

YÖNETİMİN TUTUMU VE KARARLILIĞININ ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ: GAZİANTEP VE KAHRAMANMARAŞ BÖLGESİ TEKSTİL SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹



THE IMPACT OF MANAGEMENT ATTITUDE AND STABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A RESEARCH ON TEXTILE SECTOR IN GAZİANTEP AND KAHRAMANMARAŞ REGION²

Saleh ALMACHI*

Prof. Dr. Ramazan ERDEM**

Öz

Günümüzde hayatımızın hemen hemen her aşamasını etkileyen küreselleşme eğilimleri, rekabetin artması ve bunların doğal bir sonucu olarak geleceğin daha da belirsizleşmesi gibi faktörlerin işletmeleri zorladığı görülmektedir. Böyle bir ortamda yönetimin tutum ve kararlılığının önemi daha da artmış ve önemli bir üretim faktörü haline gelmiştir. Yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına da olumlu katkı yapılacağı düşünülmektedir. Tekstil Türkiye'nin önemli sektörlerinden biridir. Diğer sektörlerde olduğu gibi bu sektörde de artan rekabet ve hızlı değişen çevre koşulları işletmelerin daha güçlü olması zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Bunun başarılması ise yönetimin tutum ve kararlılık yeteneğinin üst düzeylere çıkarılması ile çalışanların performansının artırılarak işletmenin verimliliğini maksimum düzeylere çıkarmakla mümkündür. Bu amaçla bu araştırmada Türkiye'nin önemli tekstil merkezlerinden olan Gaziantep ve Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin yönetimin tutumu ve kararlılığı düzeyleri ve yönetimin tutumu ve kararlılığı ile çalışan performansı arasındaki ilişki incelenmektedir. Söz konusu işletmelerde çalışan 635 kişiye anket uygulanmıştır. Katılımcıların 104'ü yönetici pozisyonunda, 531'i ise sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma sonucunda yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetimin Tutumu ve Kararlılık, Çalışan Performansı, Tekstil Sektörü.

JEL Kodları: M54, J24, M00.

¹ Bu Makale, "Örgütsel Öğrenmenin Çalışan Performansına Etkisi: Gaziantep ve Kahramanmaraş Bölgesi Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

² This article is derived from PhD thesis entitled "The Impact of Organizational Learning on Employee Performance: A Research on Textile Sector in Gaziantep and Kahramanmaraş Region".

* Süleyman Demirel Üniversitesi, sa_almashi@hotmail.com

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ramazanerdem@sdu.edu.tr

Abstract

Factors such as globalization tendencies that affect almost every stage of our lives today, increasing competition and a more uncertain future as a natural consequence of these factors make businesses quite difficult. Like this environment, management attitude and stability has grown in its value and has become an important factor in production. Management attitude and stability is believed to contribute positively to employee performance. Textile is one of the most important sectors in Turkey. As in other sectors, increased competition and rapidly changing environmental conditions mean that institutions must be stronger. One of the ways of achieving this power is by increasing the management attitude and stability ability and increasing the performance of the employees by maximizing the productivity of the enterprise. For this purpose, in this research, the management attitude and stability levels of the textile companies operating in Gaziantep and Kahramanmaraş, two important textile centers in Turkey, are examined and whether the concept of management attitude and stability is related to employee performance. The survey was applied to 635 people working in these companies. 104 of the participants are administrators and 531 of them are sector employees. As a result of the study, the research concluded that management attitude and stability has an impact on employee performance.

Key Words: *Management Attitude and Stability, Employee Performance, Textile Sector.*

JEL Codes: *M54, J24, M00.*

1. GİRİŞ

Globalleşme dünyamızın hızlı bir biçimde dönüşüm süreci geçirmesine sebep olmuştur. Bu süreç ülke sınırlarını ortadan kaldırmış, düşüncelerin ve bu düşüncelerle ilgili uygulamaların dünyanın bir ucundan diğer ucuna yayılmasını çok kolay hale getirmiştir. Hızlı değişim sayesinde yaşanan hızlı gelişmelerin etki ve sonuçları tüm uluslar tarafından hissedilmesi önceleri uzun bir zaman alırken, günümüzde teknoloji, iletişim ve haberleşme alanındaki pozitif yönde gerçekleşen gelişmeler sayesinde bu süreler dakikalar ile sınırlı hale gelmiştir (Özdemir, 2006:1).

Küreselleşme, hem örgütleri hem de örgütlerin üyeleri için ekonomik ve toplumsal sonuçları beraberinde getirmektedir. Böyle bir ortamda varlığını sürdürmeye çalışan günümüz işletmelerinin faaliyette bulunduğu çevre koşulları oldukça karmaşık ve değişken hale gelirken rekabette oldukça yoğunlaşmıştır. Aynı süreç tüketicileri de bilinçlendirmiştir. Böyle bir ortamda doğal olarak tüketiciler daha sağlam ve kaliteli malları daha ucuza ve daha kısa zamanda ulaşmak istemekte, teknolojinin sürekli gelişimi ile tüketicilerin tercihleri de kısa sürede değişmekte, rekabet oldukça yoğun ve pazara sunulan yeni malların yaşam süreleri gittikçe azalmaktadır (Gümüş, 2001:299; Akt. Özdemir, 2006:1).

Gerek yurt içi gerekse uluslararası pazarlarla bağlantılı olan tekstil işletmeleri, farklı ticari ve sanayi özelliklere sahip gruplara ürünler sunulmasını sağlamakta ve bu işlem neticesinde kendisine müşteri gönderen işletmelerle belli bir anlaşma çerçevesinde çalışmaktadır. Bu durum, tekstil işletmelerinin esnek bir yapıda olmasını aynı zamanda değişen çevre koşullarını ve tüketici taleplerini hızlı bir şekilde karşılayacak yönetim anlayışına sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Günümüzde, değişen çevresel koşullara uyum sağlamak, aynı zamanda tüketici talep ve isteklerine zamanında ve gerektiği bir biçimde karşılamak için işletmelerde yönetimin tutumu ve kararlılığına önem vermelidir.

Bu yönüyle bakıldığında yönetimin tutumu ve kararlılığın faaliyet alanı oldukça geniş olan tekstil işletmelerini (özellikle yurt dışı bağlantılı olanları) çok daha fazla etkileyeceğini rahatlıkla söylenebilir.

Türkiye'deki tekstil işletmelerinde yönetimin tutum ve kararlılığının çalışan performansına etkisine yönelik bilimsel araştırmalar Türkçe literatürde yer almamaktadır. Bu noktadan hareketle, çalışmanın konusu, yönetimin tutumu ve kararlılığı ile çalışan performansına olan etkisinin ölçülmesi için tekstil (İplik, Örgü, Boyahane ve Konfeksiyon) işletmelerinin araştırılmasına karar verilmiştir. Her şeyden önce bu çalışmada yönetimin tutumu ve kararlılığı kavramları içeriği anlatılmıştır. Daha sonra çalışan performansı konusu açıklığa kavuşturulmuştur. Son olarak, Gaziantep ve Kahramanmaraş Bölgesinde faaliyet gösteren iplik, örgü, boyahane fabrikaları ile konfeksiyon işletmelerinde yönetimin tutumu ve kararlılığının varlığı ve çalışan performansı ile bağlantılı olup olmadığı test edilecektir.

2. YÖNETİMİN TUTUMU VE KARARLILIK:

Yönetimin tutumu: İşin planlanması ve güvenli bir şekilde yürütülmesi için gereken süre, işe başlama esnasında güvenlik prosedürlerine verilen öncelik ve iş yükü dengesi, meydana gelen kazalara ilişkin gerçekleştirilen incelemeler neticesinde temel nedenlerin ortaya koyulması ve temel nedenlerden yola çıkarak güvenlik prosedürlerinin gözden geçirilerek doğruluk, eksiksizlik, açıklık durumları bakımından değerlendirilmesi gibi güvenlik uygulamalarına ilişkin yönetimin taahhüdünü ifade etmektedir (Yozgat, 2009:70).

Yaşanan küresel değişimler ile birlikte insan kaynakları yönetiminin önemi firmalar tarafından yeni yeni anlaşılmaya başlanmıştır. Diğer bölümlerin işletmeye olan katma değeri sayısal olarak ifade edilebilen faktörler olduğundan, alınan kararların fayda veya zararlarının yönetime açıklanabilmesi aşamasında problem yaşanmamaktadır. Ancak Stratejik İnsan Kaynakları uygulamalarının sağladığı faydalar uzun vadede etkisini gösteren ve sayısal olarak ispatlanabilmesi güç olan kararlardır. Üst yönetimin alınan kararlarda destek olmaması insan kaynakları uygulamalarının önünde engel teşkil etmektedir. Bu çalışmada yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı konusunda etkisini araştırılmıştır (Gümüş, 2018:78).

Örgütlerde, yöneticiler tarafından kabul görmeyen hiçbir hususun uygulanmasının mümkün olmadığı düşünülürse, yönetimin tavrının önemi daha net anlaşılmaktadır (Avcı, 2005:168)

3. PERFORMANS VE ÇALIŞAN PERFORMANSI KAVRAMI:

Performans, tüm yazarlar, düşünürler ve teorisyenler için önemi bir konu olup kuruluşların amaçlarına ulaşmak için en önemli araçtır. Ek olarak, performans kültürel ve ekonomik gelişme düzeyini ve tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ilerlemelerini ifade eder. Bu sebeple örgütlerdeki görevlilerin çoğunluğu personeli etkileyen etkenlere büyük bir önem vermekteler, çünkü kendi yönetimleri de organizasyondaki çalışan personelin kişisel performansının yansımasıdır.

Yukarıdakine ek olarak, kuruluşların başarısı ve pazarda devam etmesinin yeteneği yapılan performansın düzeyi ve kalitesinin yükseltme kabiliyeti ile ölçülür. İnsan kaynakları en önemli kaynak olduğundan, çalışan performansı, örgütteki en büyük etkiye sahip olan faktördür.

İnsan kaynakları hususunda araştırma yapan bilim adamlarının en çok üzerinde durduğu konunun performans olduğu görülmektedir. Konu tüm işletmeler için önemli olmasına rağmen yazarlar, düşünürler ve araştırmacıların çalışan performansı ile ilgili yaptıkları tanımlar arasında farklılıklar vardır. Aşağıda performans kavramı ile ilgili yapılan çeşitli tanımlar sunulmaktadır:

- Performans, genel bir amaç ve planlanan faaliyet sonucunda elde edilenleri hem nicel hem de nitel olarak tanımlayan bir kavramdır (Öztekin, 2010:194).

- Diğer bir ifade ile amaçlanmış olan bir hedefe ulaşma seviyesinin tespitidir. Örgütlerde etkinlik, verimlilik ve tutumluluk kavramları performansı tanımlamaktadır (Öztekin, 2010:195).

- Performans, bir kişinin amaçlarını veya beklentilerini gerçekleştirmek için bilgi, beceri ve yeteneklerini ne ölçüde kullanabileceğini tanımlayan bir kavramdır. Başka bir deyişle, bir çalışmayı başarılı bir şekilde tamamlamak için kullanabilmek için bireyin belirli bir süre içindeki kapasitesinin yüzdesidir (Yıldız vd., 2008:240).

- Performans, bir personelin veya grubun, ilgilendikleri birim ve kuruluşun hedeflerine olan katkıların toplam ölçüsüdür. Bu nedenle, kişisel iş performansı organizasyon için önemlidir. Örgüt ayrıca, kişisel anlamda personelin güçlü veya zayıf performansından da etkilenir (Bayram, 2006:62).

