

İş Yükü, Stres ve İşe Bağlılık İlişkisinde Kurumsal İtibarın Rolü: Bir Durumsal Aracı Model Önerisi

The Role of Corporate Reputation in the Relationship of Workload, Stress, and Work Commitment: A Situational Mediation Model Proposal

İhsan Aytekin^(*)

Emre Sarıbaş^(**)

Özet

İş yükü ve stresin, çalışanların tutum ve davranışlarını negatif yönde etkilediği, stresin iş yükü ve işe yönelik tutum ve davranışlar arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğu literatürde sıklıkla ifade edilmiştir. Ancak bu çalışmalarda, iş yükü ve stresin tutum ve davranışlar üzerindeki etkisinin nasıl bir mekanizma ile ortaya çıktığı, örneğin kurumsal itibar gibi örgütsel düzeydeki değişkenlerin söz konusu ilişkideki rolünün ne olduğu görece ihmal edilmiştir. Ayrıca, iş yükünün her zaman negatif sonuçlar doğurmadığına yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Savunma sanayi çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma ile iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisi ve kurumsal itibarın bu ilişkideki düzenleyici rolü araştırılmıştır. Anket yöntemiyle 310 çalışandan toplanan veriler, önce doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, akabinde PROCESS MACRO ile araştırma modeli olan düzenleyici aracı modelin hipotezleri test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre iş yükünün bir stresör olduğu ve stresin, iş yükü ve işe bağlılık arasında aracı rol oynadığı teyit edilmiştir. Kurumsal itibarın ise iş yükü ve stres, aynı zamanda iş yükü ve işe bağlılık ilişkisini düzenlediği bulgulanmıştır. Çalışmanın önemli bulgularından birisi de iş yükü ile işe bağlılık arasındaki pozitif ilişkidir. Bu sonuçlar, literatürdeki bulgular ile karşılaştırılarak tartışılmış ve araştırmacı ve uygulamacılara katkıları değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş yükü, stres, işe bağlılık, kurumsal itibar, savunma sektörü

(*) Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Bölümü, Altındağ, Ankara, Türkiye, ihsan.aytekin@asbu.edu.tr ORCID: 0000-0003-3344-6140

(**) Sorumlu yazar/Corresponding author, Teknokar Savunma ve Havacılık A.Ş., Stratejik Planlama ve İş Geliştirme, Kazan, Ankara, Türkiye, emresaribas@gmail.com ORCID: 0000-0002-7588-0570

Aytekin, İ. & Sarıbaş, E. (2022). İş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisinde kurumsal itibarın rolü: Bir durumsal aracı model önerisi. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 49-82.
DOI: 10.15659/yoaad.7.1.003

Abstract

It has been frequently stated in the literature that workload and stress negatively affect employees' attitudes and behaviors and that stress has a mediating effect on the relationship between workload and work attitudes and behaviors. However, in these studies, the mechanism by which the impact of workload and stress on attitudes and behaviors emerge and the role of organizational-level variables such as corporate reputation in the relationship has been relatively neglected. Studies show that workload does not always lead to negative results. With this research on defense industry employees, the relationship between workload, stress, and work commitment and the moderator role of corporate reputation in this relationship was investigated. The data collected from 310 employees by the survey method were first subjected to confirmatory factor analysis, and then the hypotheses of the regulatory mediator model, which is the research model, were tested with PROCESS MACRO. The research findings confirmed the stressor role of workload and the mediator role of stress between workload and work commitments. It has also been found that corporate reputation moderates the relationship between workload and stress, and workload and work commitment. One of the essential findings of the study is the positive relationship between workload and work commitment. These results were discussed by comparing them with the findings in the literature, and their contributions to researchers and practitioners were evaluated.

Keywords: Workload, stress, work commitment, corporate reputation, defense industry

Giriş

Kurumun çalışanları, kurumsal performansı etkileyerek örgüte rekabet avantajı kazandıran en önemli kaynaklardan bir tanesidir (Wright, Gardner, & Moynihan, 2005). Çalışanlar, zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirir. Bu zamanın bireysel ve kurumsal performansa yansımaları için nitelikli çalışanlara ve bu çalışanların yüksek motivasyonla görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmelerine ihtiyaç vardır. Aksine, çalışanların huzurlu olmadığı, iş yükünün fazla olduğu, aşırı stresli ve iş yerine karşı güvensizliğin olduğu bir ortamda, çalışan bireylerin işe dair pozitif tutumlarında ve davranışlarında azalma ve buna bağlı olarak verimlilik ve performans kayıpları meydana gelir (Gaither, 1999).

İş yaşamında çalışanlar, iş yükünün fazla olması, rol çatışmaları ve belirsizlik gibi nedenlerle stres altında kalırlar. Stresin artması ve süreklilik göstermesi ise çalışanlarda motivasyon kaybına, işten ayrılma niyetinde artışa, performans düşüklüğüne, iş tatminsizliğine, psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunlarına neden olur (Çapri, 2006; Kayıhan, Tepeli, & Heybeli, 2015; Mikolajczak, Clementine, & Oliver, 2007). Çalışanların iş yerindeki huzurunu olumsuz etkileyerek strese

neden olan faktörlerden bir tanesi iş yüküdür ve dolayısıyla iş yükü stresör olarak değerlendirilmektedir (Bowling, Alarcon, & Bragg, 2015; Gaither, 1999; Raitnao & Kleiner, 2004). Sonuç olarak iş yükü, yüklenen işlerin gereğinden fazla ve/veya zor olması, uzun mesailer nedeniyle çalışanların işlerini tamamlamaması ve işlerin birikmesidir (Greenhaus, Parasuraman, & Granrose, 1989).

Literatürde iş yükü ile sosyal destek, rol belirsizliği, rol çatışması, negatif duygulanım, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, devamsızlık, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi değişkenlerle ilişkisi sıklıkla incelenmiştir. Bu çalışmalarda iş yükünün, olumlu tutum ve davranışlarla negatif, olumsuz tutum ve davranışlarla pozitif ilişki gösterdiği raporlanmıştır (ör. Bowling vd., 2015; Maslach & Leiter, 2008; Richardsen & Burke, 1993). Benzer şekilde stresin çok sayıda işe yönelik değişkenle ilişkisi de incelenmiştir (Cooper, Rout & Faragher, 1989; Landsbergis, 1988; Leiter, 2003; Luthans, 1992; Raitnao & Kleiner, 2004). Bu çalışmalarda özetle, aşırı iş yükü ve stresin, tükenmişlik, işe yabancılaşma, performans düşüklüğü, iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti gibi iş ile ilgili olumsuz tutum ve davranışlara ve çalışanlarda hem fiziksel hem de mental sağlık sorunlarına yol açtığı ifade edilmiştir. Bu çalışmalardaki iş yükü, stres ve bunların sonuçları arasındaki ilişki mekanizması incelendiğinde genellikle stresin, aşırı iş yükü ve ilişkili değişkenler arasında aracı rol oynadığı raporlanmıştır (Bemana, Moradi, & Ghasemi, 2013; Cooper, Rout, & Faragher, 1989; Fairbrother & Warn, 2003; Gürbüz, 2017; Landsbergis, 1988). Yani iş yükü, stresi tetiklemede ve artan stres üzerinden yukarıda söz edilen değişkenleri etkilemektedir.

İş yükü ile stres arasındaki ilişki görece stabil olmasına karşın iş yükü ve stresin sonuçları konusunda aynı açıklık söz konusu değildir. Literatürün büyük bir bölümü iş yükü ve stresin negatif sonuçlar doğurduğunu ileri sürse de farklı bulgular raporlayan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda özetle, iş yükü ve stresin iş tatmini ve işe adanmışlık gibi pozitif sonuçlarla belirli bir dereceye kadar pozitif ilişki gösterdiğini raporlamaktadır (Houston, Meyer, & Paewai, 2006; Montani vd., 2020; Wicker & August, 1995). Literatürdeki bu çelişkiye somut bir örnek vermek gerekirse, Burgess, Lewis ve Mobbs (2003), iş yükünü tatminsizliğin kaynağı olarak zikrederken, Houston ve arkadaşları (2006) ise iş yükü ve iş tatmini arasında aynı anda hem pozitif hem de negatif bir ilişki olabileceğini göstermiştir.

Literatürde iş yükü ve stres ilişkisi ile bu değişkenlerin öncülleri ve sonuçları üzerinde duran çalışmaların sayısı oldukça fazladır. Buna karşın iş yükü ve stresin işe bağlılık ile ilişkisi ve pozitif çıktılarla ilişkilendirilen kurumsal itibar (Gürbüz,

2010) gibi pozitif değişkenlerin iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisindeki potansiyel rolü görece ihmal edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın önemli katkılarından bir tanesi, iş yükü, stres, kurumsal itibar ve işe bağlılık ilişkisi ve bu ilişkinin çalışma mekanizması, ampirik verilerle ortaya konulmasıdır. Çalışmada, pozitif tutum ve davranışlara yol açan değişkenlerin (örneğin kurumsal itibarın), iş yükü ve stres ile bunların sonuçları arasındaki ilişkiyi şekillendirebileceği değerlendirilmektedir. Çünkü hem iş yükü ve stres hem de işe bağlılık algısal özellikler barındırdığından (Bowling & Beehr, 2006; Ganster, Fox & Dwyer, 2001; Orqvist & Wincent, 2006), çalışanların psikolojik durumu üzerinde pozitif etki oluşturan, çalışanların iş yerindeki hazzını ve psikolojik sermayesini artıran ve diğer pozitif bireysel sonuçlarla ilişkilendirilen (Ashforth & Mael, 1989; Casimiro-Almeida & Matos-Coelho, 2019; Cardador & Pratt, 2006; Deniz, 2020; Helm, 2011; Olmedo-Cifuentes & Martinez-Leon, 2014; Suleymanov & Cinel, 2021) kurumsal itibar gibi makro düