne ve ark., 2002	Satış performansı	Yaratıcılık		
Allworth ve Hesketh, 1999	Görev performansı	Bağlamsal performans	Uyarlanabilir performans	
Alfes ve ark., 2013	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı		
Uppal, 2014	Görev performansı	Bağlamsal Performans		
Pradhan ve Jena, 2017	Görev performansı	Bağlamsal Performans	Uyarlanabilir performans	

Çizelge 1.2'nin devamı

Vandaele ve Gemmel, 2006; Maxham ve ark., 2008	Rol içi performans	Müşterilere karşı ekstra rol performansı Kuruma karşı ekstra rol performansı		
Burton ve ark., 2004			Devamsızlık İşte varolamama	
Allen, 2008			Devamsızlık İşte varolamama	
Escorpizo, 2008			Devamsızlık İşte varolamama	
Greenslade ve Jimmison, 2007	Görev performansı	Bağlamsal Performans		Sağlık
Mael ve ark., 2010	Klinik hizmetler sunmak Klinik destek	Çalışan vatandaşlığı davranışı Yönetsel davranış		
Koopmans ve ark., 2011	Görev performansı	Bağlamsal Performans	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Uyarlanabilir performans
Akca ve Yurtçu, 2017	Görev performansı	Bağlamsal Performans		
Arvey ve Mussio, 1973	Tam olarak çalışma Zamana dikkat etme Detay ve planlama	Halkla ilişkiler Sorumluluk gösterme ve girişim		İnsan Kaynakları
Jiambalvo, 1979	Anlayış Planlama Revize etme	Teşvik Eğitim sağlama Problemleri tanımlama Öneriler sunma İş değerlendirme İş birliği Saygı Özel yetenekler		Muhasebe
Chan, 2006		İletişim yetenekleri Kişilerarası yetenekler Müşteri hizmeti Analitik yetenekler		İletişim

Çizelge 1.2 incelendiğinde, BIP ile ilgili yapılan çalışmaların psikoloji alanında yoğunlaştığı görülmektedir. BIP’ı ölçmek için geliştirilen ölçeklerin büyük bir çoğunluğunda görev performansı ile birlikte diğer boyutlarında yer aldığı Çizelge 1.2’de görülmektedir. Ancak Renn ve Fedor (2001)’un yaptıkları çalışma bunun bir istisnasını oluşturmaktadır. Bu çalışmada görev performansı işin niteliği ve işin kalitesi olarak ayrılmaktadır ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Çizelge 1.2 incelendiğinde, araştırmacılar tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışına odaklanan BIP ölçeklerinin geliştirildiği görülmektedir. Burton ve ark. (2004), Allen (2008) ve Escorpizo, (2008), iş performansı çalışmalarına iş sağlığı perspektifinden yaklaşmış ve üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutunu devamsızlık (işe gitmeme) ve işte var olamama şeklinde isimlendirmişlerdir.

Fluegge (2009)’de diğer çalışmalardan farklı olarak görev performansı ve bağlamsal performans altında örgütsel vatandaşlık davranışının yanı sıra diğer performans boyutu altında yaratıcı performansa katkıda bulunmuştur. Unsworth ve Mason (2016)’da diğer performans boyutları altında yaratıcı performans alt boyutuna katkı sağlamışlardır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, farklı meslek mensuplarının iş performansı boyutlarını ölçmek için farklı ölçekler kullanıldığı görülmektedir. Boyutlar meslekler arasında genelleştirilebilse de; göstergeler meslekler arasında farklılık gösterebilmektedir (Viswesvaran, 2001; Koopmans ve ark., 2011). Bu farklı meslek grupları arasında; ordu mensupları, yöneticiler, öğretmenler, akademisyenler, memurlar, satış temsilcileri ve bilgi teknolojileri uzmanları yer almaktadır. Meslek dallarına bağlı olarak, iş performansının boyutları birbirinden ayrılmaktadır. Welbourne ve ark. (1998), performans ölçütlerinin geliştirilmesinin eksikliğinin, birçok iş performansı öngörüsünün geçerliliğini engellediğini vurgulamıştır. Sonnentag ve Frese (2002) yaptığı yazın araştırmasında son 20 yılda 146 araştırmanın yapılmış olduğunu belirtmişlerdir. Bunun neticesinde yazın kaynaklarının % 54,8’inin bireysel performansı bir “çekirdek yapı” olarak gördüğü belirlenmiştir.

1.2.5. BIP’ı etkileyen faktörler

Yapılan çalışmalar, çalışanların iş performanslarının iş yerinde çeşitli faktörler etkisiyle zaman içerisinde değiştiğini ortaya koymaktadır. (Aydın ve Üçüncü, 2016). Son 20 yılda yayımlanan çeşitli kuramsal ve deneysel raporlarda, bilişsel yetenek ve kişilik gibi temel özellikler ile BIP arasındaki ilişkilerin araştırıldığı; bilgi, beceri ve bazen de kişisel

özelliklerin performans üzerindeki etkilerini ara değişkenler açısından açıklayan nedensel performans modellerinin ortaya konulduğu görülmektedir.

Genel olarak BIP doğrudan işletme performansı ile ilgilidir. Newstrom ve Davis (2007), bireysel katkıların örgütsel sonuçlara önemini vurgulayan yetenek ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bireysel ve durumsal özelliklerin etkileşimi sonucunda çalışanlar farklı davranabilmektedir. Bu nedenle çalışanların kişisel özellikleri iş performansı için son derece önemlidir. Çizelge 1.3’de kişisel özellikler ile yetenek ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişki görülmektedir (Newstrom ve Davis, 2007).

Çizelge 1.3. Kişisel özellikler, yetenek ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişki

Bilgi x Beceri	= Yetenek
Davranış x Durum	= Motivasyon
Yetenek x Motivasyon	= Potansiyel Performans
Potansiyel Performans x Kaynaklar x Fırsatlar	= Kurumsal Sonuçlar

Çizelge 1.3 incelendiğinde, BIP’ın doğrudan işletme performansı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Newstrom ve Davis (2007), bireysel katkıların örgütsel çıktılar için önemini vurgulayan yetenek ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Yani performans ölçütleri bireylerin çalışmalarının çıktıları ile bağlantılı olmalıdır.

İş performansını tam anlamıyla açıklayan ve dünyada genel kabul görmüş bir model ve tanımlamaya ulaşamamıştır. Böyle bir modelin yokluğu iş performansını birçok faktörün veya değişkenin etkilemekte olduğunu göstermektedir. Ancak Vischer (2007) çalışan performansı üzerinde çalışan ihtiyaçları, organizasyonel beklentiler ve çalışma ortamı özelliklerinin, Özkalp (1999) yetenek ve motivasyonun bileşiminin, Dağdeviren (2005) ise yetenek ve motivasyon yanında çalışanın teknik, kişisel ve politik gibi yeterli kaynağın sağlanmasının etkili olduğunu ifade etmektedir. Bununla beraber yazında, çalışan performansının kişisel, kurumsal ve çevresel faktörlerden etkilendiği de ifade edilmektedir (Yener ve Kurt, 2008). Bu çalışma kapsamında yapılan yazın incelemeleri sonucunda, BIP’ı etkileyen faktörler; kişisel (öz yeterlilik ve içsel motivasyon değişkenleri), kurumsal (kurumsal bağlılık ve kurum kültürü değişkenleri) ve işle ilgili (iş tatmini, iş ortamı ve iş stresi değişkenleri) olmak üzere 3 gruba ayrılmıştır.

1.2.5.1. Kişisel faktörler

Kişinin performansı incelendiğinde, tekdüze bir gelişimin olmadığı, aynı şekilde çalışanlar arasında da performansın farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durum birçok sebepten kaynaklanabilmektedir. Gerek kişiden kaynaklanan gerekse kişinin dışındaki etkenlerden kaynaklanan performansı etkileyen birtakım etkenler bulunmaktadır (Yener, 2007).

Bireysel özellikler, çalışan performansını etkileyen çalışan davranışlarını şekillendiren özelliklerdir. Bireysel özellikler çalışan performansı ile yakından ilişkilidir, yani bireysel özellikler çalışan performansı üzerinde önemli bir etki alanına sahiptir. İşle ilgili olarak bir çalışanın biyografik, yetenek, kişilik ve öğrenme olmak üzere performansını etkileyen dört özelliği önemli bir etki alanına sahiptir. (Gitongu ve ark., 2016).

Tez çalışmasında yapılan yazın incelemeleri sonucunda, içsel motivasyon ve öz yeterlilik değişkenlerinin BIP'ı etkileyen kişisel faktörler (KIF) arasında yer aldıkları görülmüştür. Bu değişkenlerin açıklamasına geçmeden önce motivasyon kavramı üzerinde durulmuş, araştırmacılar tarafından motivasyon ile ilgili geliştirilen teoriler ve motivasyon türleri ele alındıktan sonra, öz yeterlilik ve içsel motivasyon kavramları ile performans arasındaki ilişki açıklanmıştır.

1.2.5.1.1. Motivasyon kavramı

Motivasyon genel olarak bir bireyin, güdülenme sonucu belirli bir amaca ulaşmak için kendi isteği ile harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Shanks ve Dore 2007). Motivasyon, bireylerin belli bir yönde davranmasına yol açmakta, onları böyle bir davranışa itmekte ve bir işi yapmaya istekli kılarak iç durumunun harekete geçirilmesini sağlamaktadır (Aslan ve Doğan, 2020). Yönetim araştırmalarında genellikle motivasyon, istenilen iş davranışlarını başlatma, yöneltme ve devam ettirme hareketi olarak tanımlanmaktadır (Latham ve Pinder, 2005).

Robbins (1998) motivasyonu, bireysel ve örgütsel anlamda iki farklı boyutta değerlendirmiştir. Buna göre motivasyon; bireysel açıdan hedeflere ulaşmak için gösterilen çaba isteği, örgütsel açıdan ise, kişinin örgütteki çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla örgütsel amaçlara ulaşabilmek için üst düzey çaba gösterme arzusu olarak tanımlanmıştır. İşletmelerin temel amaçlarından birisi çalışanların verimliliğini artırmaktır. Verimliliği

artırmanın yolu ise, çalışanları güdüleyecek uygun motivasyon araçlarının seçilmesi, motivasyonlarının yükseltilmesi ve bu etkinliğin sürdürülmesidir (Bilge ve ark., 2015).

Kişi, bir ihtiyacı uyarıldığında onu gidermek için belirli bir davranışa yönelmektedir. Davranışın sonucunda ihtiyaç tatmin edildiğinde o ihtiyaçla ilgili amaca ulaşılmış demektir. O halde örgütler, kendi amaçlarına ulaşmak için, çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamak ve örgütsel amaçlar doğrultusunda onları motive etmek zorundadır (Tunçer, 2013). Yöneticilerin, iş ortamını ve çalışmayı benimsetmek, etkili insan kaynakları stratejileri oluşturarak çalışanları motive etmek en öncelikli amaçları arasında yer almaktadır.

1.2.5.1.2. Motivasyonun özellikleri ve önemi

Motivasyonun iki önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki, motivasyonun bireysel bir durum olmasıdır. Dolayısıyla motivasyon her birey için farklı özellikler gösterebilmektedir. Bu nedenle de motivasyon faktörleri kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, bir kişiyi daha çok para kazanmak beklentisi motive ederken, bir başkasını terfi etmek beklentisi motive edebilmektedir. Motivasyonun ikinci özelliği ise, bireyin davranış ve hareketlerinde gözlemlenebilmesidir. Kişinin motive olup olmadığı davranışlarına yansımaktadır. Motive olan bir kişinin ruh hali, davranışlarından belli olabilmektedir (Koçel, 2005; Ünsar ve ark., 2010; Mankin, 2019).

Bir işletmede yönetimin en önemli görevi, verimli ve etkili bir örgüt oluşturabilmektir. Çalışanların verilen görevleri yerine getirirken çaba göstermeye istekli olmaları ve istenen sonuca ulaşılabilmesi için yüksek düzeyde motive olmaları gerekmektedir (Şahin, 2004). Çalışanlarla etkin iletişim kurabilen ve bunu sürdürebilen yöneticiler onları motive eden araçları tespit edip çalışanları motive edebilmektedir (Ünsar ve ark., 2010). Çalışanların motivasyon düzeyleri buldukları duruma göre değişmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Çalışana değer verme, iş güvencesi sağlama, para, başarılı olma, yönetime aktif katılma, iyi çalışma koşulları, kariyer ve terfi imkânları önemli motivasyon araçları arasında yer almaktadır. Örgütler, çalışanları hangi araçların hangi durumlarda motive ettiğini iyi bilmeli ve ona göre hareket edebilmelidir (Örücü ve Kanbur, 2008).

Motivasyon ile performans arasında ilişki bulunmaktadır. Motive olmayan çalışanın performansı düşük olmaktadır. Bunun sonucunda da çalışan işini severek ve isteyerek yapmamaktadır. Bu nedenle motivasyon, iş yaşamında çalışanın başarısını desteklemekte ve performansını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Aslan ve

Doğan, 2020). Çalışanların motivasyonlarının sağlanması, iş hayatinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Hem çalışanın hem de örgütün performansında motivasyon önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle yönetici, performansı maksimum seviyede tutmak için çalışanların tutum ve davranışlarını, fikir ve duygularını, arzu ve istekleri ile bunlara etki yapan örgüt içi ve dışı unsurları dikkate almalıdır (şahin, 2004)

Motivasyon, işletme ve çalışanlar açısından aşağıda yer alan önemli özelliklere sahiptir (şimşek ve ark., 2011):

- ✓ çalışanların temel ekonomik ihtiyaçlar ile toplumsal ihtiyaçlarını (kültürel, çalışma saatleri, sosyal güvenlik, aile yardımları vb.) karşılamaya ve çalışanların yeteneklerini geliştirecek önlemlerin araştırılmasına imkân sağlamaktadır,
- ✓ İşletmelerin ve çalışanların verimliliğine, toplumsal ve ekonomik refah koşullarının geliştirilmesine dönük bir rekabet ortamı içine girmelerine imkân vermektedir,
- ✓ Bireylerin yaratıcılık ve önderlik niteliklerinin ortaya çıkmasına zemin sağlamaktadır,
- ✓ çalışanları, sağlanan motivasyon imknlarından daha çok yararlanmaya yönelterek, kişiler arası olumlu rekabeti geliştirmektedir,
- ✓ Değişen ekonomik, teknolojik ve toplumsal koşullara göre işletmeleri esnek motivasyon sistemlerini kabule zorlamaktadır,
- ✓ Motivasyon, alışanların amaçları ile organizasyonun amaçlarını uyumlaştırmak için uygulanan tüm yöntemleri kapsamaktadır,
- ✓ Motivasyon, bir yandan işletme verimliliğinin yükseltilmesini, öte yandan çalışanların işletmeden bekledikleri doyumun artırılmasını amaçlamaktadır.

1.2.5.1.3. Motivasyon araçları

Bir işletmede çalışanları motive eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu nedenle, işletmelerde insan kaynakları yöneticileri çalışanları motive etmek için çok farklı kaynaklara sahiptirler. Çalışanların kişilik özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri ve psikolojik durumları dikkate alındığında, aşağıda belirtilen motivasyon araçları kullanılmaktadır (nsar ve ark. 2010).

- a) Yönetsel ve organizasyonel araçlar:** Yetki ve sorumluluk verme, iş güvenliği, iş güvencesi, fiziksel çalışma koşulları, çalışana yönelik eğitim, çekici iş ve

rekabet ortamı oluşturmak, yönetime katılma, iş rotasyonu, takım çalışması, müzik eşliğinde çalışma, adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi, işin ilginçleştirilmesi, işlerin yeniden dizaynı, kararlara katılım, yükselme imkânları bu araçlar arasında yer almaktadır.

b) Psiko-sosyal araçlar: Çalışanlara özerklik tanıma, onore edilme, sosyal faaliyetler, danışmanlık hizmeti, kişiliğe saygı, özel sorunlara ilgi ve yardım, üstlerce beğenilmek, çalışanlar arasındaki iyi arkadaş ilişkileri, özel yaşama saygılı olma, etkili iletişim bu araçlar arasında ön plana çıkmaktadır.

c) Ekonomik araçlar: Yeterli ve adil ücret sistemi, primler, öğle yemeği, çay molaları, yıllık kâra katılma, özel sağlık sigortası, özel ödüller, konut ve ulaşım imkânları bu araçlar arasında yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen motivasyon araçları zamana ve ekonomik koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Ekonominin istikrarlı olduğu dönemlerde motivasyon aracı olarak maaş artışı önem kazanırken, kriz dönemlerinde iş güvencesi daha önemli olabilmektedir. İşletmeler açısından bakıldığında çalışanların istenilen performansı gösterdiklerinde hangi ödülü alabileceklerini bilmeleri gerekmektedir. Eğer bir ödül mevcutsa ve çalışan bu ödülü elde etmeyi istiyorsa motivasyon oluşmaya başlamaktadır. Bu nedenle gösterilen çaba ve davranış çalışanı yüksek performans göstermeye sevk ediyorsa ve bu performans da ödüllerin elde edilmesini sağlıyorsa, çalışan motive olmaktadır. (Ergin, 2002).

1.2.5.1.4. Motivasyon kuramları

Motivasyon kuramları, kapsam ve süreç kuramları olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Koçel, 2001). Kapsam kuramları, bireyleri neyin ya da nelerin motive ettiği ile ilgili iken, süreç kuramları motivasyonun nasıl gerçekleştiği konusu üzerinde durmaktadır (Aslan ve Doğan, 2020). Birbirini tamamlayıcı nitelikte olan bu kuramlardan kapsam kuramları öncelikle iş tatmini ve daha sonra da harcanan çaba ile bağlantılıyken; süreç kuramları ise daha çok harcanan efor ve onun performans sonuçlarıyla ilgilidir (Koçel, 2005; Küçüközkan, 2015).

Kapsam kuramları, kişinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden faktörleri anlamaya çalışmaktadır (Koçel, 2005) Bu kuramların savunucuları, çalışanın bazı değerlerinin ve gereksinimlerinin örgüt tarafından karşılanması durumunda tatmine ulaşacağına inanmaktadırlar (Küçüközkan, 2015). Kapsam kuramları altında

gruplandırılan bu kuramlardan en çok bilinen 4 tanesi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, çift faktör, ERG, başarıma ihtiyacı kuramlarıdır. (Maslow, 1943; Herzberg ve ark., 1959; McClelland, 1961, 1965; Maslow, 1970; Alderfer, 1972; McClelland, 1985; Küçüközkan, 2015; Ulukuş, 2019; Aslan ve Doğan, 2020).

Kapsam kuramları güdülenmenin karmaşık sürecini açıklamada yetersiz kalmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu dışsal ortam ve özelliklerin de dikkate alınması gerekmektedir (Mankin, 2019). Çünkü bunlar da motivasyon üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bu nedenle araştırmacılar tarafından süreç kuramları geliştirilmiştir. Süreç kuramları güdülenmenin işleyişini, bilişsel faaliyetlerle açıklamaya çalışmaktadır (Küçüközkan, 2015). Bu grupta yer alan kuramlara göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. (Koçel, 2005; Mankin, 2019) Bu içsel faktörlere ek olarak pek çok dışsal faktör de kişinin davranışı ve motivasyonu üzerinde etkiye sahiptir. Süreç kuramları 6 başlık altında gruplandırılmaktadır. Bunlar bekleyiş (Vroom'un bekleyiş teorisi ile Lawler ve Porter modeli), eşitlik, amaç, davranış şartlandırması, bilişsel değerlendirme ve sosyal öğrenme kuramlarıdır (Vroom, 1967; De Charms, 1968; Porter ve Lawler, 1968; Locke, 1976; Bandura, 1977; Adams, 2005; Küçüközkan, 2015; Ulukuş, 2019; Aslan ve Doğan, 2020).

1.2.5.1.5. Motivasyon türleri ve faktörleri

Çalışanların davranışlarının ve bunların sebeplerinin bilinmesi, motivasyon açısından önem arz etmektedir. Her davranışın arkasında yatan temel sebep istek iken, ön planda ise, bir amaç bulunmaktadır. Amaçları gerçekleştirmek için çalışanların isteklerinin bilinmesi gerekmektedir (Dündar ve ark., 2007). Bu istekler çalışanın içinden gelebileceği gibi (içsel) dış çevreden de kaynaklanabilmektedir (Dündar ve ark., 2007). Birey ya kendisini güdülerine dayalı olarak ya da dışarıdan gelen teşviklerle harekete geçirecek motive olabilmektedir. Bu nedenle yazında motivasyon kavramı dışsal ve içsel motivasyon olmak üzere, iki şekilde gruplandırılmaktadır (Mankin, 2019).

Dışsal motivasyon, çalışanların istek ve ihtiyaçlarını dışarıdan aldıkları motive etme araçlarıyla karşılamaya çalışmalarıdır. Yani dışsal motivasyon, bireyin çevresinde bulunan etkenlerden kaynaklanmaktadır. Dışsal motivasyondaki asıl amaç, davranışın yapılması değil, nihai amaca ulaşmada bir araç olarak kullanılmasıdır. Yapılan herhangi bir iş sadece işin yapılması amacıyla yapılmıyor ve karşılığında para, terfi, saygınlık, prim,

takdir edilme gibi sebepler ile yapılıyorsa, bu durum dışsal motivasyon ile açıklanmaktadır (Murphy ve Alexander, 2000).

Dışsal motivasyon örgütlere yönelik olarak ifade edildiğinde, dışarıdan harekete geçirilen ve belirli ödüller ile yönlendirilen hareket mekanizması olarak görülmektedir (Deci, 1972). Çalışanın dış çevreden gelen bir etki ile uyarılıp harekete geçirilmesi dışsal motivasyon sayesinde gerçekleşmektedir. Dışsal motivasyonun oluşturduğu etki ve hissettirdikleri, içsel motivasyonun etkilerine göre daha kısa olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar üzerindeki etkisi, içsel motivasyona göre daha düşüktür (Mankin, 2019).

Çalışanlar istek ve ihtiyaçlarını gidermek için büyük oranda içten motive olmaktadır. Dışsal motivasyonda ise, yöneticinin göstermiş olduğu çaba daha önemli olmaktadır. Böyle bir durumda üstler dışsal motivasyonu olumsuz veya olumlu bir şekilde kullanabilmektedir. Dışsal motivasyon; onaylanan performans ödüllendirildiğinde olumlu yönde; onaylanmayan performans tehdit edildiğinde ya da cezalandırıldığında olumsuz yönde gerçekleşmektedir (Ryan ve Deci, 2000).

Mottaz (1985) dışsal motivasyonu, sosyal motivasyon araçları ve örgütsel araçlar olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Sosyal motivasyon boyutu; yardımseverlik, arkadaşlık, yöneticinin ve iş arkadaşlarının desteği gibi faktörleri kapsamaktadır ve bireyler arası ilişkilerin niteliğine dayanmaktadır. Dışsal motivasyonun bir diğer boyutu olan örgütsel araçlar ise, çalışanın performansını ve motivasyonunu arttırmak için örgüt tarafından sunulan ikramiyeler, ödüller, ücret eşitliği, terfi ve iş güvencesi gibi imkânlardır (Dündar ve ark., 2007).

Dışsal motivasyon işletmelerin çalışanlara sağladığı imkânları kapsamaktayken; içsel motivasyon bireyin ilgi, beklenti ve arzuları gibi ihtiyaçların giderilmesi sonucu meydana gelmektedir. Bu kapsamda, dışsal motivasyondan bahsetmek için kişinin güdülenmesinde dışarıdan bir etkinin varlığı söz konusu olmaktadır. Dışarıdan bir etkiden kasıt ödül veya ceza olabileceği gibi, ücret, prim veya terfi gibi dışsal motivasyon araçları da olabilmektedir. Etkileme derecesi bireyden bireye değişiklik gösterse de içsel ve dışsal motivasyon örgütün performansı ile verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir (Dündar ve ark. 2007).

Dışsal faktörlerin motivasyon üzerindeki rolü önemli olmakla birlikte, tek başına yeterli değildir. İçsel faktörler olmadan genellikle istenen motivasyon sağlanamamaktadır

(Ertürk, 2016). Dışsal faktörler, işten önce veya sonra verilen ödül ya da hakkedişler olup iş esnasında herhangi bir doyum sağlamamaktadır (Newstrom ve Davis, 2002).

İçsel motivasyon (IM), bireylerin belirli bir faaliyet için istek ve merak duyduğu şekilde hareket etmesidir. Bireyin dışsal ödüllerden etkilenmeyerek, içsel güdülenme sonucu motive olmasıdır (Cecere ve ark., 2014).

IM isteğe bağlıdır ve oldukça önemlidir. IM, bireyin davranışını yönlendiren herhangi bir dışsal kontrol olmadan işin kendisi tarafından motive edilmesidir. İnsanlar doğdukları günden itibaren hareketli, meraklı ve öğrenmeye, tanımaya hazır durumdadırlar. Bunları yapmak için ise, herhangi bir dürtüye ihtiyaçları bulunmamaktadır. Kişinin içinden harekete geçmek gelmekte ve bu şekilde eylemde bulunmaktadır (Ryan ve Deci, 2000)

IM araçları, doğrudan işin doğasıyla ve işin içeriğiyle ilgilidir. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansıyla ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörlerden oluşmaktadır (Mottaz, 1985). Bu faktörler çalışan performansı üzerinde önemli bir etki yapmaktadır (Ryan ve Deci, 2000).

IM'yi, kişilerin kendi iç dünyalarına yönelik tanımlamak gerekmektedir. IM, bireylerin bir faaliyette bulunurken herhangi bir ödül kazanma amacıyla hareket etmediği, yalnızca içinden geldiği için ve bundan haz almak için yaptıklarında geçerli olmaktadır (Deci, 1972).

Herzberg (1965), motivasyon ve hijyen faktörlerinin ayrımını yaparak içsel ve dışsal motivasyon ayrımına önemli katkılar sağlamıştır. Herzberg ve ark. (1959)'nın çift faktör kuramına göre; içsel (motivasyonel) faktörler tatmin sağlarken; dışsal (hijyen) faktörler ise tatminsizliği önlemektedir. İçsel (motivasyonel) faktörler; tanınma, başarı, ilerleme olanakları, sorumluluk, işin kendisi gibi faktörler olup çalışanların tatminini sağlamaktadır (Herzberg, 1968). IM, kişinin herhangi bir beklentide olmadığı, herhangi bir ödül veya baskıya ihtiyaç duymadığı faaliyetler ile ilgilenmesi ve kişisel iradesiyle harekete geçmesini ifade etmektedir (Deci ve ark., 1991).

Bireyin bilgi ve yetenekleri mevcut olan doğal ilgilerine paralel olarak yaptığı faaliyetler aracılığıyla da gelişmektedir. Yeniliklerle ilgilenmek, aktiviteleri özümsemek ve yaratıcılık, sadece yaşamın ilk yılları ile sınırlı değildir. Ancak performans, kalıcılık ve

hayatın genel dönemlerinin iyi oluş hali için insan doğasının önemli bir belirleyicisidir (Ryan ve Deci, 2000; Aslan ve Doğan, 2020). İçsel olarak motive olan birey, ödüllere veya baskıya ihtiyaç duymadan, özgürce ve kendi iradesiyle faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Deci ve ark., 1991).

Bireyler farklı davranışlar için IM'ye ihtiyaç duyabilmektedir. Bilişsel değerlendirme kuramı çerçevesinde IM'nin önemli belirleyicisi olan sosyal çevrenin, bireyin temel psikolojik ihtiyaç doyumunun desteklenmesi ya da engellenmesi ile IM'yi artıracığı ya da azaltacağı öne sürülmektedir (Ryan ve Deci, 2000).

1.2.5.1.6. İçsel motivasyon ile BIP arasındaki ilişki

Çalışanların motivasyonunun sağlanması, iş hayatının önemli konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Çalışanların performansı kuruluşlar için önemli olduğundan, yönetim, çalışanlarının görevlerini mümkün olduğunca verimli ve etkili bir şekilde yapmalarını teşvik ederek çalışanların performanslarını iyileştirmeyi göz önünde bulundurmalıdır. Motivasyon çalışanların davranışlarını olumlu yönde değiştirdiğinden kurum ve kuruluşlarda önem verilmesi gereken kavramlar arasında yer almaktadır. Bu nedenle birçok yönetici, işyerinde motive olmuş çalışanlar oluşturduklarında, kuruluşlarında önemli başarılar elde edebileceklerine inanmaktadır. Performans, motivasyonun en önemli göstergelerinden birisidir (Robbins ve Judge, 2011; Cerasoli ve ark., 2014). Brayfield ve Crockett (1955) motivasyon faktörleri ile performans arasında zayıf bir ilişki olduğuna inanmaktadır. Vroom (1967) ise bu iki değişken arasındaki korelasyonun 0,14 olduğunu ifade ederek, söz konusu iki değişken arasında zayıf ilişki olduğunu belirtmiştir.

Örgütlerin karmaşık yapısı, belirsizlikler, çalışma yaşamının zorlukları ve ekonomik sıkıntılar, çalışanların performansı için IM'nin önemini ortaya koymaktadır (Aslan ve Doğan, 2020). Yazın incelendiğinde, IM ve performans ilişkisini araştıran pek çok çalışma bulunmaktadır. Motivasyon, başarı ve performans kavramlarının birbirini tetikleyen ve örgütlerin ihtiyacı olan unsurlar olduğu göze çarpmaktadır. IM ile performans arasında önemli ilişkilerin bulunduğu tespit edilmesinin yanında, performans üzerinde motivasyonun tek başına yeterli olmadığını, başka faktörlerin de bulunması gerektiğini ortaya çıkaran çalışmalar da bulunmaktadır (Koroğlu ve Avcıkurt, 2014).

1.2.5.1.7. Öz yeterlilik (OY)

Performans açısından çalışan motivasyonu, giderek önem kazanmaktadır. Kişi için motive edici ve yapısal unsurlar ile bu unsurlar arasındaki etkileşimlerin iyi anlaşılması gerekmektedir. Bu çerçevede Maslow (1950)'un öne sürdüğü kendini gerçekleştirme kavramından itibaren, kişinin daha aktif ve yaratıcı rol oynadığı motivasyon modelleri giderek önem kazanmaktadır. Bireysel süreçleri ön plana çıkaran motivasyonel modellerin başında sosyal bilişsel teori çerçevesinde öne sürülen öz yeterlilik inancı ön planda yer almaktadır (Bandura, 1997). Öz yeterlilik (OY), kişinin belirli amaçları başarması için kendi beceri ve yeteneklerine güvenmesini ifade etmektedir (Bandura, 1997). İnsan davranışlarının altındaki temel motivasyonlardan birisi, yaşamındaki önemli olayları etkileyebileceğine dair inanca sahip olmaktır (Bandura, 2013). Kısaca OY, bireyin belli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı bir şekilde yapma kapasitesine denmektedir (Durmaz ve Ören, 2017). Genel çerçevede kendi potansiyeline güvenen kişi, karşılaştığı zorluklar karşısında hem çabayı hem de kararlılığı destekleyerek becerileri/yetenekleri ile, başarısı/performansı arasında önemli bir rol oynamaktadır (Güler ve ark., 2020).

OY, bireyde zamanla deneyimlenen durumlarla oluşmaktadır. Bu bağlamda Bandura (1986), OY'yi doğrudan ve dolaylı deneyimler, sosyal ikna ve kişilerin yeteneklerini hesaplarken ki psikolojik ve duygusal durumlardan oluşan dört kaynağın şekillendirdiğini ifade etmektedir. Bunlardan en etkilisi, kişinin bireysel yaşantısında tecrübe ettiği deneyimleri sonucundaki çıkarımları olan doğrudan deneyimlerdir (Demirdağ, 2015). Dolaylı deneyimler; kişinin kendisine benzer bireylerin başarılı ya da başarısız etkinliklerinin, bireyin aynı etkinliklerde kendinin de başarılı ya da başarısız olacağına olan inancını etkilemesini ifade etmektedir. Sosyal ikna, kişiye o işi başarabileceğine yönelik etraftan söylenen gerçekçi ikna edici sözlerin kişinin başarılı olmaya ilişkin çabalarını desteklemesidir. Psikolojik durum ise, bireyin bir şeyi başarıya ya da başarısız olma beklentisidir (Çubukçu ve Girmen, 2007).

Bandura (1993)'ya göre özyeterliliği düşük ve yüksek olanları ayırt eden en önemli özellik, OY'si yüksek olanların başarısızlıkları karşısında çabuk toparlanıp eylemlerinde ısrarcı olmaları, yani yılmamalarıdır. Yüksek OY'ye sahip kişilerin özellikleri aşağıda yer almaktadır (Bandura, 1993; Akgündüz, 2012):

1) Meydana gelen olayları geniş bir bakış açısıyla değerlendirmektedir. Böylece kişilerin içinde buldukları duruma olan dikkatleri artmaktadır,

2) Kişilerin stresini azaltmakta, olaylar karşısında yaşamaları muhtemel duygusal zararları en aza indirmektedir,

3) Yeteneklerini zorlayacak amaçlar belirlemekte ve bu amaçlara ulaşmak için kararlılıkla harekete geçmektedirler,

4) Yeteneklerini zorlayan durumlarla karşılaştıklarında, kaçmak yerine durumun üstesinden gelecek şekilde ve kendi yetenekleri doğrultusunda mücadele etmektedirler,

5) Başarısızlık karşısında pes etmemekte ve çabalarını artırarak mücadele etmeyi sürdürmektedirler,

6) Başarısızlık sonucunda kendileri için tehdit oluşturabilecek durumlarda, başarısızlığın sebebini yetersiz çaba veya eksik bilgiye bağlamaktadırlar.

Bandura'ya (1977) göre, kişiyi belirli bir davranışa iten temel dürtülerden birisi, sahip olduğu OY düzeyidir. Bu noktada, bir kişinin OY düzeyi yükseldikçe, sergilediği çabaya bağlı olarak performansı da artmaktadır (Bandura, 1982). OY, hem bireyleri hem de örgütsel süreci etkileyen önemli bir değişkendir. Günümüzde OY algısı örgütsel geri dönüşleri sağlama açısından da önemli bir faktör olarak görülmektedir (Yalçın ve Hırlak, 2022). OY algısı insanların davranış sergileyip sergilememe düşünceleri ile güçlüklerle baş edebilme kararlarına yön verdiğiinden örgütsel süreçler üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla örgütler çalışanların OY algılarını artırdıklarında, örgütlerin genel performans düzeyinin yükseltilmesine de katkıda bulunabilmektedirler (Basım ve ark., 2008).

1.2.5.1.8. OY ile BIP arasındaki ilişki

Sosyal öğrenme kuramı, kişinin öğrenme sürecinin bireysel, çevresel ve davranışsal faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda meydana geldiğini öne sürmektedir. Sosyal öğrenme kuramına göre, kişilerin seçimlerini ya da davranışlarını belirleyen bilişsel temelli iki motivasyon kaynağı bulunmaktadır. Bu kaynaklardan ilki, davranışların gelecekteki sonuçlarına dair kişilerin zihinlerinde yer alan beklentilerdir. Gelecekteki çıktılara yönelik bilişsel beklentiler yüksek OY inancıyla tetiklenmekte ve böylece kişiler, değer atfettikleri dışsal ödülleri elde etmede yarar sağlayan davranış biçimleri için gerekli motivasyonu sağlamaktadırlar. İkinci motivasyon kaynağı ise, kişilerin kendi performansları için belirledikleri amaçları ve kendilerini değerlendirme süreçleri doğrultusunda

ortaya çıkmaktadır. IM, performansı değerlendirmek için kişinin kendilik mekanizması çerçevesinde belirlediği amaç ya da standartlara gereksinim duymaktadır. (Bandura ve Simon, 1977; Güler ve ark., 2020).

Kişiler performansları sonucunda belirledikleri amaçlarına ulaşana kadar çabalarına devam etmek için kendilerine yönelik teşvikler oluşturmaktadır. Performans ile standartlar arasında tutarsızlık algılanması durumunda ise, davranışta düzeltici değişiklikleri motive eden memnuniyetsizlikler ortaya çıkmaktadır. Arzu edilen performansa ulaşılması durumunda yaşanan tatmin ile yetersiz performans sonucu ortaya çıkan tatminsizlik, OY inancı yüksek kişilerde yüksek çaba için motive edici rol üstlenmektedir (Bandura ve Cervon, 1983).

1.2.5.2. Kurumsal faktörler (KIF)

Çalışanlar, örgütlerin insan sermayesidir ve performansları, kuruluşun hedeflerine ulaşmasında kilit bir rol oynamaktadır. İş performansı, örgütsel psikoloji ve insan kaynakları yönetiminde önemli bir etkidir (Campbell, 1990). Bir kurum ya da kuruluşta beklenen verimin elde edilmesini sağlayan kurumda çalışanlar olmasına rağmen, kamu yönetimi alanındaki birçok kurum veya kuruluş insan sermayesinden yeterince yararlanamamakta ve bu düzeneği etkili bir şekilde kullanamamaktadır. Oysa kamu kurum ve kuruluşlarının verimli ve etkili olabilmesi için her bir çalışanın bireysel performansını ve motivasyonunu en üst seviyeye ulaştırması gerekmektedir (Ekinci, 2008).

Kurumların kendi amaçlarına ulaşabilmeleri için, öncelikle çalışanların amaçlarına önem vermeleri ve örgütsel amaçlar için motive edilmeleri gerekmektedir. Çünkü her insan bireysel amaçlarına yönelik davranışlarda bulunmaktadır. Çalışanın beklentileri karşılandığı takdirde, motivasyonuna, iş tatminine ve performansına da katkı sağlanmış olunmaktadır. Bu nedenle yönetim tarafından çalışanların ihtiyaçları ve amaçları dikkate alınmalıdır (Tutar ve Altınöz, 2010).

Çalışan performansının yüksek derecede olması, kurumlar için oldukça önemli bir konu olduğu kadar çalışanlar içinde kritik öneme sahiptir. Çalışanların işini hakkıyla yapmasının vereceği gurur hem beceri ve tatmin kaynağı olmakta hem de daha yüksek gelir, daha iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi önemli birçok katkı sağlamaktadır (Yelboğa, 2006).

Kurumsal ve kişisel gelişimin sağlanması ile birlikte verimlilik artmakta ve kurumsal başarıya ulaşılabilir. Dolayısıyla işletmeler uygulayacakları performans

politikasını kişisel performansı arttırıcı yönde dolayısıyla kurumsal performansa hizmet edecek şekilde belirlemelidirler (Bakiev ve ark., 2018). Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, onların işlerinden olan memnuniyet düzeylerine bağlı bulunmaktadır. Etkili bir kamu kuruluşu performansı ise, güçlü bir kurum kültürüne, başarılı yönetim uygulamalarına ve etkin iletişim ağına bağlıdır (Nergiz ve Yılmaz, 2016).

Çalışanların performansını etkileyen; işyerindeki baskı, denetim şekli ve seviyesi, iletişim eksikliği, arkadaş baskısı, işyerindeki rol ve sorumlulukların belirginleşmesi, prosedürleri izlememenin sonucunda verilen cezalar, kurum kültürü ve kurumsal bağlılık gibi faktörlerdir (Akyol, 2015). Yukarıda yapılan açıklamalar neticesinde, kurumsal bağlılık ve kurum kültürü gibi yapıların ormancılıkta kurumsal faktörler (KUF)'i etkilediği anlaşılmıştır.

1.2.5.2.1. Kurumsal bağlılık (KB)

Sosyal yapıların temelini oluşturan, insanın temel duygularından birisi bağlılıktır. Bağlılık kişiyi bir davranış biçimine yönlendirme olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Kurumsal bağlılık (KB) ise, kurum üyeleriyle kurum arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bu kavram genelde örgütle özdeşleşme, örgüte duyulan sadakat ve örgüte katılma isteği olarak tanımlamaktadır (Griffin ve ark., 2010b).

KB kavramı ile ilgili çok uzun yıllardır çalışmalar yapılmasına rağmen tanımı konusunda bir fikir birliği sağlanamamıştır. KB konusu Whyte tarafından ilk olarak 1956 yılında ele alınmış ve daha sonra araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmiştir (Whyte, 1956). KB ile ilgili ilk çalışma, Becker tarafından yapılmıştır. Becker KB'yi; "bireyin kurumla karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç" olarak tanımlamakta ve "bilinçli bir taraf tutma davranışı" olarak ifade etmektedir (Becker, 1960). Johanson ve ark. (1999) KB'yi, kurum üyesinin kuruma bağlılığını sağlayan psikoloji temelli bir durum olarak ifade etmektedir. Fischer ve Mansell (2009) bu kavramı, kurum üyesinin bulunduğu kurumun kurumsal amaçlarının benimsemesini ve kurum içindeki varlığının sürdürülmesini arzulaması şeklinde tanımlamaktadır. Diğer bir tanımında, bireyin kurumsal hedeflerle uyum içinde olması ve kurumsal devamlılığın sürdürülme arzusu olarak ifade edilmektedir (Lapointe ve Vandenberghe, 2018).

KB ile ilgili yazın incelendiğinde, iki farklı şekilde sınıflandırmanın yapıldığı görülmektedir. Bunlar tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımlarıdır. Tutumsal bağlılık

yaklaşımını savunan araştırmacılar; Etzioni (1961), Kanter (1968), O'Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gould (1988), Meyer ve Allen (1997)' dir. Davranışsal bağlılık yaklaşımı ise, Becker (1960) ve Salancik (1977) tarafından savunulan yaklaşımdır. Kurumsal bağlılık kavramının tutumsal ve davranışsal yaklaşım olarak sınıflandırılmasının nedeni, sosyal psikologların ve örgütsel davranışçıların konuya olan bakış açılarından kaynaklanmaktadır. Sosyal psikologlar davranışsal bağlılık üzerinde dururken; örgütsel davranışçılar ise bağlılığa tutumsal bağlılık yaklaşımı ile bakmışlardır (Mowday ve ark., 1982). Yazında kurumsal bağlılık kavramı farklı yöntemler ile geliştirilmiş olmasına rağmen, özünde tüm yaklaşımlar birbirine benzemektedir. Yani KB ile ilgili çalışmalar, birbirini tamamlayan bir nitelik taşımaktadır (Sığırı, 2007).

Tutumsal bağlılık; çalışan bireylerin örgütle olan ilişkisini düşünmesi, bireylerin kendi değerlerinin ve hedeflerinin, örgütün hedefleri ve değerleri ile zaman içinde özdeşleşmesi durumunda oluşan, çalışanı örgüte duygusal bir şekilde bağlayan tepki olarak tanımlanabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Davranışsal bağlılık bireylerin geçmiş tecrübeleri ve örgüte ayak uydurma durumlarına göre kuruma bağlanmalarını ifade etmektedir (Mowday ve ark., 1982). Herhangi bir davranışın ortaya çıkışının ve tekrar meydana gelme olasılığının koşullarını açıklamakta ayrıca davranışın ve tutumun farklılaşmasındaki etkilere ağırlık vermektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Kurumsal bağlılığın en geniş kabul görmüş tanımı Mowday ve ark. (1979) tarafından önerilmiştir. Bu araştırmacılara göre KB, "bir bireyin örgüte olan bağının görece gücü" olarak tanımlanmıştır (Mowday ve ark., 1979).

Ayrıca KB kavramı, bir kurumda bulunmaktan kaynaklanan ve bireysel kimliği destekleyen bir güç olarak ifade edilmektedir (Porter ve ark., 1974). Porter ve ark. (1974) kurumsal bağlılığın üç karakteristiğini tanımlamışlardır. Bunlar, kurumun amaç ve değerlerine kuvvetle inanma ve kabul etme; kurumun yararı için dikkate değer çaba göstermeye istekli olma ve kurumun üyesi olmak için güçlü bir arzu duymadır (Song ve ark., 2009; Joo, 2010).

Meyer ve Allen (1997)'e göre ise KB, "çalışanların kurumla ilişkisi ile şekillenen ve onların kurumun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış" olarak tanımlanmıştır.

Meyer ve Allen (1991) kurumsal bağlılığı üç alt boyuta indirgeyerek, konunun kavramsallaştırılmasına katkıda bulunmuştur. Kurumsal bağlılığın ilk boyutu olan

duygusal bağıllık, kurum üyelerinin kurumun birer parçası olmayı kendi arzu ve istekleriyle sürdürmesi anlamına gelmektedir. İkinci boyut olan devam bağıllığında ise, kurum üyelerinin ihtiyacı sebebiyle kurumda bulunmaya devam ettikleri görülmektedir. Üçüncü boyut olan normatif bağıllık ise, kurum üyelerinin kendilerini ahlaki açıdan zorunlu hissetmelerinden dolayı, kurumun birer parçası olarak devam ettiklerini belirtmektedir (Joo, 2010).

Yapılan araştırmalara genel olarak bakıldığında KB'ye; çalışan ile kurumun amaçlarının uyumlu olması, çalışanların kuruma olan sadakatleri, parasal bir karşılık beklemeden kurumda kalma isteği, çalışanın kendini kurumla birlikte ifade etmesi, çalışanın kurumdaki üyeliğini devam ettirme arzusu şeklinde yaklaşılmakta olduğu görülmektedir (Sığırı, 2007; Zincirkıran ve ark., 2015).

Çalışanların bağıllığı, kurumsal başarıya ulaşmada kritik faktörler arasında görülmektedir (Dick and Metcalfe, 2001). KB'si yüksek olan çalışanlar, görev ve hedefleri gerçekleştirmek için daha çok çaba harcamaktadır. Bu tür çalışanlar, kurum ile olumlu ilişkiler yürütmektedir. KB'si yüksek olan çalışan, kurumun amaçlarıyla özdeşleşerek, kurumun hedefine ulaşmasında katkı sağlamaktadır (Cihangiroğlu, 2010). Bağıllığı yüksek çalışanlar diğer çalışanlarla iş birliği içinde olarak, sorunların çözümüne yardımcı olmaktadır. Ayrıca kurumda ilave faaliyetler üstlenmek gibi gönüllülük esasına dayalı aktivitelerde bulunmaktadır (Boz ve ark., 2021). Düşük bağımlılığa sahip olan çalışanlar işlerine kendilerini yeterince verememekte ve kurumun vizyonuna kendilerini adayamamaktadır (Oberholster ve Taylor, 1999).

KB çalışmaları günümüzde, giderek artan bir şekilde önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenleri; arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi; KB'nin işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması; KB'si yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri; KB'nin, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması; fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlık davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesi olarak sıralanabilmektedir (Bayram, 2005).

KB arttıkça ve güçlendikçe, kurum performansı da gelişim göstermektedir. Bu nedenle kurumların KB'nin anlam ve önemini en iyi düzeyde kavraması, KB'yi etkileyen, yön veren değerlerin farkında olmaları ve ortaya çıkabilecek her sonuç için analizlerini iyi yapmaları gerekmektedir (Demir ve Öztürk, 2011). Araştırmacılar tarafından bağıllığı

etkileyen faktörler farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Suliman (2002) KB'yi etkileyen faktörleri; kişisel-demografik unsurlar, kurumsal unsurlar ve kurum dışı unsurlar olarak ifade etmiştir (Suliman, 2002). Mowday ve ark. (1982) ise; KB'yi kişisel özellikler, iş özellikleri, kurumsal özellikler, iş deneyimi olarak sınıflandırmıştır. Mathieu ve Zajac (1990) da çalışmasında KB'yi kırk sekiz faktör ile ilişkili bulmuştur, fakat bu değişkenlerden sadece bazılarının sürekli olarak doğrudan ilişkide olduklarını açıklamıştır. Bunlar; medeni durum, maaş, kabiliyet, katılımcı liderlik, görev bağımsızlığı, lider iletişimi, beceri çeşitliliği ve iş kapsamıdır (Benkhoff, 1997). Çetin (2004) ise bağlılığı etkileyen faktörleri, aşağıdaki şekilde belirtmiştir (Çetin, 2004):

- ✓ Yaş, medeni durum, cinsiyet, terfi olanakları,
- ✓ İş tatmini, işin içinde yer alma, iş güvenliği,
- ✓ Deneyim, karar alma sürecine katılım, ücret dışında sağlanan haklar,
- ✓ Örgütsel adalet, yapılan işin önemi, alınan destek, güven,
- ✓ Rol belirsizliği, rol çatışması, yabancılaşma, tanınma, çaresizlik,
- ✓ İş saatleri, ödüller, rutinlik, ücret, diğer çalışanlar,
- ✓ Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, çalışanlara gösterilen ilgidir.

1.2.5.2.2. KB ile BIP arasındaki ilişki

KB kavramına deneysel yönden bakıldığında, araştırmacılara göre kurumsal bağlılık algısının, çalışma ortamında çalışanların bireysel davranış ve iş sonuçlarının, diğer tutumsal değişkenlere göre oldukça güçlü bir açıklayıcısı durumunda olduğuna işaret edilmiştir. İş davranışı üzerinde kurumsal bağlılık bileşenlerinin hem ayrı ayrı hem de bütünleşik etkileri olduğu genel olarak kabul görmektedir (Özdemir ve Yaylı, 2014).

Çalışanların performanslarını artırmak amacıyla yapılan uygulamalar, onların motivasyonlarını ve bağlılıklarını yükselterek üretkenliğini artırmaktadır (Samnani ve Sing, 2014).

1.2.5.2.3. Kurum kültürü (KK)

Çalışanlar arasında paylaşılan değerler sistemi olarak tanımlanabilecek kurum kültürü ile ilgili çalışmalar, 1950'li yıllara dayanmaktadır (Robbins, 1998). Ancak uygulamaya yönelik çalışmaların 1970'li yıllarda başladığı ve 1980'lerde ise, ağırlık kazandığı görülmektedir.

Kurum kültürü (KK); kuruma özgü değerler, inançlar ve sembollerle kurumu diğerlerinden farklılaştıran, iç iletişimi ve dış uyumlanmayı sağlayan önemli bir yönetim fenomenidir (Schein, 1984). Robbins (1998) KK'nın, çalışanlar arasında paylaşılan değerler sistemi olduğu ve bunun bir kurumu diğer bir kurumdan ayıran temel özellik olduğunu belirtmiştir. Daft (1998) ise, bu kavramı; bir organizasyona yeni katılanlara öğretilen ve organizasyon üyeleri arasında paylaşılan değerler, inançlar, anlama ve düşünme şekli olarak tanımlamıştır. Hofstede (2001) ise, bir grup veya insan kategorisinin üyelerini diğerlerinden ayıran, zihnin kolektif programlaması olarak tanımlamaktadır. Hofstede (2001)'e göre ulusal ve örgütsel kültürler farklı yapıların fenomenleridir.

KK ile ilgili tartışmaların çoğunda kurumu bir arada tutan “sosyal yapıştırıcı” olduğu fikri üzerinde ortak bir anlayış sağlanmıştır (Cameron, 2004). KK soyut ve birbirini tamamlayan çok sayıda faktörden oluşmaktadır. Bu kavram maddi unsur ve hedeflerden çok manevi amaçlar ve moral değerlerden oluşması nedeni ile her kurumda farklı bir yapıda ortaya çıkmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Bütün kurumlar buldukları coğrafyaya, faaliyet gösterdikleri sektöre ve yönetim anlayışlarına göre şekillenen bir kültüre sahiptirler. Sahip olunan bu kültür yönetsel ideolojinin ve kurumun çalışanlara bakış açısının en önemli belirleyicisi olmaktadır (Bingöl, 2010; Yücel ve Koçak, 2014; Türker ve ark., 2009).

Kurumlarda işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili bir yol gösterici olan KK, yapılan işlerde takım çalışmasının, sorunları çözme yönteminin, içsel bütünleşme ve dışsal adaptasyon sorunlarının çözümünü sağlamaktadır. Ayrıca grup üyeleri tarafından paylaşılan, öğrenilerek geliştirilen, yeni üyelere kurum yapısını algılamaları, neyin önemli olduğu ve nasıl davranmaları gerektiğini öğretmektedir.

KK; kurum üyelerinin birbirleri ve kurumun çevresi ile ilişkilerini düzenleyen, kurumun iş yapış biçimi, inançlar, gelenekler ve değerler örüntüsüdür (Mert ve Yılmaz, 2018; Türker ve ark., 2009). KK, çalışma yaşamında güçlü bir değer mekanizmasıdır (Callahan ve Fleenor, 1988). KK ile ilgili yazın incelendiğinde, KK'nın aşağıda belirtilen boyutlardan oluştuğu görülmektedir (Owens ve Steinhof, 1989):

- ✓ Değerler ve normlar,
- ✓ Temel varsayımlar,
- ✓ Semboller,
- ✓ Dil,

- ✓ Kahramanlar,
- ✓ Hikâyeler ve mitler,
- ✓ Törenlerdir.

Değerler, çalışanların işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Değerler, normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır. Normlar, çalışanlar tarafından benimsenen davranış kuralları ve ölçütleridir. Normlar, çalışanların örgüt içinde nasıl davranacağını, insanlarla nasıl iletişimde bulunacağını gösterir (Başaran, 1982). Temel varsayımlar, genellikle bireylerin veya grupların nasıl davrandığı, düşündüğü ve hissettiğine ilişkin referans çerçevesini oluşturan bilinçsiz ilkelerdir. Törenler ise, özel bir etkinlik için bir araya gelen bir grup insan için planlanan etkinliklerdir. Bu tür faaliyetler, örgüte yetkinlikle hizmet vermiş kişilerin başarısını vurgulama amacına hizmet etmektedir. Bunun sonucunda bu tür insanlar ödüllendirilirken diğerlerine de güzel örnekler verilmektedir (Eren, 2001). Hikâye ve mitler, kurumsal değerlerin yayılmasına ve yerleşmesine yardımcı olmaktadır. Kurumun kahramanlarını ve sembollerini canlandırır. Hikâyeler, kurumsal kültür hakkında önemli ipuçları vermektedir. Örneğin bir kurumun kültüründe bireyselliği ya da yarışmayı vurgulayan hikâyeler yaygınsa, kurumsal değerler de bu doğrultuda gelişmektedir (Gordon, 1993; İşcan ve Timuroğlu, 2007).