- Performans personelin ne derece başarılı olduğunu ortaya koyan bir gösterge aynı zamanda yöneticilerin çalışanlarının başarılarını değerlendirmek için kullandığı bir ölçüt

olarak kabul edilmektedir (Tutar ve Altınsöz, 2008:202).

- Performans, örgütün personelden en iyi şekilde yapmalarını istediği fiillerdir (Campbell, 1993: 40; Akt. Hassan, 2011: 124). Bu nedenle performans sadece eylemin kendisi tarafından değil aynı zamanda adli ve değerlendirme süreçleriyle de tanımlanır (Motowidlo vd., 1994:475-480; Akt. Hassan, 2011:124).

- Başaran, performansı çalışanların işlerinde ne yapmaları gerektiği ile ilgili beklentileri arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu olarak tanımlamaktadır (Başaran, 2000:424; Akt. Kesen, 2014:55).

- Kişisel performans; kişinin sahip olduğu özellik ve kabiliyetlerine uygun verilen işi, elinde bulunan mevcut kaynakları en etkin şekilde kullanarak başarmasıdır (Gümüştekin, 2005:281).

- Performans kavramı işletmede çalışan insan veya grupların amaca ulaşabilmek bakımından nasıl bir sonuca ulaştıklarını gösteren bir süreçtir (Kanap Güngör, 2013:107).

- Çalışan Performansı, bir çalışanın şartlarını ve hizmetlerini yerine getirmek, bir işletmede görev ve sorumlulukların üst düzeylerini belirlemek, istediklerini elde etmek ve zaman harcamasıdır (Barutçugil, 2002:40; Akt. Akay, 2017:40).

- Performans, Türk Dil Kurumunun sözlüğünde (TDK, 2015) “Kazanılan başarı, herhangi bir olayı veya durumu başarıma isteğini ve gücünü ifade eder” şeklinde tanımlamıştır.

- Performans, amaç ve planlanan faaliyetler, hedef belirleme için nicel ve nitel yaklaşımı belirleyen bir kavramdır. Mutlak veya göreceli olarak tanımlanabilir. Hizmette verimlilik, üretkenlik ve genel planlama hedefi olarak tanımlanmaktadır (Kubali, 1999:32; Akt. Tortumlu, 2016:31).

- Bireysel ve kurumsal başarı doğrudan çalışanların performansı ile ilgilidir ve bu sadece motivasyonla mümkündür. Motivasyonu olmayan bir kişinin başarı göstermesi ve iyi performans göstermesi mümkün değildir. Temelde, bireysel performans gösterebilen iki temel unsur ifade edilebilir. Bu unsurlar yetenek ve motivasyondur (Dağ, 2017:31).

- Çalışan performansı veya başka bir deyişle bireysel performans, yönetim literatürü açısından önemli bir konudur; özünde, çalışanların üretkenliği ile yakından ilgilidir (Halbeslebe ve ark., 2008; Akt. Günsel, 2017:38).

- Bir çalışanın performansı, organizasyonun başarısının ve faaliyetlerinin tüm yönlerini içerir. Bu, verimliliği, verimliliği, kaliteyi, verimliliği, iş yaşam kalitesini, inovasyonu ve karlılığı içerir (Ongera ve Juma, 2015:13).

- Bireysel performans, personelin işini tam ve doğru bir biçimde yapmasıdır (Arıkan, 2018:31).

- Kurumun hedeflerine ulaşması için gereken davranışlar (Karakoçan, 2018:18).

- Çalışan performansı, çalışanların çabalarının finansal ve finansal olmayan sonuçlarını gösterir (Anitha, 2014:313; Akt. Kır, 2018:55).

- Çalışan performansı, kişinin kuruluşun amaçlarına ulaşmak için kendi işini tam ve doğru şekilde yapmasıdır. Çalışan performansını gösteren iki temel unsur ifade edilebilir. Bunlar yetenek ve motivasyondur.

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında performans birçok farklı tanımının olduğu görülmektedir.

4. TÜRKİYE'DEKİ TEKSTİL SEKTÖRÜ:

Temel olarak dokuma kumaş anlamına gelen tekstil terimi çoğul olarak kullanıldığında, lifler, fitil, doğal veya el yapımı iplikler ve bunların hammadde olarak kullanıldığı birçok ürünü de içerir. Bu tanım örneğin iplikler, sicim, ip, dokuma, örme ve dokuma olmayan kumaşlar, bağcıklar, örme ve nakış, dokuma iplikler ve kumaşlardan (koltuk, halı, perde, vb.) yapılmış dokuma ve döşeme eşyalarını, trikoları, örgüleri içerir giyim eşyası ve diğer giysiler, ev tekstili ürünleri; halılar ve diğer elyaf bazlı zemin kaplamaları gibi ürünleri kapsar. Diğer bir tanım, tekstil, elyaf veya fitil üreticilerinin ve bunların üretiminde kullanılan hammaddelerin, işlemlerin, ekipmanların, yapıların, becerilerin, teknolojinin, personelin ve ilgili kuruluşların karakterizasyonudur (Gürdal, 2000:29-30, Akt. Erden, 2006:4).

Türkiye'de tekstil ve hazır giyim endüstrisi pamuk ipliği, pamuklu dokuma, yün ipliği, yünlü dokuma, suni ve sentetik iplik, suni ve sentetik dokuma, doğal ve yapay ipek ipliği ve dokuma, örme mamulleri, hazır giyim eşyası, halı, kilim ve benzeri eşyalardan oluşmaktadır (Erden, 2006:4).

