



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:16.08.2018 ✓Accepted/Kabul:05.11.2018

DOI:10.30794/pausbed.454150

Araştırma Makalesi/ Research Article

Saygılı, M., Özer, Ö., ve Öke, P. (2019). "Örgütsel Özdeşleşme Ve Çalışan Performansının İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 35, Denizli, s.175-184.

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÇALIŞAN PERFORMANSININ İNCELENMESİ: BİR KAMU HASTANESİNDE UYGULAMA

Meltem SAYGILI, Özlem ÖZER, Pınar ÖKE

Özet

Bu çalışmanın amacı, bir kamu hastanesinde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve performans algıları arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışma, Kırıkkale’de bir kamu hastanesinde çalışmaya katılmayı kabul eden 460 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların örgütsel özdeşleşme ve performans algılarının orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların örgütsel özdeşleşme ve performans algılarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansı üzerindeki toplam varyansın %9,3’ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Performans, Hastane.

INVESTIGATION OF THE ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: APPLICATION IN A PUBLIC HOSPITAL

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between organizational identification and performance perceptions of staff working in a public hospital. The study was conducted on 460 persons who agreed to participate in a public hospital in Kırıkkale. The data obtained in the study were analyzed with the SPSS 20 program. As a result of analyzes, participants’ organizational identification and performance perceptions were found to be medium level. In addition, it was determined that organizational identification and performance perceptions of the participants showed statistically significant differences according to gender. As a result of the regression analysis made, it was determined that the organizational identification reveals 9.3% of the total variance on employee performance.

Keywords: Organizational Identification, Performance, Hospital

* Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, KIRIKKALE.

e-posta: meltemsaygili@kku.edu.tr (orcid.org/ 0000-0001-6309-2473)

** Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, BURDUR.

e-posta: oozer@mehmetakif.edu.tr (orcid.org/ 0000-0002-7238-5371)

*** Arş. Gör. Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, KIRIKKALE.

e-posta: pinaroke@kku.edu.tr (orcid.org/ 0000-0002-5271-3139)

1. GİRİŞ

Günümüz rekabet koşullarında örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için örgütsel özdeşleşme önemli bir araçtır. Sağlık kurumlarının en önemli amaçlarından birisi; hasta ve sağlıklı kişiler tarafından talep edilen sağlık hizmetini, hatasız, yüksek kalitede ve beklenen en iyi sonuçlara ulaşacak şekilde sunmaktır. Bu amaç ve hedeflere ulaşılması konusunda ise kurumu ile özdeşleşmiş ve örgütsel amaçları kendi amaçları olarak gören sağlık çalışanları anahtar rol oynamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, belirli bir sosyal kimlik biçimini tanımlamak için sosyal tanımlama geleneğine dayanarak çalışanlar arasındaki duygusal ve davranışsal sonuçlara yönelik araştırmalarda önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır (Karanika-Murray vd., 2015:1019). Örgütsel özdeşleşme genel anlamda; çalışanın, kendisini örgütü tanımladığına inandığı aynı niteliklere göre tanımlama derecesidir (Dutton vd., 1994:239). Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili yapılan tanımlarda ortak nokta, çalışanların örgütleriyle kendilerini bilişsel ve duygusal olarak ilişkilendirmelerini vurguluyor olmasıdır. Örgütle özdeşleşen bireylerin örgüt kararlarını kabul ettiği, örgütsel normlara uygun davranış biçimlerini benimsediği ve örgütün amaç ve değerlerini kendininkiyle karşılaştırıp benzer olanları algıladığı belirtilmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012).

Hizmet sektörlerinde özellikle de sağlık hizmetleri alanında, çalışanların kendilerinden beklenen görevlerin ötesinde, daha ahlaki ve insani değerlerle, hasta memnuniyetini ve bakım kalitesini artıracak şekilde yüksek performans göstermeleri beklenmektedir. Sağlık çalışanlarının performansının artırılması ve desteklenmesi sağlık yöneticilerinin üzerinde durmaları gereken en önemli konulardan birisidir. Performans, birçok örgütsel faktörden etkilenen çok boyutlu bir kavramdır. Bu çalışmada da çalışanların performansları üzerinde önemli bir belirleyici olan örgütsel özdeşleşme değişkeninin etkisi incelenmiştir. Konunun hem ulusal hem de uluslararası alan yazında sağlık personeli üzerinde çok fazla çalışılmamış olması ise; bu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme bireyin kendisini başka kişi veya gruplarla aynılaştırması, bunlarda meydana gelen değişiklikleri kendisinde meydana gelen değişiklikler olarak hissetmesi halidir. Örgütsel özdeşleşme bu anlamda çalışanın kendisini bağlı bulunduğu örgütle aynılaştırması, örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı veya başarısızlığı gibi hissetmesidir (Koçel, 2018:271). Bir başka tanıma göre örgütsel özdeşleşme; bireyin sosyal bir varlık olarak örgüte karşı duygusal ve bilişsel anlamda hissettiği psikolojik bir bağlıdır (Edwards ve Peccei, 2007). Bir diğer ifadeyle örgütsel özdeşleşme; örgüte karşı aidiyet algısı olarak tanımlanmaktadır. Ki bu örgüt, bireyin kendisinin üyesi olduğu örgüt/örgütler açısından tanımladığı yerdir (Stinglhamber vd., 2015:1).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin hissettiği, “daha geniş bir örgüt kimliğinin parçası olma” duygusudur. Örgütün “biz” kavramıyla kişiselleştirilmeye başlamasıdır. Birey kendi içinde bahsedilen aidiyeti, işbirliğini ve değerleri ne kadar içselleştirirse, bilişsel, davranışsal ve duygusal bir kavram olan örgütsel özdeşleşme de o ölçüde artmakta ve güçlenmektedir. Tüm bu davranışlar da, üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, daha yüksek seviyede koordinasyon ve örgüt içi işbirliğini, örgütün çevresel değişikliklere daha kolay adapte olmasını, genel anlamda örgütün performansının her alanda yükselmesini sağlayacak zemini oluşturmaktadır (Aksoy ve Ertürk, 2014:262).

Örgütsel özdeşleşme kavramının temeli, sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Sosyal kimlik teorisine göre bireyler; kendilerini üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlamakta, değerlendirmekte ve sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırma ile de kendilerini yerleştirdikleri grupla özdeşleştirmekte ve buna bağlı olarak da sosyal kimlikleri oluşmaktadır (Demirtaş, 2003:129). Nitekim Cheney (1983:344) özdeşleşmeyi; inanışları, davranışları, niyetleri ve bunların toplamını ele alan bir çıktı olarak değerlendirmiş, aynı zamanda özdeşleşmenin bir sürece sahip olduğunu belirtmiştir. Fuller vd. (2006) ise; kişinin örgütüyle özdeşleşmesinin, yalnızca bireyin kuruluşun statüsüne ilişkin değerlendirmesine (algılanan dış prestije) değil, aynı zamanda bireyin örgüt içindeki kendi statüsünün değerlendirilmesine dayandığını (algılanan özsaygı) tespit etmiştir.

Literatürde özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının kimi zaman birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak özdeşleşme ve bağlılık arasındaki temel farkın, birey ve örgüt arasındaki örtük ilişkide yattığı söylenebilmektedir. Buna göre; özdeşleşme psikolojik birliği yansıtan bir kavram iken, bağlılık ayrı psikolojik varlıklar arasındaki ilişkiyi yansıtan bir kavramdır (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006).

2.2. Çalışan Performansı

Bir örgüt için üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisi de performanstır. Performans “belirlenen amaçları elde etmenin etkinlik düzeyi ve verimliliği” olarak tanımlanmaktadır (Erkoç, 2006: 360). Lebas (1995: 29)’a göre ise performans, örgüte ve duruma özgü kısıtlamalar içinde belirtilen hedeflere zamanında ulaşılmasına yardımcı olan nedensel modellerin bileşenlerini iyi bir şekilde dağıtmakla ve yönetmekle ilgilidir. Bu nedenle de performansın, vakaya ve karar vericiye özgü olduğu ifade edilmektedir. Bir başka tanıma göre performans, bir kişinin sahip olduğu potansiyel veya reel bilgi-maharet ve kabiliyetlerini hedeflerine veya beklentilerine ulaşabilmek için ne ölçüde kullanabildiğini tanımlayan bir kavram olarak kullanılmaktadır (Şehitoğlu, 2010:97).