KK, bu konu hakkında araştırma yapanlar tarafından değişik biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Bunlardan güçlü ve zayıf kültürler olarak yapılan sınıflandırma biçimi yaygın olarak kullanılmaktadır (Ouchi, 1981; Peters ve Waterman, 1982; Deal ve Kennedy 1982; Cooke ve Rousseau, 1988; Hofstede ve ark., 1990). Genelde güçlü örgüt kültürleri, tercih edilen kültürler olarak nitelendirilmektedir.

Yapılan diğer sınıflandırmalar ise; Parsons (1970)'un AGIL sınıflandırmasında her sosyal sistemde uyum (adaptation), amaca ulaşma (goal attainment), bütünleşme (integration) ve yasallık (legitimacy) olmak üzere, dört fonksiyon bulunması gerekmektedir. Harrison (1972) ve Handy (1976) ise kültürü; güç kültürü, rol kültürü, görev kültürü ve birey kültürü olarak sınıflandırmaktadır. Miles ve ark. (1978)'a göre örgütler sahip oldukları alışkanlık ve geleneklere göre dört farklı kültür grubunda toplanmaktadır. Bunlar; koruyucu, geliştirici, analizci ve tepki verici kültürdür. Schein (1983) kültürü üç katmana ayırmıştır. Görünürden görünmeze doğru; yüzeyde eserler (artefaktlar) onun altında değerler yatmaktadır ve özünde temel varsayımlar bulunmaktadır. Wallach (1983), KK'yı; bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olmak üzere, 3 boyutta sınıflandırmıştır. Quinn ve

McGrath (1985) ise, rasyonel kültür, gelişmeci kültür, uzlaşmacı kültür ve hiyerarşik kültür olmak üzere KK'yı 4 boyut olarak sınıflandırmıştır. Kilmann (1987), iyi ve kötü kültür ayırımından hareketle, bürokratik ve yenilikçi kültür olmak üzere, örgütsel kültürün işlevsel iki ayrı yönünden söz etmektedir. Kilmann (1987)'a göre örgüt kültürünün, tüm karar alma mekanizmaları ile çalışanların motivasyonları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Kono (1990) dinamik (canlı) kültür, lider eksenli dinamik kültür, bürokratik kültür, hareketsiz (durağan) kültür ve güçlü lider eksenli hareketsiz kültür olmak üzere, beş tür örgüt kültürü sınıflandırması yapmıştır. Pheysey (1993) rol kültürü, başarı kültürü, güç kültürü ve destek kültürü olmak üzere, 4 boyutta sınıflandırma yoluna gitmiştir. Schneider (1995), Harrison (1972) ve Handy (1976)'nin daha önceki çalışmalarına dayanan dört temel örgüt kültürü türü ortaya koymuştur. Schneider (1995)'e göre ortalama düzeyde sağlıklı bir şekilde işleyen herhangi bir örgüt; kontrol kültürü, iş birliği kültürü, yetenek kültürü ve geliştirme kültürü olarak ifade edilen dört çekirdek kültüründen birini barındırmaktadır. Goffee ve Jones (1996)'un çift S modeli olarak ifade edilen model örgütleri “sociability (sosyalleşme)” ve “solidarity (dayanışma)” düzeylerini dikkate alarak, dört farklı örgüt kültürü içine dahil etmektedir. Kâr amacı güden kültürde; sosyalleşme düşük, dayanışma yüksek, şebekeleşmiş kültürde; sosyalleşme yüksek, dayanışma düşük, topluluksal kültürde; sosyalleşme yüksek, dayanışma yüksek ve bölümlenmiş kültürde; sosyalleşme düşük, dayanışma düşüktür.

İşletme literatürü incelendiğinde, Denison ve Mishra (1995) ile, Cameron ve Quinn, (1999)'in KK modellerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Denison ve Mishra, (1995), KK kavramına ölçülebilir nitelik kazandırmak amacıyla, öncelikle 2 ana eksen tanımlamıştır. Bu 2 ana eksen de kendi içinde ikiye ayrılarak KK'ya ilişkin 4 temel kavramsal boyut geliştirilmiştir. Bu boyutlar; uyum yeteneği, katılım, tutarlılık ve misyondur. Cameron ve Quinn (1999)'in modellemesinde ise; klan kültürü, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar kültürü olmak üzere 4 boyuttan oluşan bir sınıflandırma yapmıştır.

Türkiye'de kamu kurumları hiyerarşi kültürünün özelliklerini taşımaktadır. Özellikle astlar ve üstler arasında keskin çizgilerle ayırım yapılması, değişime direnç gösterilmesi, belirsiz durumlardan kaçınma çabası, yukarıdan aşağıya doğru bilgi akışı ve aşağıdan yukarıya sağlıklı geri bildirim alınamaması gibi durumlar hiyerarşi kültürünün varlığının işaretidir (Erdem, 2007). Ormancılık teşkilatında da hiyerarşi kültürü ön planda bulunmaktadır ve yapılan işlerde bu kültürün yansımaları görülmektedir (Türker ve ark., 1995).

1.2.5.2.4. KK ile BIP arasındaki ilişki

Bir kurumun başarılı olarak varlığını sürdürebilmesi için, çalışanların kültürel davranışları önem arz etmektedir. Çalışanların iş performansının artırılmasında; çalışan davranışları, algısı ve bu davranışı ve algıyı etkileyen faktörler önemli hale gelmektedir. Çalışanların kendilerini kuruma ait hissetmesi, işiyle bütünleşmesi, işe karşı sorumluluk duyması, kurumu benimsemesi, iş performansı için son derece önemli olmaktadır (Arslan, 2004).

KK'nın iş performansına etkisinin belirlenmesi amacıyla yazında konuyla ilgili çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Eren ve ark., 2003; Öcal ve Ağca, 2010; Doğan, 2013). Bu çalışmalarda KK'nın iş performansını olumlu olarak etkilediği ortaya çıkmaktadır.

1.2.5.3. İşle ilgili faktörler (IIF)

Çalışanın kurum içerisindeki yaptığı işle ilgili davranış ve tutumları birçok farklı değişkenden olumlu ve olumsuz yönde etkilenmektedir. Kurumların olumsuz etkileri azaltabilmesi için iş ile ilgili ortamın çalışanın lehine olması gerekmektedir.

Bir organizasyonda çalışanın başarısı, ilk etapta çalışana bir vazife verilmesi, bu vazifenin çalışanın esas ve yetenekleri ile uyumlu olması, çalışanın işi yapabilme düzeyinin esası olan bir standarda sahip olmasına bağlı bulunmaktadır. (Çelik ve Demir, 2020).

Çalışma hayatı insanlar için oldukça önem arz etmektedir. Sundstrom ve ark. (1994) insan yaşamının % 50'den fazlasının iş yeri ortamında geçtiğini ifade etmektedir. Bu yönüyle çalışma koşullarının fiziksel ve psikolojik özellikleri insan yaşamında önem taşımaktadır. İnsanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını devam ettirebilmesi için çalışma koşullarının da buna elverişli olması gerekmektedir. Gerber ve ark. (1998), çalışma koşullarını çalışanların örgütleri ile olan ilişkileri olarak tanımlamaktadır (Akça ve Yurtçu, 2017).

Çalışma koşulları ve çalışma ortamının kalitesi BIP üzerinde etkiye sahiptir. Pozitif bir çalışma ortamı, çalışanları gereksiz stresten kurtarmakta ve iş performanslarını olumlu yönde etkileyerek çalışan verimliliğinin sağlanmasında hayati öneme sahip olmaktadır. Çalışan davranışlarını ve performansını etkileyecek fiziksel faktörlerin yanı sıra, sosyal faktörler de yapılan araştırmalarda sıklıkla üzerinde çalışılan bir konu olarak

dikkat çekmektedir. Bu görüş doğrultusunda, hem fiziksel hem de davranışsal faktörlerin çalışan performansı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Çalışanların fiziksel, mental ve sosyal açıdan korunmasını sağlayan çalışma ortamı özelliklerinin mevcut olması, iş verimliliğini arttırmaktadır (Hayta, 2007; Akça ve Yurtçu, 2017). Çalışma ortamı bireylerin başarılarını, verimliliklerini, performanslarını ve bunun gibi birçok faktörü etkilemektedir (Muchinsky, 2000).

Çalışanın iş tatmini, yapılan işin nitelikleriyle işten beklentilerin kesiştiği zaman ortaya çıkmakta ve genel anlamda çalışanların işlerinden hoşnut olma düzeylerini göstermektedir. Çalışan huzurlu bir çalışma ortamı bulduğunda, sadece görev tanımları içerisinde yer alan faaliyetleri değil, aynı zamanda kendisinden beklenenin ötesinde kurumun sosyal ve psikolojik ortamına katkı sağlayacak gönüllü faaliyetleri de yerine getirecektir (Bağcı, 2014).

İş tatmininin önemine dair, iki temel yaklaşım bulunmaktadır: İlki çalışanların işlerine yönelik tutum ve davranışlarının kendilerine ve işlerine yansımalarıdır. İkincisi ise, çalışanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimliliğe doğrudan etkisi olarak ortaya çıkmaktadır. (Feldman ve Arnold, 1983).

Çalışanların performanslarına engel teşkil eden en önemli unsurlar arasında bireylerin yaşamış olduğu stres yer almaktadır. İş stresi, çalışanı normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur. Diğer bir ifadeyle iş stresi, çalışanın iş yerindeki stres kaynaklarını algılaması ve bunlara vermiş olduğu tepkileri ifade etmektedir (Peterson ve Wilson, 2004). Stres, bireyler üzerinde çeşitli bedensel ve ruhsal hastalıklara neden olmakta ve bu hastalıklar sonucunda davranış bozuklukları, iş kazaları, iş gücü kayıpları, personel devri, işe devamsızlık, işe yabancılaşma gibi olumsuzluklar meydana gelmektedir (Tonbul ve Aykanat, 2019). Yaşanan bu olumsuzluklar da bireylerin iş performanslarının azalmasına neden olmaktadır. Ormancılıkta iş tatmini, iş ortamı ve iş stresi gibi özelliklerin performansı etkileyen işle ilgili faktörler (IIF) arasında yer aldığı, yukarıda yapılan yazın araştırmaları neticesinde anlaşılmıştır.

1.2.5.3.1. İş tatmini (IT)

Yazın incelendiğinde, iş tatmini konusunda birçok tanımın yapıldığı görülmektedir. Çalışanların işe karşı olan tutumlarının bir göstergesi olan iş tatmini kavramı; çalışanın kendisinden beklenen değerler ile işinin kendisine sundukları arasındaki

ilişkiden oluşan bir fonksiyon olarak tanımlanmıştır (Saari ve Judge, 2004; Lund, 2003). İş tatmini (IT), çalışanın işinden memnuniyet düzeyini ve işine yönelik duygularını göstermektedir (Spector, 1997; Riggio, 2015; Yorulmaz, 2018). Hoppock (1935), IT'yi, bir insanın işinden memnun olduğunu söylemesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Vroom (1964) ise, kavramı çalışanların iş yerindeki rolüne göre tanımlamaktadır. Bu nedenle IT, bireyin iş yerinde davranışlarıyla yakından bağlantılıdır (Newstrom ve Davis, 2002). Ayrıca, IT kişilerin üretkenliği, etkililiği, verimliliğinin yanı sıra; bireysel iyi olma durumuyla da yakından ilişkilidir. Armstrong (2006) ise; IT'nin çalışanların yapmakta oldukları işe yönelik duygu ve tutumları olarak ifade etmiştir. Mullins (2005)'e göre IT, farklı çalışanlar açısından farklı şeyler ifade eden karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır.

IT, araştırmalarda ve uygulamalarda en çok ele alınan konulardan birisini teşkil etmektedir (Mount, 2005). IT, insanların kendi işlerini ne ölçüde sevdiğini veya sevmediklerini ile ilgili öz değerlendirmelerini ifade etmektedir (Spector, 1997). Ayrıca ücret, terfi, denetim, işe ilişkin hak ihlalleri, koşullu ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim gibi duyuşsal davranışlarla ilgili spesifik etkileşimleri içerebilmektedir (Wegge ve ark., 2007).

IT düzeyi sadece çalışanın mutlu olması veya mutsuz olması gibi bireysel sonuçlar doğurmamakta, aynı zamanda kurumsal açıdan da önemli sonuçlar meydana gelmektedir. Bireysel açıdan IT içsel ve dışsal tatmin olarak iki boyutta ele alınmaktadır. İçsel tatmin, işin çalışanda oluşturduğu duygusal tatmin düzeyini ifade etmektedir. Dışsal tatmin ise, dolaylı olarak, işle ilgili iyi bir çalışma ortamı, refah, yüksek maaş ve diğer ödüller gibi yönleri içermektedir. İş tatminsizliği, çalışanlar için bir mutsuzluk kaynağı olmaktadır. İşinde tatminsizlik yaşayan çalışan, olumsuz duygulara yönelmektedir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozabilmektedir. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık gösterme, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi tatminsizlik belirtileri görülebilmektedir (Karadağ ve ark., 2002).

Coomber ve Barriball (2007) IT'nin kendisini etkileyen birçok unsurla birlikte karışık bir bileşen olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla bireysel farklılıklardan dolayı IT'yi etkileyen faktörlerin de çalışandan çalışana değiştiği söylenebilmektedir. Çalışanların IT düzeyini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Yazın incelendiğinde, bu faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki şekilde gruplandırılmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, statü ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi ve benzeri etkenler iş tatmini etkileyen bireysel faktörler grubunu oluşturmaktadır. Örgütsel faktörler ise; işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve çalışma ortamı olarak gruplandırılmaktadır (Çelik ve İnce, 2020).

1.2.5.3.2. IT ile BIP arasındaki ilişki

IT düzeyinin yüksek olması, kurumsal açıdan iş gücünün, performansın, verimin ve işe devamlılığın artmasını sağlamaktadır. IT düzeyinin düşük olması durumunda ise, işi yavaşlatma, disiplinsizlik, işi bırakma ve iş kazaları gibi kurumsal açıdan olumsuzluklar görülmektedir. Bu nedenle IT düzeyinin düşük olması, çalışan ile kurum arasında sorun yaşanmasına neden olmaktadır ve kurum mali açıdan zarara uğramaktadır (Yorulmaz, 2018).

Çalışanların IT seviyesi, iş performansı ile yakından ilişkilidir. Sheridan ve Slocum (1975), yapmakta olduğu işten ve iş ortamından memnun olan çalışanların yüksek performans sergilediğini ortaya koyan önemli bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma, yazında birçok çalışma için de temel teşkil etmiştir. Daha sonra yapılan çalışmalarda da benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür (Shore ve Martin, 1989, Gürbüz ve ark., 2010; Aydan, 2016).

IT çalışanın mutluluğunu arttırmakla beraber, çalışanın işine bağlanmasına, verimli çalışmasına, defolu ve hatalı ürün oranının azalmasına, işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır (Gül ve ark., 2008). Performans IT'ye neden olurken; IT'de performansı arttırmaktadır. Performans ve IT verilen ödüllere bağlıdır. Performans IT'nin sonucunda ortaya çıkan bir davranış biçimi olarak ele alındığı gibi IT'ye neden olan bir etken olarak da ele alınmaktadır. Yüksek performans gösteren çalışanlar bir işi başarıyla yerine getirme duygusu gibi, içsel ödüller elde etmekle birlikte, çalışmalarının karşılığında ücret ve ilerleme gibi somut dışsal ödüller de elde edebilmektedir. Bu ödüller sonucunda ise, yüksek IT'ye sahip olabilmektedir (Çakır, 2001). Çalışanların performansları ile tatmin düzeyleri, doğru orantılıdır. Yani tatmin düzeyi ne kadar yüksekse, işletme içindeki performansları da o kadar yüksek olmaktadır.

1.2.5.3.3. İş ortamı (IO) ve özellikleri

İş ortamı (IO), bireylerin içinde buldukları duygu atmosferi olarak tanımlanmaktadır (Erdil ve ark., 2004). Genel olarak IO, güvenlik önemlerinin var olduğu,

meslek hayatı, öğrenim fırsatları, çalışma saatleri, özerklik, ekipler arası iletişim, fiziki ve ruhsal yönden güven duyma durumlarını kapsayan bir kavramı ifade etmektedir. Bu kavram, çalışanın tüm hareketleri üzerinde etkiye sahip olma durumlarını ifade etmektedir.

Günümüzde iş hayatında yer alan IO'nun fiziksel özelliklerinin çalışanların verimliliği üzerine etkisi büyüktür. Ancak fiziksel olmayan etkenler de çalışan mutluluğu ve performansı için önemli bir etkiye sahiptir (Akça ve Yurtçu, 2017). Çalışanların fiziksel, mental ve sosyal açıdan korunmasını sağlayan IO özelliklerinin mevcut olması, iş verimliliğini arttırmaktadır (Hayta, 2007). IO'nun pozitif veya negatif değişkenlerden çok çabuk etkilenen çalışanlar için ekip arkadaşları tarafından takdir edilmek, saygı duyulduğunu hissetmek, kişisel gelişimlerine katkıda bulunulduğunu anlamak, yani kişinin kendini mutlu hissettiği işi yapmak önem taşımaktadır (Samadov, 2006).

Çalışanların iş durumu üzerinde kontrol ve etki etme fırsatının olması; güvenlikten emin olma, sosyal ilişkiler geliştirme, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir IO, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Edvardsson ve Custavsson, 2003; Erdil ve ark., 2004). İş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, iş yerinin konumu, iş yerinin temizliği ve kalitesi, iş teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar, iş tatminine ve iş performansına etki etmektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999). Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık, hem de işin yapılması açısından önem arz etmektedir. Sosyal olanakların ve fiziksel koşulların uygun olması hizmet sunumunda çalışanların performansını arttırmakta olup, çalışanın iş ortamı memnuniyet düzeyinde de olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

İş yerinin belirlenmesi, fiziki koşullar, araç gereç, donanım, malzeme, çalışma süreleri, işe başlama ve bitiş saatleri, ara dinlenmeler, iş yükü, iş sağlığı ve güvenliği, ücretler, üst desteği, meslektaşlar ile ilişkiler, KK, ast-üst ilişkileri, sosyal yardımlar gibi pek çok konu, çalışma koşulları başlığı altında yer almaktadır ve IO özelliklerini oluşturmaktadır (Uyargil ve ark., 2008; Aisha ve ark., 2013).

IO, bireyin çalıştığı iç çevresine ilişkin özellikleri ifade etmektedir. Sıcaklık, ekipman, gürültü, havalandırma, aydınlatma, titreşim ve ortam temizliği gibi kavramlar fiziksel IO unsurlarını oluşturmaktadır. İş yükü, işin zorluğu, ekip çalışması, örgüt kültürü, örgüt yapısı, pazar koşulları, iş ve aile ilişkileri, meslektaş ilişkileri ise, sosyal IO koşulları arasında yer almaktadır (Briner, 2000). İşin içeriği ve organizasyon ile ilgili olan ve

çalışma ortamındaki sosyal ilişkileri açıklayan faktörler ise psikososyal IO koşullarını oluşturmaktadır (Eriksson ve ark., 1997).

1.2.5.3.4. IO ile BIP arasındaki ilişki

Kurumsal başarı iş gücü verimliliğine bağlı olmaktadır. Çalışanların çıktısı bir kurumun büyümesinin ve kârlılığının arkasındaki itici güçtür. McGregor ve Tweed (2001), çalışanların iş ortamlarının iç, dış ve ortak ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığını tahmin etme derecesinin örgütte kalma olasılığının artırdığını gözlemlemiştir.

IO'nun kalitesi; çalışanların motivasyonunu, verimliliklerini ve performanslarını şekillendirmektedir. Çalışanın motive olması, yaratıcı olması, iş arkadaşlarıyla etkileşimde olması ve işine sadık kalma konusundaki isteklilik düzeylerinin tümü, IO faktörlerinden etkilenmektedir (Hafeez ve ark., 2019).

Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını işte geçirmektedirler ve IO performansları üzerinde bütünleşik yollardan etkiye sahiptir (Wang ve ark., 2021). IO'dan memnun olan çalışanların olumlu iş çıktılarına sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Sosyal, fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı gibi faktörlerin yanında, çalışanların IO'dan memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu işletmelerde motivasyon yüksek olmakta ve verimlilik artmaktadır (Vural ve ark., 2009, Koca ve ark., 2010).

1.2.5.3.5. İş stresi (IS), kaynakları ve sonuçları

İş stresi (IS), çalışanı normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur. Diğer bir ifadeyle IS, çalışanın iş yerindeki stres kaynaklarını algılaması ve bunlara vermiş olduğu tepkileri ifade etmektedir (Wilson ve ark., 2004). Yazın incelendiğinde, stres ile ilgili çok fazla tanım yapıldığı görülmektedir. Selye (1956), bugünkü anlamda stresi ilk tanımlayan kişidir. Selye (1956) stresi, “organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak ifade etmiştir. Stres, belirsiz ya da çalışanın kontrolü dışındaki deneyimlerinden kaynaklanan, istenmeyen ya da hoş olmayan duygusal ve fizyolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Judge ve Colquitt, 2004).

Stres ile ilgili yapılan çalışmalarda, genellikle stresin olumsuz etkileri araştırılmaktadır (Gül, 2007). Ancak, belirli miktar stresin bireylere enerji verdiği ve motive ettiği göz ardı edilmemelidir. Aşırı ve uzun süreli stres; bilişsel, fiziksel, davranışsal ve psikolojik bozukluklara neden olabilmektedir. Bu bozukluklar çalışanın

performansını ve örgüte olan katkısını olumsuz yönde etkilemektedir. Strese maruz kalan birey kişisel çatışmalar ve görevlerini istediği biçimde yapamama gibi sebeplerle, diğer iş arkadaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010; Zincirkıran ve ark., 2015). Stresle ilgili yapılan tanımlamalar incelendiğinde bir dizi temel bileşenleri içerdiği görülmektedir (Blaug ve ark., 2007):

- Stres kişisel bir deneyimdir,
- Stres bireysel bir tepkidir,
- Strese baskı veya gereksinimler neden olmaktadır,
- Strese gereksinimler ile kaynaklar arasındaki dengesizlik neden olmaktadır,
- Bireyin direnme yeteneğine darbe vurmaktadır,
- Strese bireyler farklı tepkiler verebilmektedirler,
- Stres tamamen kötü değildir, katlanılabilir stres düzeyi performansa olumlu yönde katkı sunmaktadır,
- Belirli eşiğin üzerindeki stres dengeyi bozabilmektedir.

IS, hem araştırmacılar hem uygulayıcılar için giderek artan bir şekilde endişe oluşturmaktadır. Modern toplumun hastalığı olarak ifade edilen stres, çalışan verimliliğinin artırılmasına katkısı olduğu kadar, aşırı olması da çalışanın ve örgütün sağlığını olumsuz etkilemektedir (Güçlü, 2001). Çok boyutlu bir kavram olan stres, bireyin yetenekleri ile bireyden talep edilenler eşleşmediğinde ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamının nesnel gerçekliği ile bireylerin öznel algıları arasında uyumsuzluk, strese neden olabilmektedir (Yin-Fah ve ark., 2010; Guinot ve ark., 2014; Tekingündüz ve ark., 2015).

Stresli çalışma ortamları, çalışanlar üzerinde fiziksel ve duygusal olarak zararlı etkilere yol açmaktadır (Caplan ve ark., 1975; Bohle ve Quinlan, 2000; Chen ve ark., 2011). IS bir kişinin dengesini bozduğunda, bu kişi genellikle normal davranış modellerinden sapmaktadır. Bu durum çalışma sonuçlarını etkilemektedir (Jamal, 1990). IS; IT'nin, KB'nin ve üretkenliğin azalmasına yol açmaktadır. Bu kavram işten ayrılma niyetleri ve düşük performans ile ilişkilendirilmektedir (Caplan ve ark., 1975; Sager, 1994; Bhuian ve ark., 2005; Noblet ve ark., 2009; Chen ve ark., 2011).

Stres yaratan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Strese yol açan bu faktörlere stres kaynağı denmektedir. Örgüt çatısı altında birleşen bireylerin stres kaynakları çeşitlidir ve her birey sorunun üstesinden gelebilmek için çaba göstermektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Araştırmacılar örgütsel stres kaynaklarını gruplandırırken çalışanın

işlevsel çevresi üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu kapsamda örgütlerde stres kaynakları; işle ilgili, örgütsel yapı ve politikalar ile ilgili, dış çevre ile ilgili ve bireysel stres kaynakları olmak üzere, dört ana başlık altında incelenmektedir (Örücü ve ark., 2011).

Bireylerin farklı kişilik özellikleri, otokratik yapılı olmaları, cinsiyetleri, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermeleri, ilişkiler açısından destekleyici veya yarışmacı tavır sergilemeleri, daha çok şeye sahip olma düşüncesi, kazanma hırasının neden olduğu açgözlülük ve huzursuzluklar, bireysel değerlerin örgütsel değerlerle çatışması, iş arkadaşları ile ilişkilerin ve iletişimin zayıf olması, ortak değer ve normlara uymada yaşanan sıkıntılar, yoğun ve yaygın dedikodu bireysel stres kaynaklarını ifade etmektedir (Altan, 2018).

Merkeziyetçilik, aşırı uzmanlaşma, aşırı iş yükü, ilerleme ve gelişme fırsatının azlığı, bürokratik engeller, rol belirsizliği ve rol çatışması işle ilgili stres kaynakları grubunda yer almaktadır (Güçlü, 2001).

Performans değerlendirmede yaşanan sorunlar, gerçekçi olmayan iş tanımları, ücretlendirme sistemi ve iş güvencesinin olmaması örgütsel yapı ve politikalar ile ilgili stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Altan, 2018).

Örgütlerin maruz kaldığı yapı, sistem ve yönetim biçimlerini değiştirmek zorunda kaldıkları, teknolojik değişiklikler, krizler ve işsizlik önemli çevresel stres kaynaklarını arasında yer almaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Bireylerin çalıştıkları örgütte yaşadıkları stres ve bunun sonucunda psikolojik ya da fiziksel rahatsızlık duymaları verimlilik ve performanslarını olumsuz etkilemektedir ve bunun sonucunda da örgütlerin performansları azalmaktadır. Etkili ve verimli çalışmanın örgütler için önemi düşünüldüğünde, performansın azalması bir örgütün en büyük sorununu oluşturmaktadır. Bu durum çalışan performansını etkileyen unsurların anlaşılmasının önemini ortaya koymaktadır. Örgütsel stres sonucunda gerilim yaşayan çalışan düşük performans sergilemekte, düşük performans da stresini artırarak ciddi sorunlara neden olmaktadır. Örgütsel stresin sonucunda işe yabancılaşma, iş devamsızlığı, iş kazaları, performans düşüklüğü, ekonomik maliyetler ve çalışan devri gibi sorunlarla karşılaşmaktadır (Sullivan ve Bhagat, 1992; Altan, 2018).

1.2.5.3.6. IS ile BIP arasındaki ilişki

Stresin performans üzerindeki etkisine yönelik araştırmalar, ilk kez Yerkes ve Dodson (1908) tarafından gerçekleştirilmiştir. Performansla ilgili stres yazınında en çok çalışılan model, ters-U İlişkisidir. Yerkes ve Dodson (1908)'ın çalışmaları sonucunda stresin performans üzerinde yararlı ve zararlı etkileri olduğu saptanmıştır. Stres arttıkça performansında artacağı ancak bunun belli bir yere kadar mümkün olduğu; stres seviyesi belli bir seviyeden sonra artmaya devam ettikçe, performansı azaltıcı etkiler yapacağı tespit edilmiştir. Bu sonuç, araştırmacıların baş harflerinin kısaltması olan “Y-D” yasası olarak adlandırılmıştır.

Çalışanların performansı, ve IT'si çalışanların yaşadığı IS seviyesinden etkilenmektedir. IS'nin neden olduğu psişik belirtilerden biri, iş memnuniyetsizliğinin ortaya çıkması iken ortaya çıkan davranış belirtisi ise, çalışan performansının düşmesidir (Robbins ve Judge, 2011).

Stres ve performans arasındaki ilişkiyi açıklamak için, dört farklı varsayım bulunmaktadır. Birinci varsayım; stres ve performans arasındaki ilişkiyi tersine dönmüş U eğrisine benzetmektedir. İkinci varsayım, stres ve performans arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığını önermektedir. Üçüncü varsayım, stres ve performans arasında ters doğrusal bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Dördüncü varsayım ise, iş stresi ve performans arasında bir ilişki olmadığı varsayımına dayanmaktadır (Sullivan ve Bhagat, 1992).

Bazı araştırmacılar, IS ile BIP arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğunu ifade ederken, bazıları da negatif yönde doğrusal bir ilişki olduğunu belirtmektedirler (Jamal, 1985; George ve Jones, 2002; Jamal, 2007). Ancak, çok az stres kadar çok fazla stres de iş performansının düşmesine neden olmaktadır (Fried ve ark., 2008; Chao ve ark., 2015). Bu durum çalışanların monoton bir işe sahip olduklarında motivasyonlarının azalmasından kaynaklanmaktadır. Fakat belirli bir eşiğin üzerindeki stres düzeyi, çalışanların performansının azalmasına neden olmaktadır.

1.3. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM)

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), ikinci nesil veri analiz tekniği olarak (Bagozzi ve Fornell, 1982), regresyon gibi birinci nesil istatistiksel tekniklere kıyasla, birçok bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesi ile, karmaşık

bir araştırma problemini tek bir süreçte, sistematik ve kapsamlı bir şekilde ele almayı sağlamaktadır (Anderson ve Gerbing, 1988). YEM, bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için; varyans, kovaryans, faktör ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir. Özellikle karmaşık modellerin testinde, oldukça başarılı bir yöntem olan YEM; birçok analizi bir defada yapabilme imkânı sunmaktadır. İncelenen modeldeki ilişkiler ağına yönelik varsa yeni düzenlemeler tavsiye ederek aracılık ve düzenleyicilik (moderasyon) etkilerini incelemeyi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca model ölçüm hatalarını hesaba katması gibi nedenlerle bu yöntem, birçok teorinin test edilmesinde ve yeni modellerin geliştirilmesi sürecinde kullanılmaktadır (Dursun ve Kocagöz, 2010).

YEM temel olarak değişkenler arası ilişkilere ait bir modelin, araştırma sonucunda elde edilen veriler yardımıyla test edilmesine dayanan bir yöntemdir (Kayacan ve Gültekin, 2012). YEM'in uygulanmasındaki en kritik konu, oluşturulan modelin oldukça sağlam bir kuramsal alt yapıya sahip olmasıdır (Dursun ve Kocagöz, 2010). YEM'in temel amacı, bir ya da daha fazla gözlenen değişken ile gözlenemeyen örtük (latent) yapı setleri arasında eş-zamanlı olarak birbiriyle olan bağımlılık ilişki örüntüsünü açıklamaktır (Yılmaz ve Çelik, 2005; Hoyle, 2012).

Analizlerde ilk aşamada, ölçme modeli test edilerek modelde yer alan yapılara ait ölçümlerin ilgili yapıları doğru ölçüp ölçmediğine bakılmaktadır; ikinci aşamada ise, yapısal modeller incelenmektedir. Araştırmacının elinde doğru bir ölçüm yoksa, yapıları ölçtüğünü varsaydığı ifadeler söz konusu yapıyı yeterince ölçmüyorsa, yapısal modeli analiz etmenin bir anlamı olmamaktadır (Dursun ve Kocagöz, 2010).

YEM, çoklu regresyon tekniğinden çok daha güçlü olup; modeldeki etkileşimleri, doğrusal olmayan ilişkileri, bağlı değişkenler arasındaki kovaryans yapısını, ölçüm hatalarını, hatalar arasındaki kovaryans yapısını, çoklu gözlenemeyen değişkenleri ve bunlar arasındaki doğrusal ve doğrusal olmayan kovaryans fonksiyonlarını incelemektedir (Aydın ve ark., 2010). YEM, hipotezleri kurulan parametrelerin ilişkilerini tanımlarken; dolaylı ya da dolaysız, bağımlı ya da bağımsız, ölçülen veya ölçülemeyen özellik taşımalarını göz önünde bulundurarak, hipotezlerin matematiksel bir modelde test edilmesini sağlamaktadır (Şehribanoğlu, 2005).

YEM'in günümüzde kullanım alanının genişlemesinde en önemli faktör araştırmacıların çok sayıda gözlenen değişkenler ile araştırmalarını aydınlatma gereksinimine daha fazla ihtiyaç duymalarıdır (Meydan ve Şeşen, 2011). Temel

istatistiksel yöntemlerin aksine, YEM'de ölçülemeyen kavramların modele yerleştirilebilmesi yöntemin ilgi çekiciliğini artırmaktadır.

YEM çalışmalarında modellerin test edilmesi genellikle; LISREL (Linear Structural Relations), AMOS (Analysis of Moment Structures), EQS (Equation Modeling Software) ve SAS-PROC CALIS (Statistical Analysis Software-Procedure CALIS) programları kullanılarak yapılmaktadır. Bu programların yanında; Mplus, Mlwin, LISCOMP, Mx, RAMONA, STATISTICA-SEPATH gibi ticari istatistik paket programları da, yapısal eşitlik modellemesinde çok değişkenli istatistiksel verilerin analizinde kullanılabilir (Çokluk ve ark., 2010; Kline, 2011; Kayacan ve Gültekin, 2012).

1.3.1. YEM'in tarihsel gelişimi

YEM kullanımının sosyal bilimler alanında; sosyoloji için 1977, psikoloji için 1980 ve 1986, ekonomi alanında ise 1972 ve 1984 yıllarında ilk örnekleri görülmektedir. YEM, sosyal bilimler alanında karışık ilişkileri modellemek için 1980'lerin sonlarına doğru ortaya çıkmaya başlamıştır. Yine 1980'li yıllarda Journal of Marketing Research ve Journal of Econometrics gibi sosyal bilimlerde ve kendi disiplinlerinde önde gelen akademik yayınlarda, YEM kullanımıyla ilgili çalışmalar gözlenmeye başlanmıştır (Bollen, 1989).

YEM'in günümüzdeki formuna evrilme süreci, üç temel gelişme üzerinden açıklanmaktadır. Bunlar; yol (path) analizi, örtük değişken ile ölçüm modellerinin bağlamsal sentezi ve genel tahmin prosedürleridir (Bollen, 1989). Bu doğrultuda, YEM'e dair temel modeller de; yol analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal regresyon modelleri şeklinde olmuştur (Raykov ve Marcoulides, 2006).

Regresyon modelleri 1896'da Karl Pearson tarafından iki değişken arasındaki ilişkilere dair bir standart büyüklüğün sağlanması için korelasyon katsayısına ilişkin bir formülün bulunması ile ortaya çıkmıştır (Schumacker ve Lomax, 2004; Kayacan ve Gültekin, 2012). Doğrusal regresyon modellerinde regresyon ağırlıklarının hesaplanabilmesi için, en küçük kareler ölçütü ve korelasyon katsayısı kullanılmaktadır. Regresyon analizi ile kuramsal bir model test edilebilmektedir. Regresyon analizi bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki ile uğraşmakla beraber, bir nedensellik ilişkisi ifade etme zorunluluğu yoktur (Kayacan ve Gültekin, 2012).

Spearman ise, 1904 yılında Pearson'ın bulduğu korelasyon katsayısını, birbiriyle ilişkili maddeleri gruplamak ve tanımlamak için kullanmıştır. Bu doğrultuda, maddelerin kendi içindeki ilişkileri ve birlikte değişimleri göz önüne alınarak, doğrulayıcı faktör analizi kavramı ortaya atılmıştır ve 1940'lı yıllarda bir istatistikî ölçüm aracı olarak uygulamaları geliştirilmiştir (Schumacker ve Lomax, 2004).

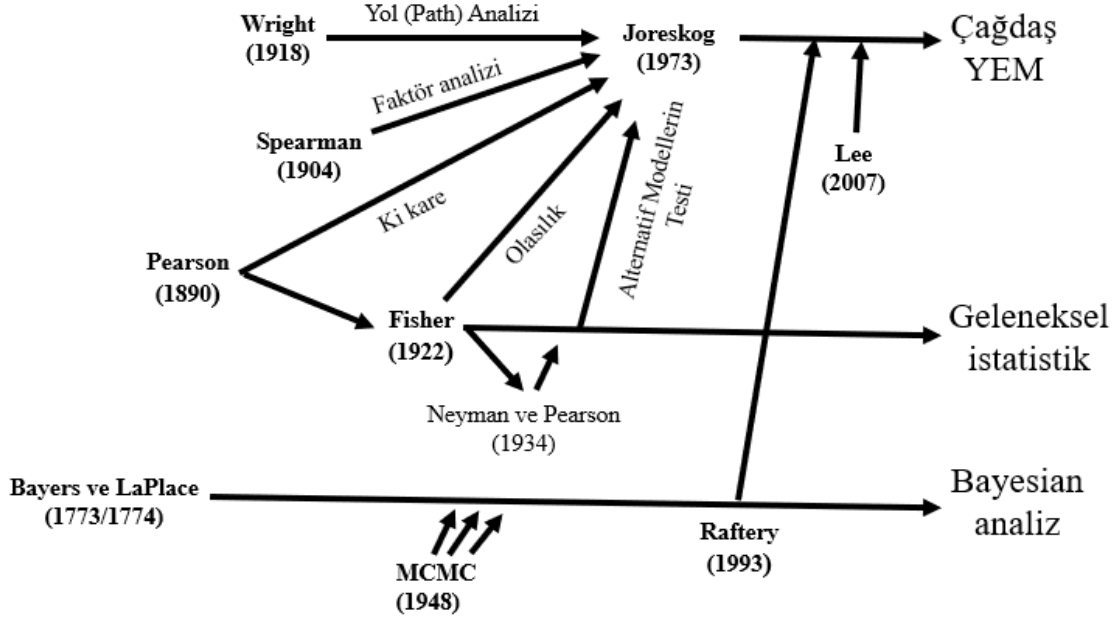
Yol (path) analizi, bir biyometrist olan Wright (1934) tarafından geliştirilmiştir. Yol analizi ile ilgili ilk uygulama, hayvan davranışlarının modellenmesi hakkında olmuştur. Yol analizi, değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisine dayalı modelleri kurmak amacıyla kullanılmaktadır. Yol modelleri, gözlenen değişkenler arasındaki karmaşık ilişkilerin modellenmesi için regresyon analizini ve korelasyon katsayılarını kullanmaktadır. Bu doğrultuda, yol analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde neden olduğu kısmî etkilerin regresyon katsayılarının standartlaştırılmasıyla gösteren bir analiz olarak tanımlanabilir (Çelik ve Yılmaz, 2016). Yol analizi 1950'lerden sonra ekonometri uzmanları tarafından ve 1960'lı yıllardan itibaren sosyologlar tarafından kullanılmaya başlanmıştır.

Howe (1955), Anderson ve Rubin (1956) ve Lawley (1958)'in çalışmaları, doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. DFA, 1960 yılında Karl Jöreskog tarafından geliştirilmiştir. Jöreskog, tanımlı bir yapının maddelerinin oluşturduğu veri setinin test edilip edilemeyeceğine ilişkin kuramsal çalışmaları ile, DFA'yı geliştirmiştir (Bollen, 1989). Günümüzde kuramsal yapıların varlığını anlamak için, DFA kullanılmaktadır.

YEM'de sebep-sonuç ilişkilerine ilişkin öne sürülen modelleri belirtmek için, yol diyagramları kullanılmaktadır. YEM ilk defa, Jöreskog (1970) ve Wiley (1973) tarafından yapılan uygulamalarla geliştirilmiştir. Bu model kısaca JKW modeli olarak veya daha yaygın olarak LISREL modeli olarak bilinmektedir. DFA önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak örtük değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Karagöz ve Ağbektas, 2016). Yol diyagramlarından farklı olarak, değişken ve ölçüm modellerinin kuramsal olarak birleşimi, günümüzde YEM'in temelini oluşturmaktadır. Aslında YEM, DFA ve yol analizi modellerinin birleşiminden oluşmaktadır (Bollen 1989). YEM'in en önemli özelliği, test edilen model ya da modellerin, bu kapsamda elde edilmiş veriler için

uygunluğunun belirlenebilmesi için değerlendirme ölçütleri sunabilmesidir (Hoyle ve Panter, 1995; Köseoğlu, 2013).

Disiplinler arası çalışmalarda YEM'in kullanımı, 1994 yılından itibaren artış göstermeye başlamıştır. YEM'in gelişimi ve dayandığı kuramsal çerçeve; ekonometri, istatistik ve psikolojide tarihsel olarak elde edilen bilimsel gelişmelerin meydana getirdiği gelişim aşamalarına bağlı olarak, Şekil 1.2'de yer almaktadır (Grace, 2006; Grace,2012).



Şekil 1.2. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM)'nin tarihsel gelişimi

1.3.2. YEM'in önemi

YEM, değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı ilişkileri belirleme imkânı sağlamaktadır. YEM, kuramsal yapılar arasındaki etkileşimleri, ölçme hatalarını ve hatalar arasındaki ilişkileri analizlere dahil ederek modelleyen çok değişkenli istatistiksel bir yaklaşımdır (Yılmaz ve Çelik, 2009). YEM, çoklu bağımsız ve bağımlı yapılar arasındaki ilişkileri eş zamanlı olarak modelleyerek araştırmacılara sistematik ve geniş kapsamlı analizlerde birbiri ile ilişkili araştırma sorularını yanıtlamayı sağlamaktadır (Tunalı, 2012; Gefen ve ark., 2000).

YEM' de değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmaya başlamadan önce, kuramsal olarak değişkenler arasındaki ilişki örüntüleri öngörülmüş olmalıdır. Bu bağlamda YEM'in amacı temel olarak, önceden belirlenen ilişki örüntülerinin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını ortaya koymaktır (Şimşek, 2007).

YEM tekniği, regresyon modelindeki değişkenler arasındaki açıklayıcı yapısal ilişki ile faktör analizindeki örtük faktör yapılarını tek bir analizde birleştirmekte ve yapılar arasındaki karmaşık ilişkilerin daha rahat anlaşılmasını sağlamak için hipotez testlerini kullanarak kuramsal modelleri test etmektedir (Sümer, 2000).

Sümer (2000) çalışmasında YEM tekniğini, “gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin araştırılmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel teknik” olarak tanımlamaktadır. Örtük değişkenler (yapılar ya da faktörler), doğrudan gözlenemeyen ya da ölçülemeyen değişkenler olup; test, inceleme vb. yöntemlerle ölçülmüş değişkenler üzerinden çıkarımlar yaparak belirlenmektedir. YEM teknikleri ile istatistiki analiz yapılırken, ölçüm hataları çok net bir şekilde hesaplanabilmektedir. Dolayısıyla, örtük ve gözlenen değişikliklerin yanı sıra, ölçüm hataları da YEM analizlerinde ortaya konulmaktadır. Sonuç olarak YEM’in çok değişkenli analizler arasında 3 üstün yönü söz konusudur. Bu üstünlükler şunlardır (Ho, 2006):

- 1) Değişkenler arasındaki çoklu ilişkileri eşzamanlı olarak analiz etmektedir,
- 2) Bağımlılık ilişkilerinin analizinde gözlenemeyen kavramları gösterebilmektedir,
- 3) Tahmin sürecinde ölçüm hatasını hesaplayarak istatistiksel tahminlemeyi iyileştirmektedir.

1.4. Araştırmanın amacı ve kapsamı

Kamuda geçmişi çok da eski olmayan performans yönetim düzeni daha çok kurumsal performansın ölçülmesi ve değerlendirilmesi aşamasında etkili olmakta, BIP’nın değerlendirilmesi aşamasında uygulamada yetersiz kalmaktadır. Performansın kurumsal olarak değerlendirildiği bir sistemde, kamu çalışanlarının etkisinin göz ardı edilmesi motivasyonu ve dolaylı olarak verimliliği etkilemektedir. Bu tezin amacı, Türkiye’de Orman Genel Müdürlüğü (OGM) çatısı altında yer alan, Akdeniz Bölgesindeki (Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş, Isparta) orman bölge müdürlükleri (OBM) ile bunlara bağlı orman işletme müdürlükleri (OİM) ve orman işletme şefliklerinde (Oİş) çalışan teknik personelin performansına etki eden kişisel, kurumsal ve işle ilgili faktörlerin, BIP üzerindeki etkisinin YEM tekniği kullanılarak belirlenmesidir.

Dünyada ve Türkiye’de işletmelerde çalışanların performansıyla ilgili yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışanların bireysel performansını ölçmek amacıyla (eğitim, sağlık, bankacılık, işletme, vb. alanlarda) yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Ayrıca yazında, BIP ölçmek için çok farklı

boyutlara sahip olan ölçeklerin geliştirildiği görülmektedir. Ancak Türkiye’de kamu sektöründe yer alan orman teşkilatında çalışan teknik personelin performansına etki eden faktörlerin YEM tekniği ile değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

Bu tez çalışmasında, yazın detaylı bir şekilde incelenerek, kişisel kurumsal ve işle ilgili faktörler altında yer alan değişkenler ormancılıkla ilişkilendirilmiştir. Yapılan yazın incelemeleri sonucunda BIP’ı etkileyen faktörler; KIF (OY ve IM değişkenleri), KUF (KB ve KK değişkenleri) ve IIF (IT, IO ve IS değişkenleri) olmak üzere 3 gruba ayrılmıştır. BIP’nın boyutlarından birisi olan GP boyutu ormancılık alanı ile ilişkilendirilmiş ve ölçümü gerçekleştirilmiştir. BP boyutunun ölçümü için ise yazında yer alan çalışmalardan faydalanılmıştır. Yazından faydalanılarak geliştirilen model YEM ile test edilmiştir. Ayrıca KIF, KUF ve IIF’nin birbirleri arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Tez çalışmasında, Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık teşkilatı teknik personelinin görüş ve düşünceleriyle elde edilen BIP modelinin; bölge ve ülke düzeyine yaygınlaştırılması kapsam açısından önem arz etmektedir.

1.5. Araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları

Araştırmada Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık teşkilatı teknik personelinin BIP’ını etkileyen KIF, KUF IIF ile ilgili model geliştirilme aşamasında ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu ölçeklerin değerlendirilmesinde YEM yönteminden faydalanılmıştır. Bu kapsamda, zaman, maliyet ve ulaşım yönünden öne çıkan başlıca sınırlılıklar;

- ✓ Araştırmada, kuramsal yapının oluşturulması aşamasında kurulan hipotezlerin bilimsel temellere dayandırılması,
- ✓ Araştırmada oluşturulan kuramsal yapının YEM yönteminde elde edilen sonuçlarla uyumlu olması,
- ✓ Anketlerin gerçekleştirilmesi sürecinde yaşanan kovid-19 pandemisine bağlı olarak, çalışanların, değişen çalışma saatlerinin, psiko-sosyal durumlarının, sağlık durumlarının, iş motivasyonlarının, yaşam biçimlerinin anketlerin gerçekleştirilmesini zorlaştırması,
- ✓ Anketlerin gerçekleştirilmesi aşamasında ulaşım bakımından, bazı OİM’lere anketin gerçekleştirildiği mevsimle ilgili olarak fiziki ulaşımın zor olması ve bu OİM’lerin yeni kurulmuş olmasından dolayı personel altyapısı ve teknik altyapının oluşturulamamış olması, bazı OİM’lere gidilmiş olmasına rağmen, anketlerin teknik personele yapılamaması,

- ✓ Anketler gerçekleştirildikten sonra, 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen ve asrın felaketi olarak adlandırılan depremin araştırmacının; içsel motivasyonunu, psiko-sosyal durumunu, yaşam biçimini, iş ortamını değiştirmesi,
- ✓ Araştırmanın geçerliliğinin, anket sorularının geri dönme oranlarıyla bağlantılı olmasının yanı sıra katılımcıların istekli olması, soruları doğru algılamaları ve cevaplarında samimi ve dürüst olmasına da bağlı olması,
- ✓ Araştırmada elde edilen model sonuçlarının, araştırmanın yapıldığı Akdeniz Bölgesinde yer alan Adana, Mersin, Antalya, Kahramanmaraş ve Isparta OBM'leri ve bunlara bağlı OİM ve OİŞ'lerle sınırlı olması,
- ✓ Araştırmada maliyet nedeniyle, araştırmayı etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla anket çalışmalarının belirli aralıklarla devreli olarak uygulanamaması,
- ✓ Araştırmanın, anketin geliştirilmesi aşamasında yararlanılan ölçeklerin güvenilirliklerine bağlı olmasıdır.

Araştırma amacına ulaşmak için bazıları yukarıda sıralanan sınırlılıkları aşmaya yönelik başlıca varsayımlar ise şunlardır:

- ✓ Tez İzleme Komitesinde (TİK) yer alan komite üyelerinin yönlendirmeleriyle 3 TİK dönemi boyunca yazın dikkatli bir şekilde taranarak, bilimsel temellere dayalı ve amaca uygun hipotezler kurulmuştur.
- ✓ Anket soruları, uygulamalar öncesinde yapılan hazırlıklar (ön anketler, güvenilirlik testleri) sayesinde araştırma amacına uygun hale getirilmiştir.
- ✓ Araştırmada elde edilen verilerin veriye uyumunu belirlemek amacıyla YEM'de yer alan uyum iyiliği indeks değerlerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen modelin, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı yazın araştırmalarıyla belirlenmiştir.
- ✓ Anketlerin gerçekleştirilmesi sırasında meydana gelen sorunların çözümüne dönük olarak online anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ancak bu anketlere de geri dönüş oranları istenilen düzeyde gerçekleştirilememiştir.
- ✓ Anket sorularının hazırlanması noktasında uluslararası güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olan ölçeklerden yararlanılmıştır. Geliştirilen anketin güvenilirlik testleri de ayrıca gerçekleştirilmiştir.
- ✓ Anketler gerçekleştirilirken ulaşım bakımından güç olan OİM'lerin işletme müdürleriyle görüşülerek anketlerin müdürler aracılığıyla yapılması

sağlanmıştır. Ayrıca çalışmanın önemi, anketleri yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar orman işletme müdürlere izah edilmiştir. Fiziki olarak gidilen fakat anket yapılamayan teknik personel için de aynı uygulama gerçekleştirilmiştir. Ancak teknik personel anketleri yapmak istemediklerini işletme müdürlere belirttiklerinden dolayı anketler bu OİM'lerde yapılamamıştır.



2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

YEM ile ilgili olarak ormancılık disiplininde gerek yurtdışında yapılmış bilimsel çalışmalar, gerekse ülkemizde hazırlanmış yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, araştırma projeleri, makaleler, bildiriler ve diğer çalışmalar araştırılarak aşağıda özetlenmiştir.

2.1. Ormancılıkta YEM'in Kullanımı

Malaeb ve ark. (2000) çalışmasında, ekolojik değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla YEM kullanmıştır. Bu amaçla, çalışmada on bir çevresel değişkenin korelasyon matrisi analiz edilmiştir. Bununla birlikte 4 örtük değişken (sediment kirliliği, doğal değişkenlik, biyoçeşitlilik ve büyüme potansiyeli) test edilmiştir. Çalışma sonucunda, büyüme potansiyeli üzerinde doğal değişkenliğin negatif etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Parkins ve ark. (2003) tarafından yapılan araştırmada, Kanada'nın iki önemli eyaleti olan New Brunswick ve British Columbia'nın refah düzeyleri ile orman endüstri sektörleri arasındaki ilişki, YEM ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda, New Brunswick eyaletinin refah düzeyi ile kâğıt sektörü; British Columbia eyaletinin ise, kâğıt sektörü ve kereste sektörünün refah düzeyi ile pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür.

Kumar ve Kant (2005) çalışmalarında, dört orman bölgesinde ve iki yönetim düzeyinde uyumsuzluğu açıklamak amacıyla YEM kullanmıştır. Araştırma sonuçları, Hindistan hükümeti tarafından uygulanan tekdüze örgütsel reformların verimliliği azalttığını göstermiştir.

Laughlin ve Grace (2006) çalışmalarında, YEM kullanarak bitki türleri zenginliği ile alt örtü zenginliği, orman yapısı, arazi eğimi ve örtü yangını geçmişi arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Sonuç olarak otsu zenginliğin çok değişkenli modeller kullanılarak ormancılık sistemlerine uygulanmak üzere nasıl genişletilebileceği belirtilmiştir.

Lu Li (2008) çalışmasında, YEM kullanarak Hong Kong'daki park ve dinlenme yerlerindeki ziyaretçilerin pazarlama faktörleri (servis kalitesi, memnuniyet, davranışsal niyetler) ve rekreasyonel faktörlerin (deneyim, rahatsızlık) etkisini araştırmıştır. Sonuçlar pazarlama faktörlerinin kültür üzerindeki etkisinin rekreasyonel faktörlerin kültür üzerindeki etkisinden daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Jonsson ve Wardle (2010), kuzey orman ekosistemlerinde farklı büyüklüklerde çıkan yangın rejimlerindeki karbon depolayan bitki topluluklarının alt toprak, üst toprak ve ekosistemdeki toplam karbon tutmada etkili olan bazı faktörleri YEM kullanarak analiz etmişlerdir. Çalışma sonucunda, kuzey orman ekosistemlerinin karbon depolamadaki potansiyelinin çok yüksek olduğu ve yangınların karbon ayrışmasına sebep olan en önemli unsur olduğu tespit edilmiştir.

Costa ve ark. (2011) çalışmalarında, tüketicilerin ahşap ürünleri ve bu ürünlerin rakipleri olan mallara karşı tercihlerini araştırmışlardır. Kalite algısı faktörü, örtük değişken olarak ele alınarak ekonometrik bir model çerçevesinde ürün kalitesi algısı üzerinde bilgi ve bireysel özelliklerin etkisi analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, ahşaba karşı ve plastik ürünlere karşı olan algı model yardımıyla karşılaştırılarak, çalışmanın hipotezleri doğrulanmıştır.

Gültekin (2015), odun hammaddesi satışlarını daha rasyonel gerçekleştirebilmek amacıyla dikili ağaç satışı uygulamasına (DASU) yönelik olarak ilgi gruplarının algı ve tutumlarını modellemiş ve analiz etmiştir. Çalışmada, YEM yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, DASU-Algı modellerine göre birincil ilgi gruplarının DASU'nun teknik, sosyal ve yönetsel boyutlarına ilişkin olumsuz algılarının olduğu doğrulanmıştır. Bununla birlikte DASU-Tutum model sonuçlarına göre, DASU'nun katılımcı yaklaşımla yeniden düzenlenmesi gerektiği belirlenmiştir.

Santibáñez- ve ark. (2015), farklı göstergeler ile YEM'in olası ekolojik bağlantıları arasındaki ilişkiyi kurmak için kanonik uygunluk çözümlemesi analizi yapmıştır. YEM bulguları ekosistemin üç yönünü en çok etkileyen etki faktörlerinin ziyaretçiler, çöp, yangın ve insan faaliyetleri olduğunu ortaya koymuştur.

Kim ve Lee (2018) tarafından yapılan çalışmada, eğitim, bakı, yükselti, toprak nemi indeksi, güneş radyasyonu indeksi ve hassas orman kapalılığı ile yangın şiddeti arasındaki ilişki, YEM kullanılarak araştırılmıştır. Yükselti ve toprak nemi indeksinin yangın şiddetinde doğrudan ve dolaylı olarak etkilere sahip olduğu, bakı ve güneş radyasyonu indeksinin doğrudan ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Lian ve ark. (2022) tarafından yapılan çalışmada, orman endüstrisinin, ekoloji ve çevresel kapasite üzerindeki etkisi, YEM kullanılarak araştırılmıştır. Oluşturulan modelde çevresel kapasite ara değişken olarak belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, orman endüstrisinin ekoloji üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu, ekolojinin ise sanayi

üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir olduğu tespit edilmiştir. Çevresel kapasitenin, endüstri ve ekoloji arasında ara bir değişken olarak yer aldığı tespit edilmiştir.

Topaloğlu (2023) yaptığı çalışmada, yeşil satın alma davranışına etki eden faktörleri, YEM yöntemiyle araştırmıştır. Çalışma sonucunda Muğla Orman Bölge Müdürlüğü personelinin sürdürülebilir orman yönetimi, algılanan çevre bilgisi, çevresel tutum, çevresel kaygı ve yeşil ürünlere karşı tutumlarının sertifikasyon bilgisini olumlu ve pozitif yönde etkilediği ve orman endüstri işletmelerinin sürdürülebilir orman yönetimi bilgisinin ise, sertifikasyon, yeşil pazarlama yaklaşımı ve yeşil pazarlama stratejilerini olumlu ve pozitif yönde etkilediğini tespit edilmiştir. Araştırmada ormancılık açısından öne çıkan bir diğer bulgu, tüketicilerin sertifikasyon bilgisinin yeşil satın alma niyeti ile yeşil satın alma davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlenmesidir.

Yazında, ormancılık alanında YEM kullanılarak yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. YEM ile ilgili ormancılıkta farklı konular üzerine araştırmalar yapılsa da yapılan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Yurtdışında ve ülkemizde ormancılık disiplini bağlamında YEM kullanılarak yapılan çalışmalara bakıldığında ağırlıklı olarak biyoloji, toprak, yönetim, algı, tutum, niyet, davranış ve memnuniyet araştırmaları üzerine olduğu görülmektedir.

2.2. Ormancılıkta Çalışanların Performansında YEM Kullanılan Çalışmalar

Aydın (2010) tarafından yapılan araştırmada, orman ürünleri sanayiinde toplan kalite yönetimi (TKY) faaliyetleri incelenmiştir. Müşteri odaklılık, katılım, sistematik süreç analizi gibi TKY faaliyetleri ile çalışan performansını etkileyen faktörler arasındaki ilişki YEM ile irdelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, müşteri odaklı yaklaşımın çalışan motivasyonu ve çevre faktörleri üzerinde; önce insan anlayışının iş doyumunu ve çevre faktörleri üzerinde; yönetimin liderliğinin çalışan motivasyonu üzerinde; iş doyumunun motivasyon üzerinde ve çevre faktörlerinin de stres üzerinde anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

Şafak (2012) performans değerlendirme ölçeği geliştirdiği çalışmada, YEM'de yer alan DFA'yı kullanmıştır. Çalışma Ege Bölgesinde bulunan orman işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Orman mühendislerinin performansını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla 52 ölçütten oluşan bir anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılarak 6 faktör tanımlanmıştır. Son

olarak verilere DFA uygulanarak kabul edilebilir 5 faktör elde edilmiştir. Çalışmaya göre bu faktörler; ormancılık hizmetleri, orman yönetimi, çalışma çevresi ve iş deneyimi, işin niteliği ve iş yoğunluğu olarak belirlenmiştir.

Hidayah (2018), iş motivasyonu ve iş tatmini yoluyla kişisel özelliklerin ve liderliğin performans üzerindeki etkisini YEM tekniği aracılığıyla belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, bireysel özelliklerin iş motivasyonunu ve çalışan performansını arttırmada olumlu etkiye sahip olduğu, liderliğin ise iş motivasyonunu ve çalışanın iş memnuniyetini arttırmada olumlu bir etkisi olduğu kuramsal olarak ortaya konulmuştur. Çalışmada kişisel özelliklerin ve motivasyonun iş performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Gültekin (2022) yaptığı çalışmada, kamu sektöründe çalışan orman mühendislerinin kurumsal bağlılık ve iş tatmini algısının altında yatan sorunları YEM tekniği kullanarak belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda, iş tatmini ve kurumsal bağlılık arasında doğrudan pozitif bir etki (0.77) olduğu belirlenmiştir. Pozitif çalışma ortamı (0.153) ve negatif işten ayrılma niyeti değişkenlerinin (0.775) aracılık rolü üstlendikleri sonucuna varılmıştır.

Ülkemizde ve dünyada ormancılık disiplini kapsamında YEM kullanılarak yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğunu söylemek mümkündür. Sınırlı sayıda yapılan bu çalışmaların da performans değerlendirme, iş motivasyonu, iş tatmini ve toplam kalite yönetimi konuları üzerine odaklandığı görülmektedir.

2.3. Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe BIP Konusunda YEM Kullanılan Çalışmalar

Kamu sektöründe ve özel sektörde BIP'ı etkileyen faktörlerin performans üzerindeki etkilerinin YEM aracılığıyla gerçekleştirildiği çalışmalar aşağıda ifade edilmektedir.

Camilleri ve Van der Hijden (2007) yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık ve kamu sektörü motivasyonu faktörleri ile diğer faktörlerin çalışan performansı üzerindeki etkilerini YEM aracılığıyla incelemiştir. YEM sonuçları, işle ilgili özelliklerin hem örgütsel bağlılık hem de kamu sektörü motivasyonu üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu, ancak performans üzerinde ise dolaylı bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Fang ve ark. (2008) yaptıkları çalışmada, iş performansına etki eden faktörleri YEM tekniği kullanarak belirlemeyi amaçlamışlardır. İlk aşamada kurumsal iklim, iş

özellikleri ve rol özellikleri bağımsız değişken olarak; kurumsal bağlılık, iş tatmini ve işe katılım aracı değişken olarak; performans ise, bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, örgütsel iklimin iş performansı üzerinde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Vandenabeele (2009) çalışmasında, Belçika'da kamu görevi yapan memurlar arasında kamu hizmeti motivasyonu ile performans arasındaki ilişkiyi YEM tekniği aracılığıyla incelemiştir. Ayrıca iş performansı üzerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin olup olmadığı belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda, kamu hizmeti motivasyonu alt ölçeğinin, iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık alt ölçekleri ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Susanty ve ark. (2013), yaptıkları çalışmada, işe yönelik davranışlar, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın iş performansına olan etkisini YEM tekniği aracılığıyla incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, işe karşı tutumun, iş tatmini ve çalışan performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu, ancak bu etkinin istatistiksel olarak önemli olmadığı belirlenmiştir. Kurumsal bağlılık ve iş tatmininin performans üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Bongso ve Napitupulu (2013), yaptıkları çalışmada motivasyon, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkileri YEM tekniği ile incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılık ve iş tatmininin performans üzerinde etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Motivasyonun ise örgüt kültürünün aracı etkisi ile performans üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, motivasyon ve örgüt kültürünün performans üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir.

Perera ve ark. (2014), Sri Lanka'da giyim sektöründe faaliyet gösteren 17 işletmenin 322 çalışanı ile anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Katılımcılardan elde edilen veriler YEM tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada çalışanların iş tatmininin, iş performansını pozitif ve anlamlı yönde etkilediğini tespit etmiştir (Valaei ve Jiroudi, 2016; Laan ve ark., 2016; Yuen ve ark., 2018). İş tatmininin iş performansındaki değişimin % 76,8'ni açıkladığı tespit edilmiştir.

Peng (2014), yaptığı çalışmada, iş tatmin düzeylerinin, görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini YEM tekniği ile analiz etmiştir. İş tatminin, içsel ve dışsal iş tatmini olarak iki boyutta ele alındığı çalışmada, her iki iş tatmini boyutunun hem görev hem de bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Watunglawar ve Christiananta (2015) çalışmalarında, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılığın stratejik liderlik, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini YEM tekniğini kullanarak test etmişlerdir. Örgüt kültürünün, iş performansını, stratejik liderliği ve iş tatminini olumlu şekilde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisinin olumlu ve anlamlı olduğu, ancak iş performansı üzerinde etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Chao ve ark. (2015) yaptıkları çalışmada, işyeri stresinin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini YEM tekniği aracılığı ile incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, iş stresinin hem işten ayrılma niyeti üzerinde hem de iş performansı üzerinde olumlu, ancak iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ile performansı arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Lis ve Yunus (2016) yaptıkları çalışmada, mesleki öz yeterlilik, yetkilendirme ve örgüt kültürünün iş tatmini ve çalışan performansı üzerine olan etkilerini YEM aracılığıyla incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasında iş tatmininin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini değişkeninin; mesleki öz yeterlilik, yetkilendirme ve örgüt kültürü değişkenleri üzerinde aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

Talukder ve Jan (2017) yaptığı çalışmada, cep telefonu servis sağlayıcılarında satış personelinin performansını etkileyen faktörlere odaklanmışlardır. Araştırma modelini test etmek için, YEM yaklaşımı kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, içsel motivasyonun, dışsal motivasyonun, örgütsel bağlılığın ve ücretin satış çalışanlarının performansı ile doğrudan ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. İş tatmininin ise, satış çalışanlarının performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Nair ve Ganesh (2017) yaptıkları çalışmada, çalışanların performansını etkileyen ücret, motivasyon ve iş stresi gibi faktörleri incelemişlerdir. YEM kullanılarak ücret, motivasyon, iş stresi ve performans arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; çalışanların performansının ücret ve motivasyondan olumlu yönde etkilendiği; iş stresinden ise, olumsuz yönde etkilendiği belirlenmiştir. Ücretin, motivasyon üzerinde olumlu bir etkiye, stresin ise, olumsuz bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Rachman (2017) çalışmasında, iş kültürünün iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini YEM aracılığıyla incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, iş kültürünün çalışanların

iş tatmini üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş kültürünün çalışan performansı üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu ve iş tatmininin performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Manik ve Sidharta, (2017) tarafından yapılan çalışmada, motivasyon, yetenek, rol algıları ve durumsal faktörleri içeren modelin performansa olan etkisi YEM kullanılarak incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda durumsal faktörlerin çalışan performansında ara değişken olarak etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Modeldeki değişkenlerin performansın % 52'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Indarti ve ark. (2017), Endonezya'daki üniversitelerde görev yapan 295 öğretim görevlisi üzerinde kişilik, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışmada YEM araştırma hipotezlerini test etmek için kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, kişilik ve örgütsel bağlılığın performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, kişilik, örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş tatmini arasında örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bhatti ve ark. (2018) yaptığı çalışmada, işe bağlılığın kişisel kaynaklar (öz yeterlilik ve beş büyük kişilik modeli) ile yöneticiler tarafından puanlandırılan performans üzerinde ara değişken olarak etkisini YEM tekniği aracılığıyla incelemiştir. Çalışmanın sonucunda işe bağlılığın kişisel kaynaklar (öz yeterlilik ve beş büyük kişilik modeli) ile çok boyutlu iş performansı (görev ve bağlamsal performans) yapısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Navimipour ve ark. (2018) yaptıkları çalışmada, örgüt kültürünün, bilgi teknolojilerinin ve çalışanların memnuniyetinin organizasyon performansı üzerindeki etkisini YEM aracılığıyla incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, iletişim teknolojileri, örgüt kültürü ve iş tatmininin tarım işletmelerinin performanslarının artırılmasında önemli etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Diamantidis ve Chatzoglou (2019) tarafından yapılan çalışmada, firma/çevre ile ilgili faktörler (eğitim kültürü, yönetim desteği, çevresel dinamizm ve örgütsel iklim), işle ilgili faktörler (iş ortamı, iş özerkliği, iş iletişimi) ve çalışanlarla ilgili faktörler arasındaki ilişkiler (içsel motivasyon, beceri esnekliği, beceri düzeyi, proaktivite, uyarlanabilirlik, bağlılık) ile bu faktörlerin çalışan performansı üzerindeki etkileri YEM aracılığıyla incelenmiştir. Çalışma sonucunda, iş ortamı (0.506), yönetim desteği (0.402),

uyarlanabilirlik (0.259), örgütsel iklim (0.244) ve içsel motivasyon (0.134)'un çalışan performansı üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kurulan modelde çevre ile ilgili, işle ilgili ve çalışan ile ilgili değişkenlerin performansın % 27'sini etkilediği belirlenmiştir.

Wu ve ark. (2019) yaptığı çalışmada, rol stresinin (rol belirsizliği ve rol çatışması) iş tükenmişliği ve iş performansı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Çalışmada Çin inşaat endüstrisindeki 191 mal sahibi, müteahhit, taşeron ve denetçilere anket çalışması uygulanmıştır. Alınan veriler YEM tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş performansı üzerinde olumsuz ve önemli bir etkiye, rol çatışmasının iş tükenmişliği üzerinde olumsuz bir etkiye, ancak iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Januarty ve ark. (2020) yaptığı çalışmada, ücretlendirme ve çalışma ortamının iş performansı üzerindeki etkisini iş tatmini değişkeninin aracılık etkisiyle belirlemeyi amaçlamışlardır. YEM analizi sonucunda, ücretlendirme ve çalışma ortamı değişkenlerinin iş tatmini yoluyla performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda ücret, çalışma ortamı ve iş tatmini değişkenlerinin performansın % 78,3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Kettapan ve ark. (2022) yaptıkları çalışmada, modern ticari örgütlerde çalışanların performansını etkileyen faktörleri belirlemeyi ve bu faktörleri analiz etmeyi amaçlamışlardır. YEM sonucunda, sadakat ve motivasyonun modern ticarî organizasyonlarda çalışanların performansı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tutum ve motivasyon değişkenlerinin modern ticarî organizasyonda çalışanların performansı üzerinde dolaylı etkilere sahip olduğu belirlenmiştir.

Palma-Alicer ve ark. (2022) yaptıkları çalışmada, YEM kullanarak; örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş tatmininin, iş performansı üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Çalışma sonucunda, örgüt kültürünün iş performansı üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerinde aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tashliyev ve Tirtoprojo (2023) yaptıkları çalışmada, yükseköğretim kurumları bağlamında çalışan performansını etkileyen faktörler ile iş disiplini ve iş tatmininin aracılık rolünü YEM aracılığıyla incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda, örgütsel

bağlılığın, işin ve iş disiplininin çalışan performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Çalışma ortamı ve iş tatmininin performans üzerinde etkiye sahip olmadığı, iş tatmini ve iş disiplininin aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Performans ile ilgili literatür incelendiğinde hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışanların BIP'ı ölçmek için eğitim, sağlık, bankacılık, işletme, vb. alanlarda yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Ayrıca BIP'ı ölçmek için çok farklı boyutlara sahip olan ölçeklerin geliştirildiği önceki bölümlerde anlatılmıştır. Yazın incelendiğinde, BIP üzerinde birçok değişkenin doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu değişkenlerin KIF, KUF ve IIF ile ilgili olarak gruplandırıldığı çalışmaların özel sektörde oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Kamu sektöründe ve orman teşkilatında ise bu şekilde bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

2.4. Türkiye’de BIP Konusunda YEM Kullanılan Çalışmalar

Karatepe ve ark. (2006) yaptıkları çalışmada, sınır birim çalışanlarının seçilen bireysel özelliklerinin iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini YEM tekniği yardımıyla belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, rekabet gücünün, öz yeterliliğin ve çabanın sınır birim çalışanlarının performansı üzerinde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Yener (2007), Yener ve Kurt (2008) tarafından yapılan çalışmada, Ankara’da bir marketler zincirinde kişisel, kurumsal ve çevresel faktörler ile kişisel ve kurumsal performans arasındaki ilişkiler YEM tekniği yardımıyla araştırılmıştır. Çalışma sonucunda kişisel performansa doğrudan en önemli etkiyi kişisel faktörlerin yaptığı diğer faktörlerin dolaylı olarak kişisel performansa etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca kişisel performansın kurumsal performansı doğrudan ve önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Turunç ve Çelik (2010), savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinde algılanan örgütsel destek ve iş stresinin özdeşleşme ve iş performansı üzerine etkilerini YEM ile analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin hem iş performansını anlamlı olarak etkilediği hem de algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. İş stresinin iş performansı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Emhan ve ark. (2013) yaptıkları çalışmada, YEM kullanarak; örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkileri incelemiştir. YEM sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilirken; örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında negatif doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çınar ve Yeşil, (2016) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel destekten oluşan örgütsel davranış değişkenlerinin, çalışan performansına etkilerini YEM tekniği kullanarak incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında ve örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel destek ile çalışan performansı arasında örgütsel bağlılık değişkeninin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yorulmaz (2018), gemi adamlarının iş tatminin, iş performansının boyutları olan görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini YEM tekniği yardımıyla analiz etmiştir. YEM ile yapılan yol analizlerinde, gemi adamlarının iş tatmin düzeylerinin hem görev hem de bağlamsal performanslarını, pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bunların yanında, aralarında doğrusal ilişki bulunan gemi adamlarının görev ve bağlamsal performansları arasında, istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Kulualp (2018), Giresun da bir kamu hastanesinde yaptığı çalışmada, ödüllendirme ve motivasyon değişkenlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini YEM aracılığıyla tespit etmiştir. Yol analizi sonuçlarına göre, ödüllendirmenin çalışan motivasyonu üzerinde ve çalışan motivasyonunun çalışan performansı üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, alt boyutlar temelinde yapılan yol analizi bulgularına göre, içsel ödüllendirmenin dışsal motivasyon üzerinde; dışsal ödüllendirmenin içsel motivasyon üzerinde; dışsal ödüllendirmenin dışsal motivasyon üzerinde; içsel motivasyonun iş performansı üzerinde ve içsel motivasyonun bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü etkilerinin varlığı tespit edilmiştir.

Mert (2018) yaptığı çalışmada, örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki neden sonuç ilişkilerini YEM tekniğini kullanarak analiz etmiştir. Analiz sonucunda, örgüt kültürünün örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu, örgüt kültürünün iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu; örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgüt kültürü ile

iş performansı arasındaki ilişkide, örgütsel bağlılığın kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Topa (2019) yaptığı çalışmada, çalışanların performansını etkileyen faktörlerin YEM ile analizini gerçekleştirmiş ve bu faktörlerin birbiri ile ilişkisinin belirlenmesini amaçlamıştır. Çalışma sonucunda kurumsal faktörlerin kişisel performans üzerinde % 5, kişisel faktörlerin kişisel performans üzerinde % 37 ve çevresel faktörlerin kişisel performans üzerinde % 3'lük bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Öztürk ve Aygün (2020) yaptıkları çalışmada, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişkide, iş stresinin aracılık rolüne sahip olduğunu YEM tekniği aracılığıyla, belirlemeyi amaçlamışlardır. YEM sonuçları iş tatmininin, performans üzerinde etkisinin olduğunu ve iş tatmini ve çalışan performansı arasında iş stresinin aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Tuna (2020) yaptığı çalışmada, örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Hipotezlerin testi için YEM yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel kısıtların performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Genel olarak yazın değerlendirildiğinde, YEM tekniği kullanılarak BIP'a etki eden KIF, KUF ve IIF'nin bütüncül olarak değerlendirildiği sınırlı sayıda çalışma olduğu belirlenmiştir. Ormancılık açısından bakıldığında ise, dünyada ve ülkemizde tez çalışması kapsamında yapılan bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle, tez çalışması ormancılıkta hem dünyada hem de ülkemizde ilk olması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca Akdeniz Bölgesinde ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin BIP'ını etkileyen KIF, KUF, IIF'nin incelendiği ve faktörler arasındaki ilişkilerin YEM tekniği ile belirlendiği ilk çalışma olma özelliğine sahiptir. Kapsamlı bir araştırma sürecini içeren tez çalışması, özellikle ormancılık alanında BIP üzerinde çalışacak araştırmacılara ışık tutacaktır.

3. MALZEME ve YÖNTEM

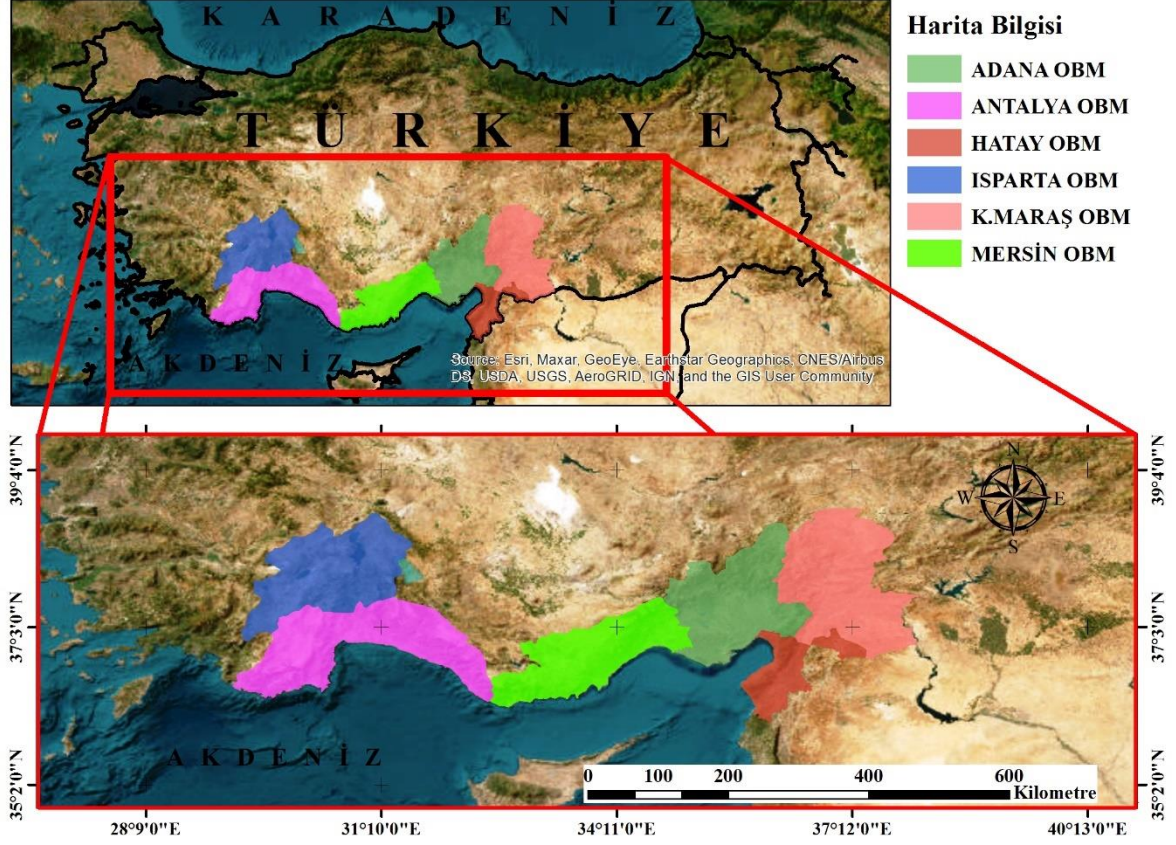
Bu bölümde, doktora tez çalışmasında kullanılan bilgi ve veri kaynakları ile kullanılan yöntemler, malzeme ve yöntem olmak üzere 2 ana alt başlık altında verilmiştir.

3.1. Malzeme

Araştırmanın ana malzemeleri, birincil ve ikincil verilerden oluşmaktadır. Doktora tez çalışması kapsamında, kısmen online, çoğunlukla da yüz yüze görüşmelerle yapılan anketler araştırmanın birincil veri kaynağını oluşturmuştur. Akdeniz Bölgesi'ndeki OBM'lerde görev yapan 832 teknik personel araştırmanın ana kümesini oluşturmaktadır. İkincil veri olarak da, konu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında hazırlanan; kitaplar, lisansüstü tezleri, makaleler, bildiriler ve diğer çalışmalardan faydalanılmıştır.

3.2. Çalışma Alanı

Çalışma alanı olarak, Türkiye'de 30 OBM içerisinde Akdeniz Bölgesinde yer alan ve YEM açısından toplamda yeterli düzeyde personele sahip olan Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş ve Isparta OBM'leri ve bunlara bağlı OİM'ler ile OİŞ'ler belirlenmiştir. Ancak anket çalışması gerçekleştirildikten sonra ve yaşanan deprem felaketinin ardından Kahramanmaraş OBM bünyesinde OİM olan Hatay, müstakil bir OBM olarak kurumsallaştırıldığından örgütlenme yapısı değişmiştir. 19.09.2022 yılı itibariyle mevcut durumu gösteren harita Şekil 3.1'de yer almaktadır. Ancak anketlerin gerçekleştirilmesi aşamasında Hatay, Kahramanmaraş OBM'ye bağlı OİM olarak faaliyetlerini sürdürdüğü ve araştırma verileri de buna göre toplandığı için Hatay OİM olarak çalışmaya dahil edilmiştir.



Şekil 3.1. Çalışma alanı

Araştırma alanı olarak Antalya, Mersin, Adana, Isparta ve Kahramanmaraş OBM'lerinin seçilme nedenleri:

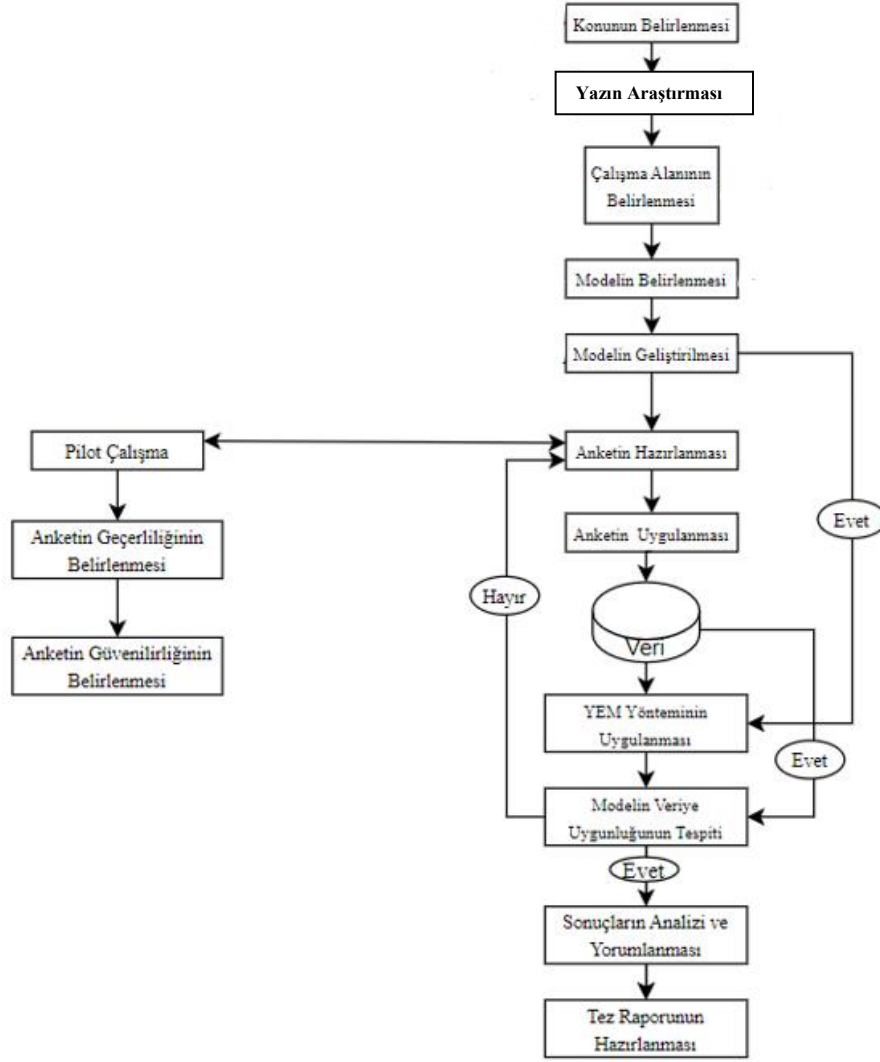
- Doktora tez çalışmasında araştırma alanı zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik durumu dikkate alınarak Adana, Antalya, Isparta, Kahramanmaraş ve Mersin OBM'lerle sınırlı tutulmuştur.
- Çalışma alanı sınırları içerisinde üretim, koruma, ağaçlandırma ve sosyal ormancılık gibi ormancılık faaliyetlerinin yoğun bir şekilde gerçekleştiriliyor olması nedeniyle bu OBM'lerde çalışan teknik personelin iş çeşitliliği ve yoğunluğu bulunmaktadır. Bu noktadan hareketle, söz konusu OBM'lerde çalışan teknik personelin performansını etkileyen KIF, KUF ve IIF'nin belirlenmesi daha anlamlı olacaktır.
- Ayrıca Türkiye'nin diğer bölgelerine nazaran Akdeniz Bölgesinde yer alan söz konusu OBM'lerin benzer çalışma şartları ve iş ortamına sahip olmaları da alan seçiminde etkili olmuştur.

- YEM’de anlamlı sonuçlar elde edilebilmesi için değişken sayısının on katı kadar ya da en az 200 ve üzeri örneklem büyüklüğüne gereksinim duyulduğu için ilgili OBM’lerde çalışan toplam teknik personelin de örneklem büyüklüğünü rahatlıkla karşılayabilecek olması nedeniyle araştırma alanı olarak seçilmiştir.

3.3. Yöntem

Doktora tez çalışması kapsamında veri toplama yöntemi, örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, anket formunun (ölçme aracının) tasarlanması, ölçme aracının güvenilirliğinin belirlenmesi, anket çalışmasının gerçekleştirilmesi, verilerin analizi, AFA, DFA ve nihayetinde YEM’e ilişkin ölçüm modellerinin ve araştırma modelinin oluşturulması yöntemleri kullanılmıştır.

Bu çalışmanın iş akışına ilişkin detaylar Şekil 3.2’de yer almaktadır. Söz konusu iş akışı incelendiğinde, konunun belirlenmesi adımı ile iş akışı başlamaktadır. Sonrasında yazın araştırması, çalışma alanının belirlenmesi, modelin belirlenmesi, modelin geliştirilmesi, anketin hazırlanması, pilot çalışmanın gerçekleştirilmesi, verinin elde edilmesi, YEM yönteminin uygulanması, modelin veriye uygunluğunun tespit edilmesi, sonuçların analizi ve raporlama, tez raporunun yazılmasıyla iş akışı sona ermektedir. Şekil 3.2’de, iş akışında bazı adımlar doğru bir şekilde gerçekleştirilmediğinde, önceki adımlara dönmek gerektiği görülmektedir. Örneğin, anketin hazırlanması adımı iş akışının en önemli adımını oluşturmaktadır. Eğer bu adımda yazın araştırması özenli bir şekilde gerçekleştirilememiş olursa, elde edilen verinin model ile uyumu sağlanamamaktadır. Bu durumda Şekil 3.2’den de anlaşıldığı gibi anket formunun hazırlanması adımına geri dönülerek soruların yeniden hazırlanması gerekmektedir.



Şekil 3.2. İş akış diyagramı

3.3.1. Araştırmanın hipotezleri

Araştırma modelindeki hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁: Kişisel faktörler ile BIP arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₂: Kurumsal faktörler ile BIP arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₃: İşle ilgili faktörler ile BIP arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₄: Kişisel faktörler ile kurumsal faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₅: Kurumsal faktörler ile işle ilgili faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₆: İşle ilgili faktörler ile kişisel faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₇: İş ortamı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₈: İş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₉: İş ortamı ile iş stresi arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₁₀: İş ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi bulunmaktadır.

3.3.2. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesine ilişkin yöntem

Merkezi limit teoremine göre, örneklem hacmi büyüdükçe, örneklem dağılımı normal dağılıma yaklaşmakta ve değişkenlik azalmaktadır. YEM sonuçlarının tahmininde ve yorumlamasında; tahminlerin güvenirliliği, geçerliliği ve model değerlendirme kriterlerinin uygun çıkabilmesi örneklem hacminin büyüklüğüne bağlı olmaktadır (Tunalı, 2012). Doktora tez çalışması kapsamında, anket verilerine dayalı YEM kullanıldığı için örneklem büyüklüğü oldukça önemlidir.

Araştırmacılar arasında ana kütleyle ilişkin ne kadar büyük örneklem alınırsa o kadar sağlam tahminler elde edilebileceği konusunda genel bir kabul bulunmaktadır. Ancak örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kesin ve genel bir kural bulunmamaktadır. Hair ve ark. (1998) örneklem büyüklüğünün, veri giriş matrisindeki kovaryans sayısından daha büyük olması gerektiğini belirtmektedir.

YEM gibi çok değişkenli istatistiksel analizlerde, model uygunluğu değerlerinin elde edilmesi açısından genel olarak 200 ve daha üstü bir örneklem büyüklüğü yeterli kabul edilmektedir (Bollen, 1989; Hu ve Bentler 1998, 1999; Bentler, 2006; Byrne, 2010; Kline, 2011; Wolf ve ark., 2013). Ancak, Muthén ve Muthén (2002) örneklem büyüklüğünün 300 veya daha fazla olmasını önermektedir. Çok fazla basık dağılıma sahip veri için ise, en küçük örneklem büyüklüğü parametrelerin sayısının 5 ya da 10 katı kadar olması gerektiği ifade edilmektedir (Altunışık ve ark., 2010, Gültekin, 2015).

Ayrıca “Kritik N” (CN: Critical N) istatistiği, model uygunluğunun belirlenmesinin yanında, örneklem sayısının yeterliliğinin değerlendirilmesinde de kullanılmaktadır. Verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +3 ile -3 arasında olması, örneklem büyüklüğünün yeterliliğine işaret etmektedir (Bentler, 2006). Tabachnick ve Fidell (2007) ile Jöreskog ve Sorbom (1996)’a göre likert tipi ölçeklerde çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ile -1,5 arasında olan verilerin; George ve Mallery (2010)’e göre ise, +2 ile -2 arasında olan verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir. (Gültekin, 2015).

Bu tez çalışmasında, Akdeniz bölgesinde yer alan Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş, Isparta OBM’leri ve bunlara bağlı OİM’ler ile OİŞ’lerde çalışan 832 teknik personel araştırmanın ana kütlelerini oluşturmaktadır. Ana kütledeki her bir birime ulaşabilme imkânı olması nedeniyle tam sayım yöntemi tercih edilmiştir. Ancak yaşanan covid-19 pandemisi nedeniyle ancak 650 teknik personel ile anket çalışması gerçekleştirilebilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalara göre ulaşılan örneklem hacminin yeterli olduğu, ayrıca Özdamar (2004) ve Baş (2010) tarafından bildirilen örneklem büyüklüğü hesaplamalarına da uygun olduğu anlaşılmaktadır. Böylece istatistiksel olarak daha sağlıklı sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir.

3.3.3. Faktörlerin ve değişkenlerin belirlenmesine ilişkin yöntem

Tez çalışması kapsamında en önemli aşamayı bu kısım oluşturmuştur. Tez İzleme Komitesi (TİK)’nin üç dönemi boyunca yazın taranarak ormancılık teşkilatında BIP’a etki eden faktörler ve değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kısımda öncelikle YEM’de en önemli kısım olan modelin belirlenmesi aşaması gündeme gelmektedir. Pek çok farklı model ve farklı değişken birinci ve ikinci TİK dönemleri boyunca belirlenmiştir. Üçüncü TİK döneminde TİK komitesinde yer alan komite üyeleri (Dr. Öğr. Üyesi Mehmet PAK, Prof. Dr. Atakan Öztürk, Dr. Öğr. Üyesi Ömer EKER) tarafından model incelenmiş ve öneriler getirilerek modelin tanımlaması aşaması gerçekleştirilmiştir. Tez çalışmasında Akdeniz Bölgesi’nde yer alan Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş ve Isparta OBM’leri ile bunlara bağlı OİM ve OİŞ’lerde çalışan teknik personelin BIP’ını etkileyen faktörler ormancılık disiplini göz önünde bulundurularak 3 gruba ayrılmıştır. Bunlar; KIF, KUF ve IIF’dir.

KIF çalışanın motivasyonunu, performansını, kariyer gelişimini ve girişimciliğini etkileyerek çalışan davranışlarını şekillendirmektedir. Bu kapsamda KIF ile BIP arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir (Porter ve Steers, 1973; Spencer ve Steers, 1980; Van Scotter, 2000; Boon ve ark. 2012). Tez çalışmasında yapılan yazın incelemeleri sonucunda, BIP'ı etkileyen KIF'lar IM ve OY değişkenleri olarak belirlenmiştir.

Kamu hizmeti motivasyonu kuramı, kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarından daha fazla sosyal değere sahip olduklarını ve diğerleri için önem arz eden sosyal faydayı sağlamak için fırsatlar aradıklarını ifade etmektedir. Kamu yönetimi yazınında, kamu personellerinin sahip oldukları motivasyonun dışsal ödülde daha fazla içsel ödülde kaynaklandığı tartışılmaktadır (Drucker, 2012; Özutku ve ark., 2013). Bu noktadan hareketle, tez çalışmasında IM değişkeni BIP üzerinde etkili olan KIF arasında değerlendirilmiştir.

Bandura (1997)'nin OY ile BIP arasındaki ilişkiye dair ileri sürdüğü model, ilgili alan yazında gerçekleştirilen birçok araştırma bulgusu ile desteklenmiştir. Bu kapsamda OY ile BIP arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde kamu kurumlarında BIP'ı etkileyen en önemli faktörlerin KB ve KK olduğu görülmüştür. (Wright, 1997; Yener, 2007; Gül ve ark., 2008; Syauta ve ark., 2012; Bongso ve Napitupulu; 2013; Lin ve Lin, 2013; Fu ve Desphande, 2014; Akdemir ve Duman, 2016; Batcha ve ark., 2017; Taştan ve Yurtkoru, 2018; Mert, 2018). Tez çalışmasında bir kamu kurumu olan ormancılık teşkilatının KUF'unu en iyi yansıtacak değişkenlerin KK ve KB olacağı anlaşılmıştır.

Çalışanların performanslarını artırmak amacıyla yapılan uygulamalar, onların motivasyonlarını ve bağlılıklarını yükseltmektedir (Samnani ve Sing, 2014). Yapılan çalışmaların büyük bir kısmında KB ile çalışan performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yazında yapılan çalışmalara paralel olarak, tez çalışmasında KB ile BIP arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Türkiye'de kamu kurumları hiyerarşi kültürünün özelliklerini taşımaktadır. Özellikle astlar ve üstler arasında keskin çizgilerle ayırım yapılması, değişime direnç gösterilmesi, belirsiz durumlardan kaçınma çabası, yukarıdan aşağıya doğru bilgi akışı ve aşağıdan yukarıya sağlıklı geri bildirim alınamaması gibi durumlar hiyerarşi kültürünün varlığının işaretidir (Erdem, 2007; Türker ve ark., 2009). Ormancılık teşkilatında da hiyerarşi kültürü ön plandadır. Bu nedenle tez çalışmasında orman işletmelerine uygun bir

kültür modeli kullanılmıştır. Ayrıca yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde KK ile BIP arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Çalışanın kurum içerisindeki yaptığı işle ilgili davranış ve tutumları birçok farklı değişkenden olumlu ve olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Kurumların olumsuz etkileri azaltabilmesi için iş ile ilgili ortamın çalışanın lehine olması gerekmektedir. IIF çalışanların IO, IT, IS ve BIP gibi kişisel çıktılar üzerinde önemli rol oynamaktadır. Bu kapsamda yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde; IO, IS ve IT değişkenleri ile BIP arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Jamal, 1985; Van Scotter, 2000; Jamal, 2007; Edwards ve ark. 2008; Fried ve ark. 2008; Chatzoglou ve ark. 2011; Peng, 2014; Chao ve ark., 2015; Akça ve Yurtçu, 2017; Yuen ve ark., 2018; Yorulmaz, 2018; Wu ve ark. 2019; Januarty ve ark. 2020).

3.3.4. Ölçme aracının tasarlanmasına ilişkin yöntem

Ölçme aracı olarak anket formları, performans, tutum, davranış gibi birçok değişkenin bileşkesinden oluşan, çözümü güç olan örtük değişken veya değişkenler setini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır (Baş, 2010; Gültekin, 2015). Doktora tez çalışmasına ilişkin teknik personelin performansını etkileyen kişisel, kurumsal ve işle ilgili faktörler hakkında bilgi toplamak amacıyla bir ölçme aracı hazırlanmıştır.

Araştırma modelleri kapsamında yer alan ölçme araçları performans konusunda yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir. Ölçme aracı teknik personelin performansına etki ettiği düşünülen faktörleri ve bu faktörler arasındaki ilişkileri çok boyutlu olarak belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Ölçme aracında yer alan maddelerin yazımında, dilin basit ve tüm çalışanlar tarafından doğrudan anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Maddelerin en fazla 20 kelime olmasına dikkat edilerek, 20 kelimedenden fazla olan maddelerin anlam bütünlüğünün bozulmamasına özen gösterilmiştir. Cümle içerisinde hepsi, daima, hiçbir, asla gibi sıkça kullanılan ve cevaplayıcıyı belirsizliğe götüren kelimeler kullanılmamaya çalışılmıştır. Her madde tek bir düşünceyi içerecek şekilde yazılmıştır. Maddelerde iki olumsuz ifade bir arada kullanılmamaya çalışılmıştır. Ölçme aracında 5 düzeyli likert ölçeği kullanılmıştır. Bu durum YEM’de geçerliliğin test edilmesinde ve model uyum indeks değerlerinin hesaplanmasında 5’li Likert ölçeğinin daha iyi sonuçlar vermesinden kaynaklanmaktadır (Bentler, 1990; Kline, 2011; Revilla, 2014). Ölçme aracının cevaplandırılmasında, maddelerin açıkladığı durumların, gösterilme derecesine göre; “Kesinlikle Katılmıyorum”,

“Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir (Altunışık ve ark., 2010; Baş, 2010).

Ölçme aracında yer alan sorular literatürden yararlanılarak ve ormancılık teşkilatının özellikleri göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin performansını etkileyen KIF, KUF ve IIF’lerin BIP üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla hazırlanan anket formu, 5 bölümden oluşmaktadır. Teknik personel için düzenlenen anket formları Ek-1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1. Ankette yer alan değişkenlere ilişkin bilgiler

Faktörler	Değişkenler	Kullanılan Ölçek	Boyut Sayısı	Soru Sayısı	Toplam	
Kişisel	Öz Yeterlilik	Jones, 1986	Tek Boyut	6	15	
	İçsel Motivasyon	Mottaz, 1985	Tek Boyut	9		
	Kurumsal Bağlılık	Mowday ve ark. 1979	Tek Boyut	8		
Kurumsal	Kurum Kültürü	Mckenna ve Beech, 2000	İki Boyut	15	23	
		Bongso ve Napitupulu, 2013 Yahyagil, 2003				
İşle İlgili	İş Tatmini	Spector, 1985	Tek Boyut	9	34	
	İş Stresi	Rizzo ve ark., 1970	Üç Boyut	12		
		Peterson ve ark., 1995				
Bireysel İş Performansı	İş Ortamı	Bojadjev ve ark., 2015	İki Boyut	13	23	
	Bağlamsal Performans	Görev Performansı	Goodman ve Syvanteck, 1999 Yener, 2007	Tek Boyut		10
		Bağlamsal Performans	Koopmans ve ark., 2014b	Tek Boyut		13
			Borman ve Motowidlo, 1993 Jawahar ve Carr, 2007 Koopmans ve ark., 2014b Befort ve Hatstrup, 2003			
GENEL TOPLAM					95	

Anket formunda yer alan değişkenler, kullanılan ölçekler ve soru sayıları Çizelge 3.1’de görülmektedir. Çizelge 3.1 incelendiğinde, anketin toplam 95 maddeden oluştuğu görülmektedir. Ankette, 9 adet değişken bulunmaktadır. KIF ve KUF’u belirlemek üzere 2 değişken kullanılırken, IIF’yi açıklamak üzere 3 değişken kullanılmıştır. BIP’ı ölçmek üzere ise, 2 değişken kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçeklerin genellikle tek boyuta sahip olduğu görülmektedir. KK ve IO ölçekleri 2 boyutla temsil edilirken, sadece iş stresi ölçeğinin 3 boyutla temsil edildiği Çizelge 3.1’de görülmektedir.

Çizelge 3.1’de yer alan ölçekler revize edilmiş ve ölçeklerin güvenilirlikleri yeniden hesaplanmıştır. Yeniden hesaplanan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi değerleri bir alt başlıkta ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Yapılan çalışmada hazırlanan ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini analiz etmek ve olması muhtemel hatalardan kaçınmak için öncelikle bir pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama Kahramanmaraş OBM ve buna bağlı OİM’ler ve OİŞ’lerde 2020 yılı Eylül-Aralık ayları arasında teknik personelden 50 kişiye uygulanmıştır.

3.3.5. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizleri

Araştırmanın amacına yönelik olarak oluşturulan anket formunda yer alan değişkenlerin güvenilirliğinin ortaya konulması için Alfa Modeli (Cronbach’s Alpha, α) güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach’s alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılmaktadır. Güvenilirlik analizi, anket çalışmasında yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir (Gültekin, 2015). Ölçek güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde alfa katsayısının 0,60 ve üstü değer alması güvenilirlik derecesi yüksek ölçekleri ifade etmektedir (Kalaycı, 2010). Diğer bazı araştırmacılar ise, ölçme aracının güvenilirliğinin sağlanması için alfa katsayısı değerlerinin ve örtük değişken güvenilirliklerinin 0,70’in üstünde olması gerektiğini belirtmektedirler (Nunnally ve Bernstein, 1978; Hair ve ark., 1998).

Bu çalışmada da ele edilen ölçeklerin, ayrı ayrı güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen değerler, Çizelge 3.2’de görülmektedir.

Çizelge 3.2. Güvenilirlik analizi

Ölçekler	Alfa Değeri (Cronbach's Alpha)	Madde Numarası	Madde Sayısı
Özyeterlik	0,764	IM3, IM5, IM8, IM9	4
İçsel Motivasyon	0,701	OY2, OY3, OY4, OY6	4
Kurumsal Bağlılık	0,883	KB2, KB3, KB4, KB5, KB6, KB8	6
Kurum Kültürü	0,737	KK1, KK6, KK9, KK10, KK12, KK13	6
İş Tatmini	0,763	IT2, IT3, IT6, IT7, IT9	5
İş Ortamı	0,888	IO6, IO7, IO8, IO9, IO10	5
İş Stresi	0,825	IS5, IS6, IS7, IS8	4
Görev Performansı	0,843	GP1, GP2, GP3, GP4, GP5, GP6, GP8	7
Bağlamsal Performans	0,811	BP9, BP10, BP12, BP13	4

Çizelge 3.2 incelendiğinde; ölçeklerin Cronbach's α değerlerinin 0,700 ile 0,900 arasında değişen değerlere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ölçekler incelendiğinde, IM ölçeği 0,701 α değeri ile en düşük; IO ölçeği ise 0,888 α değeri ile en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca toplam 45 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach's α değeri de, 0,922'dir. Ölçeklerin Cronbach's α değerlerinin 0,700 ve yukarısında olması, kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3.3.6. Verileri elde etme yöntemleri

Araştırmanın veri toplama aşaması, pandemi nedeniyle OBM'lerde görev yapan teknik personel ile 8.10.2021 ile 7.12.2021 dönemleri arasında online olarak gerçekleştirilmiştir. Ancak ankete, 72 kişi katılım gösterdiği için yüz yüze anket tekniğinin uygulanması aşamasına geçilmiştir. Yüz yüze anket çalışmaları 07.03.2022 - 08.07.2022 tarihleri arasında Akdeniz bölgesinde yer alan Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş ve Isparta OBM'leri ile bağlı bulunan OİM ve OİŞ'lerde gerçekleştirilmiştir.

Hazırlanan anket formları araştırma alanındaki OBM'lerin olduğu il merkezlerinden başlamak suretiyle, çalışma alanı sınırları içerisinde yer alan OBM'lerde, OİM'lerde ve OİŞ'lerde çalışan teknik personel yerlerinde ziyaret edilmek suretiyle doldurulmuştur. Anketlerin uygulanma aşamasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Orman Mühendisliği bölümü son sınıf öğrencilerinden 2 kişi yürütülmekte olan tez çalışması kapsamında görevlendirilmiştir. Görevlendirilen 2 öğrenciye anket

formlarını uygularken nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda eğitim verilmiş ve anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Anket çalışması içerisinde yer alan 5 adet OBM ve 49 adet OİM’de toplam 832 adet teknik personelin bulunduğu belirlenmiştir. Ancak bu teknik personelin tamamı ile anket çalışması yapılamamış, 650 adet teknik personel ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışma alanında yer alan teknik personelin yaklaşık % 80’ine ulaşılarak anket çalışması yapılmıştır. Teknik personele ilişkin gerçekleştirilen anket çalışmalarına Antalya, Mersin Adana, Kahramanmaraş, Isparta ve Hatay OİM’lerinde ankete katılanların dağılımı Çizelge 3.3’de görülmektedir. Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş ve Isparta OBM’lerinde teknik personele ilişkin gerçekleştirilen anket çalışmalarına katılan personelin dağılımı ise Çizelge 3.4’de görülmektedir.

Çizelge 3.3. Araştırmanın hedef kitlesi ve ankete katılanların OİM’lere dağılımı

Orman İşletme Müdürlükleri									
İşletme	Anket Uygulanacak Kişi Sayısı				Anket Uygulanan Kişi Sayısı				
	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	
Antalya OBM	Akseki	1	1	9	-	1	-	9	-
	Antalya	1	2	7	1	1	1	7	1
	Alanya	1	2	15	1	1	1	11	1
	Kumluca	1	2	5	-	1	1	5	-
	Taşagül	1	2	9	-	1	2	8	-
	Elmalı	1	1	3	-	1	1	3	-
	Gazipaşa	1	1	6	2	1	-	4	2
	Finike	1	1	6	1	-	-	6	1
	Korkuteli	1	1	6	-	-	1	6	-
	Kaş	1	2	11	1	-	1	10	1
	Konyaaltı	1	1	7	-	-	-	7	-
	Serik	1	2	7	1	-	1	0	-
	Manavgat	1	2	7	1	1	2	7	1
	Gündoğmuş	1	1	4	-	-	1	-	-
	Toplam	14	21	102	8	8	12	83	7
	Mersin Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri								
İşletme	Anket Uygulanacak Kişi Sayısı				Anket Uygulanan Kişi Sayısı				
	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	
Mersin OBM	Silifke	1	1	7	1	1	1	6	-
	Bozyazı	1	1	5	1	1	1	6	1

Çizelge 3.3'ün devamı

Erdemli	1	1	6	3	1	-	6	3
Mut	1	1	8	3	1	1	7	3
Tarsus	1	1	4	3	1	1	4	3
Gülnar	1	1	8	2	1	1	6	1
Anamur	1	2	8	2	1	1	7	2
Mersin	1	2	6	3	1	1	6	3
Çamlıyayla	1	1	3	-	1	1	3	-
Toplam	9	11	55	18	9	8	51	16

Adana Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri

İşletme	Anket Uygulanacak Kişi Sayısı				Anket Uygulanan Kişi Sayısı			
	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer
Pozantı	1	1	5	2	-	-	5	1
Pos	1	1	11	1	-	-	8	1
Kadirli	1	1	6	3	1	1	4	3
Feke	1	1	10	1	-	1	9	-
Osmaniye	1	2	12	2	1	2	9	-
Adana	1	2	5	2	1	2	5	1
Karaisalı	1	2	14	2	1	2	9	-
Kozan	1	2	12	2	1	2	11	1
Saimbeyli	1	1	11	-	1	1	11	-
Düziçi	1	1	6	-	1	1	5	-
Toplam	10	14	92	15	7	12	74	7

Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğüne Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri

İşletme	Anket Uygulanacak Kişi Sayısı				Anket Uygulanan Kişi Sayısı			
	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer
K.Maraş	1	2	9	2	1	2	5	1
Onikişubat	1	1	8	1	1	1	5	1
Andırın	1	1	8	-	1	1	8	-
Göksun	1	1	8	1	1	1	8	-
Gaziantep	1	1	6	2	1	1	4	-
Toplam	5	6	39	6	5	6	30	2

Orman İşletme Müdürlükleri

İşletme	Anket Uygulanacak Kişi Sayısı				Anket Uygulanan Kişi Sayısı			
	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer
Bucak	1	1	9	2	1	1	9	2
Eğirdir	1	2	10	1	1	1	10	1
Burdur	1	1	5	2	-	1	6	1
Sütçüler	1	1	9	1	-	1	9	1
Isparta	1	1	5	3	-	1	2	1
Göhlisar	1	1	4	1	1	1	4	1

Çizelge 3.3'ün devamı

		1	-	3	1	1	-	3	1
Toplam		7	6	46	12	4	6	43	8
Orman İşletme Müdürlükleri									
		Anket Uygulanacak Kişi Sayısı				Anket Uygulanan Kişi Sayısı			
	İşletme	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer	Müdür	Müdür Yrd.	İşletme Şefi	Orm. Müh./Diğer
Hatay OBM	Antakya	1	2	8	2	1	2	8	-
	İskenderun	1	1	8	1	1	-	8	-
	Dört Yol	1	1	8	1	1	1	8	-
	Kilis	1	1	3	-	1	1	3	-
	Toplam	4	4	27	4	4	4	27	-
	GENEL TOPLAM	49	62	361	63	37	48	308	40
TAMAMI				535	433				

Çizelge 3.3 incelendiğinde, Akdeniz bölgesinde yer alan Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş, Isparta ve Hatay OBM'lerine bağlı OİM'lerde toplam 535 teknik personelden 433'ü ile anket çalışmalarının gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Teknik personelin yaklaşık olarak % 80'ininden geri dönüş alındığı Çizelge 3.3'de görülmektedir.

Çizelge 3.3'de Antalya OBM'ye bağlı 14 OİM'de toplam 145 teknik personelin 110'u ile; Mersin OBM'ye bağlı 9 OİM'de toplam 93 teknik personelin 84'ü ile; Adana OBM'ye bağlı 10 OİM'de toplam 131 teknik personelin 100'ü ile; Kahramanmaraş OBM'ye bağlı 5 OBM'de toplam 56 teknik personelin 43'ü ile; Isparta OBM'ye bağlı 7 OİM'de toplam 71 teknik personelin 61'i ile; Hatay OBM'ye bağlı 4 OİM'de toplam 39 teknik personelin 35'i ile anket çalışmalarının gerçekleştirildiği görülmektedir.

Çizelge 3.4. Araştırmanın hedef kitlesinin ve ankete katılanların OBM'lere dağılımı

ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜKLERİ										
İşletme	Müdür	Anket Uygulanacak Kişi Sayısı				Anket Uygulanan Kişi Sayısı				
		Müdür Yardımcısı	Şube Müdürü	Orman Mühendisi	Diğer	Müdür	Şube Müdürü	Orman Mühendisi	Diğer	
K.Maraş	1	3	13	13	-	-	2	12	10	-
Adana	1	3	13	44	1	-	1	11	30	1
Mersin	1	3	13	44	2	-	1	12	31	2
Antalya	1	3	15	69	2	1	2	14	47	2
Isparta	1	3	13	34	1	-	2	12	23	1
TOPLAM	5	15	67	204	6	1	8	61	141	6
GENEL TOPLAM					297	217				

Çizelge 3.4 incelendiğinde, Akdeniz bölgesinde yer alan Antalya, Mersin Adana, Kahramanmaraş ve Isparta OBM'lerinde toplam 297 teknik personelden 217 personel ile

anket çalışmasının gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş ve Isparta OBM'lerinde yer alan teknik personelin % 73'üne ulaşılmıştır.

Çizelge 3.4'de Antalya OBM'sinde yer alan 90 teknik personelden 88'i ile; Mersin OBM'sinde yer alan 63 teknik personelden 46'sı ile; Adana OBM'sinde yer alan 63 teknik personelden 43'ü ile; Kahramanmaraş OBM'sinde yer alan 30 teknik personelden 24'ü ile; Isparta OBM'sinde yer alan 52 teknik personelden 38'i ile; anket çalışmalarının gerçekleştirildiği görülmektedir.

3.3.7. Araştırmada uygulanan istatistiksel analizler

Araştırmada Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş ve Isparta OBM'leri ile bunlara bağlı OİM ve OİŞ'lerde çalışan teknik personele anket formları uygulanmıştır. Anket formlarından elde edilen veriler SPSS 21.0 ve AMOS 24.0 istatistik paket programları yardımıyla analiz edilmiştir.

Anket çalışmaları tamamlandıktan sonra, verilerin bilgisayar ortamına aktarılması için SPSS 21.0 paket programından yararlanılmıştır. Anket verilerinde muhtemel karışıklığın önüne geçmek amacıyla formlar numaralandırılarak veriler formata uygun olarak SPSS programına girilmiştir.

Anket formlarındaki 5'li likert ölçeğindeki soruların cevapları için sıralama ölçeği (ordinal) kullanılarak SPSS 21.0 paket programında değişkenler tanımlanmış ve verilerin girişi yapılmıştır. Verilerin normallik analizi de SPSS 21.0 paket programında gerçekleştirilmiştir.

Bütün ölçeklerde normallik testi için çarpıklık ve basıklık değerleri test edilmiş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 3.5'de verilmiştir.

Çizelge 3.5. Verilerin normal dağılımının analizi

Ölçek	N	Çarpıklık	Standart Hata	Basıklık	Standart Hata
Öz Yeterlilik	650	-0,245	0,096	0,410	0,191
İçsel Motivasyon	650	-0,223	0,096	-0,598	0,191
Kurumsal Bağlılık	650	-0,659	0,096	-0,044	0,191
Kurumu Kültürü	650	-0,335	0,096	0,070	0,191
İş Tatmini	650	-0,498	0,096	0,186	0,191
İş Ortamı	650	-0,595	0,096	-0,374	0,191
İş Stresi	650	-0,133	0,096	-0,803	0,191
Görev Performansı	650	-0,199	0,096	0,385	0,191
Bağlamsal Performans	650	-0,480	0,096	-0,092	0,191

Çizelge 3.5'deki sonuçlar incelendiğinde, tez çalışmasında kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2018) çarpıklık ve basıklık katsayısının -1 ve +1 arasında olmasının verilerin normal dağılımından aşırı bir sapma göstermediğine işaret etmektedir. Dolayısıyla kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Çalışma kapsamında yapılan pilot anket uygulaması ve normal anket çalışmasında elde edilen verilere güvenilirlik (reliability) ve geçerlilik (validity) analizleri uygulanmıştır. Anket formlarında iki ve üç boyuta sahip olan ölçeklere AFA uygulanmıştır. Uygulanan AFA ile anketlerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda ölçeklerde yer alan maddelerin tek boyut altında toplanması sağlanmaya çalışılmıştır. Tek boyuta sahip olan ölçeklere DFA uygulanmıştır. Yapılan AFA ve DFA analizlerine ilişkin bilgiler alt başlıklar halinde verilmiştir.

Daha sonra YEM ile oluşturulan ölçüm modelleri faktörler açısından incelenerek yapısal model ortaya konulmuştur. YEM'e ilişkin modellerin uygulanmasına yönelik ayrıntılı bilgi "3.3.8. YEM yöntemi" başlığı altında verilmiştir.

3.3.7.1. Açıklayıcı faktör analizi yöntemi

Faktör analizi (FA), aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkenden az sayıda tanımlanabilir anlamlı değişkeni keşfetmeye yönelik çok değişkenli bir istatistiktir. FA, analizin amacı dikkate alındığında açıklayıcı (keşfedici ya da açımlayıcı; exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere, iki temel yönetime ayrılmaktadır. AFA'da değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya, teori üretmeye yönelik bir işlem gerçekleştirilmektedir.

Cevaplayıcılardan elde edilen verilerin AFA'ya uygun olup olmadığının belirlenmesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett küresellik testleri uygulanmaktadır. KMO testi (örneklem uygunluk ölçüsü) oranının (0.5)'in üzerinde olması, ve Barlett'in küresellik testinin (Bartlett's Test of Sphericity) ise anlamlı çıkması gerekmektedir ($p < 0,05$). Genel olarak araştırmacılar tarafından tatminkâr olarak düşünülen asgari KMO değeri 0,7'dir (Sharma 1996; Kalaycı, 2010; Altunışık ve ark., 2010).

Tez çalışması kapsamında elde edilen veriler dikkate alındığında; sadece iki boyuta sahip olan KK ölçeği ile üç boyuta sahip olan IS ölçeği için AFA yöntemi kullanılmıştır.

3.3.7.2. Doğrulayıcı faktör analizi yöntemi

DFA, geliştirilen teoriyi test etmek için kullanılmaktadır. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak örtük değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. DFA genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını sağlamaktadır.

Bir test, indeks veya ölçeğin değişik ana kütlelerde geçerlik ve güvenilirlikleri yapıldığında standartlaşmış olmaktadır. Bu durum test veya ölçeğin güvenle kullanılabilir hale getirilmesini sağlamaktadır (Şencan, 2005). DFA bu standartlaştırma sürecinde bireylerden toplanan verilerden elde edilen bulguların kuramsal yapıyla uyum gösterip göstermediğini incelemektedir.

DFA, benzeri olan AFA gibi değildir ve DFA'yı yapmak için araştırmacının önceden kafasında bir teorinin var olması gerekmektedir (Brown, 2009). Tez çalışması kapsamında KK ve IS haricindeki ölçekler tek boyuta sahip olduğu için birinci düzey (1st order) ve ikinci düzey (2nd order) DFA yöntemi kullanılarak ilgili faktörlerin doğrulanması sağlanmıştır.

3.3.8. YEM yöntemi

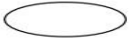



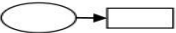
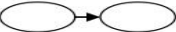
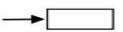

Bir kamu kurumu olan orman teşkilatındaki teknik personelin BIP'ını etkileyen faktörlerin analizi amacıyla bu doktora tez çalışmasında temel yöntem olarak aşağıda sıralanan nedenlerden dolayı YEM yöntemi tercih edilmiştir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006; Gültekin, 2015).

- ✓ Yöntem çoklu bağımlı ilişkilerin tek bir modelde analiz edilmesini sağlamaktadır. Bu durum, karmaşık ilişkilerin aynı anda analizine imkân vermektedir.
- ✓ YEM'de gözlenen değişkenlerin yanı sıra doğrudan ölçülemeyen ancak bir veya birden fazla gözlenen değişken ile temsil edilebilen örtük değişkenler de kullanılabilir.
- ✓ YEM'de gözlenen değişkenlerin yanı sıra örtük değişkenler arasındaki ilişkiler de test ve tahmin edilebilmektedir.
- ✓ Kuramsal modelin örnek veri seti tarafından desteklenip desteklenmediği test edilebilmektedir.

- ✓ YEM’de, gözlenen veya örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkiye ait doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler hesaplanabilmektedir.
- ✓ Hipotezlerdeki ilişkilerden kaynaklanan ölçüm hatalarının etkilerini kontrol altına alarak kuramsal modeldeki regresyon katsayılarının ölçümüne olanak sağlamaktadır.
- ✓ Ölçüm hatalarıyla ilgili farklı tahminleri test etme imkânı sağlamaktadır.
- ✓ Modeli yalnızca katsayılar aracılığı ile test etmekle kalmayıp, modeli bir bütün olarak test edebilmektedir.
- ✓ Farklı faktör yapıları test edilebilmekte ve farklı gruplarla karşılaştırma yapılabilmektedir. Bu şekilde değişik kuramsal modeller denenebilmekte ve elde edilen verilere en uygun olan model belirlenebilmektedir.
- ✓ DFA kullanılarak ölçümlerin güvenilirliği test edilmekte ve ölçüm hataları minimize edilmektedir.
- ✓ Sebep-sonuç ilişkileri arasına giren aracı değişkenleri açıklayabilme özelliği bulunmaktadır.

YEM, ölçüm modeli ve yapısal model olarak iki kısımdan meydana gelmektedir.

Ölçüm modeli, örtük değişkenlerin ya da kuramsal yapıların gözlenen değişkenlere nasıl bağlı olduğunu ve nasıl gösterildiğini belirtmektedir. Yapısal model ise örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri belirlemekte ve nedensel etkileri tanımlamaktadır (Yılmaz, 2004). YEM’de değişkenler arasındaki ilişkilerin görsel olarak daha kolay anlaşılmasını sağlayan grafiksel çıktıda görülen semboller ve anlamları Şekil 3.3’de yer almaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011).

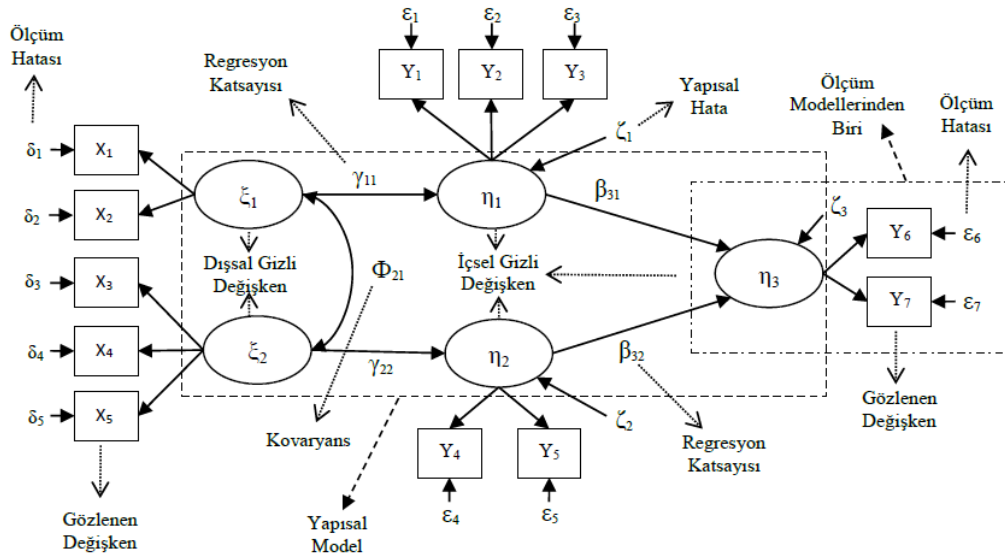
Sekil	Anlamı
	Daire ya da elips: Örtük (latent) değişkenleri simgeler.
	Kare ya da dikdörtgen: Gözlenen değişkenleri simgeler.
	Tek yönlü ok: Bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini gösterir (Ok hangi değişkeni gösteriyorsa o etkilenendir).
	Çift yönlü ok: İki değişken arasındaki kovaryansı ya da varyansı gösterir.
	Gözlemlenen bir değişkenin örtük bir değişken üzerindeki korelasyon katsayısı
	Örtük bir değişkenin bir başka örtük değişken üzerindeki regresyon katsayısı
	Gözlemlenen bir değişkenle ilgili ölçüm hatası
	Örtük bir faktörün tahminindeki artık hatası

Şekil 3.3. YEM’de grafiksel çıktıda kullanılan semboller ve anlamları

Örneklemeden doğrudan gözlenebilen ve ölçülebilen değişkenlerin kümesine gözlenen değişkenler adı verilmektedir. Herhangi bir ölçüm ve gözlemin doğrudan yapılamadığı değişkenlere ise, örtük (gizil) değişken denmektedir (Khine, 2013). Örtük değişkenler YEM'in en önemli kavramlarından biridir. Örtük değişkenler gözlenemediği için doğrudan ölçülemezler. Bu nedenle örtük değişken gözlenebilir değişkenlerle ilişkilendirilmek durumundadır (Cheng, 2001). Ölçüm modelindeki hata terimi, içsel örtük değişkenin açıklanamayan kısmını ifade etmektedir. Genellikle modelde “e” harfi ile gösterilmektedir. YEM'in en önemli avantajlarından birisi rastgele hatalardan arındırılmış olmasıdır (Aydın ve ark., 2010).

YEM'e uygun bir modelin oluşturulması sürecinde egzojen (dışsal-bağımsız) ve endojen (içsel-bağımlı) değişkenler olmak üzere iki farklı tip değişken kullanılmaktadır. Egzojen ve endojen değişkenler arasındaki fark, modeldeki değişkenler arasında bir regresyon uygulanıp uygulanmayacağını ifade etmektedir (Bayram, 2016). Şekil 3. 4'de YEM'de içsel (endogenous; bağımsız) ve dışsal (exogenous; bağımlı) örtük değişken olmak üzere iki tip değişken içerdiği görülmektedir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006).

Kuramsal olarak YEM'de matris eşitlikleri kullanılmaktadır (Rigdon, 1996; Ayyıldız ve Cengiz 2006; Akıncı, 2007). YEM'de kullanılan matris eşitlikleri Şekil 3.4'de görülmektedir (Gültekin, 2015).



Şekil 3.4. YEM matris eşitlikleri

$$\eta_{(mx1)} = \beta_{(m \times m)} * \eta_{(mx1)} + \Gamma_{(m \times n)} * \xi_{(nx1)} + \zeta_{(mx1)}$$

$$Y_{(px1)} = \Lambda_{y(p \times m)} * \eta_{(mx1)} + \varepsilon_{(px1)}$$

$$X_{(qx1)} = \Lambda_{x(q \times n)} * \xi_{(nx1)} + \delta_{(qx1)}$$

YEM’de genellikle Yunan harfleri kullanılmaktadır. Matrisler büyük Yunan harfleriyle ve matris elemanları ise küçük Yunan harfleriyle gösterilmektedir. Gözlenen ölçümler ise Romen harfleri ile gösterilmektedir. Buna göre, bağımsız gözlenen değişkenler X ile gözlenen bağımlı değişkenler ise Y ile ifade edilmektedir (Yılmaz, 2004; Şimşek, 2007). Dışsal gizli değişkenler ksi (ξ) harfi ile, içsel gizli değişkenler ise eta (η) harfi ile gösterilmektedir (Rigdon, 1996; Ayyıldız ve Cengiz, 2006; Bentler, 2006; Kayacan ve Gültekin, 2012). YEM’de kullanılan simgeler ve anlamları Şekil 3.5’de yer almaktadır (Kayacan ve Gültekin, 2012).

Sembol	Anlamı
ξ	Dışsal gizli değişken
η	İçsel gizli değişken
X	Gözlenen bağımsız değişken
Y	Gözlenen bağımlı değişken
β	İçsel gizli değişken için regresyon katsayısı
Γ	Dışsal gizli değişken için regresyon katsayısı
Φ	ξ 'nin kovaryans matrisi
Ψ	ζ 'nin kovaryans matrisi
Λ, γ	İçsel gizli değişkeni gözlenen değişkene bağlayan yol
ζ	Yapısal hata
δ, ε	Ölçüm hatası

Şekil 3.5. YEM’de kullanılan simgeler ve anlamları

YEM, herhangi bir yapısal kuramın çok değişkenli olarak incelenmesi hususunda hipotez testi mantığı ile yaklaşan istatistiksel yöntemler dizisidir. Bu yapısal kuram, birçok değişkene etki eden nedensel süreçleri de gözleme imkânı sağlamaktadır (Raykov and Marcoulides 2006). Bu özelliğinden dolayı pek çok bilim alanında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. YEM’in kullanıldığı istatistiksel yöntemlerin özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006; Meydan ve Şeşen, 2011; Gültekin, 2015).

- Açıklayıcı bir yaklaşım yerine doğrulayıcı bir yaklaşımı benimsemektedir.
- Kuramsal olarak varlığı kurulmuş olan ilişkilerin veri ile uyumunu doğrulamaktadır.
- Hata hesaplamalarında oldukça net sonuçlar ortaya koymaktadır.

- Aynı model içerisinde hem gözlenebilen değişkenler hem de gözlenemeyen değişkenler üzerinden test yapabilmektedir.
- Hipotezlerdeki ilişkilerden kaynaklanan ölçüm hatalarının etkilerini kontrol altına alarak kuramsal modeldeki regresyon katsayılarının ölçümüne olanak sağlamaktadır.
- Deney sonucu elde edilen verilerle kuramsal modelin uygunluğunun bir bütün olarak test edilmesini sağlamaktadır.
- Ölçüm hataları ile ilgili farklı tahminleri test etme imkânı vardır.
- Farklı faktör yapıları test edilebilir ve farklı gruplarla karşılaştırma yapılabilir. Bu sayede farklı kuramsal modeller test edilebilir ve bunlardan hangisinin daha uygun olduğu belirlenebilir.
- Örtük değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye olanak tanımaktadır.
- Değişkenler arası dolaylı ve dolaysız etkileri ve toplam etkiyi gösterebilmektedir.
- Her bir örtük değişkene birden fazla gözlenen değişken atayarak güvenilirliği test edebilmekte, DFA kullanarak hatayı minimize edebilmektedir
- Modelin daha iyi anlaşılmasını sağlayan grafiksel ara yüze sahiptir.
- Modeli sadece katsayılar aracılığı ile test etmekle kalmayıp modelin bir bütün olarak da test edilebilmesini sağlamaktadır.

Hair ve ark. (1998) ve Jöreskog ve Sörbom (1993) modellerle ilişkili olarak YEM çalışmalarında modelleme stratejilerinin üç farklı şekilde yapılabileceğini belirtmişlerdir. Bunlar, doğrulayıcı modelleme stratejisi, alternatif modeller stratejisi ve model geliştirme stratejisidir.

Doğrulayıcı modelleme stratejisinde, çok net bir şekilde belirlenmiş bir modelin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmektedir. Bu strateji araştırmacının kurduğu modelin doğrulanabilirliğini ispatlamak amacıyla kullanılmaktadır (Ayyıldız ve Cengiz, 2006).

Alternatif modeller stratejisi, ele alınan değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkileri açıklamada alternatif modeller arasından hangi modelin toplanan veri tarafından daha çok desteklendiğini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Şimşek, 2007). Bilimsel

alanlarda ilerleme, her zaman alternatif modellerin kullanılabilmesi ile olmaktadır. Bu nedenle alternatif modeller stratejisi, araştırmalarda en çok kabul gören ve en sık kullanılan stratejidir (şimşek, 2007).

Model geliştirme stratejisi, bir grup değişkenin aralarındaki ilişkiyi gösteren bir modelin test edilmesi ve analiz sonuçlarına dayanarak modelin geliştirilmesi için modelde düzenlemeler yapılmasını kapsamaktadır. Uygulamada en çok bu strateji kullanılmaktadır. Çünkü YEM kullanılarak bir model test edildiğinde ve modelin yetersiz olduğu görüldüğünde, YEM'in değişiklik indeksleri (modification indices) kullanılabilir. Böylece modelde önerilen değişiklikler yapılarak, uyum iyiliği sağlanabilmektedir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006).

YEM'de izlenmesi gereken süreçler bulunmaktadır. Bu süreçlerin sırasıyla ve doğru bir şekilde tamamlanması gerekmektedir. YEM 6 adımdan oluşmaktadır. Bu adımlar; modelin belirlenmesi, modelin tanımlanması, modelin test edilmesi, model uyumunun değerlendirilmesi, modelin düzenlenmesi ve bulguların yorumlanarak tartışılmasıdır.

YEM'de model test edilirken oluşturulan modelin uygunluğunun değerlendirilmesinde birbirinden farklı birçok ölçüt kullanılmaktadır. Bu ölçütlere uyum iyiliği indeksleri denilmektedir (Gültekin, 2015). Bu uyum istatistikleri, ileri sürülen modellerin parametreleri ile örnek verilerden elde edilen istatistiklerin uygunluğunu test etmektedir. Eğer model verilere uymuyorsa reddedilir. İleri sürülen model reddedilemiyorsa model gözlenen verilerin altında yatan nedensel yapıyı açıklama yeteneğine sahiptir (Özdamar, 2004).

YEM'de kullanılan paket programa göre uyumun değerlendirilmesi değişebilmektedir. Farklı programlar değişik sayıda ve türde uyum istatistiği değerleri vermektedir. Yapılan bilimsel çalışmalarda en çok kullanılan indeksler arasında benzerlik oranı ki-kare istatistiği (χ^2), RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşıımı-Root Mean Square Error Approximation), GFI (Uyum iyiliği indeksi-Goodness of Fit Index) ve AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi -Adjusted Goodness of Fit Index) yer almaktadır (Jöreskog ve ark., 2001).

Diğer uygunluk ölçüleri, PNFI (Normlandırılmış basitlik uyum indeksi-Parsimony Normed Fit Index), PGFI (Basitlik uyum indeksi-Parsimony Goodness of Fit Index), CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi-Comparative Fit Index), IFI (Fazlalık uyum

indeksi-Incremental Fit Index), RFI (Görelî uyum indeksi-Relative Fit Index), NFI (Normlandırılmış uyum indeksi-The Normed Fit Index)'dir (Şimşek, 2007).

YEM'in uygunluğunun değerlendirilmesinde en çok kullanılan ölçütler ve bu ölçütlere ilişkin veriler Çizelge 3.6'da yer almaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011; Bayram, 2016).

Çizelge 3.6. Model uyum indeksleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyumu		
χ^2 uyum testi (χ^2/sd)	$0 \leq \chi^2 \leq 2 sd$ $0 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	$2 sd \leq \chi^2 \leq 3 sd$ $3 \leq \chi^2 / sd \leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
NNFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
Koruyucu Uyum İndeksleri		
PNFI	$\geq 0,95$	-
PGFI	$\geq 0,95$	-
Artık Temelli Uyum İndeksleri		
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Model Karşılaştırma Uyum İndeksleri		
AIC	Karşılaştırılan modelden daha küçük olan değer	
CAIC	Karşılaştırılan modelden daha küçük olan değer	
ECVI	Karşılaştırılan modelden daha küçük olan değer	

Çizelge 3.6'da model uyum indekslerine ilişkin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri görülmektedir. Model uyum iyiliği indeksleri genel olarak 0 ile 1 aralığında değişmektedir. 0, uyumsuzluğu temsil etmekte; 1 ise mükemmel bir uyumu göstermektedir (Schumacker ve Lomax, 2004). Oluşturulan YEM modelinin uygunluğunun belirlenmesinde uyum indeks değerlerinden yararlanılmaktadır. YEM analizlerinde birçok uyum indeks değerleri ölçülebilmektedir, fakat standart uyum indeks değerleri bulunmamaktadır (Hooper ve ark., 2008). Bu sebeple yapılan doktora tez çalışmasında χ^2/sd , CFI, RMR, RMSEA, NFI, GFI, CFI, TLI, gibi bilimsel çalışmalarda sıklıkla kullanılan uyum indeksleri tercih edilmiştir. Modelin kabul edilebilir uyum indeks değerleri yazında $\chi^2/sd \leq 5$, $CFI \geq 0,80$, $GFI \geq 0,80$ (Shevlin ve ark., 2002; Dehon ve ark., 2005; Simon ve ark., 2010; Meydan ve Şeşen, 2011); $NFI \geq 0,80$ (Hu ve Bentler, 1999; Hooper ve ark., 2008; Simon ve ark., 2010); $TLI \geq 0,80$, $RMR < 0,80$, $RMSEA < 0,10$ (Schermele ve Moosbrugger, 2003) olarak da kullanılmaktadır.

Hoelter. 05 ve Hoelter. 01 index değerleri araştırmacının % 95 ve % 99 güven aralığında hipotezlerini test etmesi için gereken asgari örneklem sayısını göstermektedir. Doktora tezi kapsamında, Hoelter 05 indeks değerine göre araştırma için gereken minimum örnek büyüklüğü 175 iken, Hoelter 01 indeks değerine göre 181'dir. Bu değerler göz önüne alındığında, araştırmanın örneklem büyüklüğünün gerekli olan minimum örnek büyüklüğünün üzerinde olduğu da tespit edilmiştir (Hoelter, 1983; Bollen and Liang, 1988).

Modelde düzenleme yapmanın amacı model uyumunu geliştirmektir. Bu nedenle modifikasyon, anlamlı olmayan bağlantıların silinmesi ya da deneysel sonuçlara dayalı yeni bağlantıların eklenmesi yaklaşımıyla gerçekleştirilmektedir (Kelloway, 1998; Tunalı, 2012).

Modifikasyon indeksleri araştırmacıya gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak modele ilişkin ayrıntılı olarak düzenlemeler önermektedir. Bu düzenlemeler hata terimleri temelinde oluşturulmaktadır. Modelde bu değişikliklerin yapılması daha iyi uyum değerlerine ulaşılmasını sağlayabilmektedir. Ancak, YEM'de yapılacak düzenlemelerin kuramsal bir mantığı olmalı ve modelin amacı dışına çıkılmamalıdır (Sümer, 2000; Bayram, 2016).

Her istatistiksel yöntem gibi YEM'in de tutarlı tahminler verebilmesi için belirli varsayımları sağlanması gerekmektedir. YEM'in veri ve tahmin yöntemleri ile ilgili temel varsayımları çok değişkenli normallik, doğrusallık, eş varyanslık ve çoklu doğrusal bağlantıdan oluşmaktadır.

Çok değişkenli normallik, örneklemde yer alan gözlemlerin, değişkenlerin tüm kombinasyonları açısından normal dağılım göstermesi anlamına gelmektedir. (okluk ve ark., 2012). Hem tek değişkenli hem de çok değişkenli normallik değerlendirilirken dağılımın şekli ve örneklem büyüklüğü grafiksel olarak veya istatistiksel olarak incelenmektedir (okluk ve ark., 2012). Örneklem sayısının fazla olması, normalliğe önemli derecede olumlu yönde etki etmektedir (Khine, 2013). Bu varsayımın ihlali, ki-kare değerinin yüksek çıkmasına ve sonucun anlamlı çıkmasına neden olmaktadır. YEM'de çok fazla kullanılan maximum likelihood estimation (en çok olabilirlik tahmin edicisi) bu varsayıma ihtiyaç duymaktadır (Doğan, 2015).

Doktora tez çalışmasında yapılan analizler sonucunda veri setinin arpıklık ve basıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olduğu görülerek çok değişkenli normallik

varsayımının gerçekleştirildiği belirlenmiştir (Çizelge 3.7). Bunun neticesinde DFA ve YEM’de tahmin yöntemi olarak literatürde kullanılması tavsiye edilen “En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood Estimation)” (MLE) yöntemi seçilmiştir (Bentler, 2006).

Çizelge 3.7. YEM verilerinin normallik testi

Değişken	Minimum	Maximum	Skewness	C.R.	Kurtosis	C.R.
GP8	1	5	-1,265	-13,171	2,940	15,302
BP13	1	5	-1,223	-12,728	2,243	11,673
BP12	1	5	-0,61	-6,351	-0,604	-3,142
BP10	1	5	-0,068	-0,71	-1,018	-5,298
BP9	1	5	-0,433	-4,509	-0,918	-4,776
GP6	1	5	-1,210	-12,593	1,958	10,191
GP5	2	5	-0,702	-7,309	1,657	8,623
GP4	1	5	-0,192	-1,994	-0,963	-5,013
GP3	1	5	-0,582	-6,055	-0,312	-1,623
GP2	1	5	-1,154	-12,012	2,406	12,519
GP1	2	5	-0,909	-9,464	1,593	8,292
IO10	1	5	-0,502	-5,223	-0,788	-4,101
IO9	1	5	-0,444	-4,623	-0,976	-5,079
IO8	1	5	-0,531	-5,525	-0,887	-4,615
IO7	1	5	-1,236	-12,86	1,515	7,884
IO6	1	5	-1,162	-12,098	1,301	6,77
IT9	1	5	-0,66	-6,867	-0,465	-2,421
IT7	1	5	-1,354	-14,09	1,669	8,687
IT6	1	5	-0,734	-7,644	-0,347	-1,804
IT3	1	5	0,052	0,543	-1,353	-7,043
IT2	1	5	-0,554	-5,766	-0,895	-4,657
KK1	1	5	-0,829	-8,628	-0,020	-0,107
KK6	1	5	0,185	1,927	-1,219	-6,344
KK9	1	5	-0,682	-7,103	-0,541	-2,814
KK10	1	5	-1,107	-11,523	0,693	3,606
KK12	1	5	-0,488	-5,079	-0,958	-4,985
KK13	1	5	-0,826	-8,592	-0,176	-0,917
KB8	1	5	-0,512	-5,329	-0,716	-3,726
KB6	1	5	-0,564	-5,867	-0,766	-3,988
KB2	1	5	-0,830	-8,642	-0,294	-1,533
KB3	1	5	-0,280	-2,916	-1,101	-5,73
KB4	1	5	-0,699	-7,275	-0,522	-2,716
KB5	1	5	-1,156	-12,027	0,755	3,928
IM3	1	5	0,043	0,444	-1,361	-7,085
IM5	1	5	-0,664	-6,912	-0,72	-3,746
IM8	1	5	-0,282	-2,933	-1,239	-6,447
IM9	1	5	0,230	2,395	-1,246	-6,486
OY2	2	5	-0,238	-2,475	1,116	5,81
OY3	2	5	-0,330	-3,431	0,173	0,899
OY4	1	5	-0,843	-8,77	0,690	3,593
OY6	2	5	-1,003	-10,44	1,218	6,339

Doğrusallık, birbiriyle ilişkili iki değişkenden birinin arttığı veya azaldığı oranda diğer değişkende de değişiklik olmasını ifade etmektedir. Çok değişkenli istatistiksel yöntemlerde, değişkenlerin doğrusal kombinasyonları dikkate alındığından bu varsayım son derece önemlidir (Çokluk ve ark., 2012). YEM’de, örtük değişkenler arasında ve örtük değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımın ihlal edilmesi durumunda model uyum tahminleri ve standart hatalar yanlış olmaktadır (Bayram, 2016).

Eş varyanslık, bir sürekli değişkendeki puanlarda gözlenen değişimin diğer değişkene ilişkin puanlarda da benzer şekilde gözlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Schumacker ve Lomax, 2004). Bu varsayım tek değişkenli analizlerde kovaryansların homojenliği olarak tanımlanmaktadır. Tabachnick ve Fidell (1996) çalışmalarında eş varyanslığın normallik varsayımıyla ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Çünkü çok değişkenli normallik varsayımı karşılandığında, bu durum iki değişkenin eş varyanslı olmasını gerektirmektedir (Çokluk ve ark., 2012).

Çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity), bir değişkeni açıklayan en az iki değişken arasında çok yüksek ilişkinin olması durumu olarak tanımlanmaktadır (Kline, 2013). Bağımsız değişkenler arasında tam çoklu doğrusal bağlantı var ise modeldeki parametreler genellikle tahmin edilememektedir. Tama yakın doğrusal bağlantı durumunda teknik olarak tahmin edilebilse de güvenilir sonuçlara ulaşılamamaktadır (Kalaycı, 2010). Çoklu doğrusal bağlantıyı test etmek için, tüm ölçülen değişkenlerin çift değişkenli korelasyonlarının hesaplanması gerekmektedir. Temel kural olarak, değişkenler arasındaki korelasyonun 0,80'nin altında olması çoklu bağlantı sorununa yol açmamaktadır (Kline, 2013). Çoklu doğrusal bağlantı probleminin belirlenmesi için, değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin yanında, VIF değerlerine de bakılması gerekmektedir. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığını göstermektedir (Snee ve Marquardt, 1984; Topal ve ark. 2010). Doktora tez çalışması kapsamında, değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı tespit edilmiştir.

3.3.9. YEM’e ilişkin ölçüm modellerinin ve araştırma modelinin oluşturulması

Çalışmanın amaçlarına ulaşmak üzere öncelikle ölçüm modeli analiz edilmiştir. İstatistiksel olarak uygun ölçüm modelinin geliştirilmesinden sonra, önerilen kuramsal modeldeki nedensel ilişkilerin belirlenmesi amacıyla, kuramsal modeller test edilmiştir.

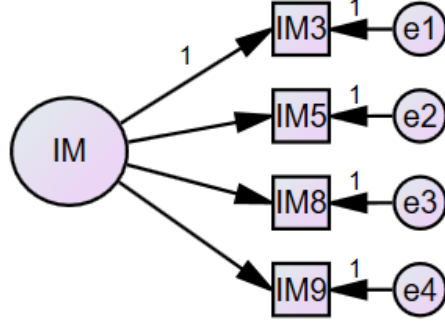
YEM'in gerçek değeri ölçüm ve yapısal modellerin eş zamanlı kullanılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Her iki modelin doğru olarak belirlenmesi ve sonuçlarının geçerli olması gerekmektedir. YEM analizinde bütünsel olarak yedi aşamalı bir süreç kullanılmaktadır (Yılmaz ve Çelik, 2009; Gültekin, 2015):

- 1) Kuramsal modelin geliştirilmesi,
- 2) Nedensel ilişkilerin gösterilmesi için bir yol diyagramının kurulması,
- 3) Yol diyagramının ölçüm ve yapısal modellere çevrilmesi,
- 4) Önerilen modelin giriş matrisi türü ve tahmin sürecinin seçilmesi,
- 5) Yapısal modelin tanımlanmasının belirlenmesi,
- 6) Uyum iyiliği ölçütlerinin değerlendirilmesi,
- 7) Modelin yorumlanması ve değiştirilmesidir.

YEM'de analiz aşamasında farklı iki yol izlenmiştir. İki aşamalı ve tek aşamalı analiz yaklaşımı olarak tanımlanan bu yaklaşımlar, modellerin bütünsel olarak nasıl analiz edileceğini açıklamaktadır. Tek aşamalı yaklaşımda kuramsal olarak oluşturulan araştırma modelinin tüm unsurları (yapısal ve ölçüm kısımları) aynı anda analiz edilmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013).

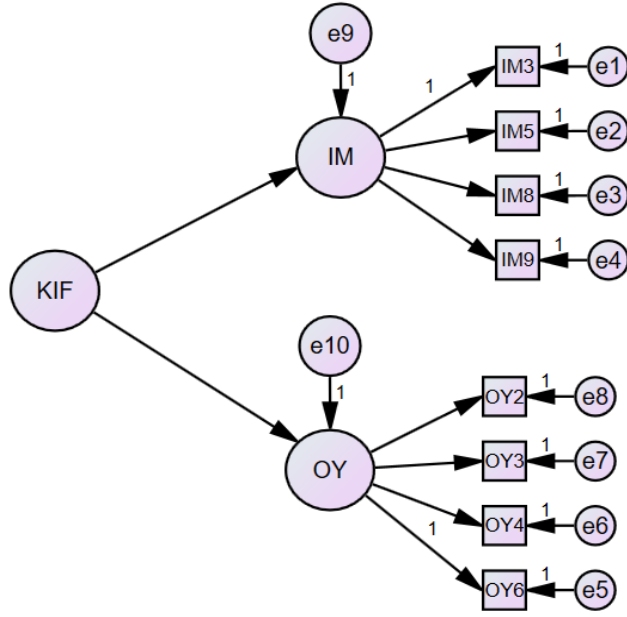
İki aşamalı yaklaşımda ise ölçüm ve yapısal model ayrı ayrı test edilmektedir. Bu yaklaşımda öncelikle ölçme modelinin kabul edilebilir uyum değerleri üretecek şekilde düzeltme ölçütleri kullanılarak geliştirilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır.

Doktora tez çalışması kapsamında Akdeniz Bölgesinde ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin BIP'nı etkileyen KIF, KUF ve IIF'yi oluşturan değişkenler için ilk olarak I. düzey DFA analizleri gerçekleştirilmiştir. Örneğin KIF; OY ve IM değişkenlerinden oluşmaktadır. İlk olarak IM değişkeni için 1. düzey DFA analizi gerçekleştirilmiştir (Şekil 3.6). Şekil 3.6 incelendiğinde; daire şeklinde gösterilenler örtük değerleri, kare şeklinde olanlar gözlenen değişkenleri, e1, e2, e3, e4 gözlenen değişkenlere ait ölçüm hatalarını ifade etmektedir. Örtük değişkenlerden gözlenen değişkenlere giden oklar faktör yüklerini göstermektedir.



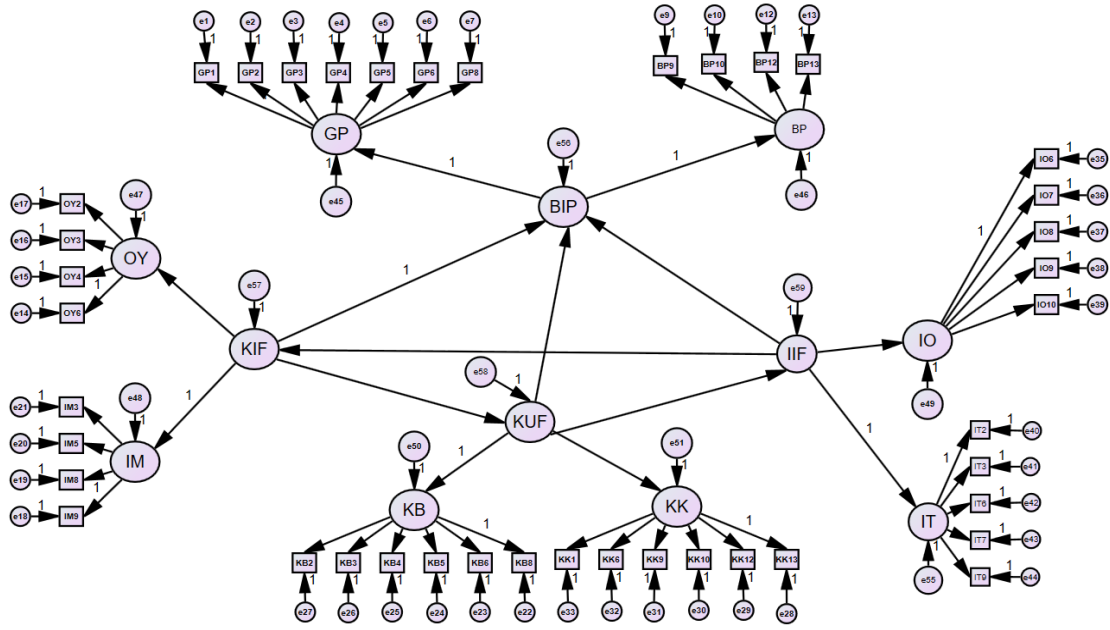
Şekil 3.6. 1. düzey DFA

YEM tarafından önerilen düzenlemeler yapılarak, uyum iyiliği indeks değerlerine bakılmıştır. Model ile veri iyi uyum gösterdiği takdirde model doğrulanmıştır. Aynı işlemler OY değişkeni için de gerçekleştirilmiştir. IM ve OY değişkenleri birleştirilerek 2. düzey DFA gerçekleştirilmiş ve KIF ölçüm modeli oluşturulmuştur (Şekil 3.7).



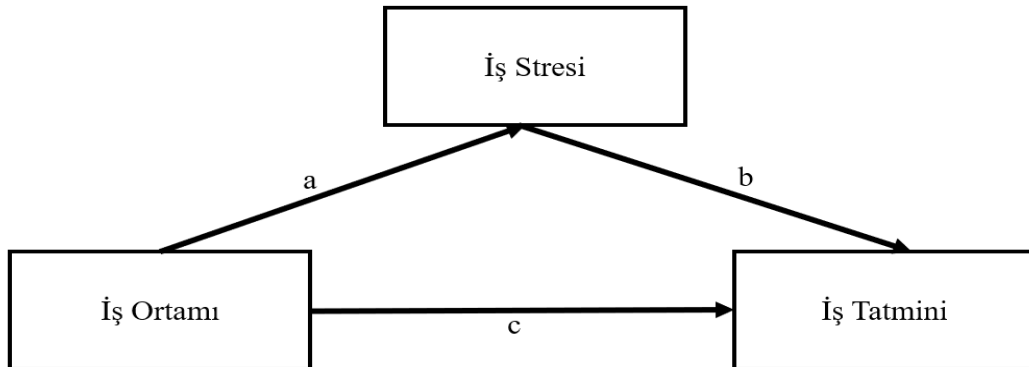
Şekil 3.7. 2. düzey DFA

Aynı işlemler KUF ve IIF için tekrarlanarak KUF ve IIF ölçüm modelleri oluşturulmuştur. Programda sıkıntı yaşanmaması için isimlendirme Türkçe olarak gerçekleştirilememiştir. Daha sonra bu ölçüm modelleri birleştirilerek ve aralarındaki nedensel ilişkiler modele dahil edilerek araştırma modeli yani yapısal model meydana getirilmiştir (Şekil 3.8).



Şekil 3.8. Araştırma modeli

YEM’de aracılık ilişkileri de test edilmektedir. Aracı değişken iki değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisinin bir parçasını ifade etmektedir (Mckinnon ve ark., 2007). Aracı değişken Şekil 3.9’da gösterilen bir yöntemle test edilmektedir. Tez çalışması kapsamında IT ile IO arasında IS’nin aracılık etkisi test edilmiştir. Şekil 3.9’da IT bağımlı değişkeni, IO bağımsız değişkeni ve IS aracı değişkeni ifade etmektedir. Ayrıca c yolu bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi, a yolu bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki etkiyi, b yolu ise aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir.



Şekil 3.9. IS’nin aracılık testine ilişkin yapısal model

Aracılık etkisinden söz edilebilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Baron ve Kenny'nin adımları olarak isimlendirilen bu koşullar şunlardır (Baron ve Kenny, 1986):

1) Bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır,

2) Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır,

3) Aracı değişken modele dahil edildiğinde; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir (Mckinnon ve ark., 2007; Burmaoğlu ve ark., 2013; Yılmaz ve Dalbudak, 2018).

Ayrıca aracı etkiden söz edebilmek için karşılanması gereken şartların yanında, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin (a-b yolu) anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için Sobel testi kullanılmaktadır (Sobel, 1982). Bu test, ilgili değişkenlere ait düzeltilmemiş regresyon katsayıları (β) ve bunlara ait standart hata değerleri kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Ancak bu çalışmada AMOS 24.0 programında bulunan Bootstrap özelliği kullanılarak aracılık olup olmadığı test edilmiştir. Bootstrap tekniği ile analiz yapılırken, 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılmıştır. Aracı etki derecesinin belirlenebilmesi için doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin güven aralığına bakılması gerekmektedir (Reutter ve Bigatti, 2014). Bu alt ve üst sınır güven aralığı değerlerinin her ikisinin de, sıfırın altında veya üstünde olması gerekmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Buna ek olarak aracılık analizlerinde, aracılığın varlığını doğrulamak için Sobel testinin anlamlılık durumuna bakılmalıdır. Sobel testi, New York Columbia Üniversitesinden bir istatistik profesörü olan Michael Sobel'in çalışmalarına dayanmaktadır (Sobel, 1982, 1986; Topaloğlu, 2023). Sobel test değeri 1.96'dan yüksek ve p değeri % 95 güven düzeyinde anlamlı olmalıdır (Frazier ve ark., 2004).

4. BULGULAR ve TARTIŞMA

4.1. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Katılımcıların demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerine ilişkin veriler Çizelge 4.1’de yer almaktadır.

Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri

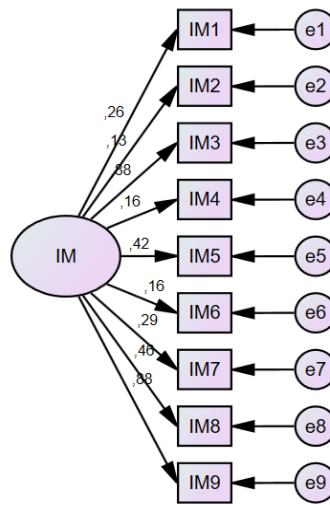
Demografik Özellikler	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Erkek	554	85,2
	Kadın	96	14,8
	Toplam	650	100
Yaş	23-33	156	24
	34-44	273	42
	45-55	176	27,1
	56-66	45	6,9
	Toplam	650	100
Medeni Durum	Evli	537	82,6
	Bekar	113	17,4
	Toplam	650	100
Eğitim Durumu	Lisans	530	81,5
	Yüksek Lisans	115	17,7
	Doktora	5	0,8
	Toplam	650	100
Görevi	Bölge Müdürü	1	0,2
	Bölge Müdür Yardımcısı	8	1,2
	Şube Müdürü	60	9,2
	İşletme Müdürü	37	5,7
	İşletme Müdür Yardımcısı	49	7,5
	İşletme Şefi	308	47,4
	Orman Mühendisi	180	27,7
	Orman End. Müh.	7	1,1
Toplam	650	100	
Hizmet Süresi	< 3	107	16,5
	3-5	29	4,5
	6-10	94	14,5
	11-15	124	19,1
	16-20	107	16,5
	21-25	67	10,3
	26-30	63	9,7
	> 30	59	9,1
Toplam	650	100	
Aylık Gelir	55501-56500	102	15,7
	56501-57500	359	55,2
	57501-58500	189	29,1
	Toplam	650	100

Çizelge 4.1 incelendiğinde, ankete katılanların % 85,2'sini erkekler, % 14,8'ini kadınların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların % 24'ü 23-33, % 42'si 34-44, % 27,1'i 45-55 ve % 6,9'u 56-66 yaş grupları aralığında yer almaktadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; ankete katılanların % 82,6'sının evli, % 17,4'ünün bekar olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde, katılımcıların % 81,5'inin lisans, % 17,7'sinin yüksek lisans ve % 0,8'inin doktora mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Ankete katılanların % 19,1'inin 11-15 yıl, % 16,5'i 16-20 yıl, %14,5'i 6-10 yıl, %10,3'ü 21-25 yıl, % 9,1'inin 30 yıl ve üzerinde orman işletmelerinde görev yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların aylık gelirleri incelendiğinde; ankete katılanların % 15,7'si 55501-56500 TL, % 55,2'si 56501-57500 TL, % 29,1'i ise 57501-58500 TL aralığında gelire sahiptir. Ankete katılanların % 47,4'ü işletme şefi, % 27,7'si ise orman mühendisi olarak görev yapmaktadır.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular

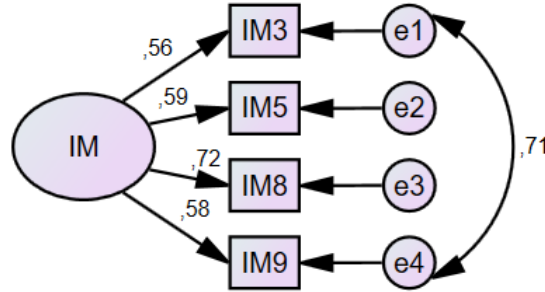
4.2.1. IM ölçeği

KIF grubunda yer alan IM ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Şekil 4.1'de IM ölçeğine ilişkin faktör yükleri görülmektedir. Bu nedenle, IM1($\beta_2=0,263$), IM2 (0,127), IM4 ($\beta_2=0,160$), IM6 ($\beta_2=0,158$) ve IM7 ($\beta_2=0,288$) kademeli olarak ölçekten çıkarılarak DFA analizi tekrar yapılmıştır.



Şekil 4.1. IM ölçeği faktör yükleri

Maddeler çıkarıldıktan sonra yapılan 1. düzey DFA analizinde, modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve e1 ile e4 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı önerilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda faktör yüklerinin uygun değerlere yakın olduğu, Şekil 4.2’de görülmektedir.



Şekil 4.2. IM ölçeği 1. düzey DFA modeli



Şekil 4.2 incelendiğinde, IM8 maddesinin ($\beta_2= 0,716$) en büyük, IM5 maddesinin ise en küçük ($\beta_2= 0,560$) faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş ölçüm modeline 1. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildiği tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.2’de görülmektedir.

Çizelge 4.2. IM ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
IM3	<---	IM	1,000	0,560			***
IM5	<---	IM	1,000	0,593	0,090	9,120	***
IM8	<---	IM	1,317	0,716	0,128	10,312	***
IM9	<---	IM	1,030	0,580	0,054	18,949	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p<0,05$

Çizelge 4.2 incelendiğinde, IM ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Yol katsayılarına bakıldığında IM değişkeni üzerinde IM 8 ($\beta_2= 0,716$) maddesinin en fazla etkiye, IM3 maddesinin en az etkiye ($\beta_2= 0,560$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum indeks değerleri Çizelge 4.3’ de verilmiştir.

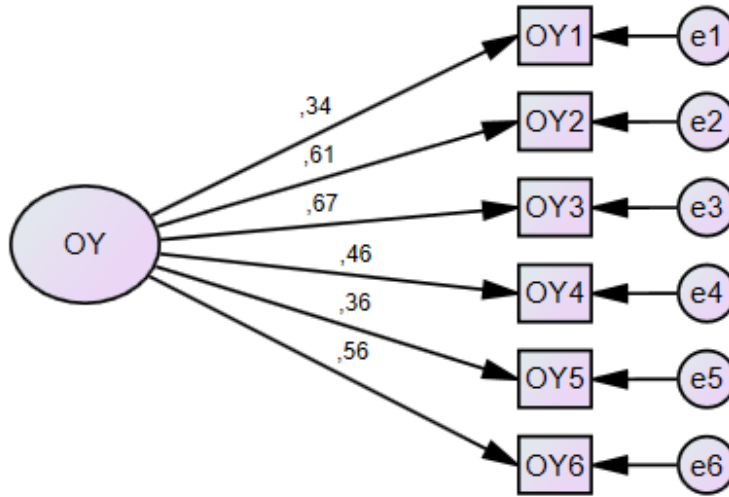
Çizelge 4.3. IM ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	1,856	İyi Uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,036	İyi Uyum
RMR	≤ 0,08	0,047	İyi Uyum
CFI	≥ 0,80	0,998	İyi Uyum
NFI	≥ 0,80	0,996	İyi Uyum
TLI	≥ 0,80	0,998	İyi Uyum
GFI	≥ 0,80	0,997	İyi Uyum
AGFI	≥ 0,80	0,986	İyi Uyum
IFI	≥ 0,80	0,998	İyi Uyum

Çizelge 4.3 incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. IM ölçeğinin bu yapısı, DFA analizi ile doğrulanmıştır.