5. GEREÇ VE YÖNTEM:

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi:

Literatürde, yönetimin tutumu ve kararlılığı üzerine yapılan çalışmalar kavramsal olarak fazla iken, çalışan performansı ile ilgili çalışmaların daha çok ampirik olduğu görülmektedir. Çalışan performansı ile ilgili olan ve alan araştırmaları ile desteklenen araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmaların özellikle son yirmi yıl içinde yapıldığı anlaşılmaktadır. Ancak, gerek kavramsal gerekse alan araştırması düzeyinde yürütülen çalışmalarda, özellikle Türkiye'de yönetimin tutumu ve kararlılığı konusunun yeni çalışılmaya başlayan bir konu olduğu söylenebilir.

Türkiye'deki tekstil işletmelerinde, yönetimin tutumu ve kararlılığı ile ilgili bir çalışma yapılmadığı için böyle bir araştırma yapılması amaçlanmıştır. Çalışmanın genel amacına ulaşabilmek için öncelikle aşağıda belirtilen konular araştırılacak ve incelenecektir:

- Hemen hemen bütün örgütlerin az veya çok yönetimin tutumu ve kararlılığı özelliği gösterdiği fikrinden hareketle, yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına olan etkisinin varlığını belirlemek,

- Yönetimin tutumu ve kararlılığının , çalışan performansın hangi boyutları üzerinde etkilerinin olduğunu incelemek,

- Gaziantep ve Kahramanmaraş Bölgesi'ndeki tekstil işletmelerinde, yönetimin tutumu ve kararlılığı yetersiz düzeyde ise bunun nedenlerini araştırmak ve tartışmak.

Literatür taraması sonucu, tekstil işletmelerinde yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına etkisi ile ilgili olarak Türkiye'de yapılmış olan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yapılan bu çalışmanın, bir taraftan konunun somutlaştırılmasını sağladığı diğer taraftan ise, konuya ilişkin olarak daha sonra yapılacak araştırmalara rehberlik etmesi açısından da önemli olduğu söylenebilir. Günümüze kadar yönetimin tutumu ve kararlılığı ile ilgili yapılan çalışmaların, yönetimin tutumu ve kararlılığı stillerinin belirlenmesine ilişkin araştırmalar ile uluslararası çok ortaklı girişimlerde

yönetimin tutumu ve kararlılığe yönelik çalışmalardan ibaret olduğu görülmektedir.

Ayrıca, çalışma sonunda ulaşılabacak nokta, tekstil işletme yöneticilerine ve araştırmacılara, yönetimin tutumu ve kararlılığı ile çalışan performansı ilişkisinin uygulamada sağlayabileceği yararları göstermesi açısından dikkat çekecektir.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme:

Bu araştırmanın evrenini Gaziantep ve Kahramanmaraş Bölgesi'nde faaliyet göstermekte olan tekstil fabrikaları çalışanları oluşturmaktadır. Anketler yönetici, idari çalışan personel ile diğer çalışan personele uygulanmıştır. Çalışmanın yapıldığı Ticaret Odası'ndan alınan bilgiler doğrultusunda Gaziantep'te 526 ve Kahramanmaraş'ta 106 tekstil fabrikası olduğu tespit edilmiştir. Gaziantep'te 83 ve Kahramanmaraş'ta 21 tekstil fabrikası ziyaret edilmiştir. Bu fabrikaların yöneticilerinden alınan bilgiler doğrultusunda ziyaret edildiği fabrikalarda toplam 11871 çalışan personel olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen bu evrenden %95 güven aralığında 372 personele ulaşılması yeterli olmaktadır. Araştırma yapılacak iş yerlerinden gerekli izinler alındıktan sonra kolayda örneklem yöntemi ile 635 (104 yönetici ve 531 çalışan) ankete uygulanmış ve bu anketler değerlendirmeye alınmıştır.

5.3. Araştırma Verilerinin Toplanması:

Bu araştırmada verilerin toplanması anket metodu ile gerçekleşmiştir. Verilerin toplanabilmesi için, öncelikle, araştırmanın evrenini oluşturan 632 tekstil işletmenin e-postasına, telefon, faks numaralarına ve adreslerine ulaşılmıştır. Bu işletmelerin 104'ünü uğranarak yönetici, idari personel ve diğer çalışanlarına anket dağıtılmıştır. Söz konusu işletmelerde çalışan 635 kişiye anket uygulanmıştır. Ankete katılanların 104 kişi yönetici pozisyonunda olan kişilerden, 531 kişi ise bu sektörde çalışan personelden oluşmaktadır.

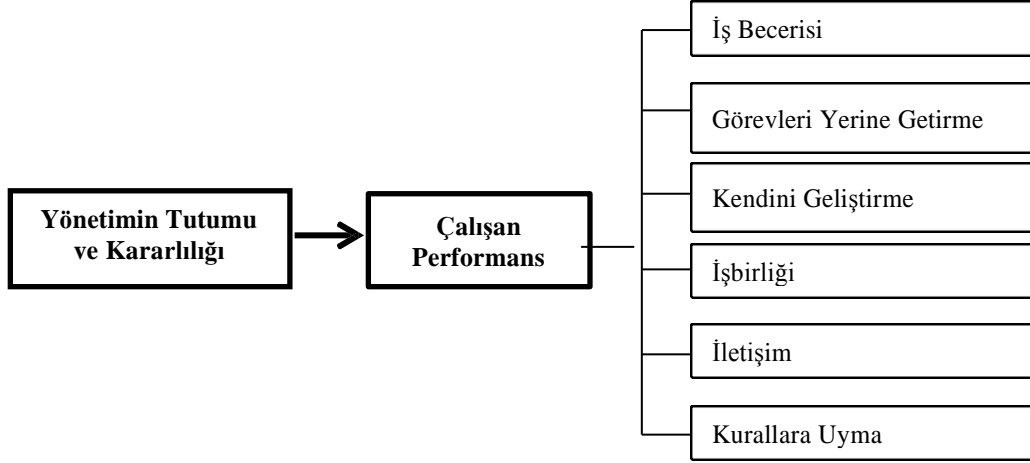
5.4. Anket Formu ve Ölçeği:

Araştırmada, çalışanlar ve yöneticilere ayrı ayrı anket formu uygulanmıştır. Yöneticiler için hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Yönetimin tutumu ve kararlılığı ile ilgili sorular birinci bölümde ve çalışan personelin performansına yönelik sorular ise yöneltildiği ikinci bölümde yer almaktadır. İlk bölümde 4 adet soru, ikinci bölümde ise 20 adet soru yer almaktadır.

Araştırmada veri aracı olarak Avcı (2005) tarafından hazırlanan 4 ifadeden oluşan yönetimin tutumu ve kararlılığı ölçeği ile Yavuz (2018) tarafından "İstanbul Üniversitesi Çalışanlar İçin Performans Değerlendirme Formu" kullanılan 20 ifadeden oluşan çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Yönetimin tutumu ve kararlılığı ölçeğinde Avcı'nın hazırlanmış olduğu ölçek tek boyut olarak ele alınmıştır. Çalışan performansı ölçeğinde ise çalışanın iş becerisi, çalışanın görevlerini yerine getirmesi, çalışanın kendisini geliştirmesi, çalışanların İşbirliği, çalışanların iletişimi ve çalışanların kurallara uyması alt boyutları ele alınmıştır.

5.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri:

Araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri bu başlık altında yer almaktadır. Şekil 1'de araştırma modeli görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

ANA HİPOTEZ: Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansına pozitif yönde etkilemektedir.

H1: Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından iş becerisini pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından çalışanın görevlerini yerine getirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından çalışanın kendini geliştirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından işbirliği pozitif yönde etkilemektedir.

H5: Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından iletişimi pozitif yönde etkilemektedir.

H6: Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından kurallara uymayı pozitif yönde etkilemektedir.

5.6. Analiz Yöntemi:

Anketler sayesinde toplanan veriler SPSS 18.0 (Statistical Package for the Social Sciences,) İstatistiksel Paket Programı kullanılarak veri analizi yapılmıştır. 5’li Likert ölçeği kullanılarak elde edilen puanların aritmetik ortalaması ile standart sapma, frekans ve yüzdeleri analiz edilerek hesaplanmıştır. İstatistiksel değerlendirmeler için de bu puan ortalamaları kullanılmıştır. Ankete cevap verenler şayet anketteki ifadelerle hiç katılmıyorlarsa "1", tamamen katılıyorlarsa "5" puan aralığında değerlendirilmiştir. Puan ortalamaları şu aralıklara göre hesap edilmiştir (Kaplanoğlu, 2014: 138): 1.00-1.79 “Hiç Katılmıyorum”, 1.80-2.59 “Kısmen Katılmıyorum”, 2.60-

3.39 “Orta Düzeyde Katılıyorum”, 3.40-4.19 “Çoğunlukla Katılıyorum”, 4.20-5.00 “Tamamen Katılıyorum”.

Normallik testi uygulanan boyutların basıklık ve çarpıklık değerleri bulunmuştur. Bunun sonucunda yönetimin tutumu ve kararlılığı boyutu ve çalışan performansı alt boyutlarının test istatistiği değerlerinin (-1.96) ile (+1.96) aralığında olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Can, 2014:85; Akt. İzgüden, 2017:61).

Çalışmada yönetimin tutumu ve kararlılığı modeli bağımsız değişken olarak düşünülürken çalışan performansı boyutları bağımlı değişken olarak düşünülmüş olup bu boyutların yönetimin tutumu ve kararlılığından ne kadarlık bir düzeyde etkilendiği ile ilişkili hipotezleri incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

6. BULGULAR:

6.1. Boyutların Psikometrik Özellikleri:

6.1.1.Yönetimin Tutumu ve Kararlılığına İlişkin Boyutların Psikometrik Özellikleri:

Araştırmada işletme çalışanlarının yönetimin tutumu ve Kararlılığı boyutu çerçevesinde değerlendirilmiş ve bu boyutun aldığı değerler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yönetimin Tutumu ve Kararlılığı Boyutlarının Psikometrik Özellikleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Max/Min	Cronbach Alfa	\bar{X}	SS	Normallik Testi	
						Kurtosis (Basıklık)	Skewness (Çarpıklık)
Yönetimin Tutumu ve Kararlılık	4	1- 5	0.714	3.462	0.957	-0.855	-0.256

Tablo 1'e göre yönetimin tutumu ve kararlılığı boyutu: Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade işletme çalışanlarının yönetimin tutumu ve kararlılığı hakkındaki bilgi düzeyinden memnuniyetlerini ifade etmektedir. Yönetimin tutumu ve kararlılığı boyutunun aritmetik ortalaması 3.462 ve standart sapması 0.957 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.714 olarak güvenilir bulunmuştur.

6.1.2.Çalışan Performansına İlişkin Boyutların Psikometrik Özellikleri:

Araştırmada işletme çalışanlarının çalışan performansı 6 boyut çerçevesinde değerlendirilmiş ve her bir boyutun aldığı değerler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Çalışan Performansı Boyutlarının Psikometrik Özellikleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Max/Min	Cronbach Alfa	X	SS	Normallik Testi	
						Kurtosis (Basıklık)	Skewness (Çarpıklık)
İş Becerisi	4	1 - 5	0.786	3.698	0.966	-0.446	-0.524
Görevleri Yerine Getirme	5	1 - 5	0.818	3.634	0.932	-0.368	-0.495
Kendini Geliştirme	3	1 - 5	0.754	3.572	1.019	-0.478	-0.437
İşbirliği	2	1 - 5	0.709	3.603	1.098	-0.575	-0.511
İletişim	2	1 - 5	0.707	3.669	1.073	-0.406	-0.582
Kurallara Uyma	4	1 - 5	0.815	3.689	0.976	-0.234	-0.562

Tablo 2’de gösterilen her bir boyuta ait bilgiler aşağıda verilmiştir:

İş Becerisi Boyutu: Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade işletme çalışanlarının iş becerisi hakkındaki bilgi düzeyinden memnuniyetlerini ifade etmektedir. İş becerisi boyutunun aritmetik ortalaması 3.698 ve standart sapması 0.966 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.786 olarak güvenilir bulunmuştur.

