



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 4, Sayı:17, Aralık 2018, s. 441-454

Fatma TATLI KALAYCI¹

Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksek Okulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı,
fatmaklyc63@gmail.com

Kurtuluş DEMİRKOL

Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü

Serhat ERAT

Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü

KURUMSAL İTİBARIN, GÖREV PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: ÜNİVERSİTELERDE BİR UYGULAMA

Özet

Bu çalışmada akademik personelin kurumsal itibar yönetimi algılarının örgütsel bağlılığı ve görev performanslarını ne yönde etkilediği incelenmiştir. Kurumsal itibarın, örgütsel bağlılık ve görev performansı üzerinde etkili bir unsur olduğu varsayımına dayalı olarak yapılan bu çalışmada kurumsal itibarın görev performansı ve örgütsel bağlılığa etkisi test edilmiştir. Araştırma iki devlet üniversitesinde çalışan kolayda örnekleme metoduyla ulaşılan 287 akademisyeni kapsamaktadır. Araştırma bulguları göstermektedir ki, yapılan hiyerarşik regresyon analizleri sonuçlarına göre kurumsal itibar ile görev performansı ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu çalışmada son olarak kurumsal itibarın görev performansı etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü de test edilmiştir. Araştırma sonuçları literatürde oldukça tartışılan bir konu olan kurumsal itibarın, görev performansı ve örgütsel bağlılık ilişkilerine nasıl yansıdığı konusunda açıklayıcı bilgiler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Görev Performansı, Kurumsal İtibar, Bağlılık, Değişken Rolü

**THE IMPACT OF CORPORATE REPUTATION ON MISSION PERFORMANCE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION IN
UNIVERSITIES**

Abstract

In this study, it was investigated how the perceptions of Corporate Reputation Management affect organizational commitment and task performance of academic personnel. In this study, the effect of corporate reputation on task performance and organizational commitment was tested based on the assumption that corporate reputation is an effective element on organizational commitment and task performance. The research covers 287 academicians working at two state universities, which have been achieved through an easy sampling method. The results of the research show that statistically significant correlations between corporate reputation and task performance and organizational commitment were determined according to the results of the hierarchical regression analysis. In this study, the role of organizational commitment in the role of corporate reputation in the performance of the task has also been tested. The results of the research provide some explanatory information about how corporate reputation, which is a highly discussed topic in the literature, reflects on its mission performance and organizational commitment relationships.

Keywords: Task Performance, Corporate Reputation, Commitment, Variable Role

1. GİRİŞ

Günümüzde kurumların gerek rekabet stratejilerinin belirlenmesi gerekse de sürdürülebilir ve uygulanabilir bir büyüme sürecinde göz önüne alınan en önemli değişkenlerden birisi de kurumsal itibar kavramıdır. Ancak bu kavram beraberinde çalışanların görev performansları ile örgütlerine olan bağlılıklarının, kurumsal itibarı ne derece etkilediği sorusunu akla getirmektedir. Nitelikli personeli örgüt içinde tutarak iş gören performansını ve çalışanların kuruma karşı bağlılıklarını arttırmak işletmelerin başarısı açısından çok önemlidir. Bu açıdan çalışmada, birey düzeyinde kurumsal itibar algılamasının, çalışanların örgütte kalma davranışını başka bir ifade ile örgütsel bağlılıklarını ve görev performanslarını nasıl etkilediği incelenmiştir (Çiftçiöğlü,2008). Bu çalışmanın amacı devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kurumsal itibar algılarının işlerindeki performansı ve kurumlarına olan örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği sonucunu ortaya koymaktır. Sonuçlara ulaşmak için, SPSS programıyla frekans analizi, faktör ve güvenilirlik analizleri yapılarak bu doğrultuda 3 adet hipotez kurulmuştur. Hipotezlerin anlamlılığını test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak literatüre katkısı açıklanmıştır.

Yapılan çalışma sonucunda Akademisyenlerin algıladıkları kurumsal itibar ile görev performansı ve kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu araştırmanın ortaya çıkardığı temel bulgu, Kurumsal itibar ile Görev Performansı arasında Örgütsel Bağlılığın ara değişken etkisinin, açıklama gücü ve etki düzeyi; yani aracılık etkisinin var olduğudur.

Algılanan kurumsal itibarın örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelendiğinde literatürde bu konuyla ilgili birçok çalışmaya rastlanılmıştır. Özellikle akademik personelin de kurumsal itibar algılarının örgütsel bağlılığa etkisini inceleyen birkaç kaynak yer almakla birlikte çıkan sonuçlar çalışmamızda elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Yapılan literatür taramasında bilginiz dahilinde ulusal ve uluslararası kaynaklarda akademik personelin kurumsal itibarla görev performansı ilişkisine rastlanılmamıştır. Bu açıdan çalışmamızın literatüre katkı sağlayacağı kanaatindeyiz. Yine literatürde çalışmamızda kurmuş olduğumuz kurumsal itibarın örgütsel bağlılığa etkisinde görev performansının ara değişken etkisi modeline benzer bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu hipotezden elde ettiğimiz anlamlı ilişki de literatüre katkı sağlayacaktır.

2. TEORİK ALTYAPI

2.1 Kurumsal İtibar

Kurumsal itibar kavramı çok yönlü bir bileşen olup, bu bileşenler, paydaşların o kurum ile kurduğu iletişimin etkinliğine, hizmetlerinin içeriğine, kurumun kalite anlayışına, kuruma ilgili memnuniyete ve bunların geniş çaplı etkilerine bağlı oluşur (Love, 2016, Money, 2017). Bu doğrultuda kurumsal itibar kavramını, işletmenin çalışanlarının, müşterilerinin, yatırımcıların ve toplumunun genelini işletmenin ismine ilişkin oluşturdukları iyi veya kötü, zayıf veya güçlü gibi net duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Love, 2016, Money, 2017, Charles J,1996). Kurumsal itibar somut bir kavram olmasına rağmen işletmeye değer kazandıran bir kaynaktır. Bu sebeple kurumsal itibar yönetimi akademisyenlerin ve işletme yöneticilerinin önem ve titizlikle üzerinde çalıştıkları bir konudur çünkü en önemli varlıklarının itibarları ve isimleri olduğunu düşünmektedirler (Yılmaz, 2015). Yapılan araştırmalar iyi bir itibarın, finansal karı arttırdığını, çalışanların performansını arttırarak işletmeye bağlılıklarını sağladığını, müşteri memnuniyetini arttırdığını, pazarda lider olmayı ve paydaşlara güven verdiğini göstermektedir (Alniaçık vd., 2010). Araştırmacıların kurumsal itibar üzerine yapmış oldukları tanımlar teoride farklı gibi görünse de temelde aynı düşünce üzerine eğilmektedirler (Öztürk, 2015).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık yaklaşımları tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olmak üzere üç ana grup çerçevesinde incelenmektedir (Yousef, 2016). Duygusal bağlılık, insanları kuruma duygusal olarak bağlayan ve bu kurumun çalışanı olmaktan ötürü mutlu olmalarını sağlayan, kişisel ve örgütsel değerler arasındaki bir anlaşmadan ortaya çıkar. Normatif bağlılık, görev ve örgüte bağlılık konusunda personelin algısını ve devamlılık bağlılığı ise, personelin organizasyondan ayrılma niyetine ilişkin çalışma koşulları ve üyeliği kaybetme ile ilgili personelin algılamalarını yansıtmaktadır (Telli vd,2015).

Örgütsel bağlılık kavramının açıklanmasında yaşanan karmaşıklık bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıktığı görülmektedir (Eğriboyun, 2013).

Araştırmacılar daha çok tutumsal ve davranışsal yaklaşım üzerinde çalışmaktadırlar. Örgütsel bağlılığın tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olmak üzere üç farklı şekilde sınıflandırılmasının nedeni, örgütsel davranışçuların ve sosyal psikologların konuya farklı yönlerden yaklaşmış olmalarından ileri gelmektedir. (Eğriboyun, 2013).

2.3. Görev Performansı

Bir kurumda çalışan bütün personelin göstermiş olduğu performansın toplamı o kurumun iş performansını göstermektedir. İş performansı çalışanların davranışlarının anlaşılması açısından son derece önemlidir (Landers, 2015) Görev performansı, yapılan işler arasındaki farklılıkları açık bir şekilde ortaya koyan ve işe ilişkin değişmeyen görev ve sorumlulukları belirtmektedir. Bu sebeple görev performansında verilen görevi yerine getirebilmek için teknik bilgi ve beceriye sahip olmak gerekmektedir. Çalışanların sahip olduğu bu yeterlilikler, çalışma koşullarının uygun olması ve her personelin görev tanımının net olması görev performansının yüksek çıkmasında etkili olan unsurlardır (Landers, 2015)

Görev performansı, iki tür davranış içermektedir. Birincisi, bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması esnasındaki görevlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan davranışlardır. İkincisi ise kurum içerisindeki planlama, organizasyon, koordine, denetleme işlevlerine ilişkin görevleri yerine getirmek için ortaya koyulan davranışlardır.(Akbiyık,2016)Yani, birinci tür görev performansını teknik görev performansı; ikinci tür görev performansı ise liderlik görev performansı olarak tanımlayabiliriz.(Güğercin,2015). Liderlik görev performansı, örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanları desteklerken; bağlamsal performans, kişilerin sosyal özelliklerinin ve bireysel hedeflerinin sağlanmasını destekler.(Akça vd,2017)

2.4. Kurumsal İtibar ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık ilişkisi, örgütte var olan herhangi bir özelliğin bireysel açıdan nasıl değerlendirildiğini araştırmakta ve birey ile örgüt arasındaki etkileşimin örgütsel bağlılığa etkisi gözler önüne serilmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda, Kurumsal itibarın çalışanlar açısından önemini ve çalışanların çalıştıkları örgüte ne derece bağlandıklarını davranışlarına, bireysel ihtiyaçlarına ve bu ihtiyaçların bireyler açısından önemine bakılarak değerlendirmek mümkündür. Bu çalışmada akademik personelin kurumsal itibarı nasıl algıladıkları ve bu algı ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki önermesi kapsamında incelenmektedir (Asrullah 2016)

Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanların performansını, iş tatminini ve örgütsel verimliliği artırmasının yanı sıra, işe devamsızlık, personel devir hızını azalttığı ortaya konulmuştur.(Telli vd,2015) Yine yapılan araştırmalarda iyi bir kurumsal itibar, örgütte çalışanların adanmışlığını ve aidiyetini arttırdığını söylenebilir.

2.5. Kurumsal İtibar Ve Görev Performansı İlişkisi

Görev performans kavramı günümüzde kurum yöneticileri kadar akademisyenleri de ilgilendiren önemli bir kavram olmuştur. Çünkü kurum performansının ölçülmesinde çalışanların bireysel performansları büyük rol oynamaktadır. Bu açıdan incelendiğinde iş gören performansları kurumsal itibarı arttırmakta da önemli bir rol oynadığı gözlenmektedir.

Son on yılda popüler hale gelerek hem akademisyenlerin hem de yöneticilerin yoğun şekilde ilgisini çeken kurumsal itibar kavramına ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışmaların daha çok bağlılık, sosyal sorumluluk gibi değerler ile kurumsal itibar arasındaki ilişkileri tespit etmeye yoğunlaştıkları görülmektedir. Son yıllarda finansal performans ile kurumsal itibar arasındaki ilişkiler üzerine araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada ise

kurumsal itibarın oluşturulmasında ve elde edilen kurumsal itibarın devam ettirilmesinde anahtar rol oynayan ve işletmelerin en önemli paydaşı olarak kabul edilen çalışanların performansının kurumların sahip oldukları itibardan nasıl etkilendiği tespit edilmiştir.

3. METEDOLOJİ ve HİPOTEZLER

3.1.Araştırma Örnekleme

Tez çalışmasının amacı, devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin kurumsal itibar algılarının örgüte olan bağlılıklarını ne ölçüde etkilediğini test etmek ve görev performansına etkisini incelemektir.

3.2.Veri Toplama Yöntemi ve Ölçümü

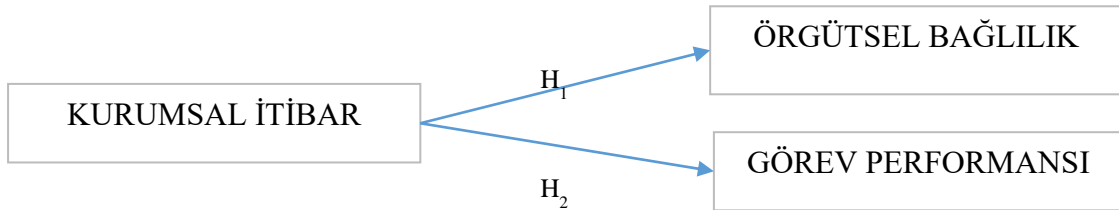
Bu çalışmada, 21 soruluk anket formu kolayda örnekleme yolu ile devlet üniversitesinde görev yapan 400 akademik personele dağıtılmış ve 287 akademik personelden geri dönüş sağlanmıştır. Yine bu araştırma kapsamında,

Booth-Butterfield ve Booth-Butterfield (1991) tarafından aktarılan Goodman ve Svyantek'in (1999) geliştirdiği 9 ifadeden oluşan Görev Performansı ölçeği kullanılmıştır.

