

AFYONKARAHİSAR İLİNDEKİ TEKSTİL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN VERİMLİLİĞİNİ ETKİLEYEN ETMENLERİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE İNCELENMESİ*

Birol Topçu¹, Sinan Saraçlı², Cengiz Gazeloğlu³

¹Namık Kemal Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Biyoistatistik Anabilim Dalı, Tekirdağ, Türkiye

²Afyon Kocatepe Üniversitesi, Fen-Ed. Fakültesi, İstatistik Bölümü, Afyonkarahisar, Türkiye

³Anadolu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, Eskişehir, Türkiye
e-posta: topcubirol@gmail.com

ÖZET

Son yıllarda benzer işletmelerde olduğu üzere, tekstil işletmelerinin en büyük problemlerinden birisi iş gören verimliliğini etkileyen faktörlerin birbirleri ile olan etkileşimi sonucu işçi ve işletmedeki verimlilik düşüklüğüdür. Bu açıdan bakıldığında faktörlerin birbirleri ile olan etkileşimini en aza indirmek ve buna bağlı olarak da verimliliği en üst seviyeye çıkarmak oldukça önemlidir.

Bu düşünceden hareketle bu çalışmada Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile Afyonkarahisar ilindeki tekstil işletmelerinde çalışan işçilerin verimliliklerini etkileyen faktörlerin birbirleri ile olan etkileşimleri belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak da Afyonkarahisar ilindeki tekstil işletmelerinde çalışan işçilerin verimliliklerini olumsuz yönde etkileyecek olan faktörlerin etkileşimi sonucu “Fiziki Şartlar” ile “Ekonomik Şartlar”ın birbirleri ile olan etkileşimi işçinin verimliliğini etkileyen en yüksek iki faktör olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Düşük Verimlilik; Tekstil İşletmeleri; Yapısal Eşitlik Modellemesi.

EXAMINING THE WORKERS' PRODUCTIVITY AT TEXTILE ENTERPRISES IN AFYONKARAHİSAR CITY VIA STRUCTURAL EQUATION MODELING

ABSTRACT

In recent years, one of the most important problems of the textile enterprises is low productivity like similar enterprises. One of the most effective factor on the productivity of the enterprise is the productivity of the workers. From this side, it is very important to increase the workers' productivity, to understand their expects, and to decrease the productivity of the time of a new worker till he adapt to the enterprise.

By this side, in this study, the negative effects on the productivity of the workers at textile enterprises in Afyonkarahisar city is tried to be determined via Structural Equation Modeling (SEM). As a result, the most effective faktor on the low productivity of workers at textile enterprises in Afyonkarahisar city is determined as, social conditions which include the items like “social activities with colleagues”, “Self-improvement conditions” and etc.

Key Words: Low Productivity, Textile Enterprises, Structural Equation Modeling.

1. Giriş

Tekstil ve hazır giyim sektörü yarattığı istihdam, kazandırdığı milli gelir, toplam sanayi içinde sahip olduğu önemli pay ile, kısaca ekonomik etkinliği ve sosyal etkileşimi itibarıyla ülkemizin en gözde sektörlerinden biridir. Tekstil işletmelerinde özellikle üst yönetimin çalışanlara olan yaklaşımı ve liderlik olgusu başarı üzerinde önemli rol oynamaktadır. Çalışanların işletmenin bütününe bir aile, kendilerini de aileden biri olarak görmelerini sağlayacak her türlü yaklaşım, düşünce ve kişiliklerine önem verme, sistemin alt yapısını oluşturarak başarının önünü açmaktır (Atakan, 2006).

İşten ve iş dışından beklentiler bazen çalışanların tahammül sınırını zorlamaktadır. Söz konusu beklentilerin altından kalkma konusundaki fiziksel ve psikolojik yetmezlik stres seviyesini yükseltmektedir. Dolayısıyla beklentiler altında ezilme tehdidi ile karşı karşıya olan çalışanların işletmenin vereceği desteğe olan ihtiyaçları da artmaktadır (Turunç, Çelik, 2010).

* Bu çalışma 9. Uluslararası İstatistik Günleri Sempozyumu'nda bildiri olarak sunulmuştur.