Görevleri Yerine Getirme Boyutu: Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade işletme çalışanlarının görevleri yerine getirme düzeyinden memnuniyetlerini ifade etmektedir. Görevleri yerine getirme boyutunun aritmetik ortalaması 3.634 ve standart sapması 0.932 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.818 olarak güvenilir bulunmuştur.

Kendini Geliştirme Boyutu: Bu boyut 3 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki her bir ifade işletme çalışanlarının kendini geliştirme düzeyinden memnuniyetlerini ifade etmektedir. Kendini geliştirme boyutunun aritmetik ortalaması 3.572 ve standart sapması 1.019 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.754 olarak güvenilir bulunmuştur.

İşbirliği Boyutu: Bu boyut işletme çalışanlarının işletmedeki işbirliği düzeyini yansıtmakta ve 2 ifadeden oluşmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 3.603 ve standart sapması 1.098 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.709 olarak güvenilir bulunmuştur.

İletişim Boyutu: Boyut 2 ifadeden oluşmaktadır. Boyuttaki her ifade çalışanların işletme içindeki iletişim düzeyinden memnuniyetlerini ifade etmektedir. İletişim boyutunun aritmetik ortalaması 3.669 ve standart sapması 1.073 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi

(Cronbach Alpha) ise 0.707 puan olarak güvenilir bulunmuştur.

Kurallara Uyma Boyutu: Toplamda 4 ifadeden oluşan bu boyut, çalışanların işletmedeki kurallara uyma düzeyinden memnuniyetlerini ifade etmektedir. Kurallara uyma boyutunun aritmetik ortalaması 3.689 ve standart sapması 0.976 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.815 puan olarak güvenilir bulunmuştur.

6.2. Yönetimin Tutumu ve Kararlılığı Boyutunun Çalışan Performansı Boyutları Üzerine Etkisinin Analizi:

Bu başlık altında çalışmadaki asıl merak edilen konu olan yönetimin tutumu ve kararlılığı boyutunun çalışan performansı üzerindeki etkilerine dair elde edilen bulgular ortaya konulacaktır.

Yönetimin tutumu ve kararlılığı boyutunun çalışan performansı boyutları üzerine etkisinin regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Yönetimin Tutumu ve Kararlılığı Boyutunun Çalışan Performansı Boyutları Üzerine Etkisinin Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler	R	R ²	F	β	t	p
Yönetimin Tutumu ve Kararlılık	İş Becerisi	0.478	0.228	178.42	0.478	13.69	0.000
	Görevleri Yerine Getirme	0.438	0.192	150.192	0.438	12.255	0.000
	Kendini Geliştirme	0.414	0.171	130.666	0.414	11.431	0.000
	İşbirliği	0.347	0.121	86.868	0.347	9.320	0.000
	İletişim	0.342	0.117	83.922	0.342	9.161	0.000
	Kurallara Uyma	0.421	0.178	136.645	0.421	11.690	0.000

Regresyon analizi sonucunda iş becerisi değişkenindeki değişimin %22.8'i (R²=0.228) bağımsız değişken (yönetimin tutumu ve kararlılığı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür (F=178.42, p=0.000). Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken yönetimin tutumu ve kararlılığı (β=0.478, t=13.69, p=0.000), boyutunun iş becerisi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Regresyon analizi sonucunda görevleri yerine getirme değişkenindeki değişimin %19.2'si (R²=0.192) bağımsız değişken (yönetimin tutumu ve kararlılığı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür (F=150.192, p=0.000). Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken yönetimin tutumu ve kararlılığı (β=0.438, t=12.255, p=0.000), boyutunun görevleri yerine getirme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Regresyon analizi sonucunda kendini geliştirme değişkenindeki değişimin %17.1'i ($R^2=0.171$) bağımsız değişken (yönetimin tutumu ve kararlılığı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür ($F=130.666$, $p=0.000$). Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenlerden yönetimin tutumu ve kararlılığı ($\beta=0.414$, $t=11.431$, $p=0.000$) boyutunun kendini geliştirme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Regresyon analizi sonucunda işbirliği değişkenindeki değişimin %12.1'i ($R^2=0.121$) bağımsız değişken (yönetimin tutumu ve kararlılığı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür ($F=86.868$, $p=0.000$). Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken yönetimin tutumu ve kararlılığı ($\beta=0.347$, $t=9.320$, $p=0.000$) boyutunun işbirliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Regresyon analizi sonucunda iletişim değişkenindeki değişimin %11.7'si ($R^2=0.117$) bağımsız değişken (yönetimin tutumu ve kararlılığı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür ($F=83.922$, $p=0.000$). Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken yönetimin tutumu ve kararlılığı ($\beta=0.342$, $t=9.161$, $p=0.000$) boyutunun iletişim üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Regresyon analizi sonucunda kurallara uyma değişkenindeki değişimin %17.8'i ($R^2=0.178$) bağımsız değişken (yönetimin tutumu ve kararlılığı) tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir problem olmadığı görülmüştür ($F=136.645$, $p=0.000$). Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken yönetimin tutumu ve kararlılığı ($\beta=0.421$, $t=11.690$, $p=0.000$) boyutunun kurallara uyma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

6.3. Yönetimin Tutumu ve Kararlılığının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinin Analizi:

Yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 4. Yönetimin Tutumu ve Kararlılığının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinin Analizi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.842	0.096		19.215	0.000
X	0.364	0.027	0.476	13.619	0.000

Dependent Variable: FY

Tablo 4.'e göre, X (yönetimin tutumu ve kararlılığı) ve FY (çalışan performansı)

değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$FY = 1.842 + 0.364 X$$

X: Yönetimin tutumu ve kararlılığı

FY: Çalışan performansı

Katılımcıların görüşlerine göre yönetimin tutumu ve kararlılığı bir derece iyileştirilmesi, çalışan performansının **0.364** oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, bağımsız değişken yönetimin tutumu ve kararlılığının ($\beta=0.476$, $t=13.619$, $p=0.000$) çalışan performansına pozitif etkisi vardır ve bu etki **%99** olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı pozitif bir etkidir.