Fombrun ve Shanley (1990) tarafından soru ifadesi haline dönüştürülmesi yoluyla geliştirilen, 8 ifadeden oluşan Kurumsal İtibar ölçeği kullanılmıştır. Babin and Boles'un (1998) tarafından geliştirilen tek boyutlu 4 ifadeden oluşan Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli Ve Hipotezler

Yapılan literatür çalışması neticesinde araştırma konusuna bağlı olarak Şekil 1'de ki model kurulmuş ve bu çalışmada üç adet hipotez test edilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

H₁: Kurumsal İtibar ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Kurumsal İtibar ile Görev Performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.4.Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

Araştırmadaki verilerin analizi SPSS programı kullanılarak sonuçları elde edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya katılan 287 akademik personelin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımı yapılmıştır.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde %	
Cinsiyet	Erkek	139	48
	Kadın	148	52
	Toplam	287	100
Yaş	23-33	154	54
	34-41	76	26
	42-49	36	12
	50-57	16	6
	57+	5	2
Medeni Durum	Evli	163	57
	Bekar	124	43
	Toplam	287	100
Akademik Unvan	Prof. Dr.	12	4
	Doc. Dr.	22	8
	Dr. Öğretim Üyesi	40	14
	Öğretim Görevlisi	73	25
	Araştırma Görevlisi	122	42
	Diğer	18	7
	Toplam	287	100
Çalışılan Süre	1 yıldan az	16	7
	1-5 yıl	102	35
	6-10 yıl	76	26
	11-15 yıl	29	10
	15 yıldan fazla	64	22
	Toplam	287	100

Tablo1’de araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin frekans dağılımları görülmektedir. Ankete katılan akademisyenlerin % 48’ i erkek, % 52 si ise kadın çalışandır. Ankete katılanların %54 ü, 23-33 yaş, %26 sı 34-41 yaş, %12 si 42-49 yaş, %6 sı 50-57 yaş ve %2 si ise 57 yaş ve üzeri arasındadır. Ankete katılanların %43 ü bekâr olup, % 57 si ise evlidir. Ankete katılan akademisyenlerin %4“ü Prof. Dr., %8“i Doç. Dr., %14“ü Dr. Öğretim Üyesi unvanlı öğretim üyesinden oluşmaktadır. Yine ankete katılan akademisyenlerden %25“i Öğretim Görevlisi, %42“si Araştırma Görevlisi, %7“si ise diğer öğretim yardımcılarında oluşmaktadır. Ankete katılanların %35“i 1 ila 15 yıl arası meslekte bulduklarını ifade etmişlerdir. Bunu %26 ile 6-10 yıl, %22 ile 15 yıldan fazla, %10 ile 11-15 yıl ve %7 ile de 1 yıldan az çalışan akademisyen takip etmektedir.

Faktör Analizler:

Faktör analizi bir ölçeğin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir. Faktör analizi ile kullanılan ölçeği oluşturan soruların kendi aralarında nasıl kümellendikleri tespit edilir.

KMO barlets küresellik testi

Faktör Analizine uygunluğunun sınanması için Bartlett Küresellik Testi ve Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ölçütüne bakılmıştır.

Tablo 2: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,893
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4248,777
	Df	190
	Sig.	,000

Tablo 2'de Örneklemin uygunluğu için bulunan KMO değeri 0,893'tür. Bu değişkenler arasında kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. 0,5'ten küçük KMO değerleri, değişken çifti arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanamayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir. Analizde bulunan değer (KMO = 0,893) kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Barlett küresellik testi ana kütledeki değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığı hipotezini test etmektedir. Barlett test sonucunda yaklaşık ki-kare değeri 4248,777 anlamlılık ise 0,000 bulunmuştur. Bu değer korelasyon matrisinin birim matris olduğu şeklindeki sıfır hipotezinin reddedilebildiğini göstermekte ve faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 3'de değişkenlere ait keşifsel faktör analizi sonuçları gösterilmiştir. Keşifsel faktör analizi çalışmasında değişkenleri oluşturan 20 soru beklenen şekilde 3 faktöre ayrılmıştır. Ortaya çıkan faktörler Görev Performansı, Örgütsel Bağlılık ve Kurumsal İtibardır. Açıklanan toplam varyans girdi değişkenleri için %61,69 dur. Araştırma da kullanılan keşifsel faktör analizi sonucunda anket formundaki değişkenlerinden Görev Performansının bir sorusu beklenen faktörlere yüklenmediği için takip eden analizlerde (Cronbach Alpha güvenilirlik Analizi, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizleri) kullanılmamıştır.