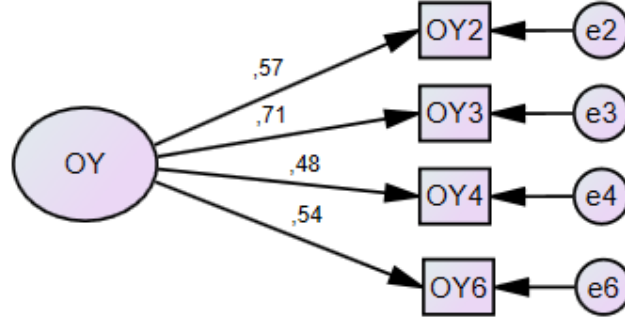
4.2.2. OY ölçeği

KIF grubunda yer alan OY ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda, faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Şekil 4.3’de OY ölçeğine ilişkin faktör yükleri görülmektedir. Bu nedenle OY1 ($\beta_2= 0,340$) ve OY5 ($\beta_2= 0,361$) maddeleri ölçekten kademeli olarak çıkarılmıştır.



Şekil 4.3. OY ölçeği faktör yükleri

Maddeler çıkarıldıktan sonra yapılan 1. düzey DFA analizinde, modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve herhangi bir modifikasyon yapılması öngörülmemiştir. Yapılan DFA analizi sonucunda, faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu, Şekil 4.4’de görülmektedir.



Şekil 4.4. OY ölçeği 1. düzey DFA modeli

Şekil 4.4 incelendiğinde, OY3 maddesinin ($\beta_2= 0,707$) en büyük, OY4 maddesinin ise en küçük ($\beta_2= 0,476$) faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş ölçüm modeline I. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.4’de görülmektedir.

Çizelge 4.4. OY ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
OY2	<---	OY	1,000	0,574			
OY3	<---	OY	1,269	0,707	0,134	9,451	***
OY4	<---	OY	1,300	0,476	0,155	8,362	***
OY6	<---	OY	1,219	0,535	0,136	8,992	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p<0,05$

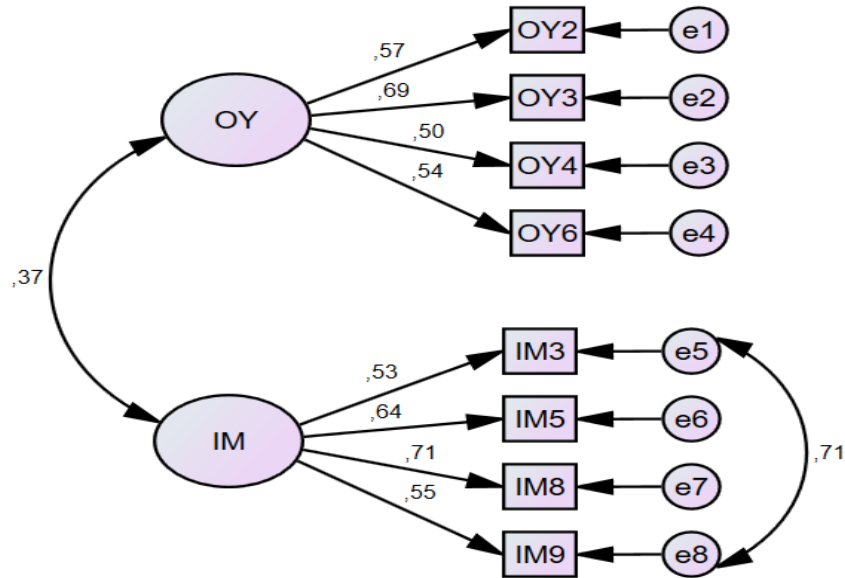
Çizelge 4.4 incelendiğinde; OY ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Standart regresyon katsayıları dikkate alındığında, OY ölçeği üzerinde OY3 ($\beta_2= 0,707$) maddesinin en fazla etkiye, OY4 maddesinin en az etkiye ($\beta_2= 0,476$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.5’de verilmiştir.

Çizelge 4.5. OY ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	3,111	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0,10	0,057	İyi uyum
RMR	≤ 0,08	0,011	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,998	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,982	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,963	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,995	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,977	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,988	İyi uyum

Çizelge 4.5 incelendiğinde, OY ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. IM ölçeğinin bu yapısı, DFA ile doğrulanmıştır.

OY ve IM değişkenleri birleştirilerek 2. düzey DFA analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu doğrusal bağlantıyı test etmek için, KIF'ın altında yer alan OY ve IM değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. OY ve IM değişkenleri arasındaki korelasyon, Şekil 4.5'de görülmektedir.



Şekil 4.5. IM ve OY değişkenleri arasındaki ilişki

Şekil 4.5 incelendiğinde, bu değişkenler arasındaki korelasyonun ($r=0,37$) düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durumun çoklu doğrusal bağlantı sorununa yol açmadığı belirlenmiştir.

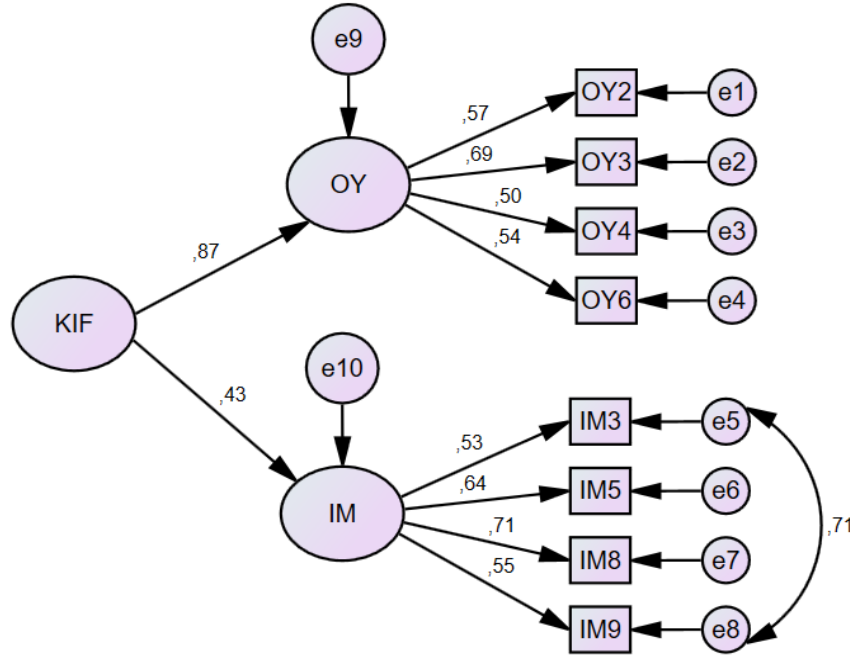
OY ve IM değişkenlerinin modele etkileri, Çizelge 4.6 ve Şekil 4.6'da görülmektedir.

Çizelge 4.6. OY ve IM değişkenlerinin KIF'a etkileri

Madde	Yol	Faktör	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)	R ²
OY	<---	KIF	0,872	0,132	9,108	***	0,76
IM	<---	KIF	0,426	0,162	8,765	***	0,18

β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri, ***: $p<0,05$

Çizelge 4.6 incelendiğinde, KIF'in OY değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,872 birim, IM değişkeni pozitif yönde 0,426 birim bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu etkiler istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). KIF üzerinde gerçekleştirilen bir birimlik artış OY değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,872 birimlik artış görülmesine, IM değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,426 birimlik bir artış görülmesine neden olmaktadır. KIF modelinde OY değişkeni modelin % 76'sını açıklarken, IM değişkeni ise modelin % 18'ini açıklamaktadır.



Şekil 4.6. KIF ölçüm modeli

Şekil 4.6 incelendiğinde; OY değişkeninin IM değişkenine göre KIF modelini açıklama gücünün daha fazla olduğu görülmektedir. Çizelge 4.7’de KIF modelinin uyum iyiliği indeks değerleri yer almaktadır.

Çizelge 4.7. KIF ölçüm modeli uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	1,773	İyi uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,035	İyi uyum
RMR	≤ 0,08	0,034	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,990	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,977	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,984	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,988	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,976	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,990	İyi uyum

Çizelge 4.7 incelendiğinde; bütün uyum iyiliği indeks değerlerinin model ile oldukça iyi uyum gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle KIF modeli, DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

Tez çalışması kapsamında, ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin KIF’ı üzerinde IM değişkeninin pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak IM’nin KIF üzerinde orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ardıç (2018) da yaptığı çalışmada, tez çalışmasına benzer şekilde orta düzeyde bir ilişki elde etmiştir. Mottaz (1985)’in yaptığı çalışmada iş motivasyonu üzerinde içsel motivasyon araçlarının dışsal motivasyon araçlarından daha etkili olduğu belirtilmiştir. Geray (1989) ormancılık sektöründe motivasyonun eksik olduğunu ifade etmiştir. Gedik ve ark. (2018) Düzce orman ürünleri sanayi yöneticilerinin iş motivasyonuna yönelik algı düzeylerini inceledikleri çalışmada, katılımcıların içsel motivasyon araçlarının dışsal motivasyon araçlarından daha fazla iş motivasyonu sağladıklarını tespit etmiştir. Ardıç (2018) Gümüşhane ilinde orman işletmelerinde yaptığı çalışmada, bireyler ya da çalışanların içinde buldukları çalışma ortamlarında sosyal, kültürel ve diğer başka tatmin unsurlarını arama yoluna da gittiklerini bu kapsamda motivasyon konusunun ön plana çıktığını ifade etmiştir. Ertürk (2016) kamuda çalışan öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin içsel motivasyona yönelik algılarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Alkan

(2018) ormancılık örgütlerinde ödül ve takdir gibi motive edici unsurların yaygın olmadığını ifade etmiştir. Ormancılıkta IM önemli bir gösterge olmakla birlikte, tek başına yeterli olmamaktadır. Dışsal motivasyon konusunun da bir kamu kurumu olan ormancılık teşkilatında gündeme gelmesi gerekmektedir. Daşdemir (1998) ve Yaman (2010) yaptıkları çalışmada ormancılıkta motivasyondan uzak bir yönetim anlayışı olduğunu ifade etmiştir. Ormancılıkta yapılan yazın değerlendirildiğinde, tez çalışması ile benzer şekilde IM'nin BIP üzerinde etkiye sahip olduğu, çalışanların performansını etkilediği ortaya çıkmaktadır.

BIP ile ilgili yazın incelendiğinde hem özel sektörde hem de kamu sektöründe IM'nin BIP'in önemli göstergelerinden birisi olduğu tespit edilmiştir (Taner, 2005; Kuvaas, 2006; Markova ve Ford, 2011; Ayan, 2015; Bongso ve Napitupulu, 2013; Köroğlu ve Avcıkurt, 2014; Cerasoli ve ark., 2014; Talukder ve Jan, 2017; Kulualp, 2018).

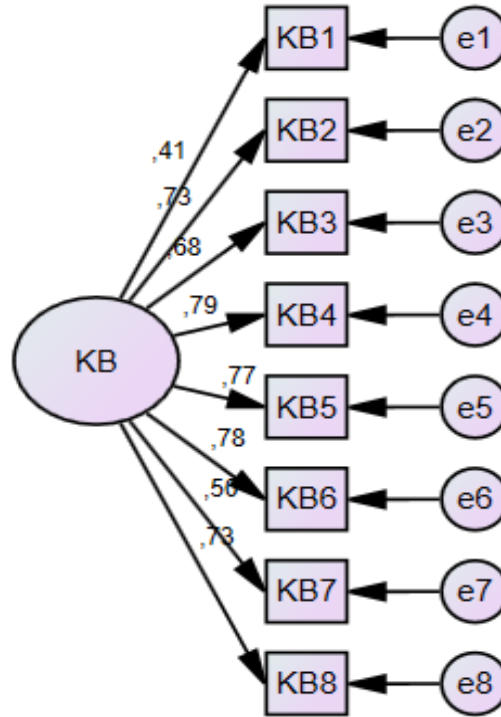
Yapılan araştırmalar OY'nin bireyin davranışlarını yönlendirdiklerini göstermektedir. Bandura (2002) yüksek OY'ye sahip insanların, eylemleri sonucunda güzel sonuçlar beklerlerken; OY'si düşük olanların, eylemlerinin başarısız olacağı beklentisi içerisinde olduklarını ifade etmektedir. Basım ve ark. (2008) kamu kurum ve kuruluşlarında yaptıkları çalışmada örgüt içerisinde yenilikçi davranışların arttırılabilmesinin ve çalışanların risk alma konusundaki olumsuz tutumlarının değiştirilebilmesinin bir yolunun OY'yi geliştirici uygulamalarla mümkün olabileceğini belirlemişlerdir. Kuramsal olarak OY'si yüksek bireylerin, hem motivasyon seviyelerinin hem de problem çözme yeterliliklerinin OY'si düşük olanlarla karşılaştırıldığında, daha yüksek olacağını ve daha nitelikli davranışlar sergileyeceklerini belirlemişlerdir. Şeşen (2010) kamu kurumunda yaptığı çalışmasında, OY algıları yüksek olan bireylerin, örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimlerinin de yüksek olduğunu tespit etmiştir. OY algılarının görev performansını olumlu şekilde etkilediği ve OY'si yüksek bireylerin performans düzeylerinin de yüksek olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir (Smith ve ark., 2006; Stajkovic ve Luthans, 1998). Pak ve ark. (2022) personelin yaptığı işi başardığı algısının yani öz yeterliliğinin, dolaylı olarak yaptığı iş tatminini arttıracığını ifade etmiştir. Tez çalışmasında, yazında yapılan çalışmalara benzer şekilde, ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin OY'sinin davranışlar, verimlilik ve BIP üzerinde etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bandura (1997)'nin OY ile bireysel performans arasındaki ilişkiye dair ileri sürdüğü model, ilgili alan yazında gerçekleştirilen birçok araştırma bulgusu ile desteklenmektedir. Tez çalışması kapsamında, OY'nin BIP üzerinde etkiye sahip olduğu ve KIF'ı önemli derecede açıkladığı belirlenmiştir. BIP ile ilgili yapılan yazın

araştırmalarında OY'nin BIP üzerinde pozitif yönde ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu belirlenmiştir (Barling ve Beattie, 1983; Multon ve ark., 1991; Zimmerman ve ark., 1992; Judge ve Bono, 2001; Judge ve ark. 2007; Tims ve ark., 2014).

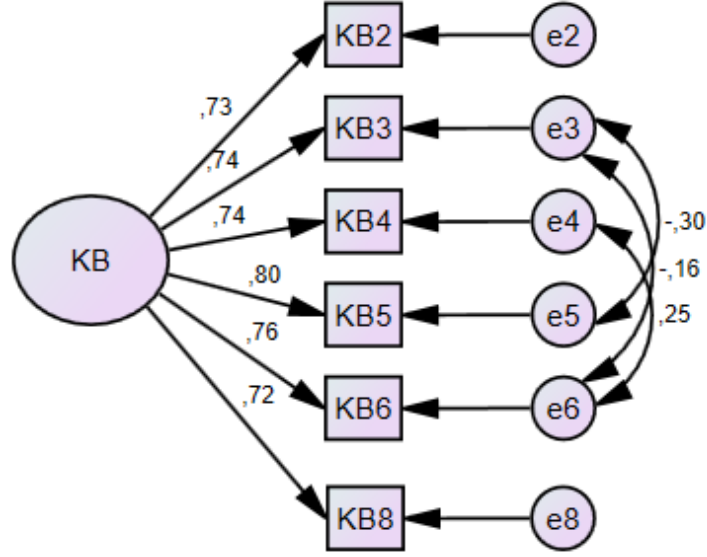
4.2.3. KB ölçeği

KUF grubunda yer alan KB ölçeği, 8 maddeden oluşmaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Şekil 4.7'de KB ölçeğine ilişkin faktör yükleri görölmektedir. Model uyum indeksi olan $X^2/SD = 8,104$ oranı 5'den büyük olduğu ve model uyumu gerçekteştirilemediği için KB1 ($\beta_2 = 0,408$) ve KB7 (0,504) maddeleri ölçekten çıkarılarak DFA analizi tekrar yapılmıştır.



Şekil 4.7. KB ölçeği faktör yükleri

Madde çıkarıldıktan sonra yapılan 1. Düzey DFA analizinde, modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve e3 ile e5, e4 ile e6 ve e3 ile e6 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı önerilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda, faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu, Şekil 4.8'de görölmektedir.



Şekil 4.8. KB ölçeği 1. düzey DFA modeli

Düzeltilmiş ölçüm modeline I. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.8’de görülmektedir.

Çizelge 4.8. KB ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
KB2	<---	KB	1,000	0,727			
KB3	<---	KB	1,082	0,740	0,064	16,862	***
KB4	<---	KB	1,021	0,745	0,056	18,073	***
KB5	<---	KB	1,000	0,804	0,053	18,902	***
KB6	<---	KB	1,076	0,763	0,06	17,983	***
KB8	<---	KB	1,013	0,720	0,057	17,664	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p < 0,05$

Çizelge 4.8 incelendiğinde, KB ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Standart regresyon katsayılarına bakıldığında KB üzerinde KB5 ($\beta_2 = 0,804$) maddesinin en fazla etkiye, KB8 maddesinin en az etkiye ($\beta_2 = 0,720$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.19’ da verilmiştir.

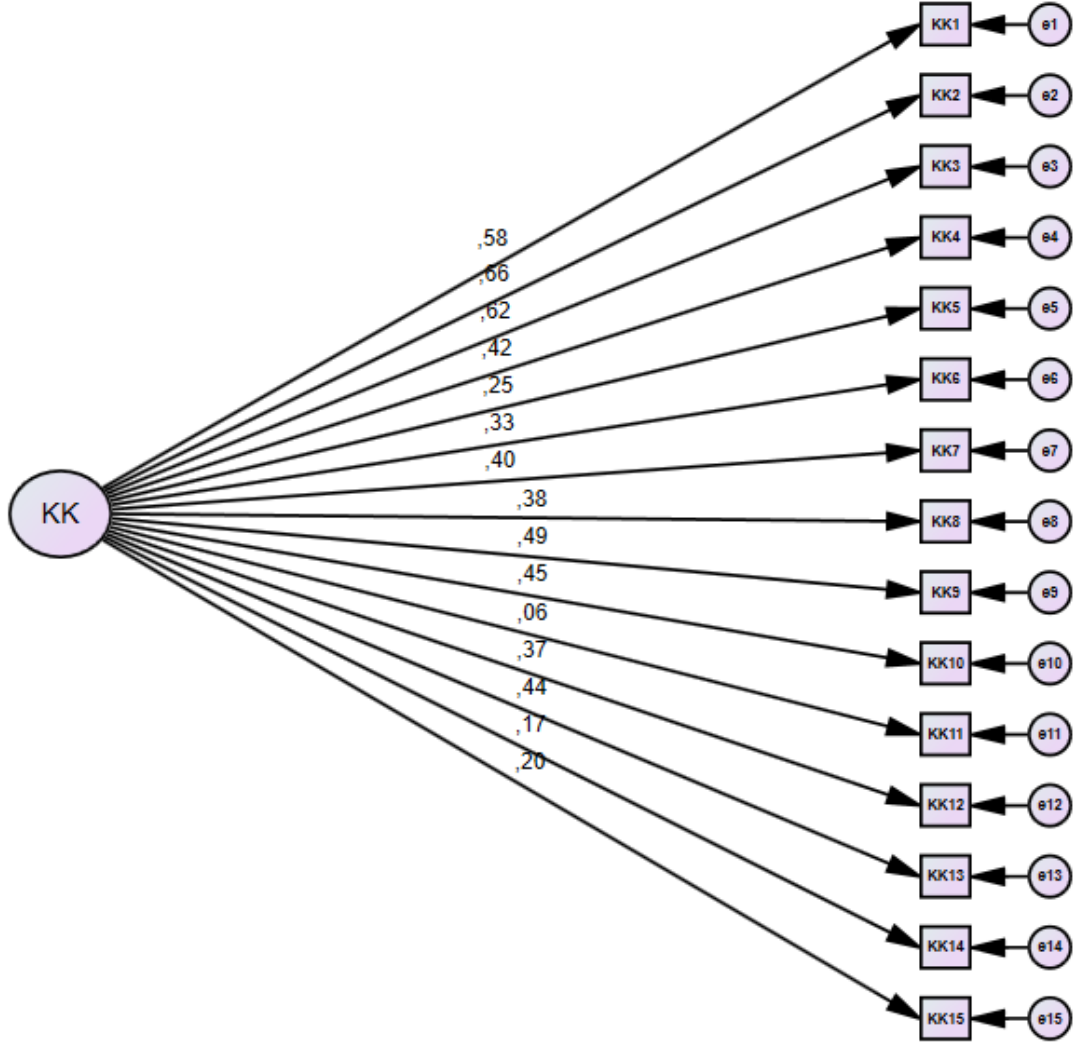
Çizelge. 4.9. KB ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	1,081	İyi uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,011	İyi uyum
RMR	≤ 0,08	0,012	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,999	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,997	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,999	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,997	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,988	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,999	İyi uyum

Çizelge 4.9 incelendiğinde, KB ölçeği model uyum indeks değerlerinin iyi düzeyde bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. KB ölçeğinin bu yapısı DFA ile doğrulanmıştır.

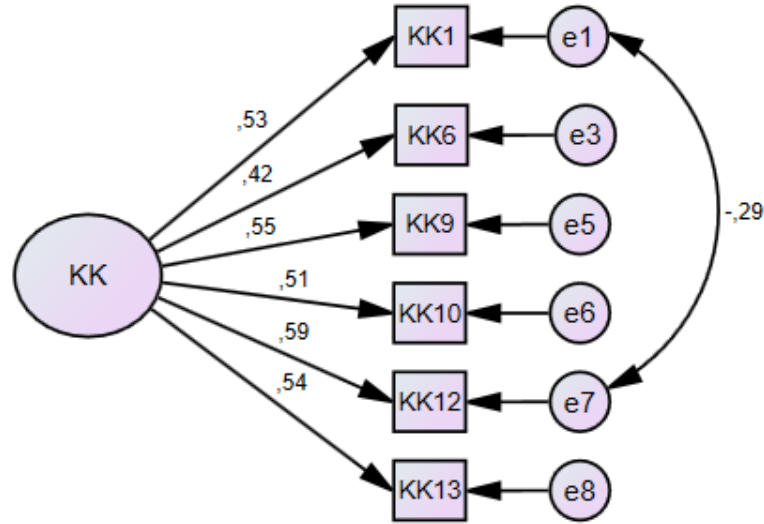
4.2.4. KK ölçeği

KUF grubunda yer alan KK ölçeği, 13 maddeden oluşmaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda, faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Şekil 4.9'da, yapılan DFA analizi sonucunda faktör yüklerinin düşük değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum ölçeğin iki boyutlu yapısını engellemiş ve ölçeğin tek boyuta sahip olmasına neden olmuştur. AFA ve DFA sonucunda ormancılıkta yapılan bu çalışmada bu ölçeğin tek boyuta sahip olduğu belirlenmiştir.



Şekil 4.9. KK ölçeği faktör yükleri

KK ölçeğine AFA yapıldıktan sonra; KK1, KK6, KK9, KK10, KK12 ve KK13 maddelerinin ölçekte yer almaları gerektiği belirlenmiştir. AFA analizinde KMO değerinin 0,749 ve Bartlett testi sonucunun $p < 0,05$ olduğu belirlenmiştir. Açıklanan varyans oranının % 48,48 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan I. düzey DFA ile de ölçeğin tek boyuta sahip olduğu doğrulanmıştır. KK ölçeğine I. düzey DFA analizi yapıldıktan sonra, modifikasyon indeks değerleri incelenmiş e1 ile e7 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı önerilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu Şekil 4.10'da görülmektedir.



Şekil 4.10. KK ölçeği 1. düzey DFA modeli

Düzeltilmiş ölçüm modeline 1. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.10’da görülmektedir.

Çizelge 4.10. KK ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
KK1	<---	KK	1,000	0,532			
KK6	<---	KK	0,915	0,423	0,124	7,401	***
KK9	<---	KK	1,061	0,548	0,125	8,509	***
KK10	<---	KK	0,930	0,513	0,113	8,249	***
KK12	<---	KK	1,301	0,592	0,159	8,186	***
KK13	<---	KK	1,008	0,536	0,12	8,429	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p < 0,05$

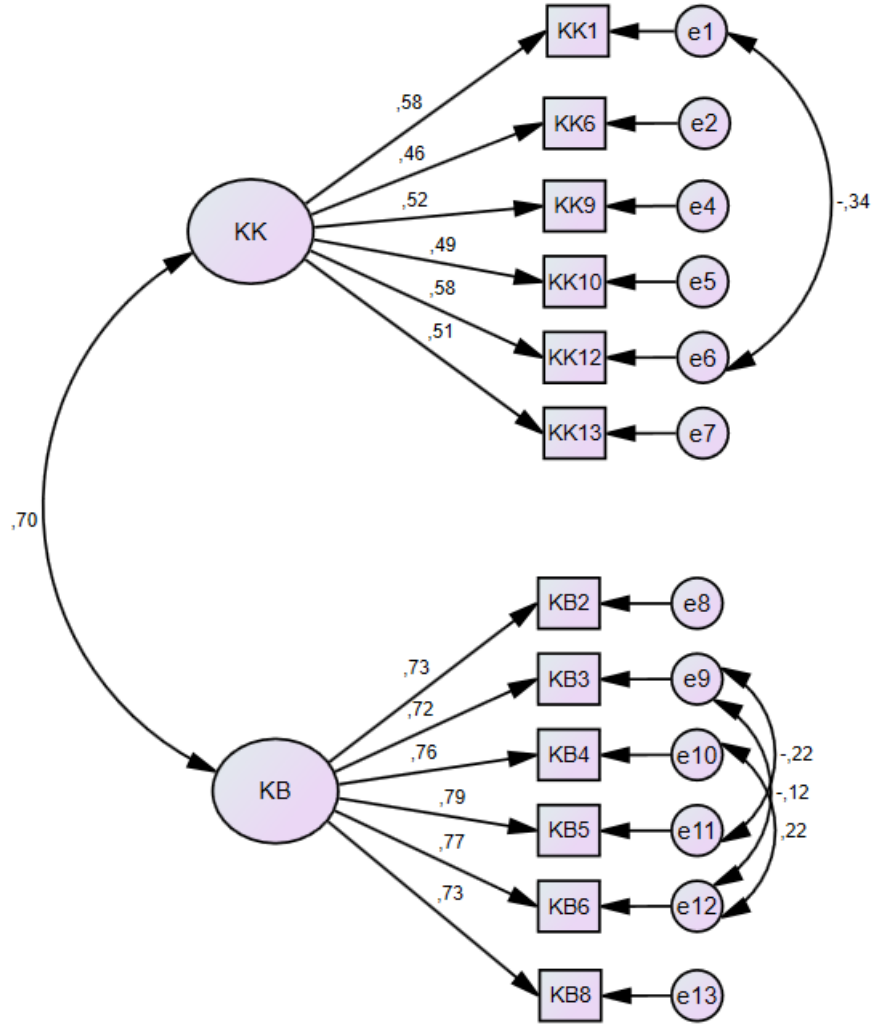
Çizelge 4.10 incelendiğinde, KK ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Standart regresyon katsayılarına bakıldığında KK üzerinde KK12 ($\beta_2 = 0,592$) maddesinin en fazla etkiye, KK6 maddesinin en az etkiye ($\beta_2 = 0,423$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.11’ de yer almaktadır.

Çizelge 4.11. KK ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	2,286	İyi uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,045	İyi uyum
RMR	≤ 0,08	0,034	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,979	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,963	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,960	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,991	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,976	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,979	İyi uyum

Çizelge 4.11’de, KK ölçeği model uyum indeks değerlerinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Tek boyuta sahip KK ölçeğinin bu yapısı DFA ile doğrulanmıştır.

KUF’u oluşturan KB ve KK değişkenleri birleştirilerek, 2. düzey DFA analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu doğrusal bağlantı probleminin yaşanmaması için KB ve KK değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. KB ve KK değişkenleri arasındaki korelasyon, Şekil 4.11’de görülmektedir.



Şekil 4.11. KB ve KK değişkenleri arasındaki ilişki

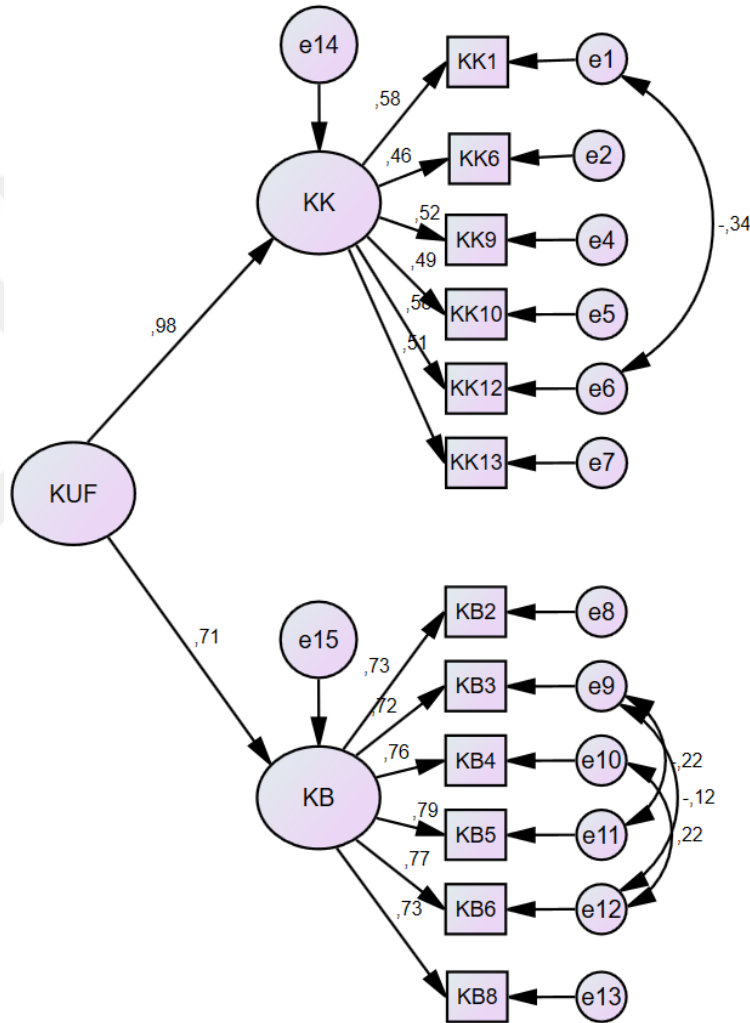
Şekil 4.11 incelendiğinde, bu değişkenler arasındaki korelasyonun ($r=0,70$) gibi yüksek bir değer olduğu görülmektedir. Ancak değişkenler arasındaki korelasyonun 0,80'nin altında olması dolayısıyla, çoklu bağlantı sorununun olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle KK ve KB değişkenleri, KUF modelini oluşturmuşlardır. KUF modelini oluşturan KK ve KB değişkenlerinin modele etkileri Çizelge 4.12 ve Şekil 4.12'de görülmektedir.

Çizelge 4.12. KK ve KB değişkenlerinin KUF'a etkileri

Madde	Yol	Faktör	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)	R^2
KK	<---	KUF	0,980	0,156	6,440	***	0,96
KB	<---	KUF	0,710	0,230	8,500	***	0,73

β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri, ***: $p < 0,05$

Çizelge 4.12 incelendiğinde, KUF'un KK değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,980 birim, KB değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,710 birim bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu etkiler istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). KUF üzerinde gerçekleştirilen bir birimlik artış KK değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,980 birimlik artış görülmesine, KB değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,710 birimlik bir artış görülmesine neden olmaktadır. KUF modelinde KK değişkeni modelin % 96'sını açıklarken, KB değişkeni ise, modelin % 73'ünü açıklamaktadır.



Şekil 4.12. KUF ölçüm modeli

Şekil 4.12'de görüleceği üzere, KK değişkeninin KB değişkenine göre KUF modelini açıklama gücünün daha fazla olduğu görülmektedir. Çizelge 4.14'de, KUF modelinin uyum iyiliği indeks değerleri yer almaktadır.

Çizelge 4.13. KUF ölçüm modeli uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	2,558	İyi uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,049	İyi uyum
RMR	≤ 0,08	0,049	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,971	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,954	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,961	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,970	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,952	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,961	İyi uyum

Çizelge 4.13 incelendiğinde, bütün uyum iyiliği indeks değerlerinin model ile oldukça iyi uyum göstermekte olduğu görülmektedir. Bu nedenle KUF ölçüm modeli DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

Tez çalışması kapsamında, Akdeniz Bölgesi'nde yer alan ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin KUF grubunda yer alan KB üzerinde etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sarros ve ark. (2002)'na göre örgütün yapısı ve bürokratik ortamdaki yapısal şartlar KB üzerinde etkiye sahiptir. Alkan (2018) orman mühendisleri üzerinde yaptığı çalışmada, ormancılık teşkilatında yaşanan birtakım olumsuzluklar nedeniyle KB'nin ve aidiyetin olumsuz yönde etkilenebildiğini ifade etmiştir. Daşdemir (1998), devlet orman işletmelerinde yönetici olarak çalışanların yönetsel ve örgütsel başarılarını etkileyen faktörler arasında örgüte ve işe bağlılığın bulunduğunu ifade etmiştir. Korkmaz ve Baykal (2018), iş doyumu arttıkça çalışanların görev yaptığı KB düzeylerinin yükseldiğini ve KB düzeyindeki artmanın iş doyumu üzerinde olumlu etkiler yaptığını tespit etmiştir. Çok ve ark. (2014) Elazığ OBM'ye bağlı birimlerde yaptıkları çalışmada kurumsal bağlılık, iş ile bütünleşme, rol belirsizliği, rol çatışmasıyla iş doyumu arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirlemişlerdir. Yazında yer alan çalışmalarda elde edilen bulgular incelendiğinde, tez çalışmasına paralel olarak KB'nin ormancılıkta önemli bir değişken olduğu, IT ve BIP üzerinde önemli etkilerinin olduğu ifade edilmiştir.

Çalışanların performanslarını artırmak amacıyla yapılan uygulamalar, onların motivasyonlarını ve bağlılıklarını yükselterek üretkenliğini artırdığı, yapılan araştırmalarda

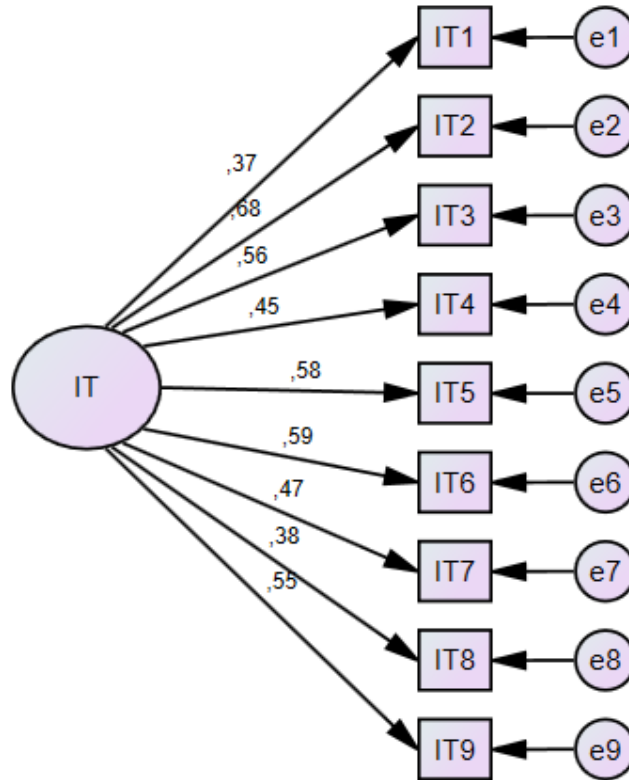
görülmüştür (Samnani ve Sing, 2014). Bu durumu ifade eden pek çok çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların büyük bir kısmında KB ile BIP arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Randall, 1987; Shore ve Martin, 1989; Çekmecelioğlu, 2006; Wu ve Çavuşgil, 2006; Sıgır, 2007; Uludağ, 2018; Çankır, 2019; Khan ve ark., 2010; Kaya ve Başkaya, 2016; Esmir ve Yüksel, 2017).

Örgüt yapısı, örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için son derece önemlidir. Tez çalışması kapsamında KK'nın BIP üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu ve bu etkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Eroğlu ve Özkan (2009) Eskişehir OBM yönetici ve katılımcıları ile yaptıkları çalışmada, güçlü örgüt kültürüne sahip, iletişim doyum düzeyi yüksek çalışanların kurumlarına ve işlerine olan bağlılıklarının arttığını ifade etmiştir. Akyüz ve ark. (2019) orman endüstri sanayi sektöründe yaptıkları çalışmada, çalışanların topluluksal örgüt kültürüne sahip olduğunu ve çalışanların kuruma aşırı bağlı olduklarını ifade etmiştir. Türker ve ark. (2009) Trabzon OBM'de yaptıkları araştırmada, ormancılıkta güçlü bir örgüt kültürü olduğunu, orman işletmelerinin bürokratik özellikler taşıdıklarını ifade etmiştir. Çalışmada iletişim yapısı, liderlik tipleri, yetki kullanımı ve sosyal ilişkiler gibi birçok özellik ölçülerek, ormancılık teşkilatının kültürel yapısı ile ilgili bir perspektif ortaya konulmuştur. Ormancılık yazınında yapılan çalışmalarda ormancılığın örgüt yapısında problemlerin olduğu, rekabetin olmadığı, merkezi ve politik kararların yoğun olduğu, uzmanlığa ve bilgiye önem verilmediği bir ormancılık örgütlenmesi ve yönetim anlayışının olduğu ifade edilmiştir (Yazıcı, 1978; Sağkaya, 1988; Türker ve ark., 1995; Geray, 1993, 1998; Daşdemir, 1996, 1998, 1999; Kaplan, 2007). Tez çalışması kapsamında da ormancılığın çok köklü ve güçlü bir örgüt kültürüne sahip olduğu, ancak örgüt yapısında ve işleyişinde birçok problemin olduğu belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalarda KK'nın zayıf ya da güçlü olması ile iş performansı arasında ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe güçlü örgüt kültürü olan organizasyonların daha yüksek düzeyde performans gösterdikleri ifade edilmektedir. BIP ile ilgili yazın incelendiğinde KK'nın BIP üzerinde pozitif yönde ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu belirlenmiştir (Eren ve ark., 2003; Öcal ve Ağca, 2010; Doğan, 2013; Lin ve Lin, 2013; Bongso ve Napitupulu, 2013; Batcha ve ark., 2017; Mert, 2018).

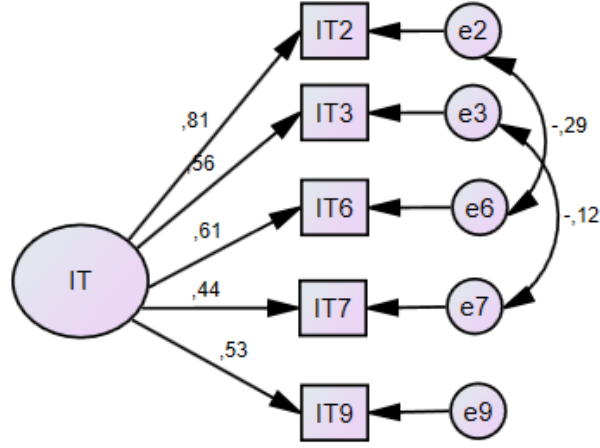
4.2.5. IT ölçeği

IIF grubunda yer alan IT ölçeği, tek boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Şekil 4.13’de IT ölçeğine ilişkin faktör yükleri görülmektedir. Bu ölçekte faktör yükü 0,40’ın altında olan IT1 ($\beta_2= 0,375$), IT8 ($\beta_2= 0,384$) maddesi ölçekten kademeli olarak çıkarılarak DFA analizi tekrar yapılmıştır. DFA analizi tekrar yapılırken faktör yükü 0,40’ın altında olan IT4 ($\beta_2= 0,367$) ve IT5 ($\beta_2= 0,397$) maddesi de ölçekten çıkarılmıştır.



Şekil 4.13. IT ölçeği faktör yükleri

Madde çıkarıldıktan sonra yapılan 1. düzey DFA analizinde, modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve e2 ile e6, e3 ile e7 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı önerilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu, Şekil 4.14’de görülmektedir.



Şekil 4.14. IT ölçeği 1. düzey DFA modeli

Şekil 4.14’de, faktör yüklerinin 0,440 ile 0,810 arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş ölçüm modeline 1. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.14’de görülmektedir.

Çizelge 4.14. IT ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
IT2	<---	IT	1,000	0,808			
IT3	<---	IT	0,724	0,558	0,077	9,428	***
IT6	<---	IT	0,716	0,607	0,064	11,152	***
IT7	<---	IT	0,435	0,435	0,054	8,085	***
IT9	<---	IT	0,602	0,528	0,063	9,593	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p < 0,05$

Çizelge 4.14 incelendiğinde, IT ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Standart regresyon katsayılarına bakıldığında IT ölçeği üzerinde IT2 ($\beta_2 = 0,808$) maddesinin en fazla etkiye, IT7 maddesinin en az etkiye ($\beta_2 = 0,435$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.15’de yer almaktadır.

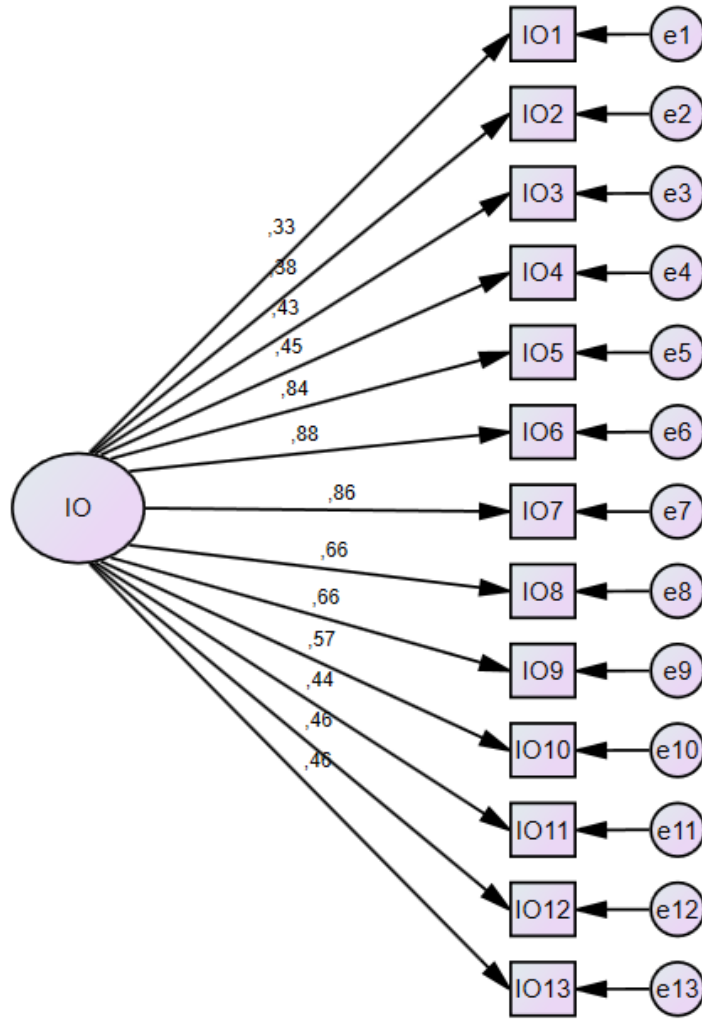
Çizelge 4.15. IT ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	2,530	İyi uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,049	İyi uyum
RMR	≤ 0,08	0,026	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,991	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,986	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,991	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,995	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,977	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,991	İyi uyum

Çizelge 4.15 incelendiğinde, bütün uyum iyiliği indeks değerlerinin model ile iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle IT ölçeği, DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

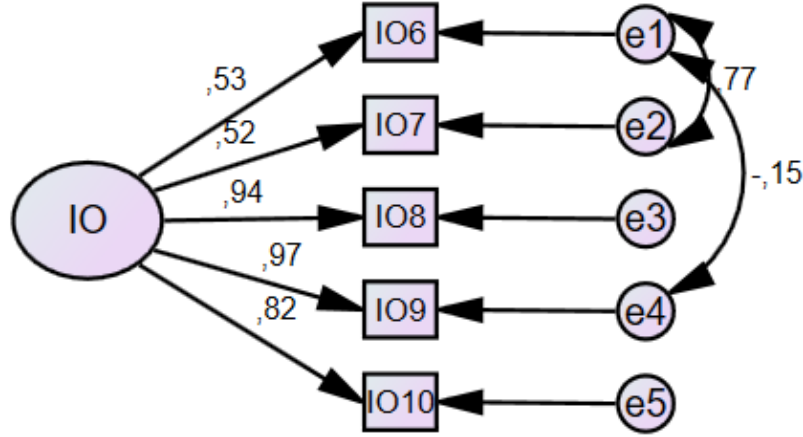
4.2.6. IO ölçeği

IIF grubunda yer alan IO ölçeği, 13 maddeden ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Şekil 4.15’de IO ölçeğine ilişkin faktör yükleri görülmektedir. Bu ölçekte faktör yükü 0,40’ın altında olan IO1 ($\beta_2= 0,334$) ve IO2 ($\beta_2=0,380$) maddeleri ölçekten çıkarılarak DFA analizi tekrar yapılmıştır. Bunun sonucunda IO3 ($\beta_2= 0,204$) ve IO4 ($\beta_2= 0,246$) maddeleri de faktör yükleri düşük olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Böylece ilk 4 maddenin ölçekten çıkmasıyla, ölçek tek boyutlu bir yapıya dönüşmüştür.



Şekil 4.15. IO ölçeği faktör yükleri

Madde çıkarılıp modifikasyonlar gerçekleştirildikten sonra yapılan 1. düzey DFA analizinde de; IO5, IO11, IO12 ve IO13 maddelerinin faktör yükleri 0,40 ve altında olduğu için bu maddeler de ölçekten çıkarılmıştır. Modifikasyon değerleri incelenmiş, e1 ile e2, e1 ile e4 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı önerilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu, Şekil 4.16’da görülmektedir.



Şekil 4.16. IO ölçeği 1. düzey DFA modeli

Şekil 4.16’da, faktör yüklerinin 0,520 ile 0,970 arasında değişen değerlere sahip olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş ölçüm modeline 1. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.16’da yer almaktadır.

Çizelge 4.16. IO ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
IO6	<---	IO	1,000	0,534			
IO7	<---	IO	1,120	0,516	0,065	9,182	***
IO8	<---	IO	2,417	0,940	0,153	15,836	***
IO9	<---	IO	2,385	0,969	0,151	15,790	***
IO10	<---	IO	1,981	0,823	0,133	14,864	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p < 0,05$

Çizelge 4.16 incelendiğinde, IO ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Standart regresyon katsayılarına bakıldığında IO ölçeği üzerinde IO9 ($\beta_2 = 0,969$) maddesinin en fazla etkiye, IO7 maddesinin en az etkiye ($\beta_2 = 0,516$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.1’de yer almaktadır.

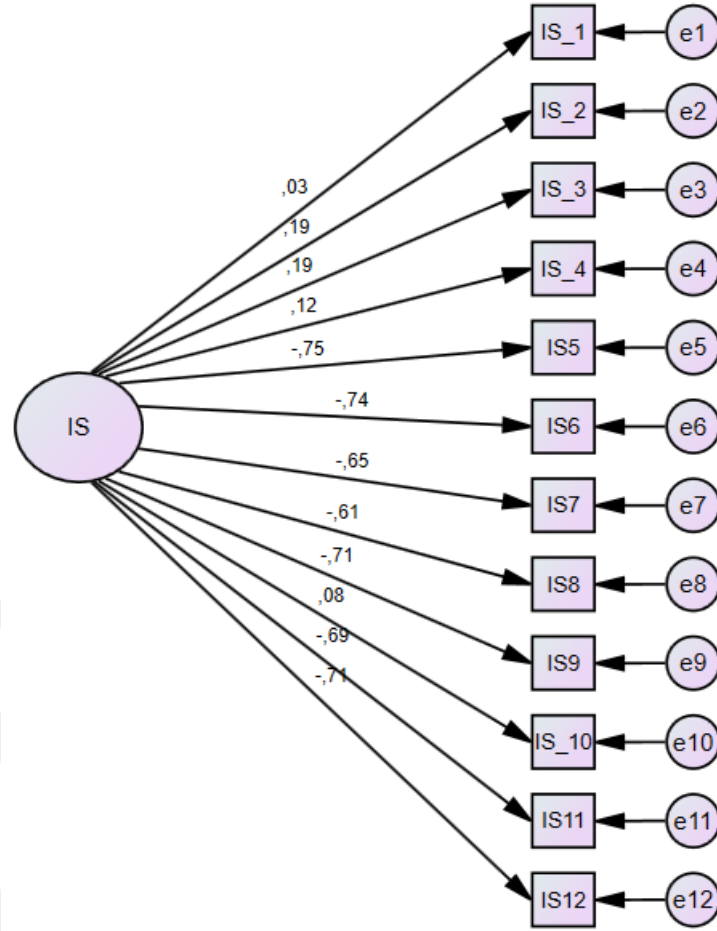
Çizelge 4.17. IO ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	1,062	İyi Uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,010	İyi Uyum
RMR	≤ 0,08	0,015	İyi Uyum
CFI	≥ 0,80	0,998	İyi Uyum
NFI	≥ 0,80	0,999	İyi Uyum
TLI	≥ 0,80	0,999	İyi Uyum
GFI	≥ 0,80	0,996	İyi Uyum
AGFI	≥ 0,80	0,990	İyi Uyum
IFI	≥ 0,80	0,999	İyi Uyum

Çizelge 4.17 incelendiğinde, bütün uyum iyiliği indeks değerlerinin model ile iyi bir şekilde uyum gösterdiği görölmektedir. Bu nedenle IT ölçeği, DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

4.2.7. IS ölçeği

IIF grubunda yer alan IS ölçeği rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik olmak üzere 3 boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. IS ölçeği faktör yükleri Şekil 4.17'de görölmektedir.

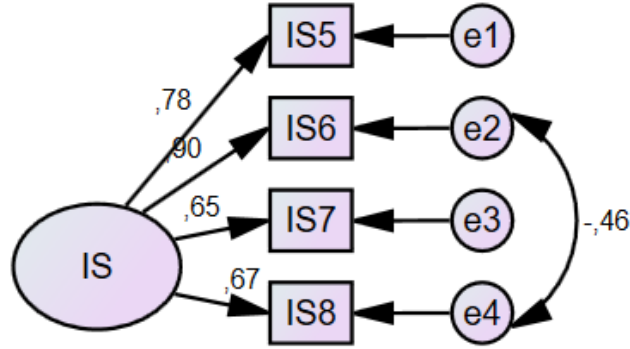


Şekil 4.17. IS ölçeği faktör yükleri

Bu ölçekte faktör yükü 0,40'ın altında olan IS1 ($\beta_2=0,029$), IS2 ($\beta_2=0,188$), IS3 ($\beta_2=0,192$), IS4 ($\beta_2=0,117$) ve IS10 (0,080) maddeleri ölçekten kademeli olarak çıkarılmıştır. İlk 4 madde rol belirsizliği ile ilgili olduğu için bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ancak AFA analizinde rol çatışması boyutları olan IS9, IS10, IS11 ve IS12 maddeleri ile aşırı iş yükü boyutlarının maddeleri olan IS5, IS6, IS7 ve IS8 maddeleri ile binişik vaziyette oldukları görülmüştür. Bu nedenle rol çatışması boyutunun maddeleri olan IS5, IS6, IS7 ve IS8 maddeleri IS ölçeğini oluşturmuşlardır. Yapılan AFA analizinde KMO değerinin 0,764 ve Bartlett testi sonucunun $p<0,05$ olduğu ortaya çıkarılmıştır. Açıklanan varyans oranının % 65,732 olduğu belirlenmiştir. Tez çalışmasında ormancılıkta stres konusunda rol çatışması boyutunun daha fazla ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Madde çıkarıldıktan sonra yapılan 1. düzey DFA analizinde modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve e2 ile e4 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı

önerilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu, Şekil 4.18’de görülmektedir.



Şekil 4.18. IS ölçeği 1. düzey DFA modeli

Şekil 4.18 incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,654 ile 0,903 arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş ölçüm modeline 1. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.18’de görülmektedir.

Çizelge 4.18. IS ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
IS5	<---	IS	1,000	0,782			
IS6	<---	IS	1,134	0,903	0,062	18,409	***
IS7	<---	IS	0,823	0,654	0,048	17,192	***
IS8	<---	IS	0,851	0,672	0,061	13,962	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p < 0,05$

Çizelge 4.18 incelendiğinde, IT ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Standart regresyon katsayılarına bakıldığında IS ölçeği üzerinde IS6 ($\beta_2 = 0,903$) maddesinin en fazla etkiye, IS7 ($\beta_2 = 0,654$) maddesinin en az etkiye sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.19’da görülmektedir.

Çizelge 4.19. IS ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	4,151	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0,10	0,070	Kabul edilebilir
RMR	≤ 0,08	0,024	İyi Uyum
CFI	≥ 0,80	0,997	İyi Uyum
NFI	≥ 0,80	0,996	İyi Uyum
TLI	≥ 0,80	0,981	İyi Uyum
GFI	≥ 0,80	0,997	İyi Uyum
AGFI	≥ 0,80	0,968	İyi Uyum
IFI	≥ 0,80	0,997	İyi Uyum

Çizelge 4.19’da sadece X²/SD ile RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu, diğer uyum iyiliği indeks değerlerinin model ile iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle IS ölçeği, DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

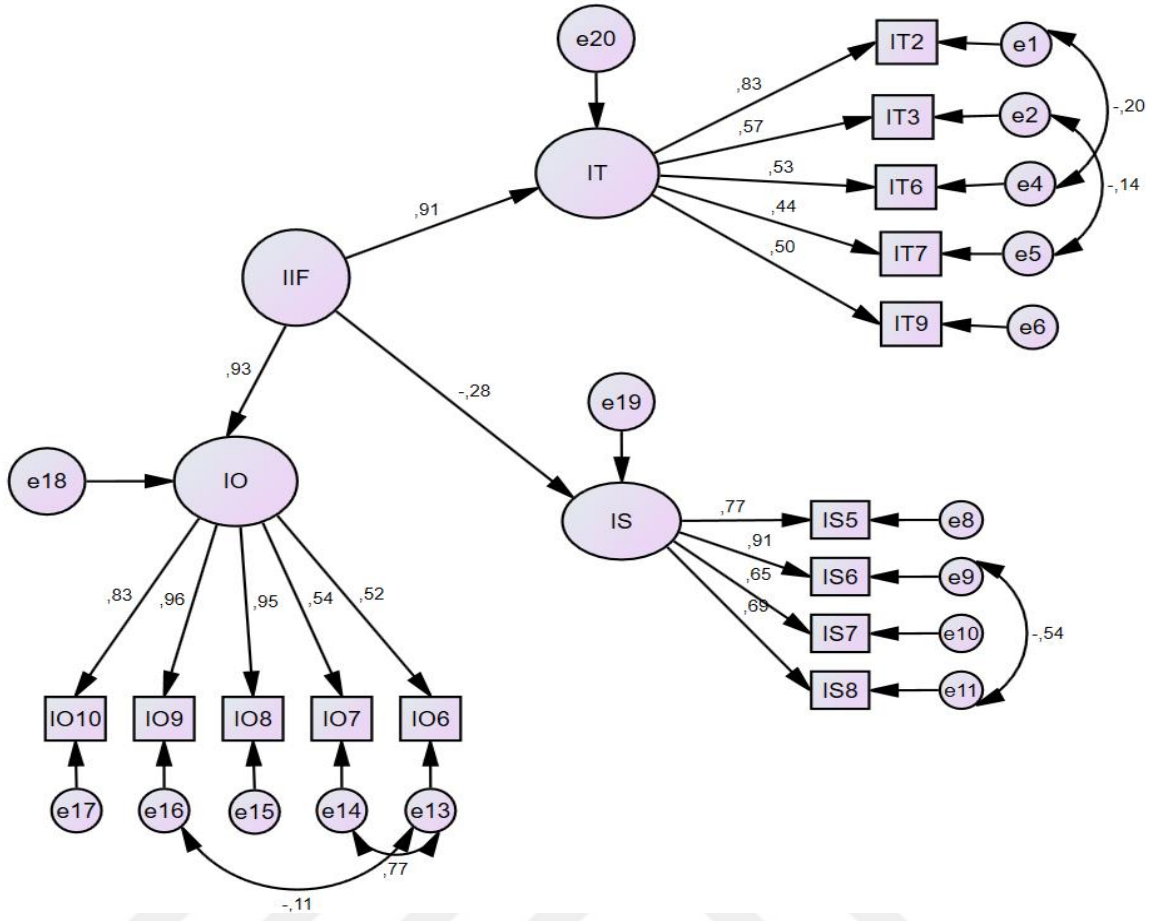
IIF faktörünü oluşturan IO, IS ve IT değişkenleri arasındaki ilişkiler, Çizelge 4.20 ve Şekil 4.19’da görülmektedir.

Çizelge 4.20. IO, IS ve IT değişkenlerinin IIF’ye etkileri

Madde	Yol	Faktör	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)	R ²
IO	<---	IIF	0,932	0,058	8,750	***	0,87
IT	<---	IIF	0,907	0,065	8,540	***	0,82
IS	<---	IIF	-0,277	0,050	-5,479	***	0,08

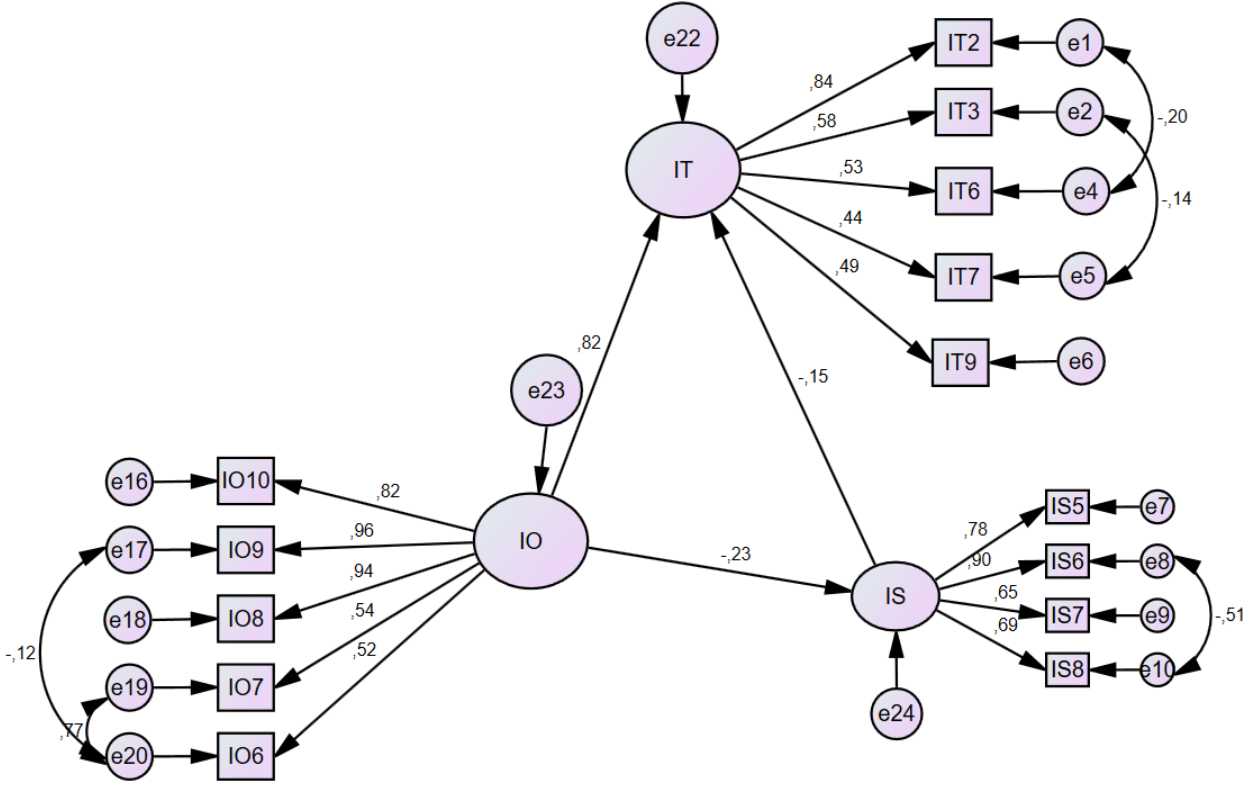
β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri, ***: p<0,05

Çizelge 4.20 incelendiğinde, IIF’nin IO değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,932 birim, IT değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,907 birim, IS değişkeni üzerinde negatif yönde -0,277 birim bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu etkiler istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). IIF üzerinde gerçekleştirilen bir birimlik artış IO değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,932 birimlik artış görülmesine, IT değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,907 birimlik bir artış görülmesine neden olurken, IS değişkeni üzerinde -0,277 birim azalmasına neden olmaktadır. IIF modelinde IO değişkeni modelin % 87’sini açıklarken; IT değişkeni % 82’sini, IS değişkeni ise % 8’ini açıklamaktadır.



Şekil 4.19. IIF ölçüm modeli-1

Çizelge 4.20 ve Şekil 4.19 incelendiğinde, IS değişkeninin IIF modeline doğrudan bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ancak IO, IT ve IS arasındaki ilişkiler irdelenerek IS değişkeninin aracılık etkisine sahip olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Şekil 4.20’de; IO, IS ve IT arasındaki ilişkiler görülmektedir.



Şekil 4.20. IO, IT ve IS arasındaki ilişkiler

Şekil 4.20’de, IO ile IT arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır regresyon katsayısı $\beta_2=0,819$ ’dur. IO ile IS arasında ve IS ile IT arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur ve regresyon katsayıları sırasıyla $\beta_2=-0,226$ ve $\beta_2=-0,146$ ’dır. IT, IO ve IS değişkenlerinden oluşan IIF modelinde regresyon katsayıları % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Ancak IS değişkeni modelde doğrudan etkiye sahip olmadığı için IS değişkeni IIF modelinden çıkarılmıştır. IIF modelinin IO ve IT değişkenlerinden oluştuğu belirlenmiştir. Bu modelde IS değişkeni, beklenildiği gibi IO ve IT değişkeni ile negatif ilişkilere sahiptir. Bu çalışmada IO, IT ve IS değişkenleri arasında bir aracılık etkisi tespit edilmiştir. İlerleyen bölümlerde bu aracılık etkisi ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

Tez çalışması kapsamında, ormancılık teşkilatında IT’nin teknik personel üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yammarino ve Dubinsky (1987) yüksek IT’nin hastalıkları, stresi, gerginlikleri, kaygıyı, şikâyetleri, işe gelmeme ve işten ayrılma miktarlarını azalttığını; özgüveni, morali, performans ve verimliliği arttırdığını belirlemiştirlerdir. Jelačić ve ark. (2008) çalışmalarında, ormancılar ve orman ürünleri sanayi işçilerinin motivasyon

faktörlerini incelemişler ve iş tatmini ve performans üzerindeki en etkili faktörleri; sosyal şartlar, iş güvenliği, çalışanlar arasındaki iletişim seviyesi ve çalışma süresi olarak belirlemişlerdir. Dursun (2009) çalışmasında, OİM çalışanlarının ücret ve sosyal haklara ilişkin tatmin düzeylerinin düşük olduğunu; başta yöneticiler olmak üzere, kurum imajı, iletişim, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve çalışma koşullarına ilişkin tatmin düzeylerinin ise yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Akyüz ve ark. (2011) Muğla OBM’de yaptıkları çalışmada, çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırmak için daha iyi ücret politikaları uygulanmasını ve sosyal imkânların iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Alkan (2018), Korkmaz ve Baykal (2018), Köse ve ark. (2020), Yovi ve Yamada (2019), Spinelli ve ark. (2020) sürdürülebilir orman yönetiminin başarısının büyük ölçüde orman muhafaza memurlarının ve orman işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine, örgütsel bağlılık ve IT’nin artırılmasına bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Gültekin (2022), yaptığı çalışmada orman mühendislerinin IT ve KB’leri arasında doğrudan pozitif bir etki olduğunu belirlemiştir. Ormancılıkta yer alan yazına paralel olarak, Akdeniz Bölgesindeki ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin IT’sinin IIF faktörleri arasında önemli bir etkiye sahip olduğu ve BIP’ı etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca tez çalışmasında teknik personel adil bir ücret almadıklarını ifade etmişlerdir.

Springer (2011) yöneticilerin, IT ve iş motivasyonunu arttırmak için yönetim stratejileri uygulayarak çalışanların iş performansını artırabileceğini ileri sürmüştür. Chen ve Liu (2012), iş performansının işe katılım, IT ve iç pazarlamayı olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. IT ve BIP arasındaki ilişki, endüstriyel ve örgütsel psikoloji tarihi boyunca yoğun bir şekilde incelenmiştir ve IT ile BIP arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Edwards ve ark., 2008; Van Scotter, 2000; Hira ve Waqas, 2012; Iqbal ve ark., 2012; Funmilola ve ark., 2013; Perera ve ark., 2014; Peng, 2014; Yorulmaz, 2018; Yuen ve ark., 2018). Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe yazında yer alan çalışmalara benzer olarak, tez çalışmasında da IT ile BIP arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tanrıverdi (2006), orman ürünleri sanayi işletmelerinin de aralarında bulunduğu sanayi işletmelerinde, çalışanların iş tatminsizliği sorunlarını araştırdığı çalışmasında, çalışanlara daha iyi bir IO sağlanmasının önemini belirtmiştir. Gedik ve ark. (2007), Gedik (2010) IO ile ilgili sosyal imkanların yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Daşdemir ve Çakmak (2018) yaptıkları çalışmada olumsuz IO’nun çalışanların psikolojisini bozduğunu, işe karşı ilgiyi azalttığını, motivasyonu düşürdüğünü ve iş verimini olumsuz yönde

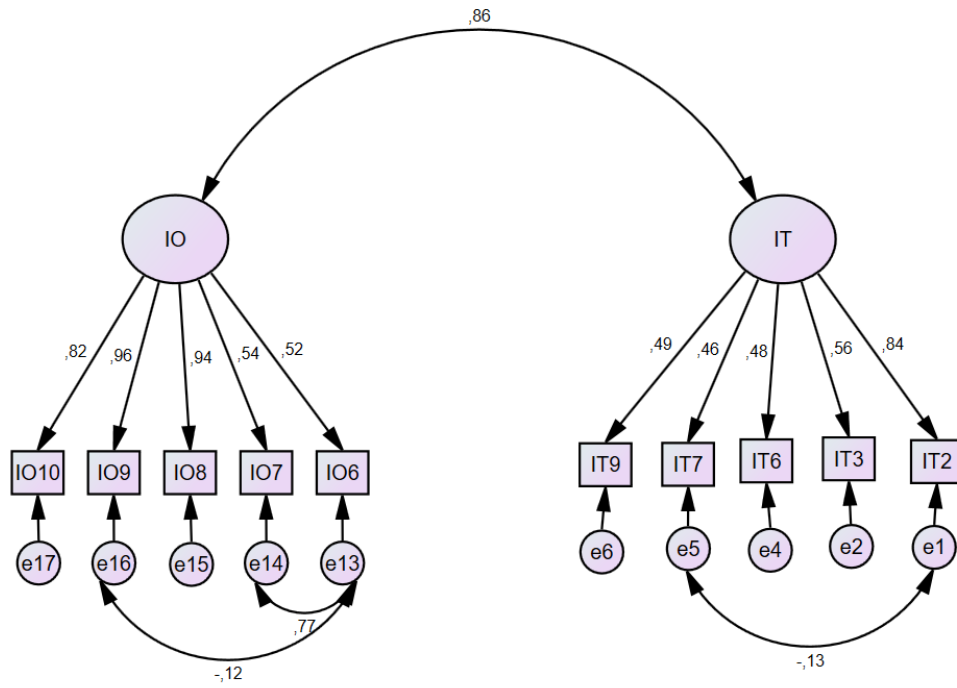
etkilediğini ifade etmiştir. Öztürk (2013) Artvin OBM’de yaptığı çalışmada, orman muhafaza memurlarının kendilerine tahsis edilmiş fiziksel iş ortamlarının bulunmamasının, motivasyonları üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Ormancılık yazınında yapılan çalışmalara paralel olarak, tez çalışmasında Akdeniz Bölgesindeki ormancılık teşkilatında çalışan personel için IO’nun önemli etkiye sahip olduğu ve BIP’a etki ettiği tespit edilmiştir.

Yazında, IO ile BIP arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Kahya, 2007; Imran ve ark., 2012; Naharuddin ve Sadegi, 2013; Jayaweera, 2015; Saidi ve ark., 2019; Li ve ark., 2022; Lis ve ark., 2022; Zhenjing ve ark., 2022). Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe yazında yer alan çalışmalara benzer olarak, tez çalışmasında IO ile BIP arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tez çalışması kapsamında ormancılık teşkilatı çalışanları üzerinde IS’nin negatif yönde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, Akdeniz Bölgesinde bulunan ormancılık teşkilatında teknik personel üzerinde IS’nin rol çatışması boyutunun anlamlı etkilere sahip olduğu belirlenmiştir. Yazında, rol belirsizliği ve rol çatışması ile BIP arasında, negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Fisher, 2001). Ceylan ve Ulutürk (2006), gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, rol çatışması ve rol belirsizliğinin performans ve IT üzerindeki etkilerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca rol belirsizliğinin performans üzerindeki etkiyi ortadan kaldırdığını tespit etmişlerdir. Eray (2017), rol çatışması, rol belirsizliği ve IT arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında; rol çatışmasının, rol belirsizliği ve IT üzerinde doğrudan bir ilişkisinin olmadığını; ancak, rol belirsizliği ile IT arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yılmaz ve ark. (2017), Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan Antalya, Isparta, Muğla ve Denizli OBM ve buna bağlı OİM’ler ve OİŞ’lerde yaptıkları çalışmada, orman işletme şeflerinin iş yükü üzerinde rol çatışmasının ve rol belirsizliğine göre daha fazla etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Gedik ve Çet (2020) yaptıkları çalışmada, Bolu, Düzce ve Bartın illerinde faaliyette bulunan orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışanların rol belirsizliği düzeylerinin rol çatışmasına göre daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Rol çatışması arttıkça, çalışanların örgütsel yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Korman ve ark. (1981), yöneticilerin ve uzmanların örgütsel yabancılaşmasını inceledikleri araştırmalarında, birbiriyle çelişen rol sorumluluklarının kişisel ve toplumsal düzeyde yabancılaşmaya neden olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre, özellikle roller arası çatışma yöneticiler ve

uzmanlar için önemli bir iş tatminsizliği ve yabancılaşma kaynağı olduğunu ifade etmişlerdir. Tez çalışması kapsamında, ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin IS üzerinde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ormancılık teşkilatında, rol çatışması boyutunun ormancılık yazınında yapılan çalışmalara paralel olarak ön plana çıktığı ve benzerlikler gösterdiği belirlenmiştir. Akdeniz Bölgesinde çalışan teknik personelin iş stresi arttığında, teknik personelin BIP'nin azaldığı tespit edilmiştir. Ancak, IS aracı etkiye sahip olması nedeniyle IIF faktörleri arasında yer almamıştır.

IO ve IT değişkenleri arasındaki korelasyon Şekil 4.21'de görülmektedir.



Şekil 4.21. IO ve IT arasındaki ilişki

Şekil 4.21 incelendiğinde; bu değişkenler arasındaki korelasyonun ($r=0,86$) gibi yüksek bir değer olduğu görülmektedir. IO ile IT değişkenleri arasında VIF değerleri 10'dan küçük olduğu için değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Çizelge 4.21'de VIF değerleri yer almaktadır. IIF modelini oluşturan IT ve IO değişkenleri birleştirilerek 2. düzey DFA gerçekleştirilmiştir. IT ve IO'nun modele olan etkileri, Çizelge 4.22 ve Şekil 4.21'de görülmektedir.

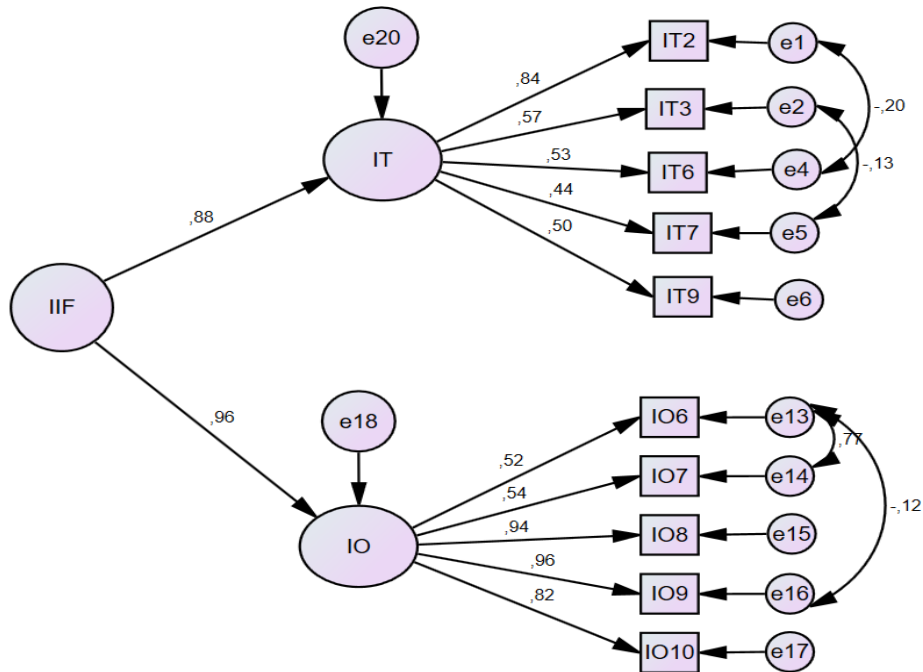
Çizelge 4.21. IO ve IT değişkenleri collinearity istatistiği

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,281	3,563
0,280	3,570
0,154	6,509
0,138	7,234
0,342	2,922
0,437	2,286
0,707	1,415
0,751	1,332
0,802	1,246
0,734	1,363

Çizelge 4.22. IO ve IT değişkenlerinin IIF'ye etkileri

Madde	Yol	Faktör	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)	R ²
IO	<---	IIF	0,964	0,037	12,300	***	0,93
IT	<---	IIF	0,879	0,041	11,870	***	0,77

β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri, ***: p<0,05



Şekil 4.22. IIF ölçüm modeli-2

Çizelge 4.22 ve Şekil 4.22’de görüleceği üzere, IIF modelini oluşturan değişkenler arasında IO değişkeninin standart regresyon katsayısının $\beta_2 = 0,964$ IT değişkeninin standart regresyon katsayısının $\beta_2 = 0,879$ olduğu görülmektedir. IO değişkeni modelin %93’ünü açıklamakta iken, IT değişkeni % 77’sini açıklamaktadır. IO ve IT değişkenlerinin IIF modelini açıklama gücünün, iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Çizelge 4.23’de, IIF modelinin uyum iyiliği indeks değerleri yer almaktadır.

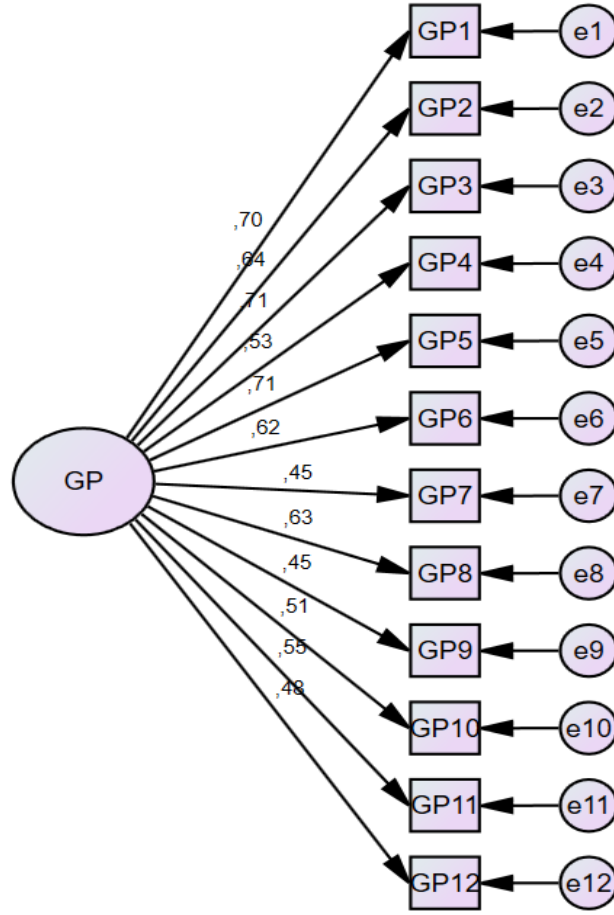
Çizelge 4.23. IIF ölçüm modeli uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	3,536	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0,10	0,063	Kabul edilebilir
RMR	≤ 0,08	0,045	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,981	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,973	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,971	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,967	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,940	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,981	İyi uyum

Çizelge 4.23 incelendiğinde, IIF modelinde X²/SD ile RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum değerlerine sahipken, diğer uyum iyiliği indeks değerlerinin model ile iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle IIF ölçeği DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

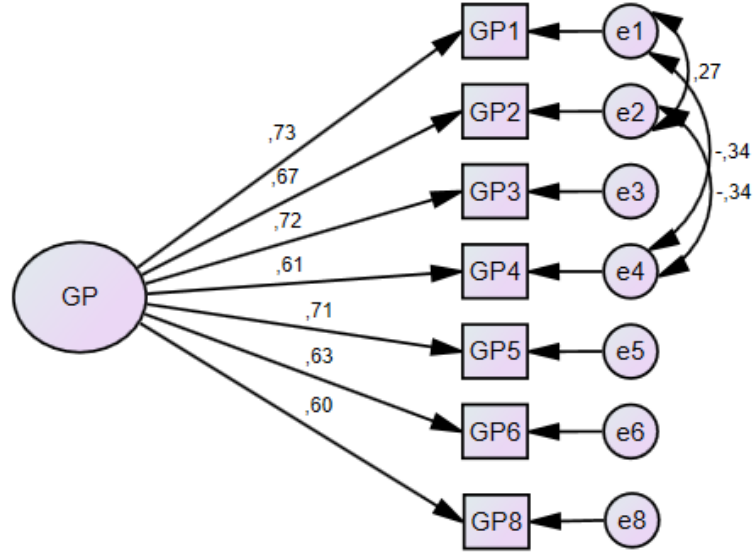
4.2.8. Görev performansı (GP) ölçeği

BIP’ı oluşturan GP ölçeği 12 maddeden oluşmaktadır ve tek boyuta sahiptir. Yapılan DFA analizi sonucunda faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Ancak Şekil 4.23’de faktör yüklerinin tamamının 0,40’ın üzerinde olduğu görülmektedir.



Şekil 4.23. GP ölçeği faktör yükleri

Faktör yükleri 0,40'ın üzerinde olduğu için ilk olarak 1. Düzey DFA gerçekleştirilmiş ve $X^2/SD= 18,877$ oranı 5'den büyük olduğu için ve model uyumu sağlanmadığı için modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir, ancak yine istenen model uyum değerlerine ulaşamamıştır. Bu nedenle ölçekten GP7 ($\beta_2= 0,448$), GP9, ($\beta_2= 0,454$) GP10 ($\beta_2= 0,508$), GP11($\beta_2=0,547$) ve GP12 (0,476) maddeleri kademeli olarak çıkarılmıştır. Şekil 4.23 incelendiğinde; atılan maddelerin faktör yüklerinin diğer maddelere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Maddeler atıldıktan sonra DFA tekrar gerçekleştirilmiştir.



Şekil 4.24. GP ölçeği 1. düzey DFA modeli

Madde çıkarıldıktan sonra yapılan modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve e1 ile e2, e1 ile e4, e2 ile e4 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı önerilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda, faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu, Şekil 4.24’de görülmektedir. Düzeltilmiş ölçüm modeline 1. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.24’de görülmektedir.

Çizelge 4.24. GP ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
GP1	<---	GP	1,000	0,731			
GP2	<---	GP	0,947	0,668	0,053	17,971	***
GP3	<---	GP	1,365	0,723	0,084	16,31	***
GP4	<---	GP	1,269	0,612	0,104	12,183	***
GP5	<---	GP	0,884	0,706	0,055	16,005	***
GP6	<---	GP	1,006	0,634	0,069	14,547	***
GP8	<---	GP	0,831	0,601	0,06	13,857	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p < 0,05$

Çizelge 4.24 incelendiğinde, GP ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Standart regresyon katsayıları dikkate alındığında GP ölçeği üzerinde GP1 ($\beta_2 = 0,731$) maddesinin en fazla etkiye, GP8 maddesinin en az etkiye

($\beta_2= 0,601$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri Çizelge 4.25’de yer almaktadır.

Çizelge 4.25. GP ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

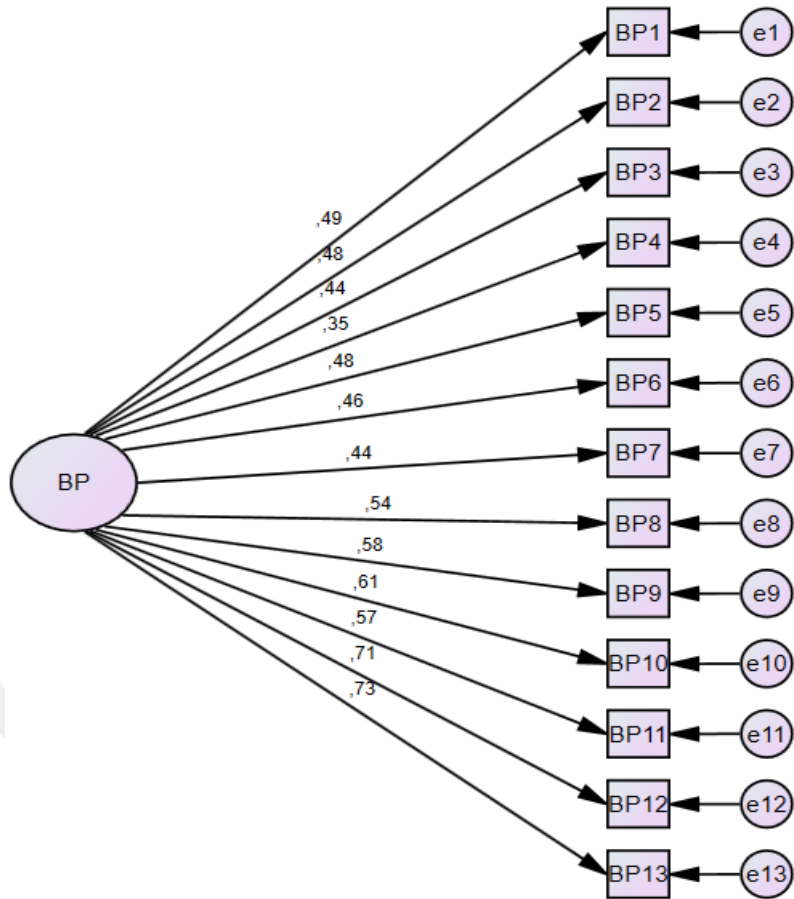
Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	1,947	İyi uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,038	İyi uyum
RMR	≤ 0,08	0,013	İyi uyum
CFI	≥ 0,80	0,993	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,987	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,987	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,991	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,976	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,993	İyi uyum

Çizelge 4.25’de, bütün uyum iyiliği indeks değerlerinin iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle GP ölçeği, DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

4.2.9. Bağlamsal performans (BP) ölçeği

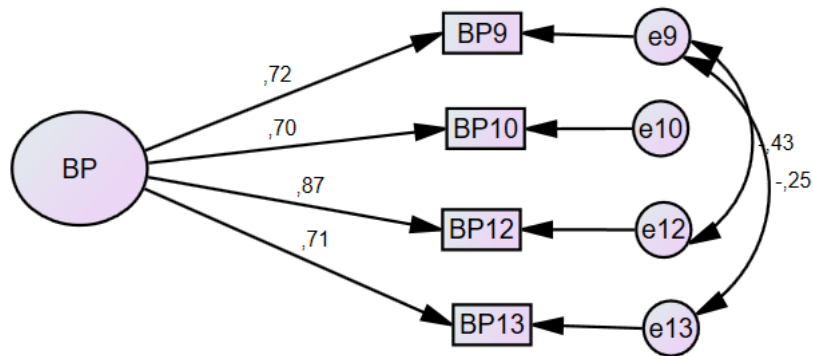
BIP’ı oluşturan BP ölçeği, 13 maddeden oluşmaktadır ve tek boyuta sahiptir. Yapılan DFA analizi sonucunda, faktör yükleri 0,40 ve altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Ancak Şekil 4.25’de, faktör yüklerinin neredeyse tamamının 0,40’ın üzerinde olduğu görülmektedir.

Faktör yükleri 0,40’ın üzerinde olduğu için ilk olarak 1. Düzey DFA gerçekleştirilmiş ve X²/SD= 25,454 oranı 5’den büyük olduğu için istenen model uyum değerlerine ulaşılammıştır. Modifikasyonlar gerçekleştirildikten sonra; BP1 ($\beta_2=431$), BP2 ($\beta_2=414$), BP3 ($\beta_2= 0,379$), BP4 ($\beta_2= 0,294$), BP5 ($\beta_2= 0,388$), BP6 ($\beta_2= 0,342$) ve BP7 ($\beta_2= 0,319$), maddelerinin faktör yükleri 0,40’a yakın veya 0,40’ın altında olduğu için bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır.



Şekil 4.25. BP ölçeği faktör yükleri

Madde çıkarıldıktan sonra yapılan modifikasyon indeks değerleri incelenmiş e9 ile e10 ve e9 ile e13 hata varyansları arasında bir korelasyon yapısı önerilmiştir. Ancak yapılan modifikasyonlar sonucunda BP8 ve BP11 maddelerine ait hatalar yüksek düzeyde ilişkili olduğu ve klasik YEM varsayımlarının bozulmasına yol açtığı için ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan korelasyon sonucunda faktör yüklerinin uygun değerlere sahip olduğu, Şekil 4.26’da görülmektedir.



Şekil 4.26. BP ölçeği 1. düzey DFA modeli

Düzeltilmiş ölçüm modeline 1. Düzey DFA uygulanarak, örtük değişkenin, gözlenen değişkenler tarafından hangi derecede açıklanabildikleri tespit edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin standart olan ve standart olmayan değerleri, faktör yükleri, standart hataları ve t değerleri Çizelge 4.26’da görülmektedir.

Çizelge 4.26. BP ölçeği standart olan ve standart olmayan regresyon katsayıları

Madde	Yol	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)
BP9	<---	BP	1,000	0,724			
BP10	<---	BP	0,735	0,702	0,059	16,995	***
BP12	<---	BP	1,223	0,874	0,061	19,932	***
BP13	<---	BP	0,751	0,711	0,043	17,466	***

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri ***: $p < 0,05$

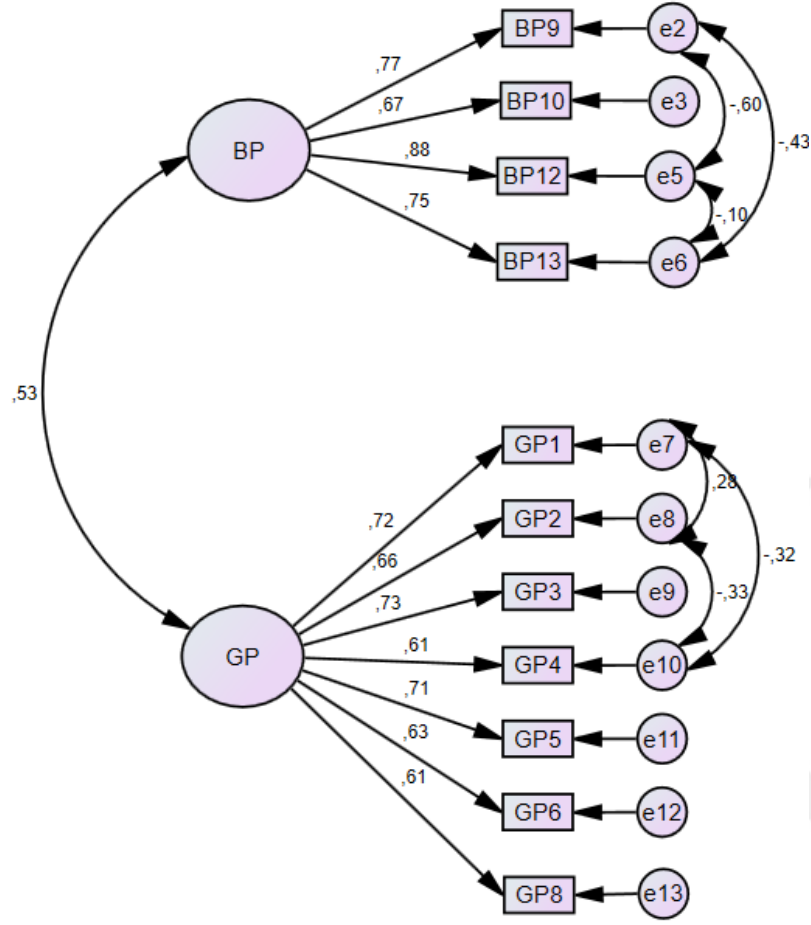
Çizelge 4.26 incelendiğinde BP ölçeğindeki maddelerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Standart regresyon katsayıları dikkate alındığında BP ölçeği üzerinde BP12 ($\beta_2 = 0,874$) maddesinin en fazla etkiye, BP10 maddesinin en az etkiye ($\beta_2 = 0,702$) sahip olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.27’ de yer almaktadır.

Çizelge 4.27. BP ölçeği uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X^2/SD	0-5	2,690	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,10$	0,051	İyi uyum
RMR	$\leq 0,08$	0,023	İyi uyum
CFI	$\geq 0,80$	0,998	İyi uyum
NFI	$\geq 0,80$	0,997	İyi uyum
TLI	$\geq 0,80$	0,988	İyi uyum
GFI	$\geq 0,80$	0,998	İyi uyum
AGFI	$\geq 0,80$	0,979	İyi uyum
IFI	$\geq 0,80$	0,998	İyi uyum

Çizelge 4.27 incelendiğinde, bütün uyum iyiliği indeks değerlerinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle, BP ölçeği DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

GP ve BP değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. GP ve BP bağımlı değişkenleri arasındaki korelasyon, Şekil 4.27’de görülmektedir.



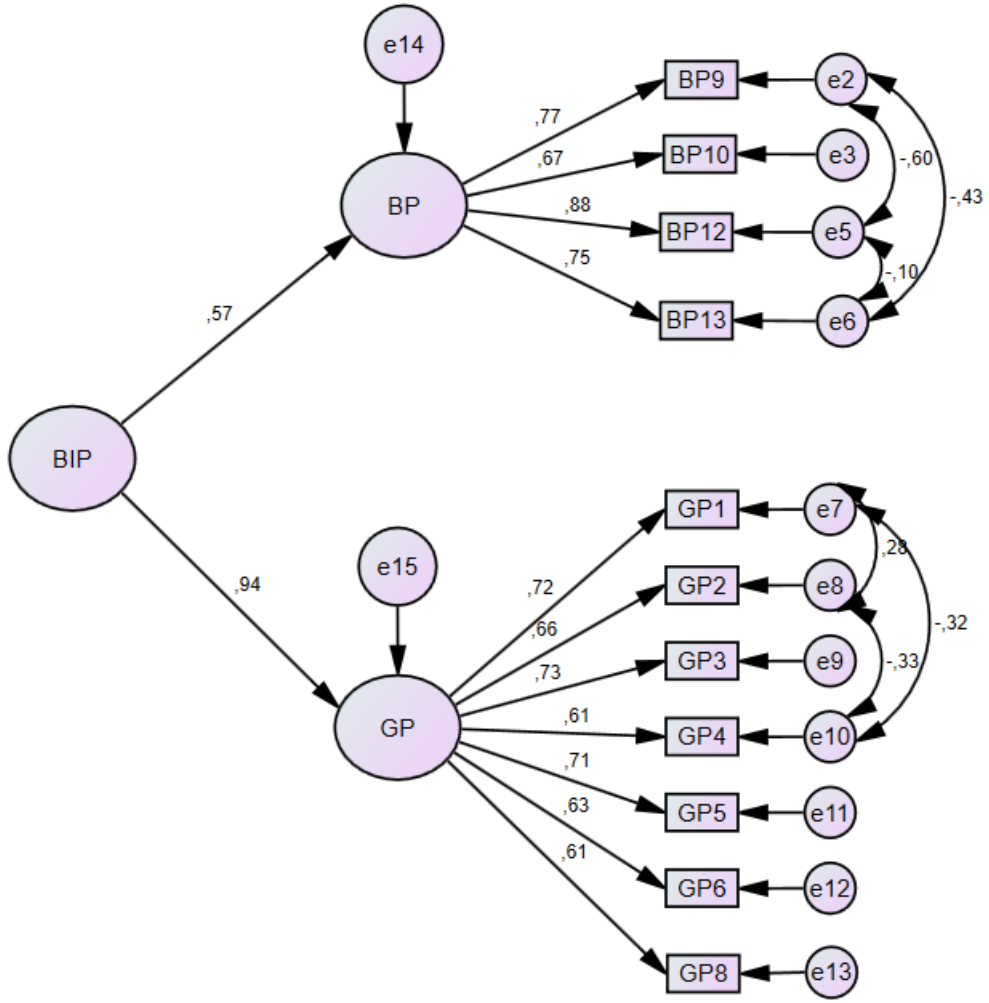
Şekil 4.27. GP ve BP değişkenleri arasındaki ilişki

Şekil 4.27 incelendiğinde; bu değişkenler arasındaki korelasyonun ($r=0,53$) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı tespit edilmiştir. BIP modelini oluşturan GP ve BP değişkenleri birleştirilerek 2. düzey DFA gerçekleştirilmiştir. GP ve BP değişkenlerinin modele etkileri Çizelge 4.28 ve Şekil 4.28’de görülmektedir.

Çizelge 4.28. GP ve BP değişkenlerinin BIP’a etkileri

Madde	Yol	Faktör	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)	R ²
GP	<---	BIP	0,938	0,040	13,300	***	0,88
BP	<---	BIP	0,566	0,029	7,880	***	0,32

β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri, ***: $p<0,05$



Şekil 4.28. BIP ölçüm modeli

Çizelge 4.28 ve Şekil 4.28’de, BIP bağımlı değişkenini oluşturan GP değişkeninin standart regresyon katsayısının $\beta_2= 0,938$ BP değişkeninin standart regresyon katsayısının $\beta_2= 0,566$ olduğu görülmektedir. GP değişkeni modelin % 88’ini açıklarken, BP değişkeni % 32’sini açıklamaktadır. GP değişkeninin BP değişkenine göre ölçüm modelini açıklama gücünün daha fazla olduğu görülmektedir. Çizelge 4.29’da BIP modelinin uyum iyiliği indeks değerleri yer almaktadır.

Çizelge 4.29. BIP model uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	2,824	İyi Uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,053	İyi Uyum
RMR	≤ 0,08	0,025	İyi Uyum
CFI	≥ 0,80	0,975	İyi Uyum
NFI	≥ 0,80	0,962	İyi Uyum
TLI	≥ 0,80	0,963	İyi Uyum
GFI	≥ 0,80	0,972	İyi Uyum
AGFI	≥ 0,80	0,950	İyi Uyum
IFI	≥ 0,80	0,975	İyi Uyum

Çizelge 4.29’da, bütün uyum iyiliği indeks değerlerinin oldukça iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle BIP modeli DFA analizi yardımıyla doğrulanmıştır.

4.3. YEM Bulguları

KIF, KUF ve IIF modellerinin BIP üzerindeki etkisi ve kendi aralarındaki ilişkiler ile Çizelge 4.30’da görülmektedir. Şekil 4.29’da ise, Akdeniz Bölgesi ormancılık teşkilatı BIP modeli görülmektedir.

Çizelge 4.30. YEM regresyon katsayıları

Hipotezler	β_1	β_2	S.E.	C.R.	Anlamlılık (P)	R ²	Sonuç
BIP <--- KIF	0,321	0,228	0,130	2,250	0,01	0,59	Doğrulandı
KUF <--- KIF	1,640	0,666	0,416	3,939	***		Doğrulandı
BIP <--- KUF	0,315	0,661	0,075	5,030	***	0,64	Doğrulandı
IIF <--- KUF	0,495	0,508	0,121	3,512	***		Doğrulandı
BIP <--- IIF	0,362	0,617	0,060	6,038	***	0,51	Doğrulandı
KIF <--- IIF	0,256	0,614	0,062	4,162	***		Doğrulandı

β_1 : Standart olmayan katsayılar, β_2 : Standart katsayılar, S.E.: standart hata, C.R.: t değeri

Analiz sonuçlarının yorumlanmasında, (p) anlamlılık düzeyi oldukça önemlidir. Yapılan çalışma fizik, sağlık bilimleri gibi hassasiyetin yüksek olduğu alanlarda yapılıyorsa p değeri 0,05 veya 0,01 olarak alınmakta, sosyal bilimler gibi alanlarda yapılan çalışmalarda ise 0,05 veya 0,10 olarak alınabilmektedir (Ünver ve ark., 2013). Çizelge

4.30'da, yapısal modelde her yolun anlamlı olması durumunda, yani $p < 0,05$ $t > 1,96$ olduğunda, hipotezlerin desteklendiği görülmektedir (Kline, 2011).

KIF'ın BIP değişkeni üzerinde 0,22 birim, KUF'un 0,66 birim, IIF'nin 0,61 birim etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu etkiler % 95 güven düzeyine anlamlıdır ($p < 0,05$). Kişisel faktörler ile BIP arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (H_1), kurumsal faktörler ile BIP arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (H_2) ve işle ilgili faktörler ile BIP arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (H_3) hipotezleri kabul edilmiştir (Çizelge 4.30). Yener (2007), Yener ve Kurt (2008) yaptıkları çalışmada, kişisel performansa doğrudan en önemli etkiyi kişisel faktörlerin yaptığı, diğer faktörlerin dolaylı olarak kişisel performansa etki ettiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca kişisel performansın kurumsal performansı doğrudan ve çok önemli ölçüde etkilediğini tespit edilmiştir. Kişisel faktörlerin kişisel performans üzerinde 0,82 birim, kurumsal faktörlerin kişisel performans üzerinde 0,13 birim ve çevresel faktörlerin kişisel faktörler üzerinde 0,15 birim etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Topa (2019) yaptığı çalışmada, kurumsal faktörlerin kişisel performans üzerinde % 5, kişisel faktörlerin kişisel performans üzerinde % 37 ve çevresel faktörlerin kişisel performans üzerinde % 3'lük bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Diamantidis ve Chatzoglou (2019) yaptığı çalışmada, firma/çevre ile ilgili faktörlerin performans üzerinde 0,12 birim, işle ilgili faktörlerin performans üzerinde 0,29 birim, çalışan ile ilgili faktörlerin performans üzerinde 0,19 birim etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bu değişkenlerin performansın % 27'sini açıkladığı tespit etmiştir. Parray (2020) yaptığı çalışmada kişisel faktörlerin performans üzerinde 0,31 birim, örgütsel faktörlerin 0,15 birim, kişilerarası faktörlerin 0,18 birim etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bu değişkenlerin performansın % 29'unu açıkladığını tespit etmiştir. Tez çalışması ile yazında yer alan çalışmalar karşılaştırıldığında farklılıklar bulunmaktadır. Yazında yer alan çalışmalarda KIF'ın BIP üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Tez çalışmasında ise KIF'ın iş performansı üzerinde en az etkiye, KUF'un ise en fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kamu ve özel sektör farklılıklarını ortaya koymaktadır ve bir kamu kurumu olan ormancılık teşkilatında beklenen bir durumdur. Kamu kurumlarında motivasyon araçlarının kullanımının yetersizliği KIF'ın BIP üzerindeki etkisini sınırlandırmaktadır. Hidayah (2018) ormancılık sektöründe yaptığı çalışmada, bireysel özelliklerin iş performansı üzerinde 0,253 birim etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu çalışma tez çalışmasını destekler niteliktedir.

KIF, KUF üzerinde 0,666 birim etkiye sahiptir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır. Kişisel faktörler ile kurumsal faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (H₄) hipotezi kabul edilmiştir (Çizelge 4.30). KIF'ı oluşturan OY ve IM değişkenleri ile, KUF'u oluşturan KB ve KK değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Camilleri ve Van der Hijden (2007) ile Vandenabeele (2009) kamu sektöründe yaptıkları çalışmada, IM ile KB arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmişlerdir. Kamu sektöründe motivasyon KB ile artmaktadır. Sokro (2012) yaptığı çalışmada, KK ile IM arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir. Maria ve ark. (2021) yaptıkları çalışmada OY'nin KK üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık teşkilatı çalışanlarının OY ve IM değişkenleri ile KK ve KB değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Yazında yapılan çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Yazın incelendiğinde çalışanların IM ve OY'leri KK ve KB'yi etkileyerek çalışanların performanslarına etki etmektedir.

KUF, IIF üzerinde 0,508 birim etkiye sahiptir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır. Kurumsal faktörler ile işle ilgili faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (H₅) hipotezi kabul edilmiştir (Çizelge 4.30). Watunglawar ve Christiananta (2015) KK'nın IT üzerinde etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Korkmaz ve Baykal (2018), IT arttıkça çalışanların görev yaptığı KB düzeylerinin arttığını ve KB düzeyindeki artışın IT üzerinde olumlu etkiler yaptığını tespit etmiştir. Gültekin (2022) orman mühendisleri ile yaptığı çalışmada KB ile IT arasında pozitif bir etki olduğunu belirlemiştir. Tez çalışmasında Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık teşkilatı çalışanlarının IT ve IO değişkenleri ile KB ve KK değişkenleri arasında ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Yazında yer alan çalışmalar ile tez çalışması arasında, değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığı bakımından benzerlikler bulunmaktadır.

IIF, KIF üzerinde 0,614 birim etkiye sahiptir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır. İşle ilgili faktörler ile kişisel faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (H₆) hipotezi kabul edilmiştir (Çizelge 4.30). Öztürk (2013) Artvin OBM'de yaptığı çalışmada, orman muhafaza memurlarının kendilerine tahsis edilmiş fiziksel IO'larının bulunmamasının, motivasyonları üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Orhaner ve Mutlu (2018) yaptıkları çalışmada, IT ve IM arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve IT'nin IM'yi arttırdığını belirlemiştir. Bukhari ve ark. (2023) yaptıkları çalışmada IO'nun IM üzerinde etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Yazında çalışma koşulları, ücret, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile iletişim ve yönetim anlayışı

gibi faktörlerin olumsuz olduğu örgütlerde, çalışanların düşük motivasyon ve düşük IT'sinin olduğu ifade edilmiştir. Tez çalışması kapsamında Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık teşkilatı çalışanlarının IT ve IO değişkenleri ile IM ve OY değişkenleri arasında anlamlı yönde ilişkiler bulunmaktadır. Yazında yapılan çalışmalar ile tez çalışması arasında değişkenlerin anlamlılığı arasında benzerlikler bulunmaktadır. IT'si yüksek çalışanların IM'si artmakta bu da BIP'a olumlu yansımaktadır. Aynı şekilde, Pozitif IO'lar IM'yi artırarak IT ve BIP'ın artmasına katkı sağlamaktadır.

Çizelge 4.30 ve Şekil 4.29 'da KUF'un BIP üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir. KIF değişkeninin modeli açıklama gücü yüksek olmasına rağmen BIP üzerinde en az etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum KIF'ı oluşturan değişkenlerin BIP üzerinde doğrudan etkisinin daha az olduğunu, diğer değişkenler ile dolaylı etkilere sahip olduğuna işaret etmektedir. Hidayah (2018), yaptığı çalışmada bireysel faktörlerin hem doğrudan hem de dolaylı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bireysel özelliklerin iş performansı üzerinde 0,253 birim etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Çizelge 4.31 ve Çizelge 4.32'de tez çalışmasının YEM modelinde görülen doğrudan ve dolaylı etkiler yer almaktadır.

Çizelge 4.31. Doğrudan etkiler

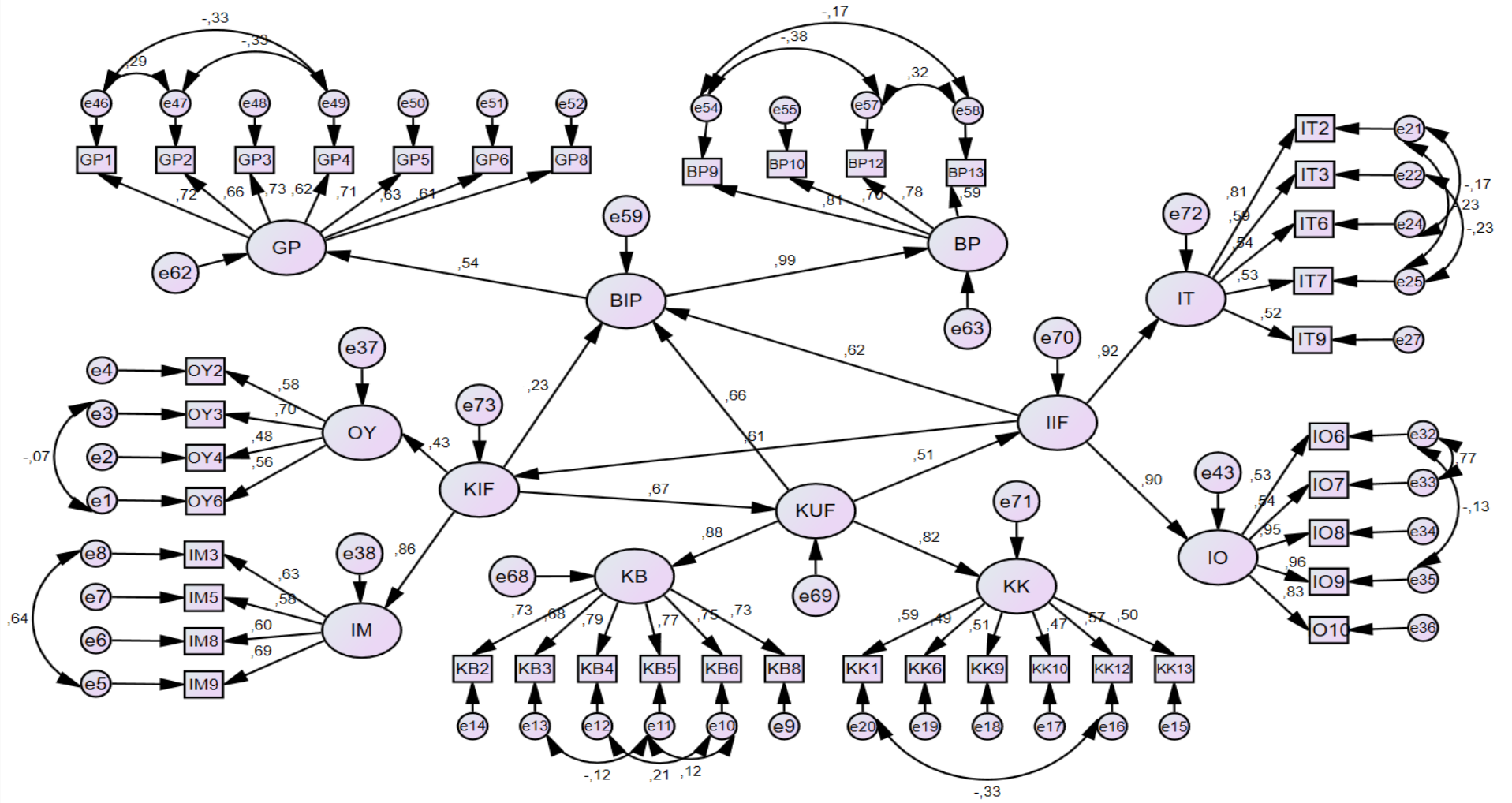
Değişkenler	IIF	KUF	KIF
BIP	0,617	0,661	0,228

Çizelge 4.32. Dolaylı etkiler

Değişkenler	IIF	KUF	KIF
BIP	0,327	0,480	0,760

Çizelge 4.31 ve Çizelge 4.32 incelendiğinde; BIP üzerinde KIF değişkeninin 0,760 birimlik bir dolaylı etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durum KIF'i oluşturan IM ve OY değişkenlerinin BIP üzerinde doğrudan etkisinin düşük düzeyde olduğunu, IM ve OY değişkenlerinin KUF ve IIF değişkenleri ile aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Lis ve Yunus (2016) yaptıkları çalışmada, mesleki OY ile BIP arasında IT'nin aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca IT ile BIP arasındaki ilişkide KK değişkeninin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Lis ve ark. (2021) IO ile BIP arasındaki ilişkide motivasyonun kısmi aracılık etkisini olduğunu belirlemişlerdir. Maria ve ark. (2021) OY ve BIP arasındaki ilişkide KB değişkeninin kısmi aracılık rolünün

olduğunu tespit etmişlerdir. OY'nin BIP üzerinde 0,269 birim etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Yalçın ve Hırlak (2022) yaptığı çalışmada, OY ile BIP arasındaki ilişkide IT'nin kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Maulana ve Susanto (2020), IT ile BIP arasındaki ilişkide motivasyonun aracılık rolüne sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Chen (2023) yaptığı çalışmada, motivasyonun KK ve BIP üzerinde aracı etkiye sahip olduğu belirlemiştir. Yazında yer alan çalışmalarda KK ile BIP arasındaki ilişkide IM'nin aracılık etkisi olduğu ifade edilmiştir. (Cerasoli ve ark., 2014; Mahamadou ve ark., 2020). Ariani (2023) yaptığı çalışmada, motivasyonun performansı ölçmede aracı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Yazın incelendiğinde, IM ve OY değişkenlerinin BIP üzerinde doğrudan etkisinin sınırlı olduğu, bu değişkenlerin dolaylı etkilere sahip olduğu ifade edilmektedir. Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık teşkilatında çalışan teknik personelin, IM ve OY değişkenlerinin yazında yapılan çalışmalara benzer şekilde KB, KK, IT ve IO değişkenleri ile aracılık etkilerine sahip olabileceği tespit edilmiştir. Tez çalışmasında, IM ve OY değişkenlerinin BIP üzerinde düşük düzeyde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.



Şekil 4.29. Akdeniz Bölgesi ormancılık teşkilatı BIP modeli

KIF, KUF ve IIF ve BIP modellerinin birleştirilmesi sonucu oluşan YEM modelinin model uyum iyiliği indeks değerleri, Çizelge 4.33’de yer almaktadır.

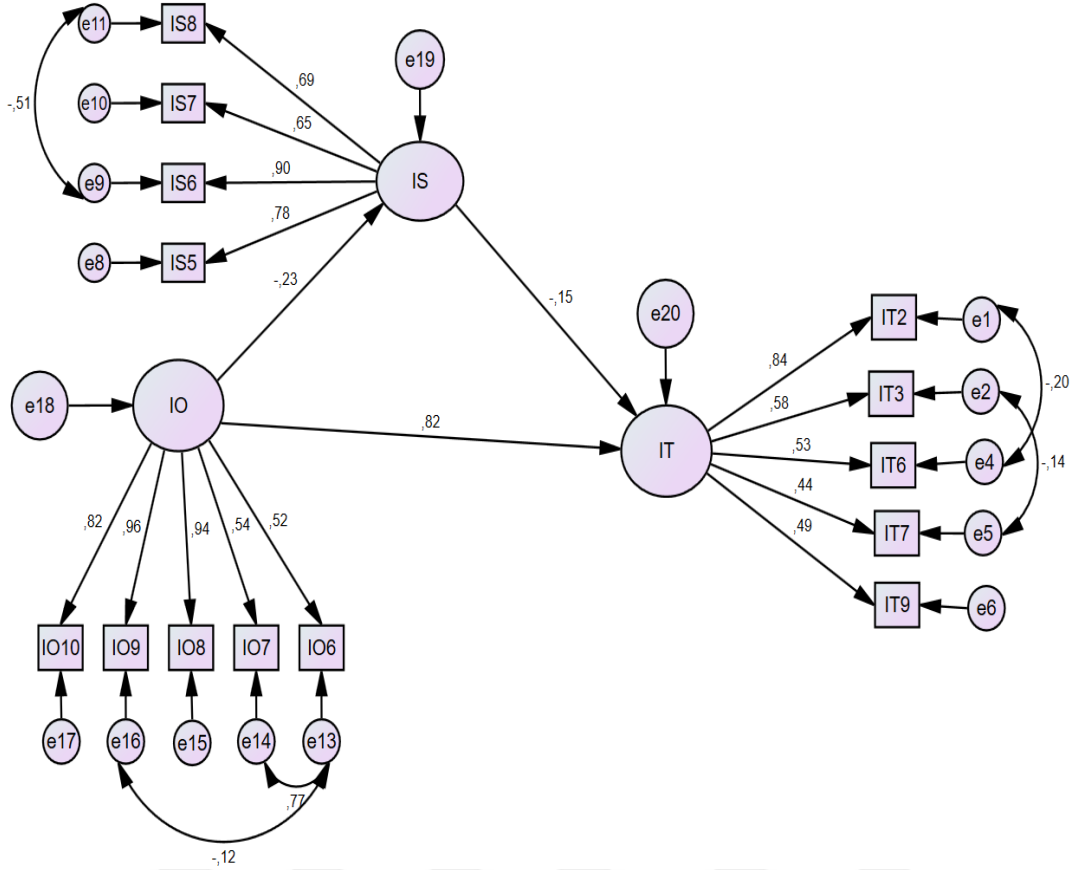
Çizelge 4.33. YEM modeli uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X^2/SD	0-5	4,052	Kabul edilebilir
RMSEA	$\leq 0,10$	0,069	Kabul edilebilir
RMR	$\leq 0,08$	0,073	Kabul edilebilir
CFI	$\geq 0,80$	0,838	Kabul edilebilir
NFI	$\geq 0,80$	0,800	Kabul edilebilir
TLI	$\geq 0,80$	0,823	Kabul edilebilir
GFI	$\geq 0,80$	0,809	Kabul edilebilir
AGFI	$\geq 0,80$	0,801	Kabul edilebilir
IFI	$\geq 0,80$	0,839	Kabul edilebilir

Çizelge 4.33’de, YEM modeli sonucu elde edilen uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı ve modelin uyumu sağladığı görülmektedir. Çalışmada bulunan uyum indeks değerleri kabul edilebilir değer aralığında yer alması nedeni ile YEM modeli bu şekli ile doğrulanmıştır.

4.4. Aracılık Etkisi Bulguları

IO’nun IT üzerindeki etkisi üzerinde IS’nin aracılık etkisini test edebilmek için oluşturulan test modeli, Şekil 4.30 ve Çizelge 4.34’de görülmektedir.



Şekil 4.30. Aracılık test modeli

Şekil 4.30 ve Çizelge 4.34'de Baron ve Kenny (1986)'nin ilk üç etkisinin de söz konusu olduğu görülmektedir. IO bağımsız değişkeni IT bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. IO bağımsız değişkeninin IS aracı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Aracı değişken olan IS değişkeni modele dahil edildiğinde bağımsız değişken olan IO değişkeni ile bağımlı olan IT değişkeni arasındaki ilişkinin azaldığı görülmektedir.

Çizelge 4.34. IO ve IT üzerindeki ilişkide IS'nin aracılık ilişkisi sonuçları

Değişkenler Arası Yollar	Sonuç Değişkenleri					
	İş Stresi			İş Tatmini		
	B ₂	S.E.	p	B ₂	S.E.	p
İş Ortamı (c)				0,910	0,038	***
R ²				0,718		
İş Ortamı (a)	-0,226	0,047	***			
R ²	0,051					
İş Ortamı (c)				0,816	0,044	***
İş Stresi (b)				-0,146	0,030	***
R ²				0,741		
Dolaylı Etki				0,036 (0,016-0,058)		

β₂: Standart katsayılar, S.E.: standart hata, ***: p<0,05

Çizelge 4.34 incelendiğinde, IS'nin IT üzerindeki toplam etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=0,910$, $p<0,05$). IT ile IS arasında negatif yönde bir regresyon katsayısı elde edilmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,226$, $p<0,05$). IO ile IT arasındaki dolaylı etki 0,036 olarak belirlenmiştir ve % 95 güven aralığında 0,016-0,058 olarak elde edilmiştir. Bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Tez çalışmasında, IS değişkeninin IO ile IT arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir. Aviola ve ark. (2022) yaptıkları araştırmada, IO ile IT arasındaki ilişkide IS'nin aracılık etkisine sahip olmadığını belirtmişlerdir. Bunun sebebinin dengesiz IO'lar olduğunu ifade etmişlerdir. Jessica ve ark. (2023) yaptığı araştırmada, iyi bir IO'nun çalışanların stres düzeylerini azaltıp IT'yi artıracak, kötü bir çalışma ortamının ise stres düzeylerini artırıp IT'yi azaltacağını ifade etmişlerdir. Yazın incelendiğinde Jessica ve ark. (2023) tarafından yapılan çalışma ile tez çalışması arasında benzerlikler bulunurken; Aviola ve ark. (2022) tarafından yapılan çalışma arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum iş ortamındaki ilişkilerden, arkadaşlık ortamından ve iş ortamının yapısından kaynaklanabilmektedir. Tez çalışmasında, Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık teşkilatında IO, IS'yi artırmakta ve IT'nin azalmasına neden olmaktadır. Nanda ve ark. (2020) tarafından yapılan çalışmada, fiziksel olmayan çalışma ortamının IS üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu tez çalışmasını destekler niteliktedir. İş ortamındaki stres, çalışanın iyi bir şekilde çalışma niyetini azaltabilmekte ve böylece çalışanların BIP ve IT'lerinin azalmasına neden olmaktadır (Rose, 2003).

Tez çalışmasında yer alan hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir.

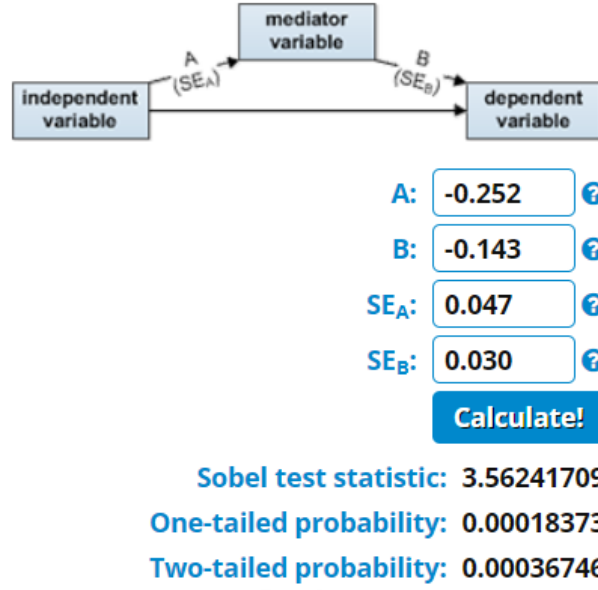
H₇: İş ortamı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (c yolu),

H₈: İş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (b yolu),

H₉: İş ortamı ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (a yolu),

H₁₀: İş ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi bulunmaktadır.

Son olarak da aracı değişkeninin anlamlılığını ortaya koymak amacıyla Sobel testi gerçekleştirilmiştir. Sobel testi ve sonuçları Şekil 4.31'de yer almaktadır (Soper, 2024)



Şekil 4.31. Sobel testi sonuçları

Şekil 4.31’de Sobel test değerinin 3,562 ve p değerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Sobel testi ile IO ile IT arasındaki ilişkide IS’nin kısmi aracılık etkisinin olduğu doğrulanmıştır. Çizelge 4.35’de IS aracılık testi modeli, uyum iyiliği indeks değerleri yer almaktadır.

Çizelge 4.35. IS aracılık testi model uyum iyiliği indeks değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Aralığı	Değeri	Uyum
X ² /SD	0-5	2,863	İyi uyum
RMSEA	≤ 0,10	0,054	Kabul edilebilir
RMR	≤ 0,08	0,066	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0,80	0,975	İyi uyum
NFI	≥ 0,80	0,962	İyi uyum
TLI	≥ 0,80	0,966	İyi uyum
GFI	≥ 0,80	0,958	İyi uyum
AGFI	≥ 0,80	0,936	İyi uyum
IFI	≥ 0,80	0,975	İyi uyum

Çizelge 4.35’de RMSE ve RMR değerlerinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu, diğer uyum indeks değerlerinin model ile iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Sonuç

olarak, IO ile IT arasındaki ilişkide IS'nin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada Türkiye'de OGM çatısı altında yer alan, Akdeniz Bölgesindeki (Antalya, Mersin, Adana, Kahramanmaraş ve Isparta) OBM'ler ile bunlara bağlı OİM'ler ve OİŞ'lerde çalışan teknik personelin performansına etki eden KIF, KUF ve IIF'lerin BIP üzerindeki etkisinin YEM tekniği kullanılarak belirlenmesi hedeflenmiştir. Yazın incelenerek, BIP'ı etkileyen faktörler; KIF (OY ve IM değişkenleri), KUF (KB ve KK değişkenleri) ve IIF (IT, IO, IS) olmak üzere 3 gruba ayrılmıştır. Bu çalışmada KIF'ı, KUF'u ve IIF'yi oluşturan değişkenlerin, DFA analizi ile doğrulanması gerçekleştirilmiştir. KIF, KUF ve IIF modelleri birleştirilerek de YEM modeli oluşturulmuştur. YEM modeli sonucu elde edilen uyum iyiliği indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı ve modelin verilerle uyum sağladığı belirlenmiştir.

YEM modeli sonucunda KIF'in BIP değişkeni üzerinde 0,22 birim, KUF'un 0,66 birim, IIF'nin 0,61 birim etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu etkilerin % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca faktörler arası ilişkiler incelendiğinde; KIF'in KUF üzerinde 0,666 birim, KUF'un IIF üzerinde 0,508 birim, IIF'nin KIF üzerinde 0,614 birim etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu etkilerin istatistiksel olarak anlamlı oldukları tespit edilmiştir. Bunun sonucunda; kişisel faktörler ile bireysel iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_1), kurumsal faktörler ile bireysel iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_2), işle ilgili faktörler ile bireysel iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_3), kişisel faktörler ile kurumsal faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_4), kurumsal faktörler ile işle ilgili faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_5), işle ilgili faktörler ile kişisel faktörler arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_6) hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu çalışmada ayrıca IIF'de yer alan değişkenler arasında kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. IO bağımsız değişkeni IT bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye, IO bağımsız değişkeninin IS aracı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Aracı değişken olan, IS değişkeni modele dahil edildiğinde ise, bağımsız değişken olan IO değişkeni ile bağımlı değişken olan IT değişkeni arasındaki

ilişkinin azaldığı görülmektedir. Bu kapsamda; iş ortamı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_7), iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_8), iş ortamı ile iş stresi arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (H_9), iş ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi bulunmaktadır (H_{10}) hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu çalışmada KIF, KUF ve IIF modelleri arasındaki ilişkiler belirlenmiş olmasına rağmen, tezin amacıyla bağlantılı olarak, bu faktörleri oluşturan değişkenlerin doğrudan birbirleri arasındaki aracılık etkileri ve düzenleyici etkileri ile BIP üzerindeki etkileri tespit edilememiştir. Yapılacak çalışmalarda KIF'ı oluşturan OY ve IM değişkenlerinin KUF'u oluşturan KB ve KK değişkenleri ile, IIF' yi oluşturan IO, IT ve IS değişkenleri arasındaki dolaylı ilişkilerin araştırılması ve açıklığa kavuşturulması ormancılık teşkilatı açısından faydalı olacaktır.

Bu çalışmada KUF değişkeninin, BIP üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. BIP'ı arttırmak isteyen orman işletmelerinin öncelikli olarak KUF değişkenlerine ağırlık vermeleri gerekmektedir. KUF, KB ve KK bağımsız değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu değişkenlerden KB değişkeni, KUF üzerinde 0,710 birim, KK değişkeni ise 0,980 birim etkiye sahiptir ve bu etkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. KK değişkeni KUF'un % 96'sını, KB değişkeni ise, %78'ini açıklamaktadır. KK'nın BIP ile arasındaki ilişki, KB'ye göre daha güçlüdür. Sonuç olarak, KK arttıkça BIP ve çalışanların kurumlarına bağlılığı artabilmektedir. Doğaya açık sistemler olarak görülen ormancılık teşkilatı gibi örgütlerin hayatta kalabilmeleri için KK'nın sağlanması önem arz etmektedir. KK kavramı, çalışanların kurumsal hedeflere katılımını etkilemekte, KB'nin oluşumunu ve gelişimini desteklemektedir. Ayrıca, KK, üyeleri kurum içindeki iş ve eylem kalitesini iyileştirmeye yönelik motive ederek BIP'ı artırabilmektedir. Bu kapsamda KK'nın iyi derecede sağlanmış olması, ormancılık teşkilatında KB ve BIP üzerinde olumlu bir etki meydana getirebilecektir. Böylece kurumun başarısına, olumlu yönde katkılar sağlanabilecektir.

Ormancılık strateji ve politikaları, örgüt yapısı, yönetim kademesi, mevzuatı ve bütün bunlara bağlı olarak ortaya çıkan ormancılık uygulamaları, bu örgütlerde çalışmakta olan teknik personelin IT'si ile BIP'ında etkiye sahiptir. Bu nedenle de ormancılık örgütlerinin başarı durumunun en önemli belirleyicileri arasında KB yer almaktadır. Ormancılığın zaten zor olan mevcut çalışma koşulları da dikkate alındığında şimdiye kadar pek fazla dikkate alınmayan KB, KK gibi olgular, ormancılık örgütleri için önemli hale

gelmiştir. Hem oluşturulacak strateji ve politikaların belirlenmesi hem de bunları uygulamaya aktaracak olan örgütlerin yeterliliğine ilişkin olarak, teknik personelin görüşlerinin alınması, istek ve beklentilerine önem verilmesi, yaptıkları işlerle ilgili karar mekanizmalarına katılımının sağlanması, çalışanların kendilerini kurumun bir parçası olarak görmelerini sağlayacaktır. Bu durumda çalışan, örgüte güven ve bağlılık duyabilecek ve örgütle özdeşleşme gerçekleştirebilecektir. Sonuç olarak, orman işletmelerinde çalışan teknik personel motive edildiği ve tatmin oldukları örgütsel koşullarda, kuruma bağlılık duyacak ve bu doğrultuda da BIP'larını artırarak kurumun amaçları doğrultusunda çaba göstereceklerdir.

KUF'dan sonra IIF değişkeninin, BIP üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada IIF, IO ve IT bağımsız değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu değişkenlerden IO değişkeni IIF üzerinde 0,964 birim, IT değişkeni ise 0,879 birim etkiye sahiptir ve bu etkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. IO değişkeni IIF'nin % 96'sını, IT değişkeni ise, % 88'ini açıklamaktadır. Bu kapsamda, IO ve IT değişkenleri de, BIP üzerinde etkiye sahip olmaktadır.

Türkiye'de, ormancılıkla ilgili kararlar çoğunlukla merkezi hükümet uygulamalarına bağlı olarak OGM tarafından alınmaktadır. Merkezi hükümet tarafından alınan her yeni kararlar, yerel olarak çalışan tüm teknik personel üzerinde yeni bir iş yükü oluşturulmaktadır. Diğer bir deyişle, kamu örgütleriyle ilgili ulusal politikalar, çalışanların IT'sini ve çalışma koşullarını etkilemektedir. Ormancılık gibi iş yoğunluğunun ve iş çeşidinin fazla olduğu, yetki ve sorumluluğun çok geniş olduğu bir sektörde çalışanların tatmini, sektörün başarısı açısından son derece önemlidir. Özellikle taşra örgütlenmesi düzeyinde insan kaynaklarına ilişkin konulara yönelmek, ormancılık birimlerindeki başarının artması açısından da önemlidir. Ormancılık sektöründeki iş tatminsizliğinin altında yatan temel sorunlar; idari ve bürokratik engeller, adaletsiz ve yetersiz personel politikası, ücret yetersizliği, atama ve yükselmelerle ilgili sorunlar ve siyasi baskı olarak sıralanabilmektedir (Türker ve ark., 1995; Türker ve Yılmaz, 2010; Alkan, 2018; Pak ve ark., 2022). Tez çalışmasının sonuçları dolaylı olarak bu idari ve bürokratik kısıtlamaların çalışanlar tarafından algılandığı şekliyle tatminsizliğin nedeni olduğunu belirtmektedir. Çalışanın yaptığı işten tatmin olmaması onun verimliliğini, performansını ve dolayısıyla yaptığı işin kalitesini de etkilemektedir. Sonuç olarak, iş memnuniyetini arttırmak için, yöneticiler teknik personel ile doğru bir iletişim gerçekleştirerek onları motive etmelidir. Böylelikle örgütsel hedeflere başarıyla ulaşmak mümkün olabilecektir. Ayrıca zaman

zaman teknik personelin üzerinde herhangi bir etki ve baskı altında olmaksızın iş yerinden, iş koşullarından memnun olup olmadığı ile ilgili geri bildirimlerin alınması gerekmektedir.

Olumlu bir IO, çalışanların refahını ve IT'sini artırabilmekte, IS'yi azaltarak çalışan devir oranlarını düşürmektedir. Bunun sonucunda da üretkenlik artmakta ve genel iş performansında iyileştirmeler görülmektedir. IO çalışanların değerlerini, tutumlarını ve davranışlarını etkileyerek KK'yı şekillendirmeye yardımcı olabilmektedir. Tez çalışmasında, IO bağımsız değişkeninin BIP'ı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Olumlu bir BIP oluşturulması noktasında ormancılık teşkilatı yöneticilerine büyük bir görev ve sorumluluk düşmektedir. OBM yöneticileri ve OIM yöneticileri çalışanların amirleri ve meslektaşları ile iletişimde zorluk yaşamamaları için organizasyon genelinde uygun iletişim kanallarının oluşturulmasına yardımcı olmalıdır. Ayrıca yöneticilerin desteği çalışan teknik personelin BIP'ı üzerinde etkiye sahip olabilecektir. Bu noktada yöneticilerin teknik personeli destekleyici tarzda yaklaşması önem arz etmektedir.

Günümüzde insanların büyük bir kısmı stres altında çalışmaktadır. Çalışma ortamları, bunun en önemli nedenlerinden birisidir. Her insanın karşılaşılabileceği genel stres kaynaklarına ek olarak, ormancılık mesleğinde çalışanlar mesleğin kendine özgü özelliklerinden (örgüt yapısı, zaman yönetimi, vb.) oluşan stres kaynaklarıyla da karşı karşıya kalmaktadır. Tez çalışmasında IO ile IT arasındaki ilişkide IS'nin kısmî aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Olumlu bir IO, IT'yi olumlu yönde etkilemektedir. Ancak IO'da meydana gelen stres bu olumlu etkinin azalmasına neden olmaktadır. Bu durum, IS'nin önemini gözler önüne sermektedir. Ayrıca tez çalışmasında, rol çatışmasının, teknik personel açısından en önemli stres kaynağı olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda, çalışanların üstlendikleri rollerle ilgili yeterince bilgilendirilmesi ve yöneticilerin birbiriyle çelişen, çalışanın yetenek ve kapasitesini aşan beklenti ve talepler içerisinde olmamaları rol stresini azaltabilecek unsurlar arasında yer almaktadır. İşyerinde ortaya çıkabilen rol stresini unsurlarının önüne geçilmesi, çalışanların işe olan bağlılıklarını, dolayısıyla da IT'lerinin yükseltilmesinde etkili olacaktır.

KIF'ın KUF üzerinde 0,666 değeri ile en fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. KIF değişkeninin modeli açıklama gücü yüksek olmasına rağmen BIP üzerinde en az etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum KIF'ı oluşturan değişkenlerin BIP üzerinde doğrudan etkisinin daha az olduğuna, diğer değişkenler ile dolaylı etkilere sahip olduğuna, IM ve OY değişkenlerinin diğer değişkenler ile aracılık etkilerine sahip olabileceklerine işaret etmektedir. Ayrıca IM araçlarının etkili bir şekilde kullanılmaması,

çalışanların kişisel farklılıkları ile alakalı yeterli hoşgörünün gösterilmemesi, çalışanların yaptıkları işle ilgili etkinliğe ve yetkinliğe sahip olduklarını düşünmemeleri, KIF'ın BIP üzerinde düşük etkiye sahip olmasında önemli bir unsurdur.

KIF'ın OY değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,872 birim, IM değişkeni üzerinde pozitif yönde 0,426 birim bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu etkiler, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). OY değişkeni KIF'ın % 76'sını açıklarken, IM değişkeni ise % 18'ini açıklamaktadır. Burada IM değişkeninin KIF üzerinde OY değişkenine göre daha az bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ormancılık gibi emek yoğun çalışmaların gerçekleştirildiği işletmelerde; verimliliği arttırmanın yolu çalışanların performanslarını arttırmaktan geçmektedir. Çalışanların performanslarını arttırmanın en kolay ve ucuz yolu, çalışanların IM'sini arttırmaktır. Bu yüzden bireyi istenen hedefe ulaştırmayı hedefleyen, harekete geçiren bir unsur olarak tanımlanan motivasyon, işletmelerde çalışanların performansını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Bu kapsamda teknik personelin IM'sinin artırılabilmesi için yetkilerin ve sorumlulukların net bir şekilde belirtilmesi, ayrıca OBM yöneticileri ve OİM yöneticilerinin çalışanlara yaptıkları işin çok saygın ve önemli bir iş olduğunu belirtmeleri, kurum için önemli olduklarını hissettirmeleri önem arz etmektedir. İşin niteliğinin artırılması, çalışanın işte kendini yetkin hissetmenin sağlanması, iyi ilişkilerin kurulduğu bir örgüt ortamının oluşturulması ve çalışanın yaptığı işe saygı duymasının sağlanması, çalışanların IM'lerini, IT'lerini ve BIP'larını artırabilecektir. Çalışanlara maddi ödül düzeni aracılığıyla, iş performansını arttıran personel ödüllendirilebilecek ve bütün teknik personelin iş performansına olabilecek en yüksek düzeyde katkı vermesi sağlanabilecektir. Bu şekilde teknik personelin hem içsel hem de dışsal motivasyonu artırılarak, iş performansında da artışlar gerçekleştirilebilecektir.

Örgütler açısından OY, her alanda önemi gittikçe artan bir kavram olmakla beraber, insan eylemlerinin önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Bu çalışmada belirtilen teknik personelin OY algılarının yeterli düzeyde olması, daha verimli çalışmalarına katkı sağlayabilecektir. Bu da mesleğe olan bağlılığın artmasına katkıda bulunarak, KB düzeylerini arttırmakta ve işe devamsızlıklarını ya da işten ayrılmalarını engelleyebilmektedir. Bunun sonucunda da teknik personelin IT ve BIP'ları artabilmektedir. Dolayısıyla çalışanlarının yüksek performans göstermelerini isteyen OBM, OİM ve OİŞ'ler, insan kaynaklarına önem vermeli ve olumlu, etik ilkelere uygun bir ortamın oluşturulması için gerekli çabayı göstermeleri gerekmektedir. OBM, OİM ve

OİŞ'lerde çalışan teknik personelin, işle ilgili OY'lerinin arttırılabilmesi kapsamında, iş talepleri karşısında kendilerini yeterli olarak algılayabilecekleri kaynaklarla desteklenmeleri, sahip oldukları bilgi ve beceri düzeylerinin beklentileri karşılayacak düzeye çıkarılması ve bu durumun teknik personel tarafından algılanmasının sağlanması gerekmektedir. Bu durumda teknik personel kendilerini daha fazla düzeyde işlerine verebilecek, kişisel olarak daha fazla haz alabilecek, aynı zamanda da daha yüksek düzeyde performans gösterebilecektir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçların, Akdeniz Bölgesinde yer alan ormancılık örgütünün ilişkili olduğu sektörlerle ilişkilerinin düzenlemesine, iş birliğinin sağlanmasına, kurumsal itibarının artırılmasına, verimliliğin yükselmesine, makro düzeyde ise, ülke kalkınmasının ve toplumsal refahın artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Tez çalışması sonucunda, Akdeniz Bölgesinde çalışan teknik personeli en fazla ve en az etkileyen KUF ve KIF faktörleri hakkında OGM, OBM ve OİM yöneticileri bilgilendirilecektir. Bu sayede, yöneticilerin çalışan teknik personeli etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanabilecektir. Yöneticilerin ormancılık teşkilatının önemli sermaye unsurlarından birisi olan teknik personelin, KIF, KUF ve IIF ile ilgili sorunlarına eğilmesi neticesinde, teknik personel kendisini kurumun bir parçası olarak görebilecek, kendisini değerli hissedebilecek ve kurum için önemli olduğunu düşünecektir. Aynı zamanda maddi ödüllendirme düzeni getirilerek, çalışanların motivasyonları ve IT'leri arttırılabilecektir. Bunun sonucunda işinden tatmin olan, kuruma bağlılığı artan, motivasyonu yükselen personelin BIP'ı da artabilecektir. Kurumundan memnun olan teknik personel kurumu hakkında olumlu görüşlerini toplumda paylaşarak, kurumun imajının ve itibarının arttırılmasına katkıda bulunabilecektir. Akdeniz Bölgesinde yer alan teknik personelin BIP'ı arttıkça, bu durum OBM, OİM ve OİŞ'lerin de performanslarının artmasını sağlayacaktır. Bu durumda OBM, OİM ve OİŞ'lerde insan kaynaklarının verimliliği artabilecektir. Bunun neticesinde de OGM'nin verimliliği ve etkililiği artacaktır. OGM'nin verimliliğinin ve etkililiğinin artması ise OGM ile ilişkili sektörler ile iş birliği yapılarak onların da verimliliklerinin artmasına katkıda bulunabilecektir. OGM'nin verimliliğinin ve etkililiğinin artması ve öneminin anlaşılması neticesinde, OGM dinamik bir yapı kazanabilecek, orman mühendislerinin istihdamı artabilecektir. OGM son derece hayati öneme sahip olan hizmetleri (erozyonu önleme, karbon depolama, oksijen üretme, su kaynaklarının korunması) sağlamaktadır. Fakat bu hizmetlerin parasal karşılıkları bulunmamakta ve gayri safi milli hasıla (GSMH) hesaplarında yer

almamaktadır. Bu nedenle verimliliği, etkililiği ve istihdamı artan OGM, sadece odun üreten yapısından ve itibarından sıyrılarak katma değer yaratan ürün ve hizmetler üreterek, ülke ekonomisine katkılar sunabilecektir. Böylece makro düzeyde ülke ekonomisinin kalkınması ve toplumsal refahın artması sağlanabilecektir.

Ormancılıkta performans değerlendirme karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu karmaşık yapı içerisinde, personelin çoğunlukla onayladığı bir performans değerlendirme ve ölçme düzeni geliştirilememiştir. Bu çalışmada teknik personelin performansı, BIP olarak değerlendirilmiştir. Yani sayısal bazda bir performans değerlendirilmesi yapılamamıştır. Yapılacak çalışmalarda, tez çalışmasında elde edilen veriler de dikkate alınarak orman işletmesinin kültürüne, kimliğine uyan, orman işletmelerini yansıtan performans ile ilgili bir ölçüt ve gösterge setinin oluşturulması gerekmektedir. Performans değerlendirmeleri, orman bölge müdürü, şube müdürü, işletme müdürü veya bunların yardımcılarında oluşan bir komisyon veya farklı bir yapı ile de gerçekleştirilmelidir. Performans değerlendiricilerinin kimlerden oluşacağına, belirlenecek alternatif seçeneklere bakılarak karar verilmesi gerekmektedir. Performans değerlendiricilerinin orman mühendislerine yönelik performans karşılaştırmalarını adil ve tarafsız biçimde gerçekleştirmeleri gerekmektedir.

Yapılacak çalışmalarda, Akdeniz Bölgesinde gerçekleştirilen tez çalışmasının Türkiye genelini kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmasıyla tüm Türkiye genelinde ormancılık teşkilatında personel performansına etki eden faktörler belirlenebilecek ve bölgeler arasında görülen farklılıklar değerlendirilebilecektir. Böylece bu farklılıklara yol açan sebepler tespit edilebilecektir. Türkiye'de orman mühendislerinin işe alımında mülakat sınavları yapılmaktadır. KIF, KUF ve IIF ile ilgili faktörler yönünden ormancılık teşkilatına uygun olan personelin istihdam edilmesi noktasında, yöneticiler ve uzman bir ekip tarafından bu çalışma sonuçlarından yararlanılabilecektir. Tez çalışması kapsamında teknik personeli en fazla etkileyen KUF faktörleri altında yer alan KB ve KK değişkenleri ile ilgili hazırlanan anket soruları mülakatlarda kuruma alınacak adaya sorularak, kuruma alınacak adayın kurum açısından yeterli olup olmadığı, kurumu ve kurumda yapılacak iş ve işlemleri bilip bilmediği tespit edilebilir. Yapılan mülakatlar sonucunda kurumu tanıyan, görev, yetki ve sorumluluklarını bilen nitelikli personelin istihdamı konusu gündeme gelebilecektir. Böylece personelin iş tatminsizliği, iş stresi, tükenmişlik sendromu gibi psiko-sosyal sorunlarla karşılaşmaları önlenebilecektir. Ayrıca OGM, OBM ve OİM yöneticileri de bu çalışmada hazırlanan anket sorularından yararlanarak, iç değerlendirme

formu hazırlayıp, BIP'ı yüksek ve düşük olan teknik personeli belirleyebilecektir. BIP'ı yüksek olan teknik personel de maddi ödüller ile teşvik edilebilecektir. Bu da OGM'nin hantal yapısını ve işleyişini değiştirebilecektir.

Ekonomik açıdan bakıldığında; enflasyon ile başa çıkabilmek, işsizliği azaltmak, ücretleri yükseltmek, ekonomik gelişime yönelik teşvikler sunmak, ülke ekonomisine ve para değerine istikrar kazandırmak amacıyla kıt kaynakların olabildiği kadar, etkili ve verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu durumun gerçekleştirilmesi için de kamuda iyi bir performans düzenine ihtiyaç duyulmaktadır. Kamu kurumlarındaki gerekli olan planlama, ölçme, değerlendirme ve denetim fonksiyonlarının yerine getirilerek, tüm personelin sürekli olarak gelişimi sağlanmalıdır. Bu doğrultuda yapılan iyi bir performans yönetimi sayesinde, kamu kurumlarında etkinlik ve verimlilik artışı sağlanabilir. Bu kapsamda bir kamu kuruluşu olan OBM ve OİM (Adana, Antalya, Mersin, Isparta, Kahramanmaraş, Hatay)'ler ile bu çalışmanın sonuçları paylaşarak, performansa düşük düzeyde katkıda bulunan KIF faktörleri belirlenebilecektir. Ayrıca BIP'a düşük düzeyde katkıda bulunan OY ve IM gibi değişkenlere ağırlık verilerek bu işletmelerin verimli bir şekilde çalışmaları sağlanacaktır. Orman işletmelerinin esas sermayesi olan insan faktörünün performansı artırılarak, ormancılık teşkilatının verimliliği ve performansı da arttırılabilecektir.

Yapılacak çalışmalarda, BIP'ın daha fazla araştırılması için çalışanlarla gerçekleştirilen anket çalışması belirli aralıklarla uygulanarak değerlendirmeyi etkileyen faktörlerin değişimleri ve çalışanları etkileme durumları analiz edilebilecek ve bu değişimlerin nedenleri oraya çıkarılabilecektir. Çalışan performansının değerlendirme sonuçları farklı hizmet kolunda hizmet veren işletmelere uygulanarak aralarında olan farklılıklar gözlemlenebilecek, işletme türüne göre performansı etkileyen sonuçlar ortaya konulabilecektir. Çalışan performansı sonuçları doğrultusunda, nicel performans değerlendirme kriterleri ortaya konularak çalışanların performanslarının değerlendirilmesine imkân sağlanabilecektir.

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (2005). Equity theory and Organizational behaviour: Essential theories of motivation and leadership. https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_96.htm.
- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P. (2013). Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605.
- Akça, M., Yurtçu, B. G. (2017). Çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performansına etkisi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 197-207.
- Akdağ, F., Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akdemir, B., Duman, M. Ç. (2016). Duygusal bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 46, 343-357.
- Akgündüz, Y. (2012). Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir. 101s.
- Akıncı, D. E. (2007). Yapısal eşitlik modellerinde bilgi kriterleri, Doktora Tezi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul. 124s.
- Akyol, S. (2015). Strateji, liderlik ve çalışan performansı. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. 85s.
- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). *Turkish Journal of Forestry*, 12(1), 20-26.
- Akyüz, İ., Ersen, N., Bayram, B. Ç., Acar, M., Akyüz, K. C., Üçüncü, T. (2019). Investigation of the similarities of industrial wood production statistics of regional directorates of forestry in Turkey using cluster and discriminant analysis. *Kastamonu University Journal of Forestry Faculty*, 19(2), 214-224.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. The Free Press of Glencoe, New York, 198s.
- Alfes, K., Truss, C., Soane, E. C., Rees, C., Gatenby, M. (2013). The relationship between line manager behavior, perceived HRM practices, and individual performance: Examining the mediating role of engagement. *Human Resource Management*, 52(6), 839-859.

- Alkan, H. (2018). Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri. *Turkish Journal of Forestry*, 19(3), 265-274.
- Allen, H. (2008). Using routinely collected data to augment the management of health and productivity loss. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(6), 615-632.
- Allworth, E., Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(2), 97-111.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı. ISBN: 978-975-864-480-3, Sakarya Yayınevi, 359s.
- Anderson, T.W., Rubin, H. (1956). Statistical inference in factor analysis. In: *Proceedings of the Third Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, University of California Press., 111s.
- Anderson, J. C., Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Ariani, D. W. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9-13.
- Ardıç, M. (2018). Bireysel kalite göstergesi olan motivasyonu etkileyen faktörlerin orman işletmelerinde incelenmesi: Gümüşhane ili örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 19(2), 194-205.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(1), 203-228.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers, 982s.
- Arvey, R. D., Mussio, S. J. (1973). A test of expectancy theory in a field setting using female clerical employees. *Journal of Vocational Behavior*, 3(4), 421-432.
- Arvey, R. D., Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141-168.
- Aslan, M., Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.

- Aviola, S., Fahmy, R., Lukito, H. (2022). The effect of work-life balance and work environment on job satisfaction with work stress as a mediating variable at the class I immigration office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, 2(1), 51-64.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 117-141.
- Aydan, O. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-19.
- Aydın A. (2010). Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Yapısal Bir Model. Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Trabzon. 142s.
- Aydın, A., Üçüncü, K., Taşdemir, T. (2010). İşletmelerde uygulanan toplam kalite yönetimi çalışmalarının çalışan performansı üzerine etkileri. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 2(5), 41-60.
- Aydın, A., Üçüncü, K. (2016). Kalite yönetim sistemine sahip orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışan performansını etkileyen faktörlerin demografik özellikler bakımından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(4), 769-785.
- Ayyıldız, H., Cengiz, E. (2006). Pazarlama modellerinin testinde kullanılabilir yapısal eşitlik modeli (yem) üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 63-84.
- Baard, S. K., Rench, T. A., Kozlowski, S. W. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1), 48-99.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 12(24), 58-72.
- Bagozzi, R. P., Fornell, C. (1982). Theoretical concepts, measurements, and meaning. A second generation of multivariate analysis, 2(2), 5-23.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakiev, E., Baba, D., Emhan, A. (2018). Örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide örgütsel adaletin aracı etkisi. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(4), 62-87.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

- Bandura, A., Simon, K. M. (1977). The role of proximal intentions in self-regulation of refractory behavior. *Cognitive therapy and research*, 1(3), 177-193.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A., Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*, ISBN: 978-013-815-614-5, Prentice-Hall Publications, 617s.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-efficacy in cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, ISBN: 978-071-672-850-4, Worth Publishers, 604s.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied psychology*, 51(2), 269-290.
- Bandura, A. (2013). The role of self-efficacy in goal-based motivation. (Editörler: Locke, E. A., Latham, G. P.) *New developments in goal setting and task performance*. (pp. 147–158). Routledge, s. 147-158.
- Barling, J., Beattie, R. (1983). Self efficacy beliefs and sales performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 5(1), 41-51.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bernardin, H. J., Beatty, R. W. (1984). *Performance appraisal: Assessing human behavior at work*. ISBN: 978-053-401-398-1, Kent Publishing Company, USA, 403s.
- Basım, H. N., Korkmazyürek, H., Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.
- Baş, T. (2010). *Anket: Anket nasıl hazırlanır? Anket nasıl uygulanır? Anket nasıl değerlendirilir?* ISBN: 978-975-022-436-2, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 263s.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 108, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 328s.
- Batcha, H. M., Jan, N. A., Subramani, A. K., Julie, R. L. (2017). Exploring the impact of organization culture on employees' work performance using structural equation

- modeling (SEM) approach. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(16), 483-493.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş (AMOS Uygulamaları)*. ISBN: 978-975-8606-89-4, Ezgi Kitabevi, Bursa, 194s.
- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., Osborne, R. H., Anis, A. H., Strand, C. V., Tugwell, P. S. (2009). Measuring worker productivity: Frameworks and measures. *The Journal of Rheumatology*, 36(9), 2100-2109.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Befort, N., Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied Human Resource Management Research*, 8(1), 17-32.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: the dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Bentler, P. M. (1990). Fit indexes, Lagrange multipliers, constraint changes and incomplete data in structural models. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 163-172.
- Bentler, P. M. (2006). *EQS 6 Structural Equation Model Program Manual*. Multivariate Software. Inc., USA, 422s.
- Bhatti, M. A., Alshagawi, M., Syah Juhari, A. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176-191.
- Bhuiyan, S. N., Menguc, B., Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: A triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58(2), 141-150.
- Bıyık, Y., Şimşek, T., Erden, P. (2017). Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatminine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- Bilge, H., Bal, V., Gönlügür, A. (2015). İçsel-dışsal motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. *Maliye Finans Yazıları*, 1(104), 83-104.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi (7. Baskı)*. ISBN: 978-605-242-503-9, Beta Yayınevi, İstanbul, 776s.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of*

Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30(1), 67-93.

- Blaug, R., Kenyon, A., Lekhi, R. (2007). Stress at work. The Work Foundation Publishing, UK, 93s.
- Bohle, P., Quinlan, M. (2000). Managing occupational health and safety: A multidisciplinary approach (2nd Edition). Palgrave Macmillan Publications, Australia, 440s.
- Bojadjev, M., Petkovska, M. S., Misoska, A. T., Stojanovska, J. (2015). Perceived work environment and job satisfaction among public administration employees. The European Journal of Applied Economics, 12(1), 10-18.
- Bollen, K. A., Liang, J. (1988). Some properties of Hoelter's CN. Sociological Methods & Research, 16(4), 492-503.
- Bollen, K. A. (1989). Structural equations with latent variables. ISBN: 978-111-861-917-9, Wiley & Sons Publications, 709s.
- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. Personnel psychology, 48(3), 587-605.
- Bongso, G., Napitupulu, T. A. (2013). Factors that determine employee's performance: A case of electronic manufacturing company in Indonesia. International Business Management 7(4): 344-348.
- Boon, L. K., Fern, Y. S., Sze, C. C., Yean, O. K. (2012). Factors affecting individual job performance. In International Conference on Management, Economics and Finance, 15–16 October 201, Sarawak, Malaysia.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance (Editörler: Schmitt, N., Borman, W.C.) Personnel Selection in Organizations, Jossey-Bass. Publications, USA, s.71- 98.
- Borman, W. C., Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. Human Performance, 6(1), 1-21.
- Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human performance, 10(2), 99-109.
- Borman W. C., Hedge, J. W., Ferstl, K. L., Kaufman, J. D., Farmer, W. L., Bearden, R. M. (2003). Current directions and issues in personnel selection and classification. In: Martocchio JJ, Ferris GR, eds. Research in Personnel and Human Resources Management. Oxford, England: Elsevier Science, s. 297–355.
- Boz, D., Duran, C., Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(1), 345-355.
- Bozkurt, T., Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetim uygulamaları ile ilgili iş tatminleri ve kültürel sayılıtları arasındaki ilişkiler. Öneri Dergisi, 2(12), 57-66.

- Brayfield, A. H., Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396.
- Briner, R. B. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50(5), 299-303.
- Brown, J. D. (2009). Principal components analysis and exploratory factor analysis-definitions, differences, and choices. *JALT Testing and Evaluation SIG Newsletter*, 13(1), 26-30.
- Bukhari, S. G. A. S., Jamali, S. G., Larik, A. R., Chang, M. S. (2023). Fostering intrinsic motivation among teachers: Importance of work environment and individual differences. *International Journal of School & Educational Psychology*, 11(1), 1-19.
- Burmaoğlu, S., Polat, M., Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkiisel analiz yöntemleri ve türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13-26.
- Burton, W. N., Pransky, G., Conti, D. J., Chen, C. Y., Edington, D. W. (2004). The association of medical conditions and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(6), 38-45.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1).
- Büyüköztürk, Ş. (2008). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum. ISBN: 978-975-680-274-8, Pegem Yayıncılık, Ankara, 224s.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (2th Edition)*. Routledge, USA, 416s. <https://doi.org/10.4324/9780203805534>.
- Caillier, J. G. (2010). Factors affecting job performance in public agencies. *Public Performance & Management Review*, 34(2), 139-165.
- Callahan, R. E., Fleenor, C. P. (1988). *Managing Human Relations*. ISBN: 978-067-520-767-6, Merrill Publishing Company, 503s.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. The Jossey-Bass Business and Management Series, USA, 242s.
- Cameron, K. (2004). *The handbook of organizational development: A process for changing organizational culture*. ISBN: 978-076-192-812-6, Michigan, 720s.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R., Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health*. Institute for Social Research, 354s.

- Camilleri, E., Van Der Heijden, B. I. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public Performance & Management Review*, 31(2), 241-274.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette, M. D. & Hough, L. M. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575.
- Cavlak, H. (2021). Etkinlik, etkililik, verimlilik, kârlılık, performans: Kavramsal bir çerçeve ve karşılaştırma. *Journal of Research in Business*, 6(1), 99-126.
- Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., Komsiou, E., Polychrou, E., Diamantidis, A. D. (2011, July). Factors affecting accountants' job satisfaction and turnover intentions: A structural equation model. In 8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics, 11-12 July, Greece, s.130-147.
- Cecere, G., Mancinelli, S., Mazzanti, M. (2014). Waste prevention and social preferences: the role of intrinsic and extrinsic motivations. *Ecological Economics*, 107, 163-176.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980.
- Ceylan, A., Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chan, D. C. (2006). Core competencies and performance management in Canadian public libraries. *Library Management*, 27(3), 144-153.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), 1827-1836.
- Chen, M. F., Lin, C. P., Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1327-1345.
- Chen, S. H., Liu, P. Y. (2012). Effects of Internal Marketing, Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction on Work Performance: A Study of the Elderly Care Institutions in Taiwan. *Marketing Review (Xing Xiao Ping Lun)*, 9(3), 277-302.
- Chen, K. S. (2023). A Study on Organizational Commitment, Work Motivation, and Job Performance After the COVID-19 Epidemic in Taiwan—The Mediating Effects of Work Motivation and Organizational Communication. *Management*, 11(2), 65-74.
- Cheng, E. W. (2001). SEM being more effective than multiple regression in parsimonious model testing for management development research. *Journal of Management Development*, 20(7), 650-667.

- Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gülhane Tıp Dergisi*, 52(2), 82-90.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909.
- Conway, J. M. (1996). Additional construct validity evidence for the task/contextual performance distinction. *Human Performance*, 9(4), 309-329.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of applied Psychology*, 84(1), 3.
- Coomber, B., Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314.
- Cooke, R. A., Rousseau, D. M. (1988). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group and Organization Studies*, 13(3), 245-273.
- Costa, S., Garcia, S., Ibanez, L. (2011). Do taste and quality perception influence consumer preferences for wood? An econometric model with latent variables. *Forest Science*, 57(2), 89-101.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler (1. Baskı). ISBN: 978-975-347-397-2, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 237s.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 153-168.
- Çelik, Y., Demir, B. (2020). İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 1(2), 29-49.
- Çelik, G., İnce, M. (2020). Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin iş performansı üzerine etkisi. *İksad Yayın Evi*, Ankara, 190s.
- Çelik, H. E., Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel Kavramlar/Uygulamalar/ Programlama. Anı Yayıncılık, ISBN: 978-605-5213-48-0, Ankara, 272s.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. ISBN: 978-975-591-672-9, Nobel Yayın, Ankara, 150s.

- Çetin, F., Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Çınar, Ö., Yeşil, S. (2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 349-369.
- Çok, N., Kalkan, B., Güneş, Ö., Doğaner, A. ve Pak, M. (2014). Elâzığ orman bölge müdürlüğü personelinin, kuruma bağlılığı, işle bütünleşme, rol çatışması, rol belirsizliği ve iş doyumunu etkileyen etmenlerin incelenmesi. Güneydoğu Anadolu Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü, Proje No: 24.6801, Elâzığ, 48s.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları (2. Baskı). ISBN: 978-605-588-567-0, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 424s.
- Çubukçu, Z., Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz-yeterlik algılarının belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 58-74.
- Daft, R. L. (1998). *Organization Theory and Design*, South-Western College Publishing, USA, 701s.
- Dağdeviren, M. (2005). Performans değerlendirme sürecinin çok ölçütlü karar verme yöntemleri ile bütünleşik modellenmesi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara. 196s.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241.
- Daşdemir, İ. (1996). Orman işletmelerinin başarı düzeylerinin belirlenmesi (Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi Örneği). *Doğu Anadolu Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Bülten No:1, Erzurum*, 162 s.
- Daşdemir, İ. (1998) Devlet Orman işletmelerinin yönetsel ve örgütsel boyutlarının belirlenmesi. *Ormancılık Araştırma Müdürlüğü Yayınları, Teknik Bülten No: 3, Erzurum*, 70 s.
- Daşdemir, İ. (1999). Çağdaş ormancılık anlayışı ve örgüt yapısı. *ZKÜ Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 1(2), 25-47.
- Daşdemir, İ., Çakmak, G. (2018). Giresun-Kulakkaya ve Kemerköprü Orman İşletme Şefliklerinde iş yükü analizi. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 20(2), 278-286.
- Deal, T. E., Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The rites and rituals of organizational life*. ISBN: 978-020-110-287-1, Addison-Wesley Publishing Company, 232s.
- De Charms, R. (1968). *Personal causation: the internal affective determinants of behavior*. ISBN: 978-012-208-550-5, Michigan University Academic Press, USA, 398s.

- Deci, E. L. (1972). The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8(2), 217-229.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Dehon, C., Weems, C. F., Stickle, T. R., Costa, N. M., Berman, S. L. (2005). A cross-sectional evaluation of the factorial invariance of anxiety sensitivity in adolescents and young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 43(6), 799-810.
- Demir, C., Öztürk, U. C. (2013). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirdağ, S. (2015). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction: Middle school teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 5(3), 35-43.
- Denison, D. R., Mishra, A. K. (1995), Toward a theory of organizational culture and effectiveness, *Organization Science*, 6 (2), 204-223.
- Diamantidis, A. D., Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193.
- Dick, G., Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff. *International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Doğan, E. Ş. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık (1. Baskı). ISBN: 978-605-474-924-9, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 181s.
- Doğan, İ. (2015). Farklı veri yapısı ve örneklem büyüklüklerinde yapısal eşitlik modellerinin geçerliği ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Eskişehir Orhangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir. 89s.
- Drucker, P. F. (2012). *Managing the non-profit organization: Practices and Principles*. ISBN: 978-075-062-691-0, Butterworth-Heinemann Publishing, 178s.
- Dunlop, P. D., Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 67-80.
- Durmaz, Ş., Ören, K. (2017). Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 109-120.
- Dursun, F. (2009). Devlet orman işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Kalkım, Yenice, Bayramiç Orman İşletme Müdürlükleri Örneği).

Yüksek Lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Trabzon. 152 s.

- Dursun, Y., Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: Karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 1-17.
- Duru, M. N., Korkmaz, M. (2013). Performans değerlendirmenin insan kaynakları yönetimindeki önemi üzerine uygulamalı bir araştırma. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (31), 3-26.
- Dündar, S., Özutku, H., Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur, Jr, W., Decuir, A. D. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied Psychology*, 57(3), 441-465.
- Edvardsson, B., Gustavsson, B. (2003). Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality: An International Journal*, 13(2), 148-163.
- Ekinci, F. (2008). Kamu personel yönetiminden insan kaynakları uygulamasına geçişin çalışanların verimliliğine etkisi. *Maliye Dergisi*, 155, 175-185.
- Emhan, A., Kula, S., Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.
- Engelbrecht, A. S., Fischer, A. H. (1995). The managerial performance implications of a developmental assessment center process. *Human Relations*, 48(4), 387-404.
- Eray, T. E. (2017). Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: İletişim fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (27), 201-213.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 248, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 141, İstanbul, 264s.
- Eren E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 7. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 672s.