Yoğun rekabet ortamından dolayı işletmelerde, en üst düzeydeki yöneticiden en alt kademedeki çalışana kadar tüm çalışanların belirli bir standardın üstünde olması gerekir. Bir işletmenin rakiplerine göre herhangi bir üstünlüğe sahip olması, bu üstünlüğü etkin bir şekilde yönetecek ve kullanacak çalışanlara bağlıdır. Buradan hareketle işletmelerde yüksek verimliliğe ulaşabilmenin yolu, insan faktöründen mümkün olan en yüksek seviyede faydalanmaktan geçmektedir. Başarıyı hedefleyen işletmelerin temel faktörü insan olup, insan faktöründen etkili olarak faydalanabilmenin esas ölçütlerinden birisi de personel memnuniyetidir. En başarılı işletme organizasyonlarının ortak özellikleri, insan kaynaklarına bakışlarındaki farklılıkla ilişkili olduğu görülmektedir. Böyle organizasyonların, öncelikle üzerinde durdukları nokta; teknoloji, ürün ya da ekonomik kaygılar değil, insandır. Böylece insan kaynaklarının verimliliğinin çalışanlarının iş ile ilgili verimliliğiyle elde edileceği anlaşılmıştır. Çalışanlara maliyet unsuru olarak değil de yatırım yapılan değerli bir kaynak olarak bakılması gerektiği ortaya çıkmıştır (Yener, 2007).

2. İşletmelerde Motivasyon ve Verimlilik

Motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi istek ve arzuları ile davranmalarınıdır. Başka bir tanıma göre, motivasyon, iş görenleri çalışmaya isteklendirme ve işletmede verimli çalıştıkları takdirde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir (Ölçer, 2005). İnsanın etkin, verimli ve istekli çalışması motivasyonun sağlanmasıyla mümkündür. Motive olmuş her eleman kurumunu başarıdan başarıya sürükler. Bu durumun tersi de söz konusu olabilir. İşletme çalışanlarındaki motivasyon eksikliği, verim düşüklüğüne dolayısıyla da işletmenin çöküşüne bile sebep olabilir (Korkmaz,2008).

İşletme, çalışanın verimliliğine ve motivasyonuna önem vermek durumundadır. Bu sebepten dolayı çalışana uygun bir ortamı sağlamak, onu memnun etmek böylece ondan daha yüksek verim almak isteyecektir. Yöneticinin en önemli görevi etkin bir işletme oluşturmaktır. Etkili bir işletme ise, yüksek düzeyde motive olmuş iş görenlerle sağlanabilir. İşletmede çalışanların her biri kendisine verilen görevi yerine getirmek için çaba harcamaya istekli olmadıkça yönetsel etkinliklerden sonuç alınmaz. (Büyükemirusta, 2007).

Verimlilik, tanımlanması kolay, hesaplanması zor bir "başarı ölçüsü" olarak öteden beri bilinen ve tartışılan bir kavramdır. Önemli bir kaynak olan insandan alınabilecek verim, işletmeye çok büyük girdiler sağlayabilir. Bu nedenle, uzmanlık gerektiren insan kaynaklarının modern yönetim mantığıyla yönetilmesi, firmaların uzun soluklu olabilmeleri ve verimlilik anlamında hedeflerine daha sağlıklı ulaşabilmeleri için gereklidir. Aynı miktar ve değerde kaynak kullanımı ile daha fazla ürün veya hizmet elde edilmesi veya belirli bir miktar ürün veya hizmetin daha az kaynak kullanılarak üretilmesi olarak ifade edilen verimlilik artışı çeşitli şekillerde sağlanabilir. Verimliliğe etki eden faktörler iyileştirilerek verimlilik artışı gerçekleştirilebilir. Örneğin, işgücü diğer faktörlere oranla verimliliğe daha çok etki edebilme potansiyeline sahiptir. İşyerinde işi yapan, yani, üretim faktörlerini harekete geçiren, bunun sonucunda ise, bir ürün veya hizmet meydana getiren faktör işgücüdür. Dolayısıyla işgücünün verimliliği, işletme verimliliğine doğrudan ve önemli ölçüde etki edebilmektedir (Özdemir, Muradova, 2008).

İş gören verimliliğini etkileyen faktörleri 3 grupta toplanabilir. Bunlar: Ekonomik, Fiziki, Psiko-Sosyal Faktörler;

i) **Ekonomik Faktörler:** Ücret artışı, Primli ücret, ekonomik ödül.

ii) **Fiziki Faktörler:** İş görenin çalışma ortamını ilgilendiren faktörlerdir. Çalışanlara sağlık ve iş güvenliği açısından uygun ve rahat bir çalışma ortamı sağlandığı ölçüde iş gücünün verimi olumlu yönde etkilenecek, aksi durumda azalacaktır. İş yerinin aydınlatma, havalandırma, sıcaklık, soğukluk ve nem yönünden yeterli olması, kullanılan üretim sisteminin ergonomik açıdan uygunluğu fiziki açıdan ele alınması gereken en önemli unsurlardır.

iii) **Psiko-Sosyal Faktörler:** İletişim, Oryantasyon, İş gören Eğitimi, İş gören Motivasyonu (Yumuşak, 2008).

Bir işi yapmaya zorlanabilecek birey, o işi isteyerek yapmaya zorlanamaz. Bir işi severek yapmak içten gelen arzuyu olur ve iş görende bu arzuyu uyandırmak için onu çeşitli yöntemlerle motive etmek gerekir. Verimliliğin bireysel olarak, çalışanlar açısından taşıdığı değer iki yönlü olarak incelenebilir: Birincisi, verimlilik artışı sonucu çalışanların elde edecekleri ekstra ücret. İkincisi, çalışanlarda meydana gelen verimlilik artışının onlarda işten zevk alma duygusuna yol açması ve onların motivasyonunu artırması. Motive olmayan personelin, etkili performans göstermesi ve verimli çalışması beklenmemelidir. İş gören, yeteneklerine uygun bir iş yapmıyorsa bu durum onda hoşnutsuzluk ve tedirginlik oluşturur. Yeteneklerine uymayan, anlamsız işlerle uğraşan üstün yetenekli personelde, bıkkınlık, yaşamla olan bağlarda gevşeme, bedensel düşünsel gerilme gibi belirtiler görülür. İş yerleri bu ihtiyaçları doyuracak şekilde düzenlendiğinde, iş gören de uyumlu, güvenli ve

huzurlu olacaktır. Bu durum iş görenin motivasyonunu ve performansını yükseltecektir (Özdemir, Muradova, 2008). Kişileri harekete geçirmek ve onların belirli yönlerde enerjilerini yoğunlaştırmak motivasyon vasıtasıyla sağlanmaktadır. Dolayısıyla motivasyon belirli amaçlara hizmet etmektedir. Motivasyonun en önemli amaçlarından birisi ise verimliliktir. İşletmelerde çalışanların verimliliğinin yükseltilmesine doğru yönde etkili konu motivasyondur. Ancak kişileri isteklendirebildiğimiz ölçüde verimliliği yükseltmeye yönlendirebiliriz (Korkmaz, 2008).

3. Metot

LISREL, Linear Structural Relations kelimelerinin ilk hecelerinin birleştirilmesiyle meydana gelen bir kelimedir. Konuyla ilgili ilk çalışma 1972'de Jöreskog ve Van Thillo tarafından yapılmıştır. Programın ismi ve modelleme yaklaşımı eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. LISREL modeli, ölçüm hatalarını, karşılıklı neden sonuç ilişkisini, eş zamanlılığı ve iç bağımlılığı içeren yapısal eşitlik modellerini oluşturmak için tasarlanır. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), bağımlılık ilişkilerini eş zamanlı olarak tahmin etmek için, faktör analizi ve çoklu regresyon analizinin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli yöntemdir (Yılmaz, 2005). Yapısal Eşitlik Modelleri (YEM) gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan özellikle gizil (latent) değişkenleri, hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlerdeki kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. Kuramsal yapıların formüle edilmesiyle ilgili karşılaşılan problemlerin çözümünde de yararlı bir teknik olduğu kanıtlanmıştır. Özellikle psikoloji, sosyoloji, pazarlama ve eğitim bilimlerinde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve kuramsal modellerin sınanmasında kullanılan sistemli bir araçtır. Teknik olarak YEM doğrusal yapı eşitlik setindeki bilinmeyen parametrelerin tahmin edilmesinde kullanılır. Eşitliklerdeki değişkenler genellikle doğrudan gözlenen değişkenler ile ilişkili gizil değişkenlerdir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz, Çelik; 2005).

YEM, içsel yapıların dışsal yapılara nasıl bağlı olduğunu betimleyen bir ya da daha fazla doğrusal regresyon eşitliklerini içerir. Katsayıları, path katsayıları ya da çoğu zaman regresyon tartıları olarak adlandırılır. YEM modellemesi yapılırken aşağıdaki aşamalardan geçilir;

- a) Bir teorik modeli geliştirmek,
- b) Geliştirilen model için nedensel ilişkileri gösteren diyagramı çizmek,
- c) Çizilen diyagramı yapısal ve ölçüm modellerine çevirmek,
- d) Yapısal modeli tahmin etmek ve değerlendirmek,
- e) Yapısal modelin uygunluk ölçütlerini hesaplamak,
- f) Sonuçları yorumlamak şeklindedir (Şahin, Cankurt, Günden, Miras, 2008).

4. Verilerin toplanması, Analizi ve Bulgular

Çalışmanın uygulama aşamasında kullanılan veriler, Ocak-Mayıs 2011 tarihlerinde Afyonkarahisar il merkezinde aktif olarak faaliyet gösteren 3 tekstil fabrikasında çalışan toplam 128 kişiye anket olarak uygulanması ile derlenmiştir.

Çalışmanın uygulama aşamasında kullanılan veriler, Ocak-Mayıs 2011 tarihlerinde Afyonkarahisar il merkezinde aktif olarak faaliyet gösteren 3 tekstil fabrikasında çalışan toplam 128 kişiye anket olarak uygulanması ile derlenmiştir. Uygulanan Anket, daha önce benzer çalışmalar için çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini ölçmede kullanılan ve (Ay, 2007) tarafından geliştirilmiş olan 5'li Likert tipindeki sorulardan oluşmaktadır.

Ankette yer alan ve bu uygulamada kullanılan sorular 31 sorudan 5 tanesi demografik özelliklere ilişkin iken 12 tanesi Psiko-Sosyal Şartlara ilişkin, 8 tanesi Fiziki Şartlara ilişkin, 6 tanesi ise Ekonomik Şartlara ilişkindir. Güvenirlik ve geçerliliğin sağlanabilmesi amacıyla bu sorulardan bazıları analiz dışında bırakılmış ve Açıklayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörde yer alan toplam soru sayısı demografik özellikler hariç olmak üzere 11'dir. Eksik ve yanlış anketlerin çıkarılması sonucunda geçerli 100 anket üzerinden çözümleme gerçekleştirilmiştir.

Çözümleme gerçekleştirilirken SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken, ilgili soruların uygun faktörler altında toplanmasını sağlayabilmek için varimax döndürme yönteminden yararlanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar ve faktörlerin Crombach α değerleri Tablo 1’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Faktör Yüğü	Özdeęer	Açıklanan Varyans (%)	α
XA Psiko-Sosyal Şartlar		3.350	23.679	0.809
XA1. Toplumsal statü	0.759			
XA2. Kişisel gelişim olanakları	0.834			
XA3. Çalışan iş arkadaşlarıyla birlikte yapılan sosyal faaliyetler	0.770			
XA4. Kendini geliştirme	0.773			
XB Fiziki Şartlar		2.109	22.304	0.767
XB1. Temiz olmaması	0.731			
XB2. Aydınlık olmaması	0.871			
XB3. Pis kokması	0.675			
XB4. Çalışma alanının dar olması	0.728			
XC Ekonomik Şartlar		1.533	17.583	0.717
XC1. Zorla bir işin yaptırılması	0.721			
XC2. Ücretlerde düşmenin olması	0.838			
XC3. İzinlerin iptal edilmesi	0.807			

Tablo 2. Uyum Ölçütlerinin Standart Değerleri ve Bulunan Sonuçlar

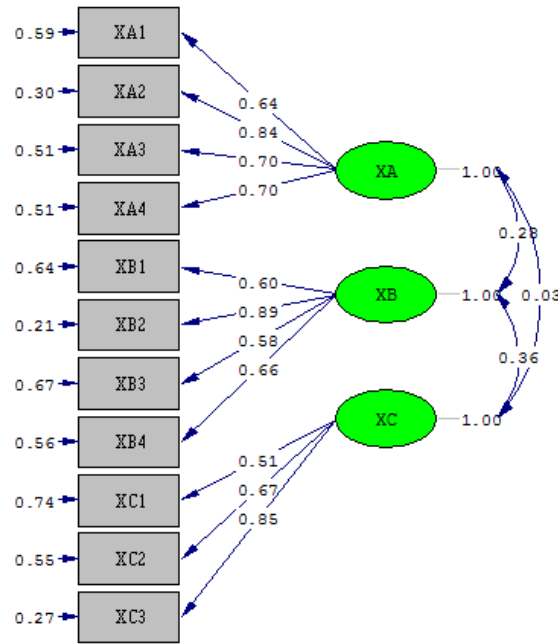
Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
RMSEA	$0 < \text{RMSEA} < 0.05$	$0.05 \leq \text{RMSEA} \leq 0.10$	0.063
NFI	$0.95 \leq \text{NFI} \leq 1$	$0.90 \leq \text{NFI} \leq 0.95$	0.87
NNFI	$0.97 \leq \text{NNFI} \leq 1$	$0.95 \leq \text{NNFI} \leq 0.97$	0.94
CFI	$0.97 \leq \text{CFI} \leq 1$	$0.95 \leq \text{CFI} \leq 0.97$	0.95
GFI	$0.95 \leq \text{GFI} \leq 1$	$0.90 \leq \text{GFI} \leq 0.95$	0.90
AGFI	$0.90 \leq \text{AGFI} \leq 1$	$0.85 \leq \text{AGFI} \leq 0.90$	0.85

(Schermelel-Engel & Moosbrugger, 2003)

Tablo 2.’de açıklayıcı faktör analizleri ile kurulan modellerin verilere uyumunun değerlendirilmesinde χ^2 (Ki-kare), RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NNFI gibi uyum indekslerine bakılarak değerlendirme yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984; Sümerden, 2000). RMSEA değerinin sıfıra yakın ve 0.05’den küçük olması model veri uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir. Fakat bu oran 0.08’e kadar veri uyumu için kabul edilebilmektedir. Ayrıca CFI ve AGFI indekslerinin 0.90’dan büyük olması durumunda model veri uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir.

CFI için 0.85 ve yukarısı; AGFI için de 0.80 ve yukarısının model veri uyumu için yeterli olduğu kabul edilmektedir. CFI ve NNFI için ise 0.90 ve yukarısı model veri uyumunun mükemmelliğini göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Sümerden, 2000).

Ölçeğin uyum indeksleri incelendiğinde uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı ifade edilebilir.



Chi-Square=57.25, df=41, P-value=0.04721, RMSEA=0.063

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda $\chi^2=57.25$ sd=41, p=0.04721, (χ^2 /sd=1.396341), olarak bulunmuştur.

Şekil 1. incelendiğinde; verimliliğin öneminin giderek arttığı ülkelerde, motivasyon, verimliliği artıran tek faktör olmamakla birlikte mutlak etkili bir faktör konumundadır. Bu nedenle, eğer işletmeler düşük verimlilik ve düşük kaliteli iş gibi sorunlarla uğraşmak istemiyorsa ileriye dönük uzun vadeli planlarında motivasyonu temel araç olarak kabul etmek zorundadırlar. İşletmelerde, iş görenleri motive etmek için çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Ancak, uygulanacak motivasyon araçları kişilere, işletmeye ve işin özelliğine göre değişmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin öncelikle çalışanların önem verdikleri ve onları motive eden faktörleri bilmeleri ve buna göre motivasyon araçları kullanmaları gerekmektedir (Ölçer, 2005). İşletmelerin çalışanların durumuna göre iş dağılımında bulunmaları gerekmektedir. Onları daha fazla, daha verimli çalışmaya yönlendirecek davranışlarda bulunmalı, bu sayede hem çalışan verimliliğini hem de işletme verimliliğini artırmalıdır. Bu durum işletmeyi etkileyeceği için çalışanların motivasyon ve verimliliği ön planda olmalıdır. Bu bağlamda verimlilik ve motivasyon ilişkisi çok önemlidir. İşletme çalışanı etkileyecek davranışlarda bulunmalı, çalışanı motive etmelidir ki verimliliği artırabilmeyi amaçlamalıdır.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı; tekstil işletmelerinde çalışan işçilerin verimliliklerini etkileyen etmenlerin belirlenmesidir. Bu amaçla yapısal eşitlik modelinden (YEM) yararlanılmıştır. Çalışma için derlenen verilerin analizi gerçekleştirildiğinde faktörler içerisinde yer alan maddeler genel olarak teorik kısımda verilen boyutlarla örtüşmektedir. YEM sonuçlarına bağlı olarak, fiziki ve ekonomik şartların etkileşimi yüksek seviyede verimliliği etkilemiştir. Fiziki şartlardaki meydana gelecek bir birimlik değişim, ekonomik şartlarda %36'lık bir değişime neden olmaktadır. Ayrıca psiko-sosyal şartlardaki bir birimlik değişim, ekonomik şartlar üzerinde %3'lük bir değişime sebep olarak birbirini etkileyen en az 2 faktör olarak belirlenmiştir. Son olarak, psiko-sosyal şartlar ve fiziki şartlar arasında %28'lik bir etkileşim söz konusudur.

Tekstil işletmelerinde çalışan işçilerin verimliliği etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak yöneticilere personeli motive etme konusunda öneriler sunulmalıdır. Fiziki şartlara göre yöneticiler, iş ortamlarını çalışmaya daha elverişli hale getirilmesi gerektiği konusunda bilgilendirilmelidir. Bu doğrultuda yapılan öneriler değerlendirildiği zaman işçilerin verimliliğinin daha da yükseleceği çıkan sonuçlarda görülmektedir.

Kaynaklar

- Anderson, J. C. ve Gerbing D. W., 1984. The Effect Of Sampling Error On Convergece, Improper Solutions And Goodness-Of-Fit Indices For Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis, *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Atakan, Tümay, 2006. Trakya Bölgesinde Tekstil İşletmelerinde Kalite Yaklaşımı ve Müşteri Memnuniyeti Analizi, Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı.
- Ay, Zeynep, 2007. Sanayi İşletmelerinde Motivasyon ve Ülkemizdeki Motivasyon Uygulamaları, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Büyükemirusta, Hilmi, 2007. Kamuda Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Unsurlar: Saü, Sedas ve Sakarya İl Emniyet Müdürlüğü Örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Korkmaz, Seyhan, 2008. Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Ölçer, Ferit, 2005. Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz-Aralık, Sayı 25.
- Özdemir, Selim ve Muradova, Terane, 2008. Örgütlerde Motivasyon Ve Verimlilik İlişkisi, *Journal Of Qafqaz University*, Number 24.
- Özkoç, Özgül, 2005. Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki Eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Özel Bir Hastanede Yapılan Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı.
- Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, H., (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, Vol:8 No:2, 23-74.
- Şahin, Ahmet, Cankurt, Murat, Günden, Cihat, Miran, Bülent, 2008. Çiftçilerin Risk Davranışları: Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt:23 Sayı:2, ss:153-172.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum, 2010. Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:17, Sayı:2.
- Yener, Hüseyin, 2007. Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) İle İncelenmesi ve Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği.
- Yılmaz, Veysel, 2005. Tüketici Memnuniyeti ve İhtiyaçlarının Marka Sadakatine Etkisi: Sigara Markasına Uygulanması, *Sosyal Bilimler Dergisi* 2005/1.
- Yılmaz, Veysel ve Çelik, H. Eray, 2005. Bankacılık Sektöründe Müşteri Memnuniyeti ve Bankaya Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması, VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, İstanbul Üniversitesi, 26-27 Mayıs 2005.
- Yumuşak, Sedat, 2008. İş gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.3 S.241-251.