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Analizi	Component		
	1	2	3
Bölümünden sorumlu amirin performans kriterlerine uygunum ve uygun çalı-		,555	

İşle ilgili bütün görevlerde, mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm.		,723	
İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm.		,669	
Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.		,479	
Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.		,593	
İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle profesyonel bir şekilde başa çıkarım.		,760	
Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek, işin genelinde iyi bir performans sergilerim.		,842	
İşimin amaçlarına ulaşmasını planlar ve verilen görevi, tamamlanması gereken		,720	
Bu Kurum benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.			,859
Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.			,870
Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.			,841
Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.			,872
Üniversitem, rakiplerine kıyasla daha iyi akademik ve idari altyapıya sahiptir.	,786		
Üniversitem, rakiplerine kıyasla daha iyi bir eğitim kalitesine sahiptir.	,813		
Üniversitem, rakiplerine kıyasla daha iyi çevresel sorumluluğa sahiptir	,823		
Üniversitem, rakiplerine kıyasla kaynaklarını daha etkin ve verimli bir şekilde	,805		
Üniversitem, rakiplerine kıyasla daha iyi yönetim kalitesine sahiptir.	,812		
Üniversitem, rakiplerine kıyasla daha yenilikçidir.	,549		
Üniversitem, rakiplerine kıyasla daha nitelikli iş gücüne sahiptir.	,780		
Üniversitem, rakiplerine kıyasla bilimsel gelişmeleri yakından izleme ve projeler üretme yeteneğine sahiptir.	,815		

Açıklanan Toplam Varyans: % 61,69

Tüm Değişkenler için Korelasyon Analizi:

Tablo 4: Korelasyon Analizi

		ort	SS	Cra	1	2
1	Görev Performansı	4,17	,53	.83		
2	Örgütsel Bağlılık	3,10	1,14	.96	,281**	
3	Kurumsal İtibar	3,13	,92	.89	,265**	,591**

**p<0,01

Tüm değişkenlere ait; ortalamalar, standart sapma değerleri ve (Cronbach Alpha) güvenilirlik değerleri yukarıdaki Tablo 4'de verilmiştir. Ortalamalara bakıldığında, ankete cevap veren 287 akademisyenin 1'den 5'e Likert ölçeğinin ortanca değeri olan 2,5'in üzerinde değişkenleri olduğu görülmektedir. Alfa güvenilirlik değerleri ise 0.83 ile 0.96 arasında değişmektedir. (Alfa değerleri 0.70'in üzerindedir (Nunnally, 1978).

Korelasyon katsayı değerleri incelendiğinde tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Tüm değişkenler arasında en güçlü korelasyon ilişkisi ise Kurumsal İtibar ile Örgütsel Bağlılık ($r= 0.591, p<0.01$) arasında gerçekleşmiştir. Yine korelasyon tablosunu incelendiğimizde tüm değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki göze çarpmaktadır.

Regresyon Analizi:

Bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla üç adet regresyon modeli oluşturulmuştur. Tablo 5'te Model 1'e ait bağımsız ve bağımlı değişkenlerin anlamlılık düzeyleri ve etkileri gösterilmiştir.

Tablo 5: Model 1 Kurumsal İtibarın, Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık		
	Beta	t	Sig.
Kurumsal İtibar	,454	11,366	,000*
R ²	.347		
F	153.797		
Sig	.000		

* $p<0,01$

Model 1'de H₁ hipotezi test edilmektedir.(F:153.797, P:0.000) Değerlerine göre kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R² değeri 0.347 olarak bulunmuştur. Modeldeki bağımsız değişken Kurumsal İtibar ($\beta: 0.454, p<0.01$) değişkeni, Örgütsel Bağlılığı artırmaktadır. Bu sonuçlara göre H₁ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6'da Model 2'e ait bağımsız ve bağımlı değişkenlerin anlamlılık düzeyleri ve etkileri gösterilmiştir.

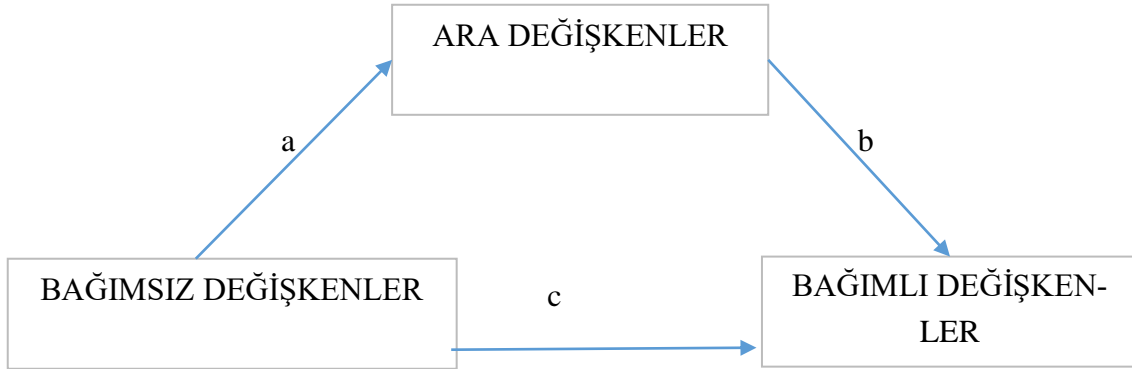
Tablo 6: Model 2 Kurumsal İtibarın, Görev Performansına Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Görev Performansı		
	Beta	t	Sig.*
Kurumsal İtibar	,265	4,653	,000
R ²	.067		
F	21.632		
Sig	.000		

* $p<0,01$

Model 2'de H₂ hipotezi test edilmektedir. (F:21.632, P:0.000) Değerlerine göre kurumsal itibar ile görev performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R² değeri 0.067 olarak bulunmuştur. Modeldeki bağımsız değişken Kurumsal İtibar ($\beta: 0.265p<0.01$) değişkeni, Görev Performansını artırmaktadır. Bu sonuçlara göre H₂ hipotezi desteklenmiştir.

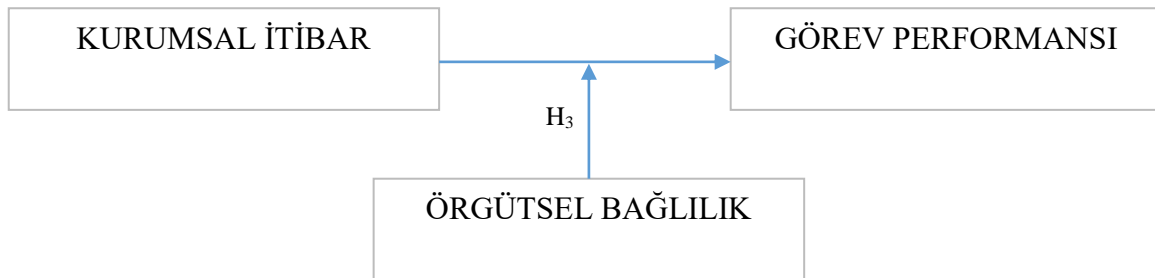
Ara Değişken Etkisi



Şekil 2: Ara Değişken içeren Araştırma Modelinin Gösterimi (Baron ve Kenny, 1986).

Bu durumda, ara değişken etkisinin varlığında, ara değişkenlerde bağımsız değişken olarak ele alındığında, bağımsız değişkenlerin önceden var olan etkisinin tamamen ortadan kalkmasıyla diğer bir ifade ile "c" okunun ortadan kalkmasıyla söz edilir. Böyle bir durumda tam ara değişken terimi kullanılır. Eğer "c" oku tamamen ortadan kalkmazsa diğer bir ifade ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi ortadan kalkmaz ama azalır, ara değişken etkisine sahip başka faktörlerin de varlığından söz edilir ve bu durumda da kısmi ara değişken terimi kullanılır (Baron ve Kenny, 1986).

Bu araştırmada Kurumsal İtibar bağımsız değişken, Görev Performansı bağımlı değişken, örgütsel bağlılık ise ara değişkendir. Model 3'de H₃ Hipotezi test edilmiştir.



Şekil 3: Kurumsal İtibar ve Görev Performansı İlişkisinde, Örgütsel Bağlılığın ara değişken etkisi

H₃: Kurumsal İtibar ile Görev Performansı İlişkisinde, Örgütsel Bağlılık ara değişken etkisi gösterir.

Ara değişken için öncelikle bağımsız değişken olan Kurumsal İtibarın, Bağımlı değişken olan Görev performansına olan direkt etkisine bakılmaktadır. Daha sonra bu modele ara değişken etkisi olarak Örgütsel Bağlılık değişkeni ilave edilerek modelde ara değişken etkisine bakılmıştır. Her iki model de anlamlıdır.

Tablo 7: Kurumsal İtibarın Görev Performansına Etkisi

Model	Beta	t	Sig.
Kurumsal İtibar	,265	4,653	,000
R ²		.067	
F		21.652	
Sig		.000	

*p<0.01

Tablo 8: Ara değişken etkisi

Model	Beta	t	Sig.
Kurumsal İtibar	,152	2,177	,030**
Örgütsel Bağlılık	,191	2,735	,007*
R ²		.094	
F		14.811	
Sig		.000	

*p<0.01, **p<0.05

Modelin ara değişken etkisini incelemek için SOBEL testi yapılarak Z değeri bulunmuştur. Kurulan model anlamlı olup Beta Değeri, 265 ten, 191 e inmiştir. Z değeri 4,69 çıkmıştır. Bu durumda Örgütsel bağlılık modelde kısmi ara değişken özelliği göstermektedir.

HİPOTEZLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

Modellere ait regresyon analizleri sonucunda kabul edilen ve reddedilen hipotezler Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Hipotez sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
1 Kurumsal İtibar ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
2 Kurumsal İtibar ile Görev Performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
3 Kurumsal İtibar ile Görev Performansı ilişkisinde, Örgütsel Bağlılık KISMİ ara değişken etkisi gösterir.	Desteklendi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algıladıkları kurumsal itibara yönelik olarak örgütsel bağlılıkları ve görev performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Rekabetin günden güne arttığı bir ortamda kurumsal itibar, örgütsel bağlılık ve görev

performansı kavramları kurumlar açısından büyük önem teşkil etmektedir. Çünkü iyi bir kurum itibarına sahip olan işletmeler rakiplerinden daha iyi bir konuma sahip olabilmektedir. Literatürde yapılan birçok çalışma gibi bizim çalışmamızdan da elde edilen sonuçlar iyi bir kurumsal itibarın hem örgütsel bağlılığı hem de görev performansını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir.

Çalışmamızda öncelikle akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi yapılmıştır. Öte yandan kurumsal itibar ile örgütsel bağlılık ve kurumsal itibarla görev performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizlerine bakılarak anlamlılıkları test edilmiştir. Korelasyon katsayı değerleri incelendiğinde tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Tüm değişkenler arasında en güçlü korelasyon ilişkisi ise Kurumsal İtibar ile Örgütsel Bağlılık ($r= 0.591$, $p<0.01$) arasında gerçekleşmiştir.

Araştırmamızdaki hipotezleri test etmek amacıyla üç adet regresyon modeli kurulmuştur. 1. Model'de bağımsız değişken olan Kurumsal İtibar ($\beta: 0.454$, $p<0.01$) değişkeni, Örgütsel Bağlılığı artırmaktadır. Bozkurt vd. nin (2015)'de yapmış oldukları benzer çalışma sonucunda da çalışanlarını organizasyona bağlamak isteyen kurumların itibar yönetimi konusuna ağırlık vermelerinin önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit neticesinde Algılanan kurumsal itibarın örgütsel bağlılık üzerinde etkili bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yurt (2012)'nin çalışmasında Kurumsal itibar örgütsel bağlılığı 0.77 lik bir etki ile şekillendirmektedir. Yine Araştırmamızın bu kısmı Çiftçioğlu (2008) ve Karaali (2013)'nin yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir.

2. Modelde bağımsız değişken Kurumsal İtibar ($\beta: 0.265$, $p<0.01$) değişkeni, Görev Performansını artırmaktadır. Karadal vd. nin (2013)'deki çalışmalarında iki özellik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, bir değişkene ait değerlerin artması durumunda diğer değişkene ait değerlerin de artış göstereceğini belirtmektedir. Karadal vd'nin (2013) yılında yapmış olduğu bu çalışma sonucu bizim sonuçlarımızla paralellik göstererek kurumsal itibarın performansı olumlu yönde etkileyen bir olgu olduğunu göstermektedir. Bekiş vd.(2013) ve Saygın vd.'nin (2015) 'de yapmış oldukları çalışmalar da elde ettiğimiz sonuçlarla örtüşmektedir.

Bu araştırmanın ortaya çıkardığı temel bulgu, Kurumsal itibar ile Görev Performansı arasında Örgütsel Bağlılığın ara değişken etkisinin, açıklama gücü ve etki düzeyi, yani aracılık etkisinin var olduğudur. Modelin ara değişken etkisini incelemek için SOBEL testi yapılarak Z değeri bulunmuştur. $Z=4.69$, ($P<0.01$) Araştırmamızda örgütsel bağlılık modelde kısmi ara değişken etkisi göstererek H3 hipotezi desteklenmiştir. Yapılan literatür taramasında kurmuş olduğumuz modele benzer çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu kapsamda çalışmamızın literatüre katkı sağlayacağı görüşündeyiz

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların iş dünyasındaki örgütlerin bünyelerindeki çalışanları daha iyi anlamasına ve doğru bir şekilde yönlendirmesine ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akbiyık, B.S.Ü., (2016). Perceived Overqualification And Job Performance: The Moderating Effect Of Perceived Organizational Support. *The Journal of International Social Research*, 9, 42.
- Akca, M. & Yurtçu, B.G. (2017). Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hekimlerin Görev ve Bağlamsal Performansına Etkisi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3, 15, 197-207.
- Alnaçık, E., Alnaçık, Ü., Genç, N., (2010). Kurumsal İtibar Bileşenlerinin Algılanan Önemi Demografik Özelliklerden Etkilenmekte midir?. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 23, 93-114.
- Asrarulhaq, M., Kuchinke, K. P., Iqbal A., (2016). The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: Case of Pakistani Higher Education. *Journal of Cleaner Production*, Doi:10.1016/j.jclepro.2016.11.04
- Babin, B. J., ve Boles, J. S., (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women. *Journal of Marketing*, 62, 2, 77-91.
- Baron, R. M., ve 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, 1173-1182.
- Bekiş, T., Bayram, A., Şeker, M., (2013). A Research on the Determination of the Effects of Corporate Reputation on Employee Performance. *International Journal of Alanya Faculty of Business*, 5,2, 19-27.
- Booth-Butterfield, S. & Booth-Butterfield. M. (1991). Individual Differences in the Communication of Humorous Messages. *Southern Communication Journal*, 56, 205-218.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ., (2015). Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 8, 15, 59-76.
- Charles, J., (1996). *Reputation: Realizing Value From The Corporate Image*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts
- Çiftçioğlu, B. A., (2008). Kurumsal İtibarın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Doctoral Thesis, Uludağ Üniversitesi Press.
- Eğriboyun, D., (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*.
- Fombrun, C., ve Shanley, Mark., (1990). What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy. *Academy of Management Journal*, 33, 2, 233.

- 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.
- Gügercin, U., (2015). Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Karadal, H., Diri, N.Ç. (2013). Kurumsal İtibarın Performansa Etkisi: Konya'daki Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5, 2.
- Karali, H., (2013). Kurumsal İtibar ile Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Kevin, M., Anastasiya, S., Irene, G.-G., Stephen, P., Carola, H., (2017). Corporate Reputation Past and Future: A Review and Integration of Existing Literature and a Framework for Future Research. *Corp Reputation Rev*, 20, 3-4, 193-211.
- Landers, R. N., Bauer, K. N., Callan, R. C., (2015). Gamification of Task Performance with Leaderboards: A Goal Setting Experiment. *Computers in Human Behavior*, 1-8.
- Love, E. G., Lim, J., Bednar, M. K., (2016). The Face of the Firm: The Influence of CEOs on Corporate Reputation. *Academy of Management Journal*, 60, 4
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. 2nd Edition, McGraw-Hill, New York.
- Öztürk, E., (2015). Algılanan Kurumsal İtibarın İç Paydaşların Çalışma Motivasyonuna Etkisi: T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Saygın, M., İnce, F., (2015). A Research About the Relationship Between Corporate Reputation and Performance: The Case of Silifke, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi.
- Telli, E., Ünal, Z., (2015). Kurumsal İtibar Olgusunun Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Tekirdağ S.M.M.M. Sosyal Bilimler Dergisi*, 4.
- Yılmaz, M., (2015). Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisi. *Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi.
- Yousef, D. A., (2016). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, <http://dx.doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>.
- Yurt, İ., 2012. Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Düzce Üniversitesi Örneği. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi.