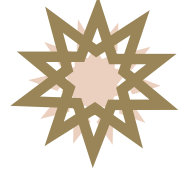




Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Yıldız Social Sciences Institute Journal

Web sayfası bilgisi: <https://ysbed.yildiz.edu.tr>
DOI: 10.14744/ysbed.2021.00005



Orijinal Makale / Original Article

Özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ve performansa etkisi^a

The perceptions of job security by the teachers working in private education institutions affect the perceptions of performance and organizational commitment^a

Ayşegül KARAPINAR^{b*} , Zeynep HATİPOĞLU^c 

^bBahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Bölümü, İstanbul, Türkiye
^cİstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

^bDepartment of Human Resources, Bahcesehir University, Institute of Social Sciences, Istanbul, Turkey

^cDepartment of Business Administration, Istanbul Arel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Istanbul, Turkey

MAKALE BİLGİSİ

Makale Hakkında

Geliş tarihi: 01 Aralık 2020

Kabul tarihi: 21 Haziran 2021

Anahtar kelimeler:

İş güvencesi, öğretmen, örgütsel bağlılık, performans.

ARTICLE INFO

Article history

Received: 01 December 2020

Accepted: 21 June 2021

Key words:

Job security, organizational commitment, performance, teacher.

ÖZ

Günümüz iş dünyasında çalışanların bağlı oldukları örgütlerden maddi beklentilerinden ziyade maddi olmayan beklentileri de artmaktadır. Örgütlerin çalışanlarına verdiği güven düzeyi işletmeler arası rekabetin sürekli yükseldiği bu ortamda mevcut kurumda kalmayı sağlayan ve verimliliğe etkisi bulunan bir unsurdur. İş güvencesi algısı günümüzde her çalışanın yaşadığı, işini kaybetme kaygısından doğan, çalışanların sergiledikleri performans ve bilhassa örgütsel bağlılık algılarını etkileyen bir faktördür. Bu çalışma ile özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin sahip oldukları iş güvencesi algılarının performans ve örgütsel bağlılık algılarına etki edip etmediği araştırılmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde iş güvencesi kavramı, performans kavramı ve örgütsel bağlılık kavramı üzerine literatür taraması yapılmıştır. Sonraki bölümde araştırma bulgularına yer verilerek analiz ve hipotezler sunulmuştur. Son bölümde ise araştırma verileri tek tek incelenerek özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algılarının performans ve örgütsel bağlılık üzerine pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Atıf için yazım şekli: Karapınar A, Hatipoğlu Z. Özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ve performansa etkisi. Yıldız Sos Bil Ens Der 2021;5:1:52–64.

ABSTRACT

In today's business world, the intangible expectations of the employees are increasing rather than the financial expectations. The level of trust that organizations give to their employees is a factor that ensures staying in the current role and has an impact on productivity in this environment where competition among businesses is constantly increasing. The perception of job security is a factor that every employee experiences today, arising from the anxiety of losing their job, affecting the perceptions of performance and especially organizational com-

*Sorumlu yazar / Corresponding author

*E-mail adres: aysegul_karapinar@hotmail.com

^aBu makale, birinci yazarın yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.



Yıldız Teknik Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Türkiye, tarafından yayınlandı.

Telif hakkı 2021, Yıldız Teknik Üniversitesi. Bu, CC BY-NC lisansı kapsamında açık erişimli bir makaledir. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

mitment of employees. This study investigated whether the perceptions of job security by the teachers working in private education institutions affect the perceptions of performance and organizational commitment. In the first part of the research, a literature review was conducted about job security, performance, and organizational commitment. In the next section, analysis and hypotheses are presented with the findings of the research. In the last section, the research data were examined one by one, and it was concluded that the perceptions of job security of teachers working in private education institutions had a positive effect on performance and organizational commitment.

Cite this article as: Karapınar A, Hatipoğlu Z. The perceptions of job security by the teachers working in private education institutions affect the perceptions of performance and organizational commitment. Yıldız Sos Bil Ens Der 2021;5:1:52–64.

GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği yapısı gereği yüksek özveri gerektiren, bir ülkü ve amaç uğruna şekillenen, bir ülkenin geleceğini, bugünü tarih yapacak bireylerini yetiştiren ve bir ulusun gelişimini etkileyip diğer dünya devletlerine kıyasla stratejik konumunu etkileyen nesilleri yarına hazırlayan bir meslektir.

Öğretmenliğin mesleki etkisi bir ulusun tüm geleceğini belirleyebilmektedir. Yetiştirilen nesiller yarının liderleri, yöneticileri, karar vericileri, otoriteleri olacaktır. Çocukların gelişim çağlarında aldıkları eğitim yalnızca kendilerini değil toplumun kaderini de belirlemektedir. Bu kapsamda öğretmenlik mesleği ve değeri mesleki kariyer ve toplumsal statü kaygılarından ziyade bir ülkeye sahiptir.

Günümüzde devlet okullarında görev alan öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) sınav, karar ve atamalarına bağlı olarak işe yerleştirilmektedir. Ancak eğitim sektöründe faaliyet gösteren özel kurumlar da mevcuttur. Özel okullarda görev alan öğretmenler ise kariyer portallarında bulunan iş ilanlarına başvuru yaparak, İnsan Kaynakları birimlerinde gerçekleşen mülakatlar neticesinde görev alabilmektedirler. Bunun yanı sıra özel okullarda öğretmenlik yapılabilmesi için yine MEB tarafından atanabilme koşulu aranmakta ve direkt olarak görev almaktan ziyade, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri'nin onayı akabinde görevlerine başlayabilmektedirler. Özel eğitim kurumlarında da MEB onayı olmaksızın bir kimsenin öğretmenlik yapabilmesi mümkün olmamakla beraber cezai yaptırımları bulunmaktadır.

Özel eğitim kurumlarında öğretmenler ile yapılan anlaşmalar belirli süreli nitelikte olup minimum bir yıl süre ile imza altına alınmaktadır. Genel kabul gören uygulamada eğitim sektöründe faaliyet gösteren özel okulların, belirli süreli sözleşme tarihinin sonuna yaklaşırken öğretmenleri ile devam edip etmeme kararı alarak karşılıklı şekilde yeni bir anlaşma imzalamaları yahut da sözleşmeyi süresi sonunda kendiliğinden feshetmeleri yönündedir. Bu kapsamda öğretmenlik mesleği değerlendirilecek olursa; hizmet devamlılığı esası ile görev alan bir personelin her sene sonunda bir muamma ile karşılaşması, kurumdan birlikte

çalışılması için teklif gelip gelmeme riski en başta iş güvenesi algısını, performans ve aidiyet duygusunu doğrudan etkilemektedir.

Özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenler yaşanan hizmet süresi belirsizliği ile her sene kurum değiştirme riski ile karşı karşıya kalmakta, öğrenciler ise her sene farklı bir öğretmenden eğitim alma durumunda olabilmektedir. Elbette devlet okullarında da görevlendirme ile okul değişiklikleri, tayin atama yahut sağlık sebepleri ile öğretmenler farklı kurumlarda görevine devam etmektedir ancak özel okullarda bu risk her sene yaşanmakla beraber öğretmen ve öğrencileri tedirgin etmektedir.

Özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algısı, görev süresince göstereceği performansı etkileyebilmektedir. Araştırmanın bulguları kısmında iş güvencesi algısının performans üzerindeki etkisi incelenmiş ve kanıtlanmıştır. Sözleşme süresinin son zamanlarına yaklaşıldığında performans düşüşü, verilen görev ve ödevleri yerine getirmeme gibi durumlar sektörde gözlenebilmektedir. Zira her sektörde görev aldığı kurumda çalışmaya devam etmek istemeyen personel performansında düşüş gözlemlenmesi olağandır. Bu sebeple öğretmenlerin de iş güvencesi algısı performans ve örgütsel bağlılık açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bulgular kısmında iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de incelenmiş, çalışanların iş güvencesinin eğitim kurumları için ne derece yüksek önem taşıdığı kanıtlanmıştır.

Özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin belirli süreli sözleşmeler ile çalışmaları, iş güvencesi algılarını, performans düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Öğretmenlik mesleğinin hizmet sürekliliğini dikkate aldığımızda her sene yeniden iş arama durumunda olan özel okul öğretmenlerin iş güvencesi algısının incelenmesi hem özelleştirilmiş eğitim sektörü otoritelerine hem de resmi makamların yasa ve yönetmeliklerine ışık tutacaktır. Araştırma problemi "özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş güvencesizliği yaşayabilecekleri görüşü ile iş güvencesizliği yaşayan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ve performans etkileşimlerinin de düşük olabileceği düşüncesidir. Bu kapsamda araştırma sorusu "iş güvenliği, örgütsel bağlılık ve performans

arasındaki hangi yönde ilişki bulunmaktadır” şeklinde belirlenmiştir. Bu çalışma ile özel okullarda öğretmenlik mesleğini icra edenlerin iş güvencesi algılarının örgütsel bağlılık ve performanslarına etkisi incelenerek öğretmenlerin mevcut durumda sahip oldukları algının belirlenmesi ile çözüm önerilerinin bilimsel ve istatistiksel veriler ile açığa çıkması amaçlanmıştır.

İŞ GÜVENCESİ ALGISI

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948’de ülkemiz tarafından da hemen akabinde 6 Nisan 1949’da kabul edilerek imzalanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde herkesin çalışma hakkına sahip olduğu ve bunun en temel insan hakkı olduğuna hükmedilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. Maddesinde çalışma hakkı tüm detaylarıyla birlikte belirtilmiştir:

1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.
3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.

İş güvencesi sözcük anlamıyla, genel olarak çalışma hayatının korunması olarak algılansa da, asıl olan geçimini bağımlı olarak emeği ile sağlayan çalışanı, haklı bir sebep göstermeden, işveren tarafından işine son verilmemesi için, işverenin fesih hakkını kısıtlayan ve mani olan, işveren ile çalışan arasındaki ilişkiye hukuki boyut kazandıran ve böylelikle işçi tarafından hizmet anlaşmasına da dayanıklı gösteren ve işin sürekliliğini sağlayan koruyucu yönü olan normatif düzenlemelerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:36).

İş güvenliği sadece çalışanın mevcut işi ve mevcut işin de olan süreklilik beklentisi için kullanılmaktadır. Geçici sözleşmeler ve ömür boyu istihdam edilebilirlik olamaması çalışan için iş güvencesinin azalmasına sebep olmaktadır. Bu konuda iş güvencesi eksiklik yaşamaktadır (Bernstrom vd. 2019: 1). Bundan dolayı bireyde işin kalıcı kaybı ya da öznel olarak önemli bazı özelliklerinin kaybı endişesi oluşabilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Böylelikle kişinin psikolojik iyiliği, iş tutumları ve davranışları değişmekte ve bu durum potansiyel olarak bir tür stres kaynağı haline gelmektedir (Lim, 1996: 148). Düşük düzeyde olan iş güvencesi, çalışanın, gelecek hakkındaki kontrol yeteneğini ve değer yargılarını olumsuz etkilemekte ve iş tatminsizliği oluşmaktadır. İş güvencesi, çalışanların davranışlarının, işle ilgili beklentilerinin ve ruhsal sağlıkları büyük oranda etkilediği için işverenin de öncelikli sorunudur (Lim, 1996: 173).

Ülkemizde, Cumhuriyet’in ilanından sonra, çıkarılan özel kanunlar iş hayatını da etkilemektedir. 1924 yılında çıkan Hafta tatili kanunu, 1926 da çıkan Borçlar Kanunu, 1930 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1936 yılında alınan, 3008 sayılı İş Kanunu, 1952’de çıkan Basın İş Kanunu ve 1954 yılında çıkan Deniz İş kanunu, bu konuda alınan ilk anlamlı kanunlardır (Alper ve Kılıç, 2005: 6). Bu kanunlar atılan ilk adımlardır ama çalışanlar iş sözleşmesinin feshine ve keyfi alınan kararlarla yapılan feshe karşı korunmamıştır. 1926 yılında çıkarılan Borçlar kanunu sadece işçi ve işveren arasında sözleşme 313- 354 sayılı maddeler arasında geçmektedir. 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu bilhassa iş ilişkilerini kapsayan, revize eden kanundur. İş Kanunu’nun kapsamında olmayan durumlarda Borçlar Kanununu maddeleri uygulanmaktadır (Çelik, 2010).

1950 yılında İş Mahkemesi Kanunu çıkarılmıştır. 1960’lı yıllarının akabinde sanayileşmenin ilerlemesi sonucu, ekonomik ve sosyal durumların değişmesi ile çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi gerekmiştir. Bu dönemde iş güvencesi hakkında birçok kanun kabul edilmiş yürürlüğe alınmıştır. 5521 sayılı İş Mahkemesi Kanunu bireysel ve toplu iş hukukunun düzenlenmesi adına ilk başlarda yürürlükte kalsa da sonrasında eksikliğinden dolayı 7036 sayılı İş Mahkemesi Kanunu’nun çıkması ile yürürlükten kaldırılmıştır (Mülayim, 2018: 459).

1980 ve 1990 yılları arasında iş güvencesine dair bazı çalışmalar olsa da ihtiyacın artması ile ilk adım, Ocak 1992 tarihinde dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB) hazırlamış olduğu İş Güvencesi Yasa Tasarısı ile atılmıştır. Ancak önceden hazırlanan iş güvencesi ile ilgili yasa tasarıları gibi bir sonuç alınamamış ve rafa kaldırılmıştır (Candan, 2002: 7).

İş güvencesi ile ilgili konu ciddi bir şekilde 1994 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, 158 sayılı sözleşmesinin Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)’ne gelmesi ve onaylanması ile girmiştir. Fakat kanunun kabul edilmesine rağmen uzun süre sözleşmenin gereklilikleri iç hukukta yerini almamıştır. Mevzuata ilk olarak 15.08.2002 tarihinde kabul edilen “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranların Arasındaki Müna-sebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkındaki 4773 sayılı Kanun” 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmek üzere kabul edilmiştir (Özkaraca, 2017: 33). 22.03.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesini düzenleyen hükümler yapılan değişikliklerle kapsam içine alınmıştır. 4857 sayılı kanun ile iş güvencesi sistemi getirilene kadar işçinin iş ilişkisi korunmamaktadır (Aras, 2015: 431).

İş Güvencesi Algısının Tanımı

İş güvencesi mevcut işin kaybedilebileceği algısının olmamasını ifade eder. Bu algı da refahı düzeyini artırmaktadır (Witte, 1999: 159). İş güvencesi, çalışanın, çalışma ortamında olan belirsizlikleri değerlendirmesine dayanan

öznel bir durumdur. Bu konuda nesnel duruma maruz kalsın bile bireyler arasında algılanan iş güvencesi farklılık göstermektedir (Sverke vd. 2006: 3).

İş güvencesinin olmaması, fiziksel ve zihinsel sağlık ile ilgili olumsuz algıların yanı sıra iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır (Hellgren, 1999). İş güvencesinin en iyi belirleyicilerini genel olarak pozisyona bağlı faktörler olmuştur. Örneğin, işsizlik veya geçici iş sözleşmeleri ile ilgili önceki deneyimler, kişinin iş güvencesi algısını etkilemektedir. Kişilik faktörleri, şirketin yeniden yapılanma veya değişiklikli söylentileri ve yönetime duyulan güvensizlik iş güvencesini tehdit eden faktörlerdendir. İş güvencesini etkileyen faktörlere birde örgütsel koşullar açısından bakıldığında, işletmenin çalışanlar ile iletişim kurmaması, çalışanlar da gelecek konusunda belirsizlik oluşturmaktadır. Ekonomik belirsizlikler ya da yönetimde olan değişimler çalışanlar üzerinde oluşturduğu belirsizlik, stres düzeyini arttırmaktadır. Bilginin bulunmadığı durumlarda, genellikle gerçeklikten uzaklaşılarak, korkulara dayanan söylentiler çözümlenmektedir ve bu söylentiler çalışanların endişe, gerginlik ve stres düzeyini önemli ölçüde artırmaktadır. Dolayısıyla, algılanan olumsuz iş güvencesinin önlenmesinde işletme değişikliklerinin beklenen etkileri hakkında en kısa zamanda çalışanlarla iletişim kurmalıdır (Kinnunen vd. 1999: 245).

Ayrıca çalışanların statüsüne göre iş güvencesi etkilenmektedir. Örneğin, mavi yakalı çalışanların ve geçici iş sözleşmesi olanlar da daha fazla olumsuz iş güvencesi algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu kategorilerdeki çalışanların işten çıkarılma olasılığı daha yüksektir. Bu, iş güvensizliğinin, öznel olan doğasına rağmen, çalışanların nesnel işgücü piyasası üzerindeki konumunun iyi bir yansıması olduğunu göstermektedir (Witte, 1999: 2).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık çalışanın görev aldığı örgütün amaçlarına yönelik olarak sergilediği bütünleşme duygusu, örgütün başarısı için bireysel olarak çaba sarf etmesi ve örgütün değerlerini içselleştirme düzeyidir (Brewer, 1996). Ek olarak örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından da üstün tutması olarak adlandırılmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 15). Bireyler örgütün daha başarılı olabilmesi adına kendilerinden beklenenin ötesinde fedakarlık yapmak için hazırdırlar (Vandenberg ve Scarpello, 1994). Bireylerin gönüllü olarak örgütün içerisinde yer alması örgütsel bağlılığı geliştirici unsurlardan biridir. Bireyin çalıştığı kurumda işine devam etme isteği taşıması, çalışma yerine düzenli olarak gelmesi, kurumun tüm varlıklarını koruması ve kurumun amaçları ile bütünleşmesi gerekmektedir (Allen ve Meyer, 1991).

Örgütsel bağlılık "bir bireyin belirli bir kuruluşla özdeşleşmesi ve belirli bir kuruluşla ilişkisinin gücü" olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyonları ve yönetsel hedefleriyle ne ölçüde

özdeşleştikleri, çaba harcamaya istekli oldukları, karar vermeye katılmaları ve yönetsel değerleri içselleştirmeleri olarak görülebilir. (Dick ve Metcalfe, 2001: 113).

Günümüzün dinamik ortamında, çalışanların rolü ve örgütsel bağlılık düzeyleri, özellikle genel olarak işletmelerin çalışmalarına yansımaktadır. Örneğin, hizmet sektörü ve özellikle de turizm sektörü için çalışan devir hızı, sadakat stratejileri ile ilgili olan iş başarısı için giderek daha önemli hale gelmiştir. Aynı zamanda çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılığın geliştirilmesi için önemli bir faktör olarak kabul edilir (Garcia Almeida vd. 2016: 1).

Örgütsel bağlılığın üç temel bileşeni vardır. Bu bileşenler; kuruluşun amaçlarına ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, kuruluş adına kayda değer çaba gösterme, katılım isteği ve organizasyonda kalmak için güçlü bir niyettir (Somech ve Bogler, 2002: 557, Cohen, 2010: 1922, Kim ve Mueller, 2011: 5).

Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık sınıflandırılması için farklı kriterler ele alınarak çeşitli yaklaşımlar önerilmiştir. Örneğin; Huang (2000) örgütsel bağlılığı davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık olarak dört gruba ayırmıştır (Huang, 2000: 7).

Aynı zamanda örgütsel bağlılığın tanımına göre iki farklı şekli vardır: ilki bağlılığı bir birey ve bir örgüt arasındaki bir teşvik-katkı işleminin sonucu olarak gören devam bağlılığı ve psikolojik bir nesneye doğru, yüksek yoğunluklu bir yönelimi gösteren duygusal bağlılıktır (Somech ve Bogler, 2002: 556).

Genel olarak literatür taramasında farklı sınıflandırmalar ile karşılaşılsa da özellikle üç sınıflandırma türü karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklindedir (Gül, 2002: 40).

- Duygusal Bağlılık: Örgütte çalışan kişilerin örgüte olan duygusal bağlılığını ve örgütle bütünleşmesini ifade etmektedir. Çalışanlar duygusal olarak bağlandıkları örgüt yararına olağan üstü çaba sarf eder ve örgütsel amaç ve değerleri kabullenmektedir (Gül, 2002: 45). Örgüt ile duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün çıkarları için fazla çaba göstermeye istekli olup kendi istekleri ile örgütün içinde yer almaktadır. Bundan dolayı örgüt içerisinde en çok istenen, arzu edilen ve çalışanlarda oluşturulmaya çalışılan bağlılık türüdür. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar sadece kendileri çok istediği için örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991).
- Devam Bağlılığı: Çalışanlar tarafından örgüt içerisinde algılanan maliyetlerle ilgili rasyonel bir bağlılıktır. Örgütten ayrılma düşüncesi olduğu zaman çalışan da oluşacak maliyet farklılıklarının düşüncesine göre oluşan bağlılıktır. Devam bağlılığında duygular örgüte olan bağlılığı çok fazla etkilememektedir. Örgütten ayrılma durumunda çalışanda oluşacak maliyet kayıplarını yaşamamak için çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme-

sidir. Devam bağlılığında örgütten ayrılmanın maliyeti örgütte kalmanın maliyetinden daha fazla olacaktır. Becker (1960), çalışanların örgütten ayrılmamalarının sebebi olarak örgütün onlara sunduğu imkanlardan kaynaklandığını belirtmektedir.