Örgütsel bağlamda performans, genellikle bir örgüt üyesinin örgütün amaçlarına ulaşmasında ne ölçüde katkıda bulunduğu olarak tanımlanmaktadır. Çalışan performansı örgütsel performans için önemli bir rol oynamaktadır. Çalışan performansı temelde örgütteki bir çalışanın ne yaptığı veya ne yapmadığı ile ilgilidir (Ying, 2012). Sağlık hizmetlerinde performans ise, sağlık hizmetini son mesleki bilgi ve becerilerle, en uygun malzemeleri kullanarak, zamanında eksiksiz, doğru ve güvenilir bir şekilde sonuçlandırarak hastaya sunmak ve iletmek olarak tanımlanmaktadır (Tengilimoğlu, 2012:387).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde örgütsel özdeşleşme ile ilgili farklı örgüt tiplerinde yapılmış birçok uygulamalı araştırma bulunmaktadır. Bunun en önemli nedeni, örgütsel özdeşleşmenin birçok faktörü etkileyen ve birçok faktörden etkilenen bir örgütsel değişken olmasıdır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak bireylerin iş doyumu (Van Dick vd., 2004), işe bağlılık (Riketta, 2005), iş motivasyonu (Akman, 2017) ile olumlu yönde; iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti (Fındık, 2011; Akyüz ve Yılmaz, 2015; Van Dick vd., 2004; Aypar vd., 2018) gibi davranışlarla da olumsuz yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Örneğin; Shamir ve Kark (2004), örgütsel özdeşleşmenin, motivasyon, performans, örgütsel sadakat, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık konularıyla bağlantılı olduğunu belirtmiştir. O’Neill ve Gaither (2007), örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ve dış imaj arasında anlamlı ilişki olduğunu, Polat vd. (2010) yüksek örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizmi azalttığını ortaya koymuştur. Çetinkaya vd. (2014) örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet arasında aracı rol üstlendiğini; Tokgöz ve Seymen (2013) örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu, buna ek olarak örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca, Kesen (2015) örgütsel demokrasi ve performans ilişkisinde özdeşleşmenin aracılık rolünün bulunduğunu, Kerse ve Karabey (2017) örgütsel desteğin özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen örgütsel özdeşleşme araştırmaları da benzer sonuçlar sunmaktadır.

Örneğin, Apker vd. (2009) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde takım (çalışma ekibi) içi özdeşleşmeden daha güçlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Fallatah vd. (2017) ise; Kanada’da hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında, örgütsel özdeşleşmenin mesleki başa çıkma özyeterliliğine pozitif etkisi olduğunu, bu durumun tersine yeni mezun hemşirelerde işten ayrılma niyetini negatif etkilediğini belirtmişlerdir. Edwards ve Peccei (2010) İngiltere Ulusal Sağlık Servisi çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin örgütsel destekten pozitif şekilde etkilendiğini, Turgut ve Akbolat (2017) örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Katrinli vd. (2009) ise; hemşirelerle gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgütsel özdeşleşme ile işi benimseme durumu arasında pozitif ilişki bulunduğunu bildirmiştir.

Örgütsel özdeşleşme sağlık çalışanlarının iş performansını etkileyebilecek en önemli unsurlardan birisidir (Dutton vd., 1994; Benkhoff, 1997). Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde pozitif yönde önemli etkilere sahip olduğu (Chughtai ve Buckley, 2010; Jiang, 2010; Bulut 2015; Turunç, 2010) görülmektedir. Sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmalarda da örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Şantaş vd., 2016; Yaman, 2011) belirlenmiştir. Yaman (2011) ayrıca yapmış olduğu çalışmada, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin iş performansı üzerindeki varyansın %12,2'sini anlamlı bir şekilde açıkladığını bildirmiştir.

4. YÖNTEM

Bu çalışma, bir kamu hastanesinde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve performans düzeylerini belirlemeyi ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma tanımlayıcı nitelikte bir çalışmadır.

Araştırmanın evrenini Kırıkkale'de bir kamu hastanesinde çalışan tüm personel (hekim, hemşire, diğer sağlık personeli, idari personel) oluşturmaktadır (N: 1250). Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket, çalışmayı kabul eden tüm personele dağıtılmış ve 460 kişiden yanıt alınmıştır.

Çalışmada, katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarını ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Polat (2009) tarafından da "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerinde Bir Saha Çalışması" başlıklı doktora tezinde yer alan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmakta ve maddeler 5'li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Çalışmada ölçeğin güvenirlik değeri (Cronbach's alfa) 0,86 olarak hesaplanmıştır.

"Çalışan Performansı Ölçeği" ise Şehitoğlu (2010)'nun doktora tezinden alınmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 7 maddeden oluşmaktadır ve maddeler 5'li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Çalışmada ölçeğin güvenirlik değeri (Cronbach's alfa) 0,756 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada istatistiksel analizler SPSS 20.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler, güvenirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, iki bağımsız grupta t testi, tek yönlü varyans analizi ve varyans analizinde farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için ise Tukey testinden yararlanılmıştır.

5. BULGULAR

Çalışmaya katılanların %25,9'u 30 yaş ve altında, %39,3'ü 31-40 yaş aralığında ve %34,8'i 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %58,3'ü kadındır ve %75'i evlidir. Katılımcıların %27,4'ü lise, %33,7'si önlisans, %31,7'si lisans ve %7,8'i yüksek lisans/doktora mezunudur. Katılımcıların %6,5'i hekim, %47,8'i hemşire, %20,2'si diğer sağlık personeli ve %25,4'ü idari personeldir. Katılımcıların %22,4'ü sağlık sektöründe toplam çalışma süresinin 6-10 yıl olduğunu belirtirken; %59,3'ü 11 yıl ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %30,7'si mevcut birimde toplam çalışma süresinin 2 yıl ve daha az; %37,4'ü 3-6 yıl ve %32'si ise 7 yıl ve üzeri olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 1: Örgütsel özdeşleşme ve performans değişkenlerine ait ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Özdeşleşme	Performans
Örgütsel Özdeşleşme	3,16	1,03	1	
Performans	3,69	0,71	0,305**	1

**p<0,0

Tablo 1'de yer alan örgütsel özdeşleşme ve performans değişkenlerine ilişkin istatistiklere bakıldığında, katılımcıların örgütsel özdeşleşme değişkenine verdikleri cevapların ortalaması 3,16±1,03; performans değişkenine verdikleri cevapların puan ortalaması ise 3,69±0,71 olarak bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizinde ise iki değişken arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 2’de araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşme ve performans değişkenlerine ilişkin puanları yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, sağlık sektöründe ve mevcut birimde toplam çalışma süresi ve görev değişkenlerine göre karşılaştırılmış ve yürütülen test sonuçları gösterilmiştir. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların örgütsel özdeşleşme ($t=-3,501$; $p<0,05$) ve çalışan performansı ($t=-2,378$; $p<0,05$) değişkenlerine vermiş oldukları puanlarının *cinsiyete* göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Buna göre erkek katılımcıların hem örgütsel özdeşleşme hem de performans algıları kadın katılımcılardan daha yüksektir. Bu durum, erkeklerin kadınlara oranla kuruma karşı daha fazla aidiyet duygusuna sahip olmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca; kadın çalışanların genel olarak çalıştıkları kurumlarda alınan örgütsel kararlara katılmalarına çok fazla izin verilmemesi veya fikir beyan ettiklerinde dikkate alınmaması gibi unsurların, kadın çalışanların kurumsal aidiyet ve bağlılıklarını ve dolayısıyla örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya katılanların bireysel özelliklerine göre örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansına ilişkin puanları

Değişkenler	Örgütsel Özdeşleşme		Çalışan Performansı	
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.
<i>Yaş (yıl)</i>				
≤ 30	3,06	1,01	3,66	0,70
31-40	3,13	0,99	3,67	0,65
≥ 41	3,26	1,07	3,72	0,78
	$F=1,475$; $p=0,230$		$F=0,334$; $p=0,716$	
<i>Cinsiyet</i>				
Kadın	3,02	1,04	3,62	0,72
Erkek	3,35	0,98	3,78	0,69
	$t=-3,501$; $p=0,001$		$t=-2,378$; $p=0,018$	
<i>Eğitim</i>				
Lise	3,26	1,03	3,65	0,82
Ön Lisans	3,05	1,04	3,70	0,72
Lisans	3,12	1,05	3,66	0,59
Yüksek Lisans/Doktora	3,41	0,85	3,87	0,68
	$F=1,781$; $p=0,150$		$F=1,033$; $p=0,378$	
<i>Medeni Durum</i>				
Evli	3,17	1,01	3,68	0,72
Bekar	3,13	1,07	3,69	0,68
	$t=0,358$; $p=0,720$		$t=-0,081$; $p=0,935$	
<i>Sağ. Sek. Toplam Çalışma Süresi (Yıl)</i>				
≤ 5	3,31	1,05	3,69	0,72
6-10	3,14	1,02	3,68	0,66
≥11	3,12	1,03	3,69	0,73
	$F=1,162$; $p=0,314$		$F=0,011$; $p=0,989$	
<i>Mevcut Birimde Çalışma Süresi (Yıl)</i>				
≤ 2 ⁽¹⁾	3,21	0,94	3,69	0,71
3-6 ⁽²⁾	3,00	1,07	3,75	0,57
≥7 ⁽³⁾	3,29	1,03	3,61	0,84
	$F=3,356$; $p=0,036$		$F=1,355$; $p=0,259$	
	p= 2-3			

Görev				
Hekim	3,44	0,84	3,81	0,75
Hemşire/Ebe	3,06	1,01	3,65	0,67
Diğer Sağlık Personeli	3,12	1,08	3,67	0,66
İdari Personel	3,31	1,03	3,74	0,81
	<i>F=2,325; p=0,074</i>		<i>F=0,708; p=0,548</i>	

Çalışmada ayrıca katılımcıların örgütsel özdeşleşme puanlarının mevcut birimde çalışma süresine ($F=3,356$; $p<0,05$) göre de istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş, mevcut birimde 7 yıl ve daha üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcıların puanları daha yüksek olarak belirlenmiştir. Aynı birimde çalışma süresi arttıkça sağlık çalışanları yürüttükleri işle ilgili daha fazla tecrübe kazanmaktadır. Bu durum çalışanların profesyonelliklerinin artmasına, daha hatasız ve kaliteli hizmet sunmalarına, dolayısıyla çalışma ortamında daha yüksek özgüvenle çalışmalarına ve söz sahibi olmalarına neden olmaktadır. Ayrıca aynı birimde uzun süre çalışmanın, birlikte çalışılan meslektaşlarla daha köklü ilişkiler geliştirmeyi, ekip olarak çalışmayı ve karşılıklı güveni getirmesi nedeniyle örgütsel özdeşleşmenin bu gruplarda daha yüksek ortalamaya sahip olduğu düşünülmektedir. Ancak, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, sağlık sektöründe toplam çalışma süresi ve meslek grupları arasında örgütsel özdeşleşme ve performans açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Tablo 3’de örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla çok değişkenli regresyon analizi yürütülmüştür. Regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir ($F=47,010$; $p<0,001$). Örgütsel özdeşleşme çalışan performansı üzerindeki toplam varyansın %9,3’ünü açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların örgütsel özdeşleşme ($t=6,856$; $p<0,01$) algılarının yükselmesi çalışan performansına ilişkin algılarını istatistiksel olarak artırmaktadır.

Tablo 3: Regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std. Error	β	t	p	VIF
(Sabit)	3,021	0,102		29,544	0,000	
Örgütsel Özdeşleşme	0,211	0,031	0,305	6,856	0,000	1,000
<i>R =0,305 R² =0,093</i>						
<i>Durbin Watson=0,549</i>						
<i>F =47,010 p<0,001</i>						

6. SONUÇ

Bu çalışmada bir kamu hastanesinde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve performans düzeyleri incelenmiş ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel özdeşleşme ve performans düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiş ve iki değişken arasındaki korelasyon analizi sonucunda pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Literatürde de bu çalışmanın sonuçlarına benzer bulgular yer almaktadır. Buna göre; O’Neill ve Gaither (2007) eczacıların, Fallatah vd. (2017) ise hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviye olduğunu bildirmişlerdir. Bellou vd. (2005) hekim ve hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmada “cinsiyet” değişkeninin katılımcıların hem örgütsel özdeşleşme hem de performans düzeylerini etkilediği ve erkek çalışanların örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı algı düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre erkek çalışanlar örgütleriyle daha iyi seviyede özdeşleşmekte ve performanslarının da kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bellou vd. (2005) Yunanistan’da hekim ve hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında, örgütsel özdeşleşme ve özsaygının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini incelemiş, cinsiyetin önemli bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Araştırmada kadın ve erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeyi birbirine yakın seviyelerde olmasına rağmen, erkek sağlık

çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri nispeten kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca erkeklerde özsayı algısı örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha yüksek korelasyon gösterirken, kadınlarda örgütsel özdeşleşme algısı örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha yüksek korelasyon göstermiştir.

Çalışmada elde edilen diğer bir bulgu ise; örgütsel özdeşleşme ile “mevcut birimde çalışma süresi” arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğudur. Sonuçlar değerlendirildiğinde mevcut birimde 7 yıl ve daha üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme puanları 7 yıldan daha az süredir çalışan katılımcılara göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Ancak, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, sağlık sektöründe toplam çalışma süresi ve meslek grupları arasında örgütsel özdeşleşme ve performans açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ocak vd. (2017) ise bu sonuçtan farklı olarak hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında özdeşleşmenin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bu durum farklı örneklem gruplarında özdeşleşmeyi etkileyen farklı faktörlerin mevcut olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada regresyon analizi sonuçlarının istatistiki olarak anlamlı olduğu ve katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının yükselmesinin çalışan performansına ilişkin algılarını istatistiksel olarak artırdığı belirlenmiştir. Literatürde örgütsel özdeşleşmenin iş performansını etkilediğini destekleyen benzer çalışmaları görmek mümkündür (Şantaş vd., 2016; Ashforth vd., 2008; Liu vd., 2011; Carmeli vd., 2007). Taştan (2012) ise çalışmasında çalışanların örgütle özdeşleşmenin, psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini belirtmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansı etkilemesinin sebebi olarak özdeşleşmenin çok farklı türde örgütsel davranışı şekillendirmesi gösterilebilir. Çalışan performansının birçok unsura göre değişkenlik gösteren yapısı ise çalışmada varyansın %9,3'lük bir oranda olmasını açıklamaktadır. Çünkü çalışan performansı çalışanın kişilik özelliklerinden (Kocabacak, 2011; Yelboğa, 2006) yöneticinin liderlik tarzına (Doğanay ve Erdal, 2007) örgüt imajından (Kesen ve Sipahi, 2016) motive edici faktörlere (Yıldız vd., 2014) kadar birçok faktörden etkilenmektedir.

Hastaneler gibi emek yoğun hizmet veren kurumlar ve çalışanlarından daha fazla verimlilik ve performans bekleyen yöneticiler için örgütsel özdeşleşme konusu, üzerinde önemle durulması gereken örgütsel bir kavramdır. Nitekim Özarallı (2017) da çalışanın kendilerini sosyal anlamda örgütleriyle özdeşleştirdiği takdirde örgütün hedeflerini içselleştirdiğini ve enerjisini örgütün amaçlarına ulaşması yönünde kullanma isteklerini artırdığını belirtmektedir. Bu sebeple örgütsel bazda yöneticilerin, çalışanların örgütsel özdeşleşmesini arttırmaya yönelik çalışmalarda bulunması öneriler arasında yer alabilir. Çünkü Harris ve Cameron (2005) örgütsel özdeşleşmenin çalışanın psikososyal iyilik halinin yordayıcısı olduğunu ve işe adanmışlık ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar örgütsel özdeşleşmenin hangi örgütsel faktörlerin ele alınması gerektiği konusunda yol göstermektedir. Örneğin; Alparslan vd. (2014) hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında algılanan örgütsel destek düzeyinin artmasının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanlarda yardım etme davranışını ortaya çıkardığını; Joenson (2008) ise hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında; örgütsel özdeşleşme ile proksimal konularla (işin yapılabilmesi için zorunlu olarak gerekli olan ve doğrudan çalışanın varlığını ve katılımını gerektiren konular) pozitif korelasyonel ilişki gösterdiğini belirlemiştir. Aynı çalışmada hastaneler ve hemşire liderlerin hemşire çalışanları kurumda tutmasının bir yolu olarak örgütsel özdeşleşmeyi ön plana çıkaracak, hizmet içi ideal koşulları ve örgütsel değerleri vurgulayan mesajlar verilmesi ve oryantasyon programları düzenlenmesi önerilmektedir. Apker vd. (2003) hemşirelerin profesyonel otonomi, yönetici desteği ve meslektaş desteği düzeylerinin artırılması ile örgütsel özdeşleşmenin pozitif etkileneceğini belirlemiştir. Bellou vd. (2005) ise; özsayı algısının örgütsel özdeşleşme ile pozitif korelasyon gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmanın tek bir sağlık kuruluşunda ve sınırlı bir örneklem ile yürütülmesi sebebiyle sonuçların genellenmesi konusunda sınırlılıklar bulunmaktadır. Katılımcıların kişilik özellikleri ve kişisel deneyimleri gibi sonucu etkileyebilecek faktörler de çalışma konusu dışındadır. Bu bağlamda araştırmacılara özdeşleşmenin yanı sıra farklı örgütsel davranış biçimlerinin çalışan performansına etkileri ve bunlar arası ilişkiler daha sonraki çalışmalar için önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2017). "Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki", *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14/1, 71-88.
- Aksoy, S. ve Ertürk, A. (2014). "Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri", *Research Journal of Business and Management*, 1/3, 261- 262.
- Akyüz, M. ve Yılmaz, F.D. (2015). "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8/2, 138-143.
- Alparslan, A.M., Can, A. ve Oktar, Ö.F. (2014). "Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16/2, 113-128.
- Apker, J., Ford, W.S.Z. ve Fox, D. H. (2003). "Predicting Nurses' Organizational and Professional Identification: The Effect of Nursing Roles, Professional Autonomy, and Supportive Communication", *Nursing Economics*, 21/5, 226-232.
- Apker, J., Propp, K. M. ve Zabava Ford, W.S. (2009). "Investigating the Effect of Nurse-Team Communication on Nurse Turnover: Relationships among Communication Processes, Identification, and Intent to Leave", *Health Communication*, 24/2, 106-114.
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H. ve Corley, K.G. (2008). "Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions", *Journal of Management*, 34/3, 325-374.
- Aypar, S., Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). "İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5/13, 116-124.
- Bellou, V., Chitiris, L. ve Bellou, A. (2005). "The Impact of Organizational Identification and Self-Esteem on Organizational Citizenship Behavior: The Case of Greek Public Hospitals", *Operational Research*, 5/2, 305-318.
- Benkhoff, B. (1997). "Better Performance through Organizational Identification: A Test of Outcomes and Antecedents based on Social Identity Theory". *The Search For Competitiveness and Its Implications for Employment* (Ed: Wickham J.), Oak Tree Press, Dublin, pp. 159-179.
- Bulut, E. (2015). *Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Katılım Bankalarında Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Carmeli, A., Gilat, G. ve Waldman, D.A. (2007). "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance", *Journal of Management Studies*, 44/6, 972-992.
- Cheney, G. (1983). "On The Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification", *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Chughtai, A.A. ve Buckley, F. (2010). "Assessing the Effects of Organizational Identification on In-Role Job Performance and Learning Behaviour: The Mediating Role of Learning Goal Orientation", *Personnel Review*, 39/2, 242-258.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması", *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12/23, 237-278.
- Demirtaş, H.A. (2003). "Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar", *İletişim Araştırmaları*, 1/1, 123-144.
- Doğanay, A. ve Erdal, Ş.E.N. (2007). "Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama", *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6/12, 324-348.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification", *Administration Science Quarterly*, 39/2, 239-263.
- Edwards, M. R. ve Peccei, R. (2007). "Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16/1, 25-57.
- Edwards, M. R. ve Peccei, R. (2010). "Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes", *Journal of Personnel Psychology*. 9, 17-26.

- Erkoç, Z. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kalite Yönetim Sistemleri: Terimler Sözlüğü*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Fallatah, F., Laschinger, H.K. ve Read, E.A. (2017). "The Effects of Authentic Leadership, Organizational Identification, and Occupational Coping Self-Efficacy on New Graduate Nurses' Job Turnover Intentions in Canada", *Nursing Outlook*, 65/2, 172-183.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C. ve Beu, D. (2006). "Perceived External Prestige and Internal Respect: New Insights into the Organizational Identification Process". *Human Relations*, 59/6, 815-846.
- Harris, G.E. ve Cameron, J.E. (2005). "Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being", *Canadian Journal of Behavioural Science/ Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 37/3, 159-169.
- Jiang, H. (2010). "The Relationship between Organizational Identification and Organizational Outcomes", *International Conference on Management and Service Science*. <https://ieeexplore.ieee.org/document/5577501/metrics>
- Joensson, T. (2008). "A Multidimensional Approach to Employee Participation and The Association With Social Identification in Organizations", *Employee Relations*, 30/6, 594-607.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. ve Griffiths, M. D. (2015). "Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, 30/8, 1019-1033.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G. ve Guneri, B. (2009). "Exploring the Antecedents of Organizational Identification: The Role of Job Dimensions, Individual Characteristics And Job Involvement", *Journal of Nursing Management*, 17/1, 66-73.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6/4, 375-398.
- Kesen, M. (2015). "Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/2, 535-562.
- Kesen, M. ve Sipahi, G.A. (2016). "Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansına Etkisi", *Journal of International Social Research*, 9/43, 1927-1934.
- Kocabacak, A. (2011). *İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme Süreci Açısından Kişilik Boyutları ile Çalışan Performansı İlişkisi: İlaç Sektöründe Psikoteknik Boyutta Bir Uygulama*. (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*, 17. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kreiner, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). "Evidence toward an Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 25/1, 1-29.
- Lebas, M.J. (1995). "Performance Measurement and Performance Management", *International Journal of Production Economics*, 41, 23-35.
- Liu, Y., Loi, R. ve Lam, L.W. (2011). "Linking Organizational Identification and Employee Performance in Teams: The Moderating Role of Team-Member Exchange", *The International Journal of Human Resource Management*, 22/15, 3187-3201.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Ocak, S., Gider, Ö., Gider, N. ve Top, M. (2017). "Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği", *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 28/82, 105-126.
- O'Neill, J.L. ve Gaither, C.A. (2007). "Investigating The Relationship Between The Practice of Pharmaceutical Care, Construed External Image, Organizational Identification, and Job Turnover Intention of Community Pharmacists", *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3/4, 438-463.

- Özarallı, N. (2007). "İşe Tutkunluğun, Yapısal Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Hedeflerin İçselleştirilmesi Yoluyla Geliştirilmesi", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3/4, 1258-1273.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerinde Bir Saha Çalışması*. (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). "Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 20/2, 41.
- Riketta, M. (2005). "Organizational Identification: A Meta-Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Shamir, B. ve Kark, R. (2004). "A Single-Item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77/1, 115-123.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D. ve Bertrand, F. (2015). "Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach", *PLoS ONE*, 10/4, e0123955.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2017). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18/3, 867-886.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi*. (Doktora Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü.
- Taştan, S. (2012). "Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4/1, 227-238.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2012). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. 4. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O.A. (2013). "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma", *Öneri Dergisi*, 10/39, 61-76.
- Turgut, M. ve Akbolat, M.(2017). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20/3, 357-384.
- Turunç, Ö. (2010). "Organizasyon Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11/1, 251-269.
- Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ. (2008). "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi", *E-Journal of Yaşar University*, 3/9, 1011-1022.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. ve Tissington, P.A. (2004). "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction", *British Journal of Management*, 15/4, 351-360.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). "Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27/5, 571-584.
- Yaman, T. (2011). *Yöneticilerin Paternalist (Babacan) Lider Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmelerine, İş Performanslarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Öze Sektörde Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yelboğa, A. (2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8/2, 196-217.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). "Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21/1, 233-249.
- Ying, Z. (2012). *The Impact of Performance Management System on Employee Performance*. (Master Thesis), University of Twente, Netherlands.