6.4. Hipotezlerin Testi Sonuçları:

Geçen bilgiler ışığında hipotezlerin durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 5. Hipotezlerin Testi Sonuçları

	<u>HİPOTEZLER</u>	<u>SONUC</u>
ANA HİPOTEZ	Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansına istatistik olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H1	Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından iş becerisini pozitif yönde etkilemektedir..	KABUL
H2	Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından çalışanın görevlerini yerine getirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H3	Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından çalışanın kendini geliştirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H4	Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından işbirliği pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H5	Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından iletişimi pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H6	Yönetimin tutumu ve kararlılığı, çalışan performansı boyutlarından kurallara uymayı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL

7. SONUÇ:

Günümüzde işletmelerin maruz kaldığı iç ve dış rekabet koşulları, söz konusu işletmeleri varlıklarını sürdürebilme ve faaliyetlerini sorunsuz bir şekilde yürütebilmeleri için farklı yöntemler bulma arayışlarına sürüklemektedir. Böyle bir ortamda faaliyetlerini sürdüren işletmeler için elbette yaşanan bu sıkıntıların giderilmesi için çeşitli alternatifler söz konusu olabilir.

Türkiye'deki tekstil işletmeleri, hem ülke içi hem de uluslararası pazarlar ile bağlantılı olmalarının etkisiyle farklı ticari ve sanayi özelliklere sahip gruplara ürünler sunulmasını sağlamakta ve bu işlem neticesinde kendisine müşteri gönderen işletmelerle belli bir anlaşma çerçevesinde çalışmaktadır. Bu durum, tekstil işletmelerinin esnek bir yapıda olmasını aynı zamanda değişen çevre koşullarını ve tüketici taleplerinin gerektiği gibi karşılanmasını sağlayacak yönetim anlayışına sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Günümüzde, değişen çevresel koşullara uyum sağlamak ve tüketici taleplerini hızlı ve etkin bir biçimde karşılamak için işletmelerin, yönetimin tutumu ve kararlılığı araçlarına gerektiğinden fazla önem vermesi bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bu açıdan değerlendirildiğinde yönetimin tutumu ve kararlılığının hem ulusal pazarlarda hem de uluslararası pazarlarda faaliyet alanı oldukça genişlemiş olan tekstil işletmelerini daha çok etki ettiği söylenebilir. Yönetimin tutumu ve kararlılığı, örgütün yaşamını devam ettirmesinde önemli bir rol oynamakta, fakat tek başına yeterli olmamaktadır.

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi için yararlandıkları kaynaklar aynı zamanda üretim

faktörleri olarak da adlandırılan maddi ve nakdi sermaye, çalışanlar (personel), hammadde ve malzemedir. Bu kaynaklar içerisinde en önemlisi çalışanlar yani insan kaynaklarıdır. Bundan dolayı ile insan kaynakları departmanının en önemli amaçlarından biri çalışanları çeşitli şekillerde motive ederek onların verimliliğini ve performansını arttırmak olmalıdır.

Araştırmada hem yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına olan etkisi hem de yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansının alt boyutlarına olan etkisi incelenmiştir. Araştırmaya katılan fabrika yöneticilerinin ve çalışanlarının yönetimin tutumu ve kararlılığı anketinde yer alan ifadelere genel olarak olumlu cevap verdikleri görülmüştür. Bu durum ankete katılan yöneticilerin ve çalışanların yönetimin tutumu ve kararlılığı kavramına olumlu yaklaştığını ve işletmelerinde bu uygulamaları yapmaya yatkın olduğunu göstermektedir.

Araştırmada işletme çalışanlarının yönetimin tutumu ve kararlılığı çerçevesinde değerlendirilmiş olup bu boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.714 puandır. Bu sonuçlara göre yönetimin tutumu ve kararlılığı anketinin güvenilirlik düzeyinin iyi olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada işletme çalışanlarının çalışan performansı 6 boyut çerçevesinde değerlendirilmiş olup bu boyutlardan iş becerisi boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.786, görevleri yerine getirme boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.818, kendini geliştirme boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) 0.753, işbirliği boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.709, iletişim boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.707, kurallara Uyma boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0.815 puan olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlardan çalışan performansı ölçeğinin de güvenilirlik düzeyi bilimsel araştırma için uygun bulunmuştur.

Yönetimin tutumu ve kararlılığı boyutunun çalışanın performansının alt boyutları üzerine olan etkisinin olup olmadığını açıklayabilmek için yapılan regresyon analizi neticesinde, yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansının alt boyutlarından olan iş becerisi değişkenindeki değişimin %22.8'ini oluşturmada geri kalan % 77.2'lik kısmını ise diğer değişkenler tarafından belirlendiği, görevleri yerine getirme boyutundaki değişimin % 19.2'lik bir kısmını oluşturmada geri kalan %80,8'lik kısmını diğer değişkenler tarafından belirlendiği, kendini geliştirme değişkenindeki değişimin %17.1'ini oluşturmada geri kalan %82.9'luk kısmını diğer değişkenler tarafından belirlendiği, işbirliği değişkenindeki değişimin %12.1'ini oluşturmada olup geri kalan %87.9'luk kısmını ise diğer değişkenler tarafından belirlendiği, iletişim değişkenindeki değişimin

%11.7'sini oluşturmada olup %88.3'lük kısmını ise diğer değişkenler tarafından belirlendiği, kurallara uyma değişkenindeki değişimin %17.8'ini oluşturmada olup geri kalan %82.2'lik kısmın ise diğer değişkenler tarafından belirlendiği tespit edilmiştir. Bu analizlerden de anlaşılacağı gibi yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansı üzerine etkisi yadsınamaz. Bundan dolayı işletmelerin yönetimin tutumu ve kararlılığına önem vermesi gerekmektedir.

Araştırmada yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına pozitif yönde bir etkisinin olduğunu ileri süren ana hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışanın iş becerisine pozitif yönde bir etkisinin bulunduğunu iddia eden hipotez, yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışanın görevlerini yerine getirmesine pozitif yönde bir etkisi bulunduğunu iddia eden hipotez, yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışanın

kendini geliştirmesine pozitif yönde bir etkisinin bulunduğunu iddia eden hipotez, yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışanların işbirliğine pozitif yönde bir etkisinin bulunduğunu iddia eden hipotez, yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışanların iletişimine pozitif yönde bir etkisinin bulunduğunu iddia eden hipotez ile yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışanların kurallara uymasına pozitif yönde bir etkisinin olduğunu iddia eden hipotez kabul edilmiştir.

Görüldüğü gibi genel olarak bu çalışmada yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına olan etkisi ölçülmüş ve böyle bir etkinin varlığı ortaya konulmuştur. Küreselleşme ve bu olgunun etkilerinin giderek yoğunlaşmaya başladığı günümüzde işletmelerin mutlaka yönetimin tutumu ve kararlılığına önem vermeleri zorunluluğu bu çalışma ile bir kez daha ortaya konulmuştur. Artan rekabet karşısında hayatta kalmak ve büyümek isteyen işletmelerin bu gerçeği sürekli olarak gündemlerinde tutmaları ve stratejilerini bu çerçeveye göre tespit etmeleri önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın tekstil işletmelerinde yönetimin tutumu ve kararlılığının çalışan performansına etkisi ile ilgili bir araştırmanın literatürde olmadığı için önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada Gaziantep ve Kahramanmaraş bölgesindeki işletmelerin yönetimin tutumu ve kararlılığını kısmen bildiğini ve uyguladığını söyleyebiliriz. Ama gerek çalışanların performansını gerekse firmanın performansını arttırmak için yönetimin tutumu ve kararlılığı konusuna işletmelerin ve yöneticilerin daha fazla önem vermesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca işletmelerin yönetici adaylarını seçerken ve bu adayların eğitim ve geliştirme aşamasında bu konu üzerinde özellikle durulmalı ve yönetimin tutumu ve kararlılığı konusuna yatkın adayların yönetici olarak seçilip yetiştirilmesi gerekmektedir. Araştırmanın Türkiye'deki diğer işletmeler için genelleştirilmesinin yapılabilmesi için diğer bölgelerde de bu çalışmanın benzerlerinin yapılması, ayrıca bu konunun değişik boyutlarının da incelenmesi gereklidir.

KAYNAKLAR:

- ARIKAN, A. (2018). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Arık Bey Tekstil Fabrikasında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- AVCI, U. (2005). *İşletmelerde Örgütsel Öğrenme - Örgütsel Performans İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme - Örgütsel Performans İlişkisine Yönelik İnceleme*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- BAYRAM, L. (2006). *Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme*, Sayıştay Dergisi, Sayı: 62.
- DAĞ, Ş. (2017). *Gıda Sektöründe Dönüştürücü Liderin Çalışan Performansına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERDEN, S. (2006). *Türk tekstil işletmelerinin küresel rekabetteki yeri ve Aydın ilindeki tekstil işletmelerinde bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- GÜMÜŞ, B. (2009). *Türkiye'deki İşletmeler Tarafından Yeniden Yerleştirme (Outplacement) Hizmetini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Etmenlerin Analiz Edilmesine İlişkin bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- GÜMÜŞTEKİN, E. G. ve Öztemiz, B. (2005). *Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1).
- GÜNSEL, M. (2017). *Toksik ve Yıkıcı Liderliğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- HASSAN, M. (2011). *Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KANAP GÜNGÖR, M. (2013). *Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış: İşletmelerde Yetenek, Yönetimi ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- HARAKOÇAN, E. (2018). *The Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance*, Master Thesis, Bahçeşehir University, School of Social Sciences, İstanbul.
- KESEN, M. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı Üzerine Etkileri*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- KIR, A. (2018). *Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Çalışan Performansı İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- ONGERA, R. M. ve Juma, D. (2015). *Influence of Temporary Employment on Employee Performance: A Case Study of Safaricom Limited*, International Journal of Business and Commerce, 4 (4): 1-37.

ÖZDEMİR, B. (2006). *Örgütsel Öğrenme, Çevre ve Örgütsel Performans İlişkisi: Otel Yöneticilerinin Algulamaları Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

ÖZTEKİN, A. (2010). *Yönetim Bilimi*, 4. Baskı, Siyasal Yayınevi, Ankara.

TDK, (2015). *Perrformans*, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.565f4809b59105.30644333

TORTUMLU, M. (2016). *İş Stresi ve Örgüt İkliminin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TUTAR, H. ve ALTINÖZ, M. (2008). *Örgütsel iklimi işgören performansı üzerine etkisi: Ostim İmlat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 65 (2): 195 – 218.

YILDIZ, O. vd. (2008). *İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması*, Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der. 23 (1): 239 - 248.

YOZGAT, E. (2018). *Güvenlik İkliminin Bireysel, Örgütsel ve Ortam Etmenlerinin Büyük Ölçekli Makine, Kimya ve Maden İşletmelerinde İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Konya.