- **Normatif Bağlılık:** Örgütte olan bağlılığı ahlaki düzeyde olan bağlılıktır. Meyer ve Allen 1990 yılında duygusal bağlılık ve devam bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi tarafından önerilmiş ve Weiner tarafından geliştirilmiştir. Bu sayede örgüt bağlılığı sınıflandırılması üç boyutta ele alınmıştır (Yüceler, 2009: 448). Normatif bağlılık, çalışanların görev aldıkları örgütte çalışmaya devam etmeleriyle ilgili yükümlülük duygularını ifade etmektedir. Normatif bağlılık çalışanların örgütte kalmalarıyla ilgili kendilerini zorunlu hissetmelerini yahut sahip oldukları vefa duygusuyla örgütlerine bağlanmalarını sağlamaktadır. Normatif bağlılık algısı yüksek olan çalışanlar işten ayrılmayı düşünmemekte ve örgütte uzun süreli çalışmaktadır, bu algı işten ayrılmanın önünde engel oluşturmaktadır (Wiener, 1982; Reichers, 1986). Normatif bağlılık, örgütün bir parçası olarak kalmaya ilişkin çalışanın hissettiği bir nevi ahlaki zorunluluktur. Çalışanlar bu algı ile kendi değerlerini örgüte yansıtırlar. Normatif bağlılık algısına yüksek oranda sahip olan çalışanlar için örgütte kalmak ahlaki bir yükümlülük olduğundan örgütlerinden ayrılmazlar (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık kişiden etkilendiği gibi örgüt yapısında ve örgütsel olmayan faktörlerden de etkilenmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlere bakıldığında iş yükü, kontrol, aidiyet, ödüller, adalet ve değerlerdir. Bu durumlar örgütten kaynaklandığı gibi aynı zamanda kişinin kendi özelliklerinden de etkilenmektedir. İş yükünü, yaş bakımından genç bir çalışana daha yeni olduğu için zor gelirken, kıdemli olan bir çalışana daha kolay gelmektedir. Kontrol olarak cinsiyet bakımından bakıldığında kadınların ve erkeklerin sosyal hayatta iş yüklerinin farklı olmasından kaynaklanan iş üzerinde kontrol kurmada farklılıklar yaşanabilir. Örgütün yapısına göre kişi kendisini örgüte ait hissetmediğinden dolayı hem çalışması hem örgütün yapısı etkilenmektedir. Örgüt içinde çalışanların en fazla hassas olduğu konu adalettir ve örgüt içinde adaletin sağlanması gerekmektedir. Örgütte çalışmaların sonucunda olan ödüllendirme örgütte daha verimli çalışmayı sağlamaktadır. En son olarak örgütlerde değer kavramı, neyin iyi, neyin kötü olduğuyla ilgili çalışanın sahip olduğu inançtır. Örgüt içerisinde yaşanan uyumsuzluk, çalışanın işe karşı tutumu, yeterlilik duygusu örgütün bağlılığını etkilemektedir (Meşe ve Sürvegil, 2007: 2).

Öğretmenlerde Bağlılık Kavramı

Öğretmenlerin mesleki bağlılık duygusu, öğretmenlik mesleğine psikolojik bir bağı yansıtmaktadır. Bu bağlılık öğretmenlerin profesyonel işleyişi için kritik öneme sahiptir. Mesleki bağlılık farklı kaynaklarda öğretmenlerin refa-

hı, sağlığı iş tatmini ve okul faaliyetlerine gönüllü katılımı ile ilişkilendirilmiştir (Lauer mann vd. 2017: 323).

Öğretmenlerin sınıftaki duyarlılığı, sosyal performans gösterme yeteneği ve sınıfta duygusal olarak çocuklara olumlu sosyal duygusal öğrenme ortamları sağlamaları büyük ölçüde mesleki bağlılıktan etkilenmektedir. Bir öğretmenin sıcak ve destekleyici öğretmen-çocuk ilişkileri oluşturması, etkili ve özenli sınıf yönetmesi ve duyarlı bir şekilde davranışta bulunması mesleki bağlılığın sonucudur (Buetner vd. 2016: 1).

Öğretmenlerin öğrenciler üzerinde etkili olmasının yanında, öğretim motivasyonları ve sorumluluk duygusunun da dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin mesleki bağlılık duygusunun, özellikle özgüveninin yetersiz olması durumunda, güçlendirilebileceği ek motivasyon yolları sağlamaktadır (Lauer mann vd. 2017: 323). Öğretmenlerin gelişim motivasyonunu, öğretmenlik mesleğine olan bağlılıkları şekillendirmektedir (Ford, 2017: 202).

Bunun yanında bazı okullar, öğretmenleri gözlemlemek, performansını değerlendirmek ve belirli uygulamaları zorunlu kılmak mecburiyetinde kalmaktadır. Bunun sebebi ise öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının kuvvetli olmamasından kaynaklanmaktadır. Bir öğretmenin mesleğine bağlı olması, iyi eğitim sağlanması için çok önemlidir (Somech ve Bogler, 2002: 557).

PERFORMANS

Performans, Fransızca kökenlidir ve Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne "başarım" olarak kaydedilmiştir. Başarım ise aynı sözlükte; elde edilen başarıyı, kişinin sahip olduğu başarıma isteği ve gücünü, yapılabilecek en iyi dereceyi, herhangi işi yahut eseri ortaya koyarken gösterdiği başarıyı ifade etmektedir. Konuyu, çalışanlar bağlamında ele aldığımızda ise performans, çalışanın verilen görevleri hangi ölçüde başardığı veya başaramadığına bağlı olarak şekillenen bir sonuçtur. (Sadık, 2010: 2)

Performans en geniş anlamıyla; belirli bir işte belirli bir hedef doğrultusunda önceden oluşturulan bir görevin neticesinde ortaya çıkan işi, hizmeti, olguyu, rakamsal olarak ifade eden ve kalite niteliğini belirleyen bir kavramdır (Akçakaya, 2012: 173).

Günümüzde, işletmelerin başarısı için çalışan performansının önemi göz ardı edilemez. Çalışanlar işletmelerin beşeri sermayesidir ve performansları işletmelerin hedeflerine ulaşmasında kilit bir konumdadır. Çalışan performansı, hem örgütsel psikoloji hem de insan kaynakları yönetiminin en önemli yapılarından biridir. Organizasyonel kültür, eğitim, iş tatmini, gelişim ve stres gibi faktörler incelenmiş ve çalışan performansını etkilediği görülmüştür. Ülkeler rekabet güçlerini ve ekonomik büyümelerini arttırmak için çalışanların performansına odaklanmaktadır (Aboazoum vd. 2015: 42).

Kişinin kişisel ihtiyaç ve isteklerini yerine getirme arzusuyla, ücretli işten elde edilen toplam üretim ve üret-

kenliğin işveren tarafından sunulan gerçek ücretlerle ilişkili olmasını performansı etkilemektedir (Boon vd. 2012: 662).

Bununla birlikte, çalışanların performansı işyerindeki farklı faktörlerden etkilenmektedir. İş performansı, bir kişinin işi iyi yapıp yapmadığını değerlendirir. Çalışan performansı, çalışanların kurumsal hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunan özel eylemlerinin etkinliğini belirtir. İş görevlerini öngörülen iş tanımına göre gerçekleştirmenin yolu olarak tanımlanır. Performans, görevin belirlenen sınırlar içinde tamamlama sanatıdır (Iqbal vd. 2015: 310).

Aynı zamanda, iş performansı "kuruluşun hedefleri veya bir kişinin çalıştığı kuruluş birimi ile ilgili davranışlar kümesi" olarak tanımlanabilir. Bu nedenle, bir bireyin iş performansı bir kuruluşun büyümesinde hayati bir rol oynar. Bunun nedeni genel firmanın performansını büyük ölçüde etkilemesi ve aynı zamanda iş ve örgütsel psikolojide anahtar değişken olarak işlev görmesidir (Boon vd. 2012).