- Eren, E., Alpkan, L., Ergün, E. (2003). Kültürel boyutlar olarak işletmelerde içsel bütünleşme ve dışsal odaklanma düzeylerinin performansa etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4(1), 55-70.
- Ergin, C. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi: "Psikolojik Bir Yaklaşım". ISBN: 975-854-608-2, Academyplus Yayınevi, Ankara, 204s.
- Eriksson, N., Höög, J., Mild, K., Sandström, M. Stenberg, B. (1997). The psychosocial work environment and skin symptoms among visual display terminal workers: A case referent study. *International Journal of Epidemiology*, 26(6), 1250-1257
- Eroğlu, E., Özkan, G. (2009). Örgüt kültürü ve iletişim doyumu ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim*, 5(4), 50-61.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Escorpizo, R. (2008). Understanding work productivity and its application to work-related musculoskeletal disorders. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(3-4), 291-297.
- Esmer, Y., Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında örgütsel bağlılık: teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 258-272.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*. Michigan Univesity Free Press of Glencoe, USA, 366s.
- Fang, C. H., Chen, G. L., Hung, H. F. (2008). Analyzing job performance structural model using decision making trail and evaluation laboratory technique. 4th IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology, s.254-259.
- Fay, D., Sonnentag, S. (2010). A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary work behaviours. *Applied Psychology*, 59(1), 1-20.
- Feldman, C. D., Arnold, J. H. (1983). *Managing individual and group behavior in organization*, ISBN: 978-007-020-386-0, Mc.Graw-Hill Publications, 613s.
- Ferris, G. R., Arthur, M. M., Berkson, H. M., Kaplan, D. M., Harrell-Cook, G., Frink, D. D. (1998). Toward a social context theory of the human resource management-organization effectiveness relationship. *Human Resource Management Review*, 8(3), 235-264.
- Fischer, R., Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40, 1339-1358.
- Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral research in accounting*, 13(1), 143-170.

- Fluegge, E. R. (2009). Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance. Doktora Tezi. University of Florida Social Sciences. USA. 99s.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115.
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 305.
- Fu, W., Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., Olusola, A. G. (2013). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509-521.
- Gefen, D., Straub, D., Boudreau, M. C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(1), 7.
- Gedik, T., Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., Aydın, A., 2007. Orman ürünleri sanayinde iş tatminine yönelik bir alan çalışması (Trabzon Arsin Organize Sanayi Bölgesi Örneği). 13. Ulusal Ergonomi Kongresi, Erciyes Üniversitesi, 6-8 Aralık, Kayseri, s. 54-61.
- Gedik, T. (2010). Orman ürünleri sanayi sektöründe çalışan performansının belirlenmesi ve artırılmasına yönelik alan çalışması (mobilya ve levha fabrikaları örneği). Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Trabzon. 351s.
- Gedik, T., Muhammet, Ç. İ. L., Korkut, D. S., Kaya, M. Y., Şimşek, B. (2018). Düzce orman ürünleri sanayi yöneticilerinin iş motivasyonu üzerine bir araştırma. *Turkish Journal of Forestry*, 19(1), 91-97.
- Gedik, T., Çet, Ş. (2020). Orman ürünleri sanayisinde rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş tatmini üzerine etkisi (Bolu, Düzce ve Bartın illeri örneği). *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 22(2), 521-531.
- George, J. M., Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. ISBN: 978-013-041-102-0, Pearson Prentice Hall Publishing, 728s.
- George, D., Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step. A simple study guide and reference* (10. Edition). Pearson Education Publishing, UK, 366s.
- Geray, A. U. (1989). Ormancılığın Çağdaş Çerçevesi. *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Seri B, 39(4), 17-27.

- Geray, A. U. (1993). Orman Kaynakları Yönetiminin Geliştirilmesi ve Sorunları. I. Ormancılık Şurası, Orman Bakanlığı Yayın No: 6, Seri No:13, Cilt 3, Ankara, s. 137-149.
- Geray, A. U. (1998). Ulusal Çevre Eylem Planı Orman Kaynakları Yönetimi. DPT Yayını, ISBN: 975-19-1917-7, Ankara, 115 s.
- Gerber, P., Nel, P., Dyk, P. (1998). Human resources management. Oxford University Press, South Africa, 645s.
- Gitongu, M. K., Kingi, W. K., Uzel, J. M. (2016). Determinants of employees' performance of state parastatals in Kenya: A case of Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(10), 197-204.
- Goffee, R., Jones, G. (1996). What holds the modern company together?. *Harvard Business Review*, 74(6), 133-148.
- Goodman, S. A., Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gordon, J. R. (1993). A diagnostic approach to organizational behavior (Forth Edit). ISBN: 978-020-514-520-1, Allyn and Bacon Publishing, 752s.
- Grace, J. B. (2006). Structural equation modeling and natural systems. ISBN: 978-113-945-784-2, Cambridge University Press., UK, 365s.
- Grace, J. B. (2012). Structural Equation Modelling (SEM) Essentials. <http://www.structuralequations.com/resources/SEM+Essentials.pps>.
- Greenslade, J. H., Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611.
- Griffin, M., Neal, A., Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology*, 49(3), 517-533.
- Griffin, M. A., Neal, A., Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Griffin, M. A., Parker, S. K., Mason, C. M. (2010a). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 174.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., Baker, D. N. (2010b). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- Gruys, M. L., Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.

- Guinot, J., Chiva, R., Roca-Puig, V. (2014). Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: an empirical study. *Personnel Review*, 43(1), 96-115.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(13), 318-332.
- Gül, H., Ercan O. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.
- Gül, C. (2013). Bankacılık sektöründe görev performansı ve bağlamsal performans: Yalova ilinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yalova. 104s.*
- Güler, M., Köksal, O., Çetin, F. (2020). Otelcilik kişilik, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde fark yaratır mı? *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2), 271-283.
- Gültekin Y. S. (2015). Devlet orman işletmelerinde dikili ağaç satışı uygulamasının yapısal eşitlik modellemesi ile analizi. *Doktora Tezi. Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Düzce. 388s.*
- Gültekin, Y. S. (2022). Modeling the mediation roles in the relationship between job satisfaction and organizational commitment of public sector forest engineers in Turkey. *Journal of Forest Research*, 27(4), 255-264.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288
- Gümüştekin, G. E., Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-158.
- Günlük, M., Gökhan, Ö, Özcan, M. (2017). Meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir çalışma. *International Review Of Economics And Management*, 5(4), 1-22.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., Sığırı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173-193.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis*. ISBN: 978-013-894-858-0, Prentice Hall Publications, USA, 730s.
- Halbeslebe J. R. B., Wheeler, A. R., Buckley, M. R. (2008). Clarifying the relationship between organizational commitment and job performance: Extending the

- conservation of resources model. (Editor: Kiefer K. H.) *Applied Psychology Research Trends*. Nova Science Publishers, New York, s. 35–58.
- Handy, C. B. (1976). So you want to change your organisation? Then first identify its culture. *Management education and Development*, 7(2), 67-84.
- Harrison, R. (1972). Understanding your organization's character, *Harvard Business Review*, 50(3), 119-128.
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 21-41.
- Hedge, J. W., Borman, W. C., Bruskiwicz, K. T., Bourne, M. J. (2004). The development of an integrated performance category system for supervisory jobs in the US Navy. *Military Psychology*, 16(4), 231-243.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 155-169.
- Hesketh, B., Neal, A. (1999). *Techonology and performance* (Editörler: Ilgen, R. D. ve Pulakos, D. E.). The changing nature of performance, Josey-Bass Publishers, USA, s. 21-55.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons, USA, 195s.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393–402.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees, *Harvard Business Review*, USA, 495s.
- Hidayah, A. K. (2018). The influence of individual characteristics and leadership, through work motivation and job satisfaction on employee performance of east kalimantan forestry agency office. *International Journal of Accounting, Finance, and Economics*, 1(1), 32-45.
- Hira, A. ve Waqas, I. (2012). A study of job satisfaction and IT's impact on the performance in the banking industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(19).
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Chapman and Hall Publishing, USA, 424s.
- Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11(3), 325-344.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555.

- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hofstede, G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations* (2nd Edition). Sage Publications, USA, 596s.
- Hollenbeck, J.R., LePine, J.A., Ilgen, D.R. (1996). Adapting to roles in decision making teams. (Editor: Murphy, K. R.). *Individual differences and behavior in organizations*. Jossey-Bass, USA, 592s.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*, Harper and Brothers Publishing, USA, 314s.
- Howe, W. G. (1955). Some contributions to factor analysis. Report No: ORNL-1919, Oak Ridge National Laboratory, USA, 123s.
- Hoyle, R. H., Panter, A. T. (1995). Writing about structural equation models. (Editor: Hoyle, R. H.). *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications*. Sage Publications, s. 158–176.
- Hoyle, R. H. (2012). *Handbook of structural equation modeling* (Editor: Hoyle, R. H.). ISBN: 978-146-254-464-6, Guilford Publications, 785s.
- Hu, L. T., Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424.
- Hu, L. T., Bentler, P. M. (1999). Structural equation modeling: a multidisciplinary journal cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 37-41.
- Hunt, S. T. (1996). Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Personnel Psychology*, 49(1), 51-83.
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340-362.
- Iqbal, M. T., Latif, W., Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523-530.
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I., Batool, I. (2012). How to boost employee performance: investigating the influence of transformational leadership and work environment in a Pakistani perspective. *Middle-east Journal of Scientific Research*, 11(10), 1455-1462.
- Indarti, S., Fernandes, A. A. R., Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293.

- Ilgen, D. R., Pulakos, E. D. (1999). The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development. *Frontiers of Industrial and Organizational Psychology*. Jossey-Bass Publishers, USA, 452s.
- İşcan, Ö. F., Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*. ISBN: 978-025-607-839-8, Irwin McGraw-Hill Publishing, USA, 676s.
- Jamal, M. (1985). Relationship of job stress to job performance: A study of managers and blue-collar workers. *Human Relations*, 38(5), 409-424.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738.
- Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175.
- Januarty, W., Edward, Y. R., Pakpahan, E., Purba, K. (2020). Effect of compensation and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 169-178.
- Jawahar, I. M., Carr D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271.
- Jelačić, D., Grladinović, T., Sujova, A., Galajdova, V. (2008). Motivation factors in wood processing and furniture manufacturing. *Drvna industrija*, 59(1), 11-21.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Pebrianti, W. (2023). The effect of work environment and work-life balance on job satisfaction: work stress as a mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54-65.
- Jiambalvo, J. (1979). Performance evaluation and directed job effort: Model development and analysis in a CPA firm setting. *Journal of Accounting Research*, 17(2), 436-455.
- Johanson, U., Eklov, G., Holmgren, M., MÅrtensson, M. (1999). Human resource costing and accounting versus the balanced scorecard: a literature survey of experience with the concepts. In *International Symposium on Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experiences, Issues, and Prospects*, OECD, June, s. 1-63.

- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262-279.
- Jonsson, M., Wardle, D. A. (2009). Structural equation modelling reveals plant-community drivers of carbon storage in boreal forest ecosystems. *Biology Letters*, 6(1), 116-119.
- Joo, B. K. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
- Jöreskog, K. G. (1970). A general method for analysis of covariance structures. *Biometrika*, 57(2), 239-251.
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. ISBN: 978-089-498-033-6, Scientific Software International, 226s.
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D. (1996). LISREL 8: User's reference guide. ISBN: 978-089-498-040-4, Scientific Software International, 378s.
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D., Du Toit, S. H. C. (2001). LISREL 8: New statistical features. ISBN: 978-089-498-051-0, Scientific Software International, 248s.
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A., Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515-523.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (5. Baskı). Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 359s.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kaplan, S. (2007). Yerleşim Alanları Civarındaki Ormanların Yerinden Yönetimi Sorunu. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 180 s.
- Karaevli, A., Hall, D. T. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 359-373.

- Karadağ, G., Sertbaş, G., Güner, İ., Taşdemir, H. S., Özdemir, N. (2002). Hemşirelerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile bunları etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 5(6), 8-15.
- Karagöz, Y., Ağbektaş, A. (2016). Yapısal eşitlik modellemesi ile yaşam memnuniyeti ölçeğinin geliştirilmesi; Sivas ili örneği. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(7), 274-290.
- Karaman, R. (2009). İşletmelerde performans ölçümünün önemi ve modern bir performans ölçme aracı olarak Balanced Scorecard. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 410-427.
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27(4), 547-560.
- Kayacan, B., Gültekin, Y. S. (2012). Yapısal Eşitlik Modellemesinin (YEM) ormancılıkta sosyo-ekonomik sorunların çözümlenmesinde kullanımı. *Ormancılıkta Sosyo-ekonomik Sorunlar Kongresi*, 18-20 Ekim, İstanbul, s. 78-91.
- Kaya, Ç., Başkaya, R. (2016). The roles of organizational and ethical climate on individual performance of employees. *Business Management Dynamics*, 5(8), 27-38.
- Kelloway, E. K. (1998). Using LISREL for structural equation modelling. A researcher's guide. ISBN: 978-076-190-626-1, Sage Publications, UK, 147s.
- Kettapan, K., Suphattanakul, O., Sui, J. M., Hussain, S. (2022). Structure equation model of causal factors affecting employees' performance in modern trade organization. *Planning*, 17(4), 1141-1146.
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F., Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298.
- Khine, M. S. (2013). Application of structural equation modeling in educational research and practice (7th ed.). ISBN: 978-946-209-332-4, Sense Publisher, 291s.
- Krishnan, C. N. V., Ivanov, V. I., Masulis, R. W., Singh, A. K. (2011). Venture capital reputation, post-IPO performance, and corporate governance. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 46(5), 1295-1333.
- Kidwell Jr, R. E., Kochanowski, S. M. (2005). The morality of employee theft: Teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of Management Education*, 29(1), 135-152.
- Kilmann, R. (1987). Management of corporate culture (Editörler: Fottler, M., Hernández R., Joiner G.). *Strategic management of human resources in health services organizations*. ISBN: 978-047-183-889-0, Wiley Publications, 454s.
- Kim, E. J., Lee, S. W. (2018). Structural equation model for burn severity with topographic variables and susceptible forest cover. *Sustainability*, 10(7), 2473.

- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (Third Edition). Guilford Publications, USA, 427s.
- Koca, E., Koç, F., Kaya, Ö. (2010) Hazır giyim işletmelerinin çalışma ortamlarındaki ergonomik koşulların işveren ve işgören açısından değerlendirilmesi (Çorum İli Örneği). 16. Ulusal Ergonomi Kongresi, 3-5 Aralık, Çorum, s. 231-243.
- Koçel, T. (2001), İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar. ISBN: 978-605-377-573-7. Beta Yayınları, 729s.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği (9. Baskı). Beta Yayınları, Yayın No: 1382, İstanbul, 784s.
- Kono, T. (1990). Corporate culture and long-range planning. Long Range Planning, 23(4), 9-19.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of occupational and environmental medicine, 53(8), 856-866.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., Van der Beek, A. J. (2014a). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work, 48(2), 229-238.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., Van der Beek, A. J. (2014b). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331-337.
- Korkmaz, M., Baykal, G. D. Ö. (2018). Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. Turkish Journal of Forestry, 19(1), 83-90.
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. Academy of Management Journal, 24(2), 342-360.
- Kulualp, H. G. (2018). Sağlık sektöründe çalışan performansının değerlendirilmesine yönelik bir yol analizi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(4), 600-624.
- Kumar, S., Kant, S. (2005). Bureaucracy and new management paradigms: Modeling foresters' perceptions regarding community-based forest management in India. Forest Policy and Economics, 7(4), 651-669.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27(3), 365-385.

- Köroğlu, Ö., Avcıkurt, C. (2014). Turist rehberlerinin motivasyonu ile performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 45-60.
- Köse, M., Daşdemir, İ., Erol, S. Y., Yıldırım, H. T. (2020). Factors affecting job satisfaction in Turkish forestry. *Turkish Journal of Forestry*, 21(3), 304-317.
- Köseoğlu, S. C. (2013). İş kazaları ve sonuçları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Erzurum. 157s.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Laan, R., Zain, M. Y., Muis, M., Idrus, M. (2016). The effect of compensation and employee development on the job satisfaction and employee performance. *Jurnal, Indonesia: International Journal of Research In Social Sciences*, 23-33.
- Lance, C. E., Teachout, M. S., Donnelly, T. M. (1992). Specification of the criterion construct space: An application of hierarchical confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 437.
- Lapointe, E., Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148, 99-115.
- Latham, G. P., Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Laughlin, D. C., Grace, J. B. (2006). A multivariate model of plant species richness in forested systems: old-growth montane forests with a long history of fire. *Oikos*, 114(1), 60-70.
- Lawler, E. E., Porter, L. W. (1967). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2(2), 122-142.
- Lawler, E., Worley, C. G. (2006). Winning support for organizational change: Designing employee reward systems that keep on working. *Ivey Business Journal*, 70(4), 1-5.
- Lawley, D. N. (1958). Estimation in factor analysis under various initial assumptions. *British Journal of Statistical Psychology*, 11(1), 1-12.
- Levine P. J. (2006). Substandard job performance: development of a model and the examination of poor organizational performers. Doktora Tezi, Colorado State University Department of Psychology. USA. 262S-s.
- Li, X., Li, H., Skitmore, M., Wang, F. (2022). Understanding the influence of safety climate and productivity pressure on non-helmet use behavior at construction sites: A case study. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(1), 72-90.

- Lian, Z., Wang, J., Fan, C., Gadow, V. K. (2022). Structure complexity is the primary driver of functional diversity in the temperate forests of northeastern China. *Forest Ecosystems*, 9, 1-10.
- Lin, P. C., Lin, P. K. (2013). Organizational culture and job performance: A case study of the SMEs in the Northern Taiwan. 10th International Conference on Service Systems and Service Management, Institute of Electrical and Electronics Engineer, s. 818-821.
- Lis, E. Y., Yunus, M. (2016). Job satisfaction as an Intervening variable of self efficacy and employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 284-298.
- Lis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., Sinta, I. (2022). The effect of empowerment, work environment and career development on employee performance with work motivation as an intervening variable in the Government of Aceh-Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12802-12813.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction (Editör: Dunnette, M. D.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally Publishing, USA, s. 360–580.
- Lu Li, C. (2008). Modeling forest recreation visitors: A multi-cultural marketing perspective. In *Conference on Sustainable Forest Management and Carbon Sequestration*, 173-199.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 18(3), 219-236.
- Mael, F. A., O'Shea, P. G., Smith, M. A., Burling, A. S., Carman, K. L., Haas, A., Rogers, K. S. (2010). Development of a model and measure of process-oriented quality of care for substance abuse treatment. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 37(1), 4-24.
- Mahamadou, Z., Fall, A., Giraud, L. (2020). The impact of organizational culture on work performance: the mediating role of intrinsic motivation. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, (4), 38-54.
- Malaeb, Z. A., Summers, J. K., Pugsek, B. H. (2000). Using structural equation modeling to investigate relationships among ecological variables. *Environmental and Ecological Statistics*, 7(1), 93-111.
- Manik, E., Sidharta, I. (2017). The impact of motivation, ability, role perception on employee performance and situational factor as moderating variable of public agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65-73.
- Mankin, B. (2019). Duygusal emek ve motivasyon çalışanın yaratıcılığı üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne, 210s.

- March, J.G., Simon, H.A. (1958). *Organizations*. ISBN: 978-047-156-793-6, Wiley Publications, 262s.
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., Rahmawati, H. R. (2021). Self-efficacy, organizational commitment, and employee performance—from public office. *Cactus Tourism Journal*, 1(3), 6-15.
- Markova, G., Ford, C. (2011). Is money the panacea? Rewards for knowledge workers. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(8), 813-823.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1950). *Self-actualizing People: A Study of Psychological Health*. *Personality*, 1, 11-34.
- Maslow, A., (1970). *Motivation and personality*. ISBN: 978-006-044-241-5, Harper and Row Publishing, USA, 369s.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2005). *Human resource management: Essential perspectives*. ISBN: 978-053-848-170-0, Cengage Learning Publishing, 288s.
- Maulana, M. I., Susanto, P. (2020, November). Job satisfaction and job performance: the role of motivation, organizational citizenship behavior and organizational commitment. In *The Fifth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship*, Atlantis Press, s. 831-842.
- Maxham, J. G., Netemeyer, R. G., Lichtenstein, D. R. (2008). The retail value chain: linking employee perceptions to employee performance, customer evaluations, and store performance. *Marketing Science*, 27(2), 147-167.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Harvard Business School Press., USA, 194s.
- Mckinnon, D. P., Fairchild, A. J. Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 593-614.
- Mert, G. (2018). Örgüt kültürünün iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 420-436.

- Mert, G., Yılmaz, O. (2018), Örgütsel kültürün kurum imajı ve marka bağlamında örgütsel performansa etkisinin araştırılması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(23), 1194-1208.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. ISBN: 978-605-543-701-5, Detay Yayıncılık, 144s.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer J. P., Allen N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. ISBN: 978-076-190-105-1, Sage Publications, 150s.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. ISBN: 978-002-920-510-5, Simon and Schuster Publishing, 512s.
- McClelland, D. C. (1965). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Organizational Behavior*, 1(4), 389-392.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. ISBN: 978-067-315-791-1, Scott Foresman Publishing, 663s.
- McGregor, J., Tweed, D. (2001). Gender and managerial competence: support for theories of androgyny?. *Women in Management Review*, 16(6), 279-287.
- McKenna, E. F., Beech, N. (1995). *The essence of human resource management*. ISBN: 978-013-076-357-0, Prentice Hall Publishing, USA, 204s.
- Michel, R. P. (2000). *A model of entry-level job performance*. Doktora Tezi. University of Tulsa Industrial and Organizational Psychology. USA. 109.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., Coleman Jr, H. J. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *Academy of Management Review*, 3(3), 546-562.
- Miller, R. L., Griffin, M. A., Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13(1), 7-19.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 801-805.
- Mullins, J. L. (2005). *Management and Organizational Behavior (Seventh Edition)*. ISBN: 978-027-368-876-1, Prentice Hall/Financial Times Publishing, 1095s.
- Motowidlo, S. J., Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475.

- Motowidlo, S. J., Hanson, M. A., Crafts, J. L. (1997). Low-fidelity simulations. (Editörler: Whetzel, D. L., Wheaton, G. R.), *Applied measurement methods in industrial psychology*, Davies-Black Publishing, s. 241–260.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In *Handbook of Psychology: industrial and organizational psychology* (Editörler: Ilgen, D., Klimoski, R., Borman, I.) John Wiley and Sons, USA, s. 39–53.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mount, G. (2005). The role of emotional intelligence in developing international business capability: EI provides traction. Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups. ISBN: 978-020-376-389-6, Psychology Press, 340s.
- Mount, M. K., Oh, I. S., Burns, M. (2008). Incremental validity of perceptual speed and accuracy over general mental ability. *Personnel Psychology*, 61(1), 113-139.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R.M., (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. ISBN: 978-012-509-370-5, Academic Press, New York, 253s.
- Multon, K. D., Brown, S. D., Lent, R. W. (1991). Relation of self efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30.
- Murphy K. R. (1989). Dimensions of job performance. (Editörler: Dillon R. F., Pellegrino, J. W.). *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*, USA, s. 218–247.
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations: Integrating science and practice*, Psychology Press, s.157-176.
- Murphy, K. R., Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational and goal-oriented perspectives*. Sage Publications, UK, 528s.
- Murphy, P. K., Alexander, P. A. (2000). A motivated exploration of motivation terminology. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 3-53.
- Murphy, C. P., Jackson, R. C., Williams, A. M. (2018). The role of contextual information during skilled anticipation. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 71(10), 2070-2087.
- Muthén, L. K., Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural Equation Modeling*, 9(4), 599-620.
- Naharuddin, N., Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.

- Nair, P. P., Ganesh, S. S. (2017). Employee Performance a product of motivation, compensation and stress: Structure equation modelling. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4 (8), 344-358.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., Saratian, E. T. P. (2020). The effect of psychological work environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable. In 4th International Conference on Management, Economics and Business, Atlantis Press, s. 225-231.
- Navimipour, N. J., Milani, F. S., Hossenzadeh, M. (2018). A model for examining the role of effective factors on the performance of organizations. *Technology in Society*, 55, 166-174.
- Nergiz, E., Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Newstrom, J. W., Davis, K. (2002). *Organizational Behavior: Human behavior at work*, McGraw-Hill Publishing, 534s.
- Noblet, A., Rodwell, J., Allisey, A. (2009). Job stress in the law enforcement sector: Comparing the linear, non-linear and interaction effects of working conditions. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(1), 111-120.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. H. (1978). *Psychometric theory*. Mcgraw-hill, USA, 701s.
- Oberholster, F.R., Taylor, J.W. (1999). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications, UK, 160s.
- Opatha, H.H.D.N.P. (2015), *Organizational behaviour: The human side of work*, Department of Human Resources Management, University of Sri Jayewardenepura, ISBN: 978-955-7843-00-1, Sri Lanka, 675s.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Orhaner, E., Mutlu, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 74-93.
- Ouchi, W. G. (1981). Organizational paradigms: A commentary on Japanese management and Theory Z organizations. *Organizational Dynamics*, 9(4), 36-43.
- Owens, R. G., Steinhoff, C. R. (1989). Towards a theory of organisational culture. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 6-16.

- Öcal, H., Ağca, V. (2010). Teknolojik değişim hızına bağlı olarak farklılaşan endüstri yapılarının örgüt kültürü ve işletme performansı üzerindeki etkileri. *Ege Academic Review*, 10(1), 157-182,
- Örücü, E., Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Örücü, E., Kılıç, R., Ergül, A. (2011). Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 26, 1-21.
- Özdamar, K. (2004). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi (5. Baskı), Eskişehir, s 528-673.
- Özdemir, H., Yaylı, A. (2014). Çalışanın örgütsel bağlılığını, performansı ve işte ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(1), 48-58.
- Özkalp, E. (1999). Örgütlerde kültürel sorunlar ve örgüt kültürünün korunmasında ve geliştirilmesinde uygulanacak programlara ilişkin Eskişehir’de yapılan bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 437-472.
- Öztürk, A. (2013). Orman muhafaza memurlarının sorunları üzerine bir araştırma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 14(2), 253-271.
- Öztürk, A. T., Aygün, İ. K. (2020). İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3), 210-234.
- Özutkan, H., Gürler, G. H., Çalışkan, A., Başat, H. T. (2013). Kurumsal Performans, motivasyon, kuruma bağlılık arasındaki ilişkiler: Afyon Belediyesinde bir araştırma. *Türk İdare Dergisi*, 85 (476), 151-184.
- Pak, M., Hasırcı, O., Okumuş, A. (2022). Ormancılık faaliyetlerinde karşılaşılan teknik sorunlar ve çözüm önerileri: Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü örneği. *Ormancılık Araştırma Dergisi*, 9(2), 158-168.
- Palma-Alicer, M., Ligan, V. O., Bandiola, A. N. (2022). A structural equation model on the job performance of employees in a national government agency in region XI. *EPRA International Journal of Research and Development*, 7(12), 158-167.
- Parkins, J. R., Stedman, R. C., Beckley, T. M. (2003). Forest sector dependence and community well-being: A structural equation model for new Brunswick and British Columbia. *Rural Sociology*, 68(4), 554-572.
- Parray, Z. A. (2020). Impact of organisational, personal and interpersonal factors on employee performance in Small and Medium Size Enterprises. *Small Enterprises Development, Management & Extension Journal*, 47(3), 229-249.

- Parsons, T. (1970). On building social systems theory: A personal history. *Daedalus*, 99 (4) 826-881.
- Pehlivan, B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirmesi ve maliye bakanlığı çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Maliye Dergisi*, 154, 171-187.
- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2), 2-14.
- Peng, Y. P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36(1), 74-82.
- Penley, L. E., Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Penney, L. M., Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 126-134.
- Penney, L. M., Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 777-796.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Navaratna, N., Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal of Management Sciences and Education*, 3(4), 96-104.
- Peters, T. J., Waterman, R. H. (1982). In search of excellence: Lessons from America's best-run companies. Harper and Row Publishing, USA, 360s.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., Cho, N. G., Jesuino, C. J., D'Amorim, M., Francois, P. H., Hofmann, K., Koopman, P. L., Leung, K., Lim, T. K., Mortazavi, S., Munene, J., Radford, M., Ropo, A., Savage, G., Setiad, B., Sinha T. N., Sorenson, R., Viedge, C. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.
- Peterson, M., Wilson, J. F. (2004). Work stress in America. *International Journal of Stress Management*, 11(2), 91-113.
- Pheysey, D. C. (1993). *Organizational cultures: Types and transformations*. ISBN: 978-020-302-856-8, Routledge Publishing, UK, 360s.
- Plotkin, H. M. (1987), "What Makes a Successful Salesperson?" *Training and Development Journal*, 41(9), 54-56.
- Porter, L. W., Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Irwin Publishing, USA, 209s.

- Porter, L. W., Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., Hedge, J. W. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human performance*, 15(4), 299-323.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis. *City Forum*, 9(1), 89–105.
- Quinn, R. E., McGrath, M. R. (1985). The transformation of organizational cultures: A competing values perspective (Editors: Frost, P. J., Moore, L. F., M. R. Louis, Lundberg, C. C., Martin J.). *Organizational culture*, Sage Publications, s. 315–334.
- Rachman, M. M. (2017). The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 9(26), 2222-1905.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., PushpaKumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of management Review*, 12(3), 460-471.
- Renn, R. W., Fedor, D. B. (2001). Development and field test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance. *Journal of Management*, 27(5), 563-583.
- Reutter, K. K., Bigatti, S. M. (2014). Religiosity and spirituality as resiliency resources: Moderation, mediation, or moderated mediation?. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 53(1), 56-72.
- Revilla, M. A., Saris, W. E., Krosnick, J. A. (2014). Choosing the number of categories in agree–disagree scales. *Sociological Methods & Research*, 43(1), 73-97.

- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718-804.
- Rigdon, E. E. (1996). CFI versus RMSEA: A comparison of two fit indexes for structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 3(4), 369-379.
- Riggio, R. E. (2015). *Introduction to industrial and organizational psychology* (6th Edition). Routledge Publishing, USA, 552s. <https://doi.org/10.4324/9781315665139>
- Rizzo, J. R., House, R. J., Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Robbins, S. (1998). *Organizational Behaviour*. (8. Edition). Pearson Education, USA, 675s.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (12th Edition). Pearson/Prentice Hall, USA, 759 s.
- Rogers, E. W., Wright, P. M. (1998). Measuring organizational performance in strategic human resource management: Problems, prospects and performance information markets. *Human Resource Management Review*, 8(3), 311-331.
- Rollins, T., Fruge, M. (1992). Performance dimensions: competencies with a twist. *Training*, 29(1), 47-51.
- Rose, M. (2003). Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work, Employment and Society*, 17(3), 503-530.
- Rothmann, S., Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *Sabinet African Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Raykov, T., Marcoulides, G. A. (2006). On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13(1), 130-141.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Saari, L. M., Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. ISBN: 978-975-003-104-5, Alfa Aktüel Basım Yayın, Bursa, 370s.

- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11.
- Sager, J. K. (1994). A structural model depicting salespeople's job stress. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(1), 74-84.
- Sağkaya, A. (1988). Orman işletmeciliğinde organizasyon. Türkiye'de Orman İşletmeciliğinin Gelişimi Sempozyumu, Orman Mühendisleri Odası Yayını, Gelişim Matbaası, Ankara, 11-17 s.
- Saidi, N. S. A., Michael, F. L., Sumilan, H., Lim, S. L. O., Jonathan, V., Hamidi, H., Ahmad, A. I. A. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14-22.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Samadov, S. (2006). İş doyumunu ve örgütsel bağlılık. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir. 188s.
- Samnani, A.K., Singh, P. (2014). Performance enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, 24, 5–16.
- Santibáñez-Andrade, G., Castillo-Argüero, S., Vega-Peña, E. V., Lindig-Cisneros, R., Zavala-Hurtado, J. A. (2015). Structural equation modeling as a tool to develop conservation strategies using environmental indicators: the case of the forests of the Magdalena river basin in Mexico City. *Ecological Indicators*, 54, 124-136.
- Sarros, J.C., Tanewski, G. A., Winter R. P., Santora, J. C., Destent, I.L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13: 285-304.
- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamics*, 12(1), 13-28.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Schermelleh, E. K., Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74
- Schiemann, W. A. (2009). Reinventing talent management: how to maximize performance in the new marketplace. ISBN: 978-0-470-52635-4, John Wiley & Sons, USA, 304s.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E. (2005). A quarter-century review of human resource management in the US: The growth in importance of the international perspective. *Management revue*, 16(1), 11-35.

- Schultz, C., Salomo, S., De Brentani, U., Kleinschmidt, E. J. (2013). How formal control influences decision-making clarity and innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, 30(3), 430-447.
- Schneider, W. E. (1995). Productivity improvement through cultural focus. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 47(1), 3.
- Schumacker, R. E., Lomax, R. G. (2004). A beginner's guide to structural equation modeling. ISBN: 978-184-169-890-8, Routledge Publishing, 510s.
- Selye, H. (1956). Stress and psychiatry. *American Journal of Psychiatry*, 113(5), 423-427.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14).
- Shanks, N. H., Dore, A. (2007). Management and motivation. Introduction to healthcare management. (Editör: Buchbinder, S. E.), Jones and Barlett Publishers, s. 312-320.
- Sharma, S. (1996). Applied multivariate techniques, John Wiley & Sons Publishing, USA, 512s.
- Sheridan, J. E., Slocum Jr, J. W. (1975). The direction of the causal relationship between job satisfaction and work performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 14(2), 159-172.
- Shevlin, M., Bailey, F., Adamson, G. (2002). Examining the factor structure and sources of differential functioning of the Eysenck Personality Questionnaire Revised—Abbreviated. *Personality and Individual Differences*, 32(3), 479-487.
- 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.
- Sıgır, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health expectations*, 13(3), 234-243.
- Sinclair R. R., Tucker, J. S. (2006). Stress-CARE: an integrated model of individual differences in soldier performance under stress. (Editörler: Britt T.W., Castro C. A., Adler A.B.) *Military Life: The Psychology of Serving in Peace and Combat: Military Performance*, Praeger Security International, s. 202–231.
- Smith, S. A., Kass, S. J., Rotunda, R. J., Schneider, S. K. (2006). If at first you don't succeed: Effects of failure on general and task-specific self-efficacy and performance. *North American Journal of Psychology*, 8(1), 171-182.

- Snee, R. D., Marquardt, D. W. (1984). Comment: Collinearity diagnostics depend on the domain of prediction, the model, and the data. *The American Statistician*, 38(2), 83-87.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Sobel, M. E. (1986). Some new results on indirect effects and their standard errors in covariance structure models. *Sociological Methodology*, 16, 159-186.
- Sokro, E. (2012). Analysis of the relationship that exists between organisational culture, motivation and performance. *Problems of Management in the 21st Century*, 3(1), 106-119.
- Song, J. H., Kim, H. M., Kolb, J. A. (2009). The effect of learning organization culture on the relationship between interpersonal trust and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 20(2), 147-167.
- Sonnentag, S., Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25.
- Soper, D.S. (2024). Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation (Software). <https://www.danielsoper.com/statcalc> (Erişim Tarihi: 20.06.2024).
- Spencer, D. G., Steers, R. M. (1980). The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism. *Academy of Management Journal*, 23(3), 567-572.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*, ISBN: 978-076-198-923-3, Sage Publications, USA, 96s. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Spector, P. E., Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Spinelli, R., Magagnotti, N., Labelle, E. R. (2020). The effect of new silvicultural trends on mental workload of harvester operators. *Croatian Journal of Forest Engineering: Journal for Theory and Application of Forestry Engineering*, 41(2), 1-13.
- Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), 29.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Go beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.

- Stewart, G. L., Brown, K. G. (2009). Human resource management; Linking strategy to practise, John Wiley&Sons Publishing, USA, 624s.
- Suliman, A. M. (2002). Is it really a mediating construct? The mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship. *Journal of Management Development*, 21(3), 170-183.
- Sullivan, S. E., Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here?. *Journal of Management*, 18(2), 353-374.
- Sundstrom, E., Town, J. P., Rice, R. W., Osborn, D. P., & Brill, M. (1994). Office noise, satisfaction, and performance. *Environment and Behavior*, 26(2), 195-222.
- Susanty, A., Miradipta, R., Jie, F. (2013). Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction, on employee's job performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 15-24.
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Margono Setiawan, S. (2012). The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.
- Sykes, T. A. (2015). Support structures and their impacts on employee outcomes. *MIS Quarterly*, 39(2), 473-496.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şafak, İ. (2012). Development of performance evaluation scale for forest engineers using confirmatory factor analysis method. *African Journal of Agricultural Research*, 7(7), 1198-1205.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.
- Şehribanoğlu, S. (2005), Yapısal eşitlik modelleri ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Van, 52s.
- Şencan H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 408s.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Şimşek, O. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. ISBN: 978-994-449-507-3, Ekinoks Yayınları, Ankara, 204s.
- Şimşek, M., Akgemci, T., Çelik, A. (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, ISBN: 978-994-416-599-0, 7.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 525s.

- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (1996). Using multivariate statistics. (3rd Edition). Harper Collins Publishing, USA, 966s.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). Experimental designs using ANOVA (Vol. 724). ISBN 0-205-32178-X, Thomson/Brooks/Cole, Belmont, CA, 724s.
- Talukder, K. I., Jan, M. T. (2017). Factors influencing sales people's performance: A study of mobile service providers in Bangladesh. *Academy of Marketing Studies Journal*, 21(2), 1-20.
- Taner, B. (2005). Ağırhama endüstrisinde verimlilik yönetimi. ISBN: 978-605-333-236-7, Beta Yayınları, İstanbul, 185s.
- Tanrıverdi, H., 2006. Sanayi işletmelerinde çalışanların iş tatminsizliği sorunları üzerine bir araştırma. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 1-29.
- Tarlığ, Y. T. (2006). Performans değerleme süreci ile performans değerleme sonuçlarının kullanıldığı alanlara karşı çalışan tutumunu belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. 239s.
- Tashliyev, A., Tirtoprojo, S. (2023). Examining the factors affecting employee performance of higher education institution employee in the new normal era. *International Journal of Economics and Business Issues*, 2(1), 47-57.
- Taştan, S., Yurtkoru, S. (2018). Algılanan örgüt ikliminin davranışsal ve tutumsal sonuçlarının incelenmesi: Çalışanların görev içi performans davranışı ve örgütsel bağlılık algısı açısından bir değerlendirme. *İşte Davranış Dergisi*, 3(2), 85-99.
- Taylor, F.W. (1911). The principles of scientific management. Harper and Brothers Publisher, USA, 144s.
- Tekingündüz, S., Top, M., Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Tett, R. P., Guterman, H. A., Bleier, A., Murphy, P. J. (2000). Development and content validation of a "hyperdimensional" taxonomy of managerial competence. *Human Performance*, 13(3), 205-251.
- Tims, M., B. Bakker, A., Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Tonbul, İ., Aykanat, Z. (2019). Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 1-20.
- Topa, T. Ö. (2019). Çalışan performansını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile analizi. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Denizli. 174s.

- Topal, M., Eydurhan, E., Yağanoğlu, A. M., Sönmez, A., Keskin, S. (2010). Çoklu doğrusal bağlantı durumunda ridge ve temel bileşenler regresyon analiz yöntemlerinin kullanımı. Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 41(1), 53-57.
- Topaloğlu, G. (2023). Yeşil satın alma davranışlarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile belirlenmesi. Doktora Tezi. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta, 156s.
- Tubré, T., Arthur Jr, W., Bennett Jr, W. (2014). General models of job performance: Theory and practice. In Performance Measurement. (Editörler: Bennett, W., Lance, C. E., Woehr, D. J.) Psychology Press, s.193-222.
- Tuna, A. A. (2020). Örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2), 1834-1847.
- Tunalı, D. (2012) Bir yapısal eşitlik modeli önerisi: çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir. 124s.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. Sayıştay Dergisi, 88(1), 87-108.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 163-181.
- Tutar, H., Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(2), 196-218.
- Türker, M. F., Gümüş, C. ve Ayaz, H. (1995). Türkiye’de orman ekonomisi ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri. Türkiye Ormancılık Raporu. KTÜ Orman Fakültesi Yayın No:48, Trabzon, s. 80-102.
- Türker, M. F., Barlı, Ö., Ayyıldız, H. (2009). Türkiye Ormancılık Teşkilatında İşletme Kültürünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Ormancılık ve Tabiatı Koruma Vakfı Yayını, Ankara, 125s.
- Türker, M. F., Yılmaz, C. (2010). Doğu Karadeniz, Türkiye ve Dünya Ormancılığının Sorunları ve Bu Sorunları Doğuran Köksorunların İrdelenmesi, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi, Bildiriler Kitabı I. Cilt, 20-22 Mayıs, Artvin, 80-92 s.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 171-193.
- Ulukoş, K. S. (2019). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireylerin motivasyonuna etkisi. The Journal of Academic Social Science, 25(25), 247-262.

- Unsworth, K. L., Mason, C. M. (2016). Self-concordance strategies as a necessary condition for self-management. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 711-733.
- Uppal, N. (2014). Moderation effects of job characteristics on the relationship between neuroticism and job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(4), 411-421.
- Uyargil, C. Özçelik, A., Acar, A., Dündar, G., Ataay, İ., Tüzüner, L., Sadullah, Ö., Adal, Z. (2008). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı (3.Baskı), Beta Yayınları, No: 2211, İstanbul, 714s.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 32-39.
- Ünal, A. (2002). İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme. *Kamu-İş Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Ünlü, O., Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 183-207.
- Ünsar, A. S., İnan, A., Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Ünver, Ö., Gamgam, H., Altunkaynak, B. (2013). Temel İstatistik Yöntemler. Seçkin Yayınevi, Ankara, 488s.
- Üstün, F., Büyükbaş, Ş. M. (2020). Uyum performansı ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 637-656.
- Waldman, D. A. (1997). Predictors of employee preferences for multirater and group-based performance appraisal. *Group & Organization Management*, 22(2), 264-287.
- Wallach, E. J. (1983). Organizations: The cultural match. *Training and Development Journal*, 37(2), 29-36.
- Valaei, N., Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984-1014.
- Vandaele, D., Gemmel, P. (2006). Performance implications of inrole and extra-role behavior of frontline service employees. *Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Working Paper*, s. 1-35.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM—performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34.

- Van Dyne, L., LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Jehn, K. A., Cummings, A. (2002). Differential effects of strain on two forms of work performance: Individual employee sales and creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 57-74.
- Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95.
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(3), 175-184.
- Viswesvaran C. (1993). Modeling Job Performance: Is There a General Factor? Doktora Tezi. The University of Iowa Business Administration. Iowa City. 190s.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Viswesvaran, C. (2001). Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. (Editörler: Anderson, N., Ones, N. H., Sinangil, K., Viswesvaran, C.) Sage Publications, 1, s. 110-126.
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 108.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons Publishing, New York, 331s.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. (3. Edition). John Wiley & Sons Publishing, New York, 432s.
- Vural, T., Koca, E., Koç, F., Pamuk, B. (2009). Hazır giyim işletmelerinde çalışan kadınların çalışma koşullarının yaşam kaliteleri üzerindeki etkileri. *Eğitimden İstihdama Etkin Geçiş Ulusal Sempozyumu*, 5-6 Kasım, Ankara, s. 15-23.
- Wang, G., Netemeyer, R. G. (2002). The effects of job autonomy, customer demandingness, and trait competitiveness on salesperson learning, self-efficacy, and performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(3), 217-228.
- Wang, H., Law, K. S., Chen, Z. X. (2008). Leader-member exchange, employee performance, and work outcomes: An empirical study in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(10), 1809-1824.

- Wang, X., Zhang, Z., Chun, D. (2021). How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work–family conflict and employee engagement. *Behavioral Sciences*, 12(1), 2.
- Watunglawar, B. ve Christiananta, B. (2015). The influence of organizational culture and organizational commitment on strategic leadership, job satisfaction and performance of regional work civil units employees in Maluku Tenggara Barat Regency, Maluku Province. *Clear International Journal of Research in Commerce and Management*, 6(5), 58-65.
- Wegge, J., Schmidt, K. H., Parkes, C., Van Dick, R. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 77-89.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Whyte, W.F. (1956). Problems of industrial sociology. *Social Problems*, 4(2), 148-60.
- Wiley, D. E. (1973). The identification problem for structural equation models with unmeasured variables. *Structural Equation Models in the Social Science*. (Editörler: Goldberger, A. S., Duncan, O. D.), Academic Press, New York, s. 69-83.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565-588.
- Wisecarver, M. M., Carpenter, T. D., Kilcullen, R. N. (2007). Capturing interpersonal performance in a latent performance model. *Military Psychology*, 19(2), 83-101.
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6), 913-934.
- Wright, S. (1934). The method of path coefficients. *The Annals of Mathematical Statistics*, 5(3), 161-215.
- Wright, T. A. (1997). Job performance and organizational commitment. *Perceptual and Motor Skills*, 85(2), 447-450.
- Wu, F., Çavuşgil, S. T. (2006). Organizational learning, commitment, and joint value creation in interfirm relationships. *Journal of Business Research*, 59(1), 81-89.
- Wu, G., Hu, Z., Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 1-20.
- Yahyagil, M. Y. (2003). The employee perceptions of organizational climate and its relationship with job satisfaction in a private health care organization. *Global Business and Technology Association*, 13(2), 236-246.

- Yalçın, A., Hırlak, B. (2022). Öz yeterlik algısının çalışan performansı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(4), 2276-2292.
- Yammarino, F. J., Dubinsky, A. J. (1987). On job satisfaction: It's the relationships that count!. *The Journal of Risk and Insurance*, 54(4), 804-809.
- Yaman, F. (2010). Ormancılıkta örgütsel ve yönetsel başarıyı etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Bartın. 107 s.
- Yazıcı, K. (1978). Orman Bakanlığı organizasyonunda yönetimin mahiyeti ve maliyeti üzerine araştırmalar. *İÜ Orman Fakültesi Dergisi, Seri A*, 28(1), 233-274.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 196-217.
- Yener, H. (2007). Personel performansına etki eden faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile incelenmesi ve bir uygulama. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara. 208s.
- Yener, H., Kurt, M. (2008). Factors affecting personnel performance in retail marketing: An application of Structural Equation Modeling. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(3), 327-336.
- Yerkes, R.M., Dodson, J.D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation. *Journal of Comparative Neurology & Psychology*, 18, 459-482.
- Yıldız, S., Savcı, G., Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 233-249.
- Yılmaz, V. (2004). LISREL ile yapısal eşitlik modelleri: tüketici şikâyetlerine uygulanması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 77-90.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E. (2005). Bankacılık sektöründe müşteri memnuniyeti ve bankaya bağlılık arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modelleriyle araştırılması. VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, 26-27 Mayıs, İstanbul. s.1-9.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E. (2009). LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I: Temel Kavramlar, Uygulamalar, Proglamlama. Pegem Akdemi Yayınları, Ankara, 272s.
- Yılmaz, V., Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Yılmaz, E., Erpulat, M., Alkan, S., Güler, K. H., Koşdemir, Z. (2017). Batı Akdeniz Bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü analizi. Batı Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü Sonuç Raporu, Rapor No: 19.7712/2014-2017. 328s.

- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57.
- Yorulmaz, M. (2018). Gemi adamlarının iş tatmini, görev ve bağlamsal performansları arasındaki ilişkiler. *Journal of ETA Maritime Science*, 6(4), 349-363.
- Yovi, E. Y., Yamada, Y. (2019). Addressing occupational ergonomics issues in Indonesian forestry: Laborers, operators, or equivalent workers. *Croatian Journal of Forest Engineering: Journal for Theory and Application of Forestry Engineering*, 40(2), 351-363.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation research part A: Policy and Practice*, 110, 1-12.
- Yükçü, S., Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.
- Yücel, R. (1999). İnsan kaynakları yönetiminde başarı değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 110-128.
- Yücel, İ., Koçak, D. (2014). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 45-64.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 1-13.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir araştırma. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.

gösterebileceğime ilişkin güvenimi artırmaktadır.					
İÇSEL MOTİVASYON					
Yaptığım işte başarılıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticilerim çalışmalarımın dolaylı beni takdir etmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KURUMSAL FAKTÖRLER					
KURUMSAL BAĞLILIK					
Kurumun başarısı için benden beklenenin ötesinde çaba göstermeye hazırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arkadaşlarıma çalıştığım kurumun çalışma şartları bakımından çok iyi bir kurum olduğunu anlatırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda çalışmaya devam etmek için verilecek her görevi kabul ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kişisel değerlerimle çalıştığım kurumun değerlerini oldukça benzer bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Başkalarına çalıştığım kurumun parçası olmaktan gurur duyduğumu anlatırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım kurum iş performansımı en iyi şekilde sergilememi sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım kurumun geleceğine ve başarısına gerçekten önem veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım kurum çalışabileceğim kurumlar içindeki en iyi kurumdur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KURUM KÜLTÜRÜ					
Kurumun sahip olduğu değer ve yargılar çalışan davranışını yönlendirmede birincil etkiye sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışanlar ve yönetim arasında var olan güven ortamı bu kurumda çalışanların performansını etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurum üyeleri arasındaki iş tutumları ve davranışları çalışanların performansında etkiye sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinde rutin olan alışkanlıklar ve faaliyetler çalışanların kişiliğini etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumsal politikaların belirlenmesine rehberlik eden temel felsefe çalışanların görüşlerini de içermektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumdaki temel değer ve kurallar herkes tarafından benimsenmekte ve paylaşılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışanların iş tutumları ve davranışları iş yeri koşullarından etkilenmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yazılı kurallar olmasa da çalışanlar görev ve sorumluluklarını bilmektedirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sosyal değerler çalışanların çoğunluğu tarafından benimsenmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda her yıl geleneksel olarak kutlanan, çalışanların da katıldığı etkinlikler ve törenler bulunmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumda bürokratik formaliteler oldukça fazladır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurum genelde yenilikçi olan düşünce, teknoloji ve uygulamalara açıktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumda iş akışına ilişkin olarak çalışanlar istedikleri bilgilere kolaylıkla ulaşabilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumda iş faaliyetlerinin yürütülmesinde aşırı bir kurallaşma vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ödüllendirme mekanizmasında, çalışanların performansı temel kriter alınarak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

değerlendirilmektedir.					
İŞLE İLGİLİ FATÖRLER					
İŞ TATMİNİ					
Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerimde sunulan imkanların en az diğer kurumların sunduğu imkanlar kadar iyi olduğunu düşünüyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerimde bana verilen görevleri zevkle yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptıkları işlerde başarılı olanlar, işle ilgili daha iyi pozisyonlarda görevlendirilirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerimdeki kural ve düzenlemeler, verilen görevleri daha iyi bir şekilde yapmamı sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İŞ ORTAMI					
Çalışma ortamının fiziksel açıdan (ısı, temizlik vb.) yeterli olması performansımı etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım kurumda fiziki açıdan rahat bir çalışma ortamının olması kişisel performansında etkiye sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım ortamda yeterli araç-gereçlerin olması performansım üzerinde etkilidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım ortamda personel sayısının yeterli olması performansımı etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş arkadaşlarım ile aramda güçlü bir dayanışma vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş arkadaşlarıma saygı duyuyorum ve onlara güveniyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş arkadaşlarım ihtiyacım olduğunda bana yardım etmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticilerimle aramda güçlü bir iletişim bulunmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticilerim iş arkadaşlarımla etkili bir şekilde iletişim kurmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptığım işlerle ilgili yöneticilerim tarafından olumlu ya da olumsuz geri bildirim alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İŞ STRESİ					
İşimde ne kadar yetkiye sahip olduğumu bilmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimle ilgili belirgin, planlanmış hedefler ve amaçlar mevcut değildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar yeterli değildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorumluluklarımı tam olarak bilmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimle ilgili olmayan birçok iş yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Birbirinden farklı şekillerde yapılması gereken işleri yapmak zorunda kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Birbirinden farklı işlevleri olan iki ya da daha çok meslek grubuyla birlikte çalışıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İki ya da daha fazla kişiden uyumsuz emirler alabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yüküm oldukça ağırdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerindedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışma saatlerim genellikle uzundur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BİREYSEL İŞ PERFORMANSI					
GÖREV PERFORMANSI					

Büroda ve arazide görevime ilişkin hedefleri başarıyla sonuçlandırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide hedeflenen işleri başarmak ve verilen tarihte bitirmek için planlı ve organize çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide görevimi yaparken zamanı verimli bir şekilde kullanabilmekteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide görevimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide görevlerimi etkili bir şekilde yapabilmekteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide görevlerimi yaparken iş takvimine göre öncelik sıralaması yapabilmekteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide görevimin gerektirdiği yetki ve sorumlulukları biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide işimi başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli teknik bilgi ve beceriye sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide yaptığım işle ilgili yeterli derecede eğitime sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide yaptığım iş beni tatmin etmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Büroda ve arazide mevcut iş ortamı performansıma olumlu yönde katkı sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAĞLAMSAL PERFORMANS					
İşim dışındaki ekstra görevlere istekli olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zorlu görevleri üstlenmekte istekliyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşle ilgili bilgilerimi ve yeteneklerimi güncel tutmak için çalışmaktayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimin gereğinden fazla sorumluluklar üstlenmekteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimle ilgili problemlerle karşılaştığımda çözümler üretebilmekteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi aksatmamaya özen gösteririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi mümkün olan en az hatayla yerine getiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla iş birliği içerisinde çalışmaktayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticilerimin vermiş olduğu kararlara saygı duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumun politikalarını ve kurallarını onaylamaktayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Görevlerimi kurumun kurallarına göre yerine getirmekteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumun değerlerine bağlı olduğumu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumumu dışarıda temsil ettiğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>