Bundan dolayı, performans yalnızca kurumsal hedef başarısında fark yaratabilecek davranışları ifade eder. Bu performanslarda sergilenen davranışlar olumlu olabileceği gibi olumsuz davranışlar sonucunda işletmenin başarısını etkilemektedir. (Motowidlo ve Kell, 2012: 84).

Çalışanların çabalarının organizasyonun hedeflerine katkı düzeyi olarak ifade edilen performans, bir bütün olarak bakıldığında olumsuz olduğu takdirde tüm organizasyonun başarısını etkilemektedir (Motowidlo ve Kell, 2012: 3).

Bireysel Performansın Boyutları

Çalışanlar işe başlamalarının akabinde sürekli ve belirli periyotlarla, belirli örgütsel amaçlarla bir takım değerlendirmelere tabii tutulmakta ve bu değerlendirmelerde çalışanın işi üzerinde sergilediği performans incelenmektedir (Uyargil, 2008: 243). Çalışanların performanslarında birçok literatürde de bahsedildiği gibi bireysel performansını oluşturan iki ayrı boyut bulunmaktadır (Van Scotter, 1996:527; Borman ve Motowidlo, 1997: 97). Bireysel performansını oluşturan bu boyutlar, görev performansı ve bağlamsal performans olarak incelenmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 184).

- **Görev Performansı:** Çalışanların bağlı oldukları örgütlerde işin teknik olarak yapılmasını kapsayan, temel faaliyetlerini yerine getiren, görev kapsamında hizmet, mal ya da kaynak sağlanan, yalnızca iş yükümlülükleri kapsamında sergilenen eylemler bütünüdür (Borman ve Motowidlo, 1997: 97).
- **Bağlamsal Performans:** Örgütte çalışanların görev performanslarına ek olarak yapılan işin örgüt ve çalışanlar için sosyal ve psikolojik etkisini güçlendiren, organizasyonel anlamda zenginleştiren çalışmaların tümüdür (Ünlü vd. 2011: 76). Bağlamsal performans çalışanın asıl olan işini yapmasında doğrudan katkı sağlamakta fakat işin en etkili şekilde yapılabilmesi

için gereken örgütsel, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesinde katkısı yüksek olan davranışlar bütünüdür. Bağlamsal performans örnek olarak; çalışanın diğer iş arkadaşlarına yardım etmesi, iş için beklenenin üzerinde bir çaba göstermesi, ekip üyeleri ile işbirliği içinde hareket etmesi, örgütsel kurallara uyması, örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi savunması ve diğer çalışanlar tarafından da bu amaçların gerçekleştirilmesini sağlaması gibi davranışlar verilebilir (Borman ve Motowidlo, 1997).

- **Genel Çalışan Performansı:** Çalışan performansı, çalışanların kurumsal hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunan özel eylemlerinin etkinliğini belirtir. İş görevlerini öngörülen iş tanımına göre gerçekleştirmenin yolu olarak tanımlanır. (Iqbal vd. 2015: 310). Barutçugil (2002) ise çalışan performansını, personelin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir kuruluştaki görev üstlenerek, istediklerine sahiplenmek amacıyla zaman ve gayret harcaması olduğunu ifade etmiştir.

METODOLOJİ

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemiyle ve anket formu aracılığıyla toplanan veri Statistical Package For The Social Sciences 21.0 (SPSS) istatistik programında analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesi aşamasında öncelikle katılımcıların demografik özelliklerinin (cinsiyet, doğum tarihi, medeni durum, eğitim durumu, unvan, mevcut kurumda çalışma süreleri) yüzde dağılımları analiz edilmiştir. Karşılaştırma analizlerinden evvel normallik testleri uygulanmış ve betimsel frekans bulgularına yer verilmiştir. Ardından araştırmaya konu olan hipotezler için karşılaştırma testleri sırasıyla uygulanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında bir özel okulun 6 farklı kurum ve şubesinde görev alan öğretmenler oluşturmuştur. Evren büyüklüğünde 460 öğretmen bulunmakta ancak örnekleme 163 öğretmen oluşturmaktadır. Kurumlar okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve lise kademelerinde hizmet vermeye beraber katılımcılar da bu kademeleri temsil edebilir niteliktedir. Gönüllü katılımcı esasına dayalı bir çalışma olması sebebiyle örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiş ve kurumlarda görev alan tüm öğretmenlerin katılımı sağlanamamakla beraber toplam katılımcı sayısı 163 öğretmeni bulmuştur. Katılımcıların kimlik bilgileri talep edilmeyerek gizli tutulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ankette 5'li likert ölçeği kullanılarak yanıtlar "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum", "kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Likert ölçeğinde 1-1.8 arası çok düşük, 1.8-2.6 arası düşük,

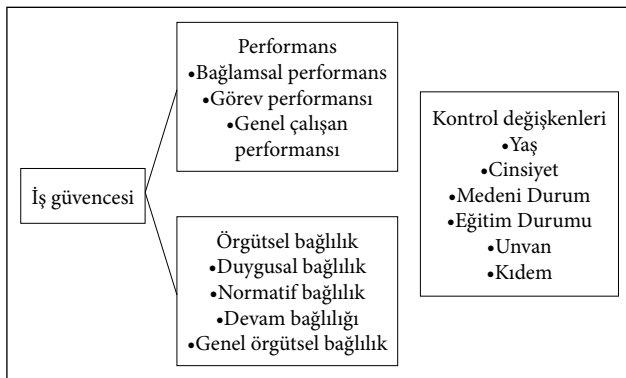
2.6-3.4 arası orta, 3.4-4.2 arası yüksek, 4.2-5.0 arası ise çok yüksek olarak değerlendirilmiştir. Kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Görev performansı ve bağlamsal performans ölçeğinde ilk 9 soru Goodman & Syvante (1999) tarafından geliştirilmiş ve görev performansını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Sonraki 8 soru ise bağlamsal performans ölçmeye yönelik olup Jawahar & Carr (2007) tarafından geliştirilmiş ve her iki bölüm de Bağcı (2014) tarafından tercüme edilmiştir. İş güvencesi ölçeği ise Önder ve Wasti (2002) tarafından geliştirilmiştir. Hazırlanan ölçekler öncelikle 3 ayrı katılımcı ile yüz yüze görüşme sağlanarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Ancak bu test aşamasında elde edilen veriler analiz kısmında sonuçlara dahil edilmemiştir. Uygulamada anketler kurumlara dağıtılarak yanıtlamak isteyen katılımcıların kurumun danışma-ön büro bankosundan anket formunu temin edebilecekleri belirtilmiştir. Katılımcılar ile yüz yüze görüşme sağlamadan ve müdahale edilmeden en objektif olabilecekleri şekilde soruları yanıtlamaları sağlanmıştır. Anket formunu yanıtlayan katılımcıların kimlik bilgilerinin belirlenmemesi amaçlanarak cevapları tekrar görev aldıkları kurumlarda bulunan danışma-ön büro bankosuna bırakmaları istenmiştir. Bu uygulama ile katılımcıların soruları yanıtlarken üstlerine ve kurum yöneticilerine karşı hiçbir kaygı duymamaları amaçlanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada iş güvencesi algısı bağımlı değişken olup, örgütsel bağlılık ve performans algısı bağımsız değişkenlerdir. Şekil 1’de araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılık algısı değişkeninin alt boyutlarında duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık incelenmiş, performans algısı alt boyutlarında ise görev performansı ve bağlamsal performans incelenmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada katılımcıların iş güvencesi algılarının örgütsel bağlılık algıları ve performans algıları üzerindeki etkisini incelemek üzere iki temel hipoteze yer verilmiştir. Hipotezlerde kontrol değişkenlerinin bağımlı ve bağımsız



Şekil 1. Araştırma modeli.

Tablo 1. Katılımcıların örgütsel bağlılık çalışan performansı ve kurumdaki iş güvencesi ölçeğine ait güvenilirlik analizleri

	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
Duygusal bağlılık	0.934	6
Devam bağlılığı	0.704	6
Normatif bağlılık	0.741	6
Genel örgütsel bağlılık	0.898	18
Bağlamsal performans	0.867	10
Görev performansı	0.830	7
Genel çalışan performansı	0.899	17
Kurumdaki iş güvencesi	0.843	6

değişkenler üzerindeki etkisi incelenerek araştırmanın sonucuna katkı sağlanmış ve korelasyon analizi ile de sonlandırılmıştır.

H1: Katılımcıların örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve kurumdaki iş güvencesi algılarının birbirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutları çalışan performansı alt boyutları ve kurumdaki iş güvencesi algılarının birbirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Güvenirlik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin, araştırma örnekleminiz için iç tutarlılık düzeyleri incelendiğinde, araştırmada kullanılan tüm ölçme araçlarının ve alt boyutlarının tamamının güvenilirlik düzeylerinin yüksek seviyede olduğu Tablo 1’de belirlenmiştir (Cronbach’s Alpha>0.70).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılık verilerinin dağılımı Tablo 2’de incelenmiş ve elde edilen verilerin dağılımının belirlenmesi için merkezi eğilim ölçüleri kullanılmış olup elde edilen bulgulara göre, ortalama değeri ile medyan değerinin yakın olmasının yanı sıra çarpıklık değerleri ile basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesinden dolayı dağılım normal olduğuna karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Çalışan Performansı Ölçeğine Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde katılımcıların çalışan performansı düzeylerinin incelenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Elde edilen verilerin dağılımının belirlenmesi için merkezi eğilim ölçüleri kullanılmış olup Tablo 3’te elde edilen bulgulara göre, ortalama değeri ile medyan değerinin yakın olmasının yanı sıra çarpıklık değerleri ile basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesinden dolayı dağılım normal olduğuna karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 2. Örgütsel bağlılık verilerinin dağılımı

Ölçek	Statistic	SD	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal bağlılık	0.128	163	0.000	3.99	4.00	-1.016	0.898
Devam bağlılığı	0.096	163	0.001	2.49	2.50	0.089	-0.128
Normatif bağlılık	0.086	163	0.005	3.03	3.16	-0.463	-0.175
Genel örgütsel bağlılık	0.085	163	0.006	3.17	3.22	-0.771	0.428

Tablo 3. Çalışan performansı verilerinin dağılımı

Ölçek	Statistic	SD	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Bağlamsal performans	0.192	163	0.000	4.62	4.80	-0.916	0.394
Görev performansı	0.173	163	0.000	4.46	4.57	-0.520	-0.897
Genel çalışan performansı	0.148	163	0.000	4.55	4.64	-0.665	-0.743

Tablo 4. Kurumdaki iş güvencesi verilerinin dağılımı

Ölçek	Statistic	Sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Kurumdaki iş güvencesi	0.098	163	0.001	3.07	3.00	-0.405	-0.175

Tablo 5. Katılımcıların örgütsel bağlılık çalışan performansı ve kurumdaki iş güvencesi algılarının birbirleri arasındaki ilişki

Değişkenler	Örgütsel bağlılık	Çalışan performansı	Kurumdaki iş güvencesi
Örgütsel bağlılık			
r	1	0.242	0.584
p		0.002	0.000
Çalışan performansı			
r		1	0.166
p			0.035
Kurumdaki iş güvencesi			
r			1
p			

H₁: Katılımcıların örgütsel bağlılık çalışan performansı ve kurumdaki iş güvencesi algılarının birbirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kurumdaki İş Güvencesi Ölçeğine Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde katılımcıların kurumdaki iş güvencesi algısı düzeylerinin incelenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Elde edilen verilerin dağılımının belirlenmesi için merkezi eğilim ölçüleri kullanılmış olup Tablo 4'te elde edilen bulgulara göre, ortalama değeri ile medyan değerinin yakın olmasının yanı sıra çarpıklık değerleri ile basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesinden dolayı dağılım normal olduğuna karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 5'te değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.000$; $r=0.242$), örgütsel bağlılık ile kurumdaki iş güvencesi arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.000$;

$r=0.584$) ve çalışan performansı ile kurumdaki iş güvencesi arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.035$; $r=0.166$) olduğu belirlendiğinden H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6'da değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.000$; $r=0.499$), normatif bağlılık arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.000$; $r=0.680$), bağlamsal performans arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.003$; $r=0.231$), görev performansı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.000$; $r=0.446$), kurumdaki iş güvencesi arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.000$; $r=0.548$) belirlendiğinden H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($p=0.000$; $r=0.658$), kurumdaki iş

Tablo 6. Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutları, çalışan performansı alt boyutları ve kurumdaki iş güvencesi algılarının birbirleri arasındaki ilişki

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Duygusal bağlılık (1)						
r	1	0.499	0.680	0.231	0.446	0.548
p		0.000	0.000	0.003	0.000	0.000
Devam bağlılığı (2)						
r		1	0.658	-0.018	0.176	0.415
p			0.000	0.820	0.025	0.000
Normatif bağlılık (3)						
r			1	0.027	0.245	0.525
p				0.729	0.002	0.000
Bağlamsal performans (4)						
r				1	0.631	0.061
p					0.000	0.442
Görev performansı (5)						
r					1	0.251
p						0.001
Kurumdaki iş güvencesi (6)						
r						1
p						

H₂: Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutları çalışan performansı alt boyutları ve kurumdaki iş güvencesi algılarının birbirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 7. Katılımcıların kurumdaki iş güvencesi ölçeğinin genel çalışan performansı ölçeğine göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	β	Standart hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	4.319	0.116	37.117	0.000**	4.541	0.035*
Kurumdaki iş güvencesi	0.078	0.037	2.131	0.035*		

Düzeltilmiş R²=0,021; *p<0.05; **p<0.01. Durbin Watson=1.888. Bağımsız: Kurumdaki İş Güvencesi. Bağımlı: Genel Çalışan Performansı

güvencesi arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu (p=0.000; r=0.415) belirlendiğinden H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Normatif bağlılık ile görev performansı arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu (p=0.002; r=0.245), kurumdaki iş güvencesi arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu (p=0.000; r=0.525) belirlendiğinden H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Bağlamsal performans ile görev performansı arasında çok yüksek düzeyde bir ilişki olduğu (p=0.000; r=0.631) belirlendiğinden H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Görev performansı ile kurumdaki iş güvencesi arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu (p=0.001; r=0.251) belirlendiğinden H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin pozitif yönde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7'de regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F=4.541 p=0.035 p<0.05) olduğu belirlenirken otokorelasyon durumunun olmaması için durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağladığı belirlenmiştir.

Kurumdaki iş güvencesi algılarının (t=2.131 p=0.000 p<0.05) genel çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir.

Kurumdaki iş güvencesi algıları genel çalışan performansı değişkeninin 0.021'ini açıkladığı belirlenmiştir (R²=0.021). Genel çalışan performansı değişkeninin %97.9'unu ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir;

Genel Çalışan Performansı=4.319+0.078* Kurumdaki İş Güvencesi

Kurumdaki iş güvencesi algıları düzeyinde bir birimlik artışın genel çalışan performansı algılarında 0,078'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir.

Tablo 8'de regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F=83.340 p=0.000 p<0.01) olduğu belirlenirken otokorelasyon durumunun olmaması

Tablo 8. Katılımcıların kurumdaki iş güvencesi ölçeğinin genel örgütsel bağlılık ölçeğine göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	β	Standart hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	1.722	0.165	10.456	0.000**	83.340	0.000**
Kurumdaki iş güvencesi	0.473	0.052	9.129	0.000**		

Düzeltilmiş $R^2=0.337$; ** $p<0.01$. Durbin Watson=1.942. Bağımsız: Kurumdaki İş Güvencesi. Bağımlı: Genel Örgütsel Bağlılık

için durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağladığı belirlenmiştir.

Kurumdaki iş güvencesi algılarının ($t=10.456$ $p=0.000$ $p<0.01$) genel örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %99 güven düzeyinde belirlenmiştir.

Kurumdaki iş güvencesi algıları genel örgütsel bağlılık değişkeninin 0.337'sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0.337$). Genel örgütsel bağlılık değişkeninin %66.3'ünü ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Genel Örgütsel Bağlılık= $1.772+0.473*$ Kurumdaki İş Güvencesi

Kurumdaki iş güvencesi algıları düzeyinde bir birimlik artışın genel örgütsel bağlılık algılarında 0.473'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir.

SONUÇ

Bu araştırmanın amacı özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algılarını analiz ederek, bu algının performans ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemektir. Bu amaçla elde edilen bulgular neticesinde ortaya çıkan hipotezler detaylarıyla birlikte aşağıda açıklanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği verilerinden elde edilen bulgular incelendiğinde; öncelikli olarak katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Alt boyutlarda ise duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık algılarının yüksek olduğu anlaşılmıştır. Katılımcılar ağırlıklı olarak örgüt ile güçlü ilişki kuran, olağan üstü çaba sarf eden, örgütten ayrılmak istemeyen öğretmenlerden oluşmaktadır.

Çalışan performansı ölçeğine ait bulgular incelendiğinde; ilk olarak katılımcıların performans algılarının oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Alt boyutlarda da bağlamsal performans, görev performansı ve genel çalışan performansı algıları yüksektir. Katılımcılar ağırlıklı olarak yüksek performans sergileyen öğretmenlerden oluşmaktadır.

Kurumdaki iş güvencesine ait bulgular incelendiğinde ise; katılımcıların iş güvencesi algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş güvencesi algısının kuvvetlendirilmesi gerekecektir. Öğretmenlerin işsiz kalma tehlikesi yaşadıkları görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, çalışan performansı algıları ve iş güvencesi algılarının birbirleri arasında anlamlı ilişkiler ($p=0.0000$) bulunmaktadır. Araştırmada

elde edilen bulgular daha evvel yapılmış olan araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. (Zincirkıran vd. 2015: 68-69, Uygur, 2007: 82-84, Engür ve Kayıkcı, 2020: 28-30)

Yapılan analizlerde, öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algılarının artması ile genel çalışan performansı ve iş güvencesi algılarının da artacağı sonucuna varılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının artmasıyla, örgüt ile güçlü bir ilişki kuran, örgütün hedeflerine ulaşmasında olağan üstü çaba sarf eden, vefa duygusu kuvvetli, görev tanımlarına bağlı hareket eden ve iş güvencesi kaygısı olmayan çalışanlar örgüte kazandırılacaktır. Öğretmenlerin genel çalışan performansı algılarının genel örgütsel bağlılık ve kurumdaki iş güvencesi algısı üzerinde pozitif etkisi vardır. Çalışan performansı algısının güçlendirilmesi örgüte yüksek performans sergileyen, ekstra çaba sarf eden ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarları ile özdeşleştiren çalışanlar kazandıracaktır.

Öğretmenlerin kurumdaki iş güvencelerinin artması birçok değişkeni etkilemektedir. İş güvencesi algısı artan çalışanların örgütsel bağlılık ve genel çalışan performansı algıları da artacaktır. İş güvencesi algısı kuvvetlendirilen çalışanların daha yüksek performans sergileyeceği, örgütün hedeflerine ulaşmasında üstün çaba sarf edeceği, örgütte kalma isteğinin artacağı ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarları ile özdeşleştireceği sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin duygusal bağlılık algıları ise tüm değişkenleri pozitif yönde etkilemektedir. Organizasyona karşı duygusal bağlılık algısı yükseltildiğinde çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılığı, bağlamsal performansı, görev performansı ve kurumdaki iş güvencesi algıları artacaktır. Çalışanların duygusal bağlılık algılarının artırılması ile örgüte bağlı, üstün performans gösteren, iş güvencesi kaygısı taşımayan ve görevi dışında da emek sarf eden yüksek özverili, örgüte karşı vefalı çalışanlar sağlanacaktır. Duygusal bağlılık algısı örgütün geleceğini etkileyecek derecede yüksek öneme sahiptir.

Öğretmenlerin devam bağlılığı algıları duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve kurumdaki iş güvencesi algılarını pozitif yönde etkilemektedir. Devam bağlılığı algısında oluşacak artış aynı zamanda duygusal ve normatif bağlılığı ve iş güvencesi algısını da arttıracaktır. Örgüt içinde çalışanlara sağlanan yan haklar, imkan ve olanaklar çalışanları örgüte bağlayan etkenlerdendir ve çalışanların örgütte kalmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda maddi imkan ve olanaklar açısından tatmin olan çalışanlar aynı zamanda örgüt ile arasında güçlü bir ilişki kurmakta, işten ayrılmayı düşünmemekte, yüksek performans sergilemekte ve iş güvencesi algısı pozitif yönde seyretmektedir. Araştırma sonucunda

devam bağlılığının çalışan performansı ile arasında bir ilişki tespit edilmemiştir ancak literatürde pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu çalışmalar mevcuttur.

Öğretmenlerin normatif bağlılık algılarının, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, görev performansı ve kurumdaki iş güvencesi algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Normatif bağlılık algısının artırılması, çalışanların örgütte kalma isteğini arttıracak, örgütün çıkarlarına göre yüksek performans sergilemesini sağlayacak ve çalışanların iş güvencesi algısını da kuvvetlendirecektir. Literatürde normatif bağlılık algısının görev performansı ile arasında ilişkinin bulunmadığı araştırmalar da yapılmıştır.

Öğretmenlerin bağlamsal performans algılarının artması ile duygusal bağlılıkları ve görev performansları da artacaktır. Kendi görev ve yükümlülükleri dışında örgüte katma değer yaratan çalışanlar örgüt ile bütünleşerek yüksek performans sergilemektedir. Çalışanların bağlamsal performans algılarının artırılması örgütün hedeflerine ulaşmasında fayda sağlayacaktır.

Öğretmenlerin görev performans algılarının artması ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık, bağlamsal performans ve kurumdaki iş güvencesi algıları da artacaktır. Görev ve sorumluluklarını görev tanımları çerçevesinde yerine getiren çalışanların görev performansı algılarının artırılması ile daha verimli çalışılması, örgüt ile bütünleşerek performansının artırılması sağlanacaktır.

Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde kurumdaki iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ve performans algısı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Çalışanların iş güvencesi algılarındaki artışın örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını da arttıracak, aynı zamanda iş güvencesi algısında yaşanacak azalışın çalışanların örgütsel bağlılık algılarını ve performanslarını da azaltacağı sonucuna varılmıştır.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular ışığında önerimiz; özel öğretim kurumları ve öğretmenler arasında imzalanan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli mahiyette olması iş güvencesi algısını arttırabilir. MEB mevzuatı yeniden gözden geçirilerek özel okul öğretmen atamaları için süre kısıtlaması ortadan kaldırılarak iş-hizmet sürekliliği sağlanabilir ve İş Kanunu'na bağlı şekilde sözleşme fesihleri mücbir sebep olmadıkça yapılmayarak öğretmenlerin her sene yeni iş arayışının önüne geçilebilir.

Araştırmanın kullanılan ölçekler ve kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 163 öğretmenle sınırlı olduğu için sonuçların genellenebilir olduğu söylenemez. Araştırma kapsamının daha fazla katılımcıya ulaşarak genişletilmesi ve değişkenlerin sayısının artırılması sonuçların daha genellenebilir ve kapsamlı olmasını sağlayacaktır.

Etik: Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazarlık Katkıları: Fikir: Z.H., A.K.; Tasarım: Z.H., A.K.; Denetleme: Z.H.; Kaynaklar – Z.H., A.K.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi: A.K.; Analiz ve/veya yorumlama:

A.K.; Literatür Taraması: A.K.; Yazıyı Yazan: A.K.; Eleştirel İnceleme: Z.H.

Çıkar Çatışması: Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Ethics: There are no ethical issues with the publication of this manuscript.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – Z.H., A.K.; Design – Z.H., A.K.; Supervision – Z.H.; Resources – Z.H., A.K.; Data Collection and/or Processing – A.K.; Analysis and/or Interpretation – A.K.; Literature Search – A.K.; Writing Manuscript – A.K.; Critical Review – Z.H.

Conflict of Interest: The author declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

KAYNAKLAR

Tek Yazarlı Kitap

Barutçugil, İ. (2002). Performans yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Uyargil, C. (2008). Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetimi, Üçüncü Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım

İki Yazarlı Kitap

Alper, Y., & Kilkış. (2015). İş ve sosyal güvenlik hukuku. Bursa: Dora Basım Yayın.

Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy Of Management Review*, 9(3), pp.438-448.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.

Üç Yazarlı Kitap:

Abozoum, H. M., Nimran, U., & Al Musadieq, M. (2015). Analysis factors affecting employees job performance in Libya. *Journal of Business and Management*. 17(7), pp. 42-49.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. 1999. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 8(2), pp.179-195.

Türkçe Makale:

Akçakaya, M. (2012). Kamu sektöründe performans yönetimi ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, (32), ss.171-202.

Aras, T. (2015). İş güvencesinden yararlanmanın koşulları ve emredicilik. *Türk Barolar Birliği Dergisi*, (119), ss. 429-456.

- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12 (24) , ss.58-72 .
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, A. G. T. 2004. Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. 1999. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 28 (1), 7-15.
- Candan, M. A. (2002). Ülkemizde iş güvencesi tartışmaları ve iş güvencesi yasa tasarısı üzerine. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (9), ss.7-11.
- Engür, A., Kayıkçı, K. (2020). Türk eğitim sistemindeki mesleki güvence uygulamalarının okula ve öğretmenlerin performansına etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 11(2), ss. 28-30.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), ss. 37-55.
- Meşe, G., Sürvegil, O. (2007). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin analizi: belediye çalışanları üzerinde bir uygulama. *Mevzuat Dergisi*. 10(115).
- Mülayim, B. O. 2018. İşçi alacaklarına ilişkin davalarda net tutar yerine brüt tutar üzerinden karar verilmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 9(2), ss.455-484.
- Önder, Ç. ve Wasti, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), ss. 23-47.
- Özkaraca, E. 2017. Tüm çalışanlara uygulanan toplu pazarlık sözleşmesi hükümleri. *Akademi Prosedürü*. 3 (1), ss.576-581.
- Uygun, A. 2007. Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisinin incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, ss.82-84.
- Ünlü, O. & Yürür, S. (2011). Duygusal emek duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, ss. 184-185.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (22), ss.445-458.
- Özkaraca, M. (2015). İş görenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*. (52), ss.68-69.
- Yabancı Dilde Yayımlanmış Makale:**
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), pp.1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252-276.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), pp. 32-40.
- Bernstrom, V. H., Drange, I., & Mamelund, S.-E. 2019. Employability as an alternative to job security. *Personnel Review*. 48(1), pp. 234-248.
- Boon, L. K., & Fern, Y. S., Sze, C. C., & Yean, O. K. 2012. Factors affecting individual job performance. In *International Conference on Management Finance and Economics (ICMEF 2012) Proceedings*. pp. 15-16.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10, pp. 99-109.
- Brewer, A. M. (1996). Developing commitment between managers and employees, *Journal of Managerial Psychology*, 11(4), pp. 24-34.
- Buettner, C. K., Jeon, L., Hur, E., & Garcia, R. E. 2016. Teachers' social-emotional capacity: factors associated with teachers' responsiveness and professional commitment. *Early Education and Development*, 27(7), pp.1018-1039.
- 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), pp.111-128.
- García-Almeida, D. J., Fernández-Monroy, M., & De Saá-Pérez, P. 2015. Dimensions of employee satisfaction as determinants of organizational commitment in the hotel industry. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. 25(2), pp.153-165.
- 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.
- Huang L.H. (2000)., The Perceived Leadership Behaviour And Organizational Commitment at At CPA Firms. *DBA, Nova Southeastern University, Publication Number ATT 9954698*.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. 2015. Factors affecting the employee's performance: A case study of banking sector in Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*. 4(8), pp.309-318.
- Jawahar, I.M. & Dean Carr (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), pp. 330-349.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. 1999. Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(2), pp.243-260.

- Lauermann, F., Karabenick, S. A., Carpenter, R., & Kuusinen, C. (2017). Teacher motivation and professional commitment in the united states: The role of motivations for teaching, teacher self-efficacy and sense of professional responsibility. In H. M. G. Watt, P. W. Richardson, & K. Smith (Eds.), *Current perspectives in social and behavioral sciences. Global perspectives on teacher motivation*. Cambridge University Press. 322-348.
- Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), pp.171-194.
- Meyer, J.P. & Allen, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), pp. 61-89.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job performance. *Handbook of Psychology*. Second Edition. 12.
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), pp.508-514.
- Scotter, V., James R. & Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, pp. 525-531.
- Somech, A. & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*. 38 (4), pp.555-577.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity a literature review. Arbetslivsinstitutet ve SALTSA, Stockholm.
- Vandenberg, R.J. & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal Of Organizational Behavior*, 15, pp. 535-547.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View, *The Academy of Management Review*, 7(3), pp. 418-428.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 8 (2), pp.155-177.

Yayınlanmamış Lisansüstü Öğretim Tezleri

- Sadık, K. (2010). Performans değerlendirmesinin adalet algısı ve iş tatminiyle ilişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek, İstanbul.

Web Adresi

- Çelik A., 2010. İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa. www.ceterisparibus.net adresinden erişildi (Erişim Tarihi 04.04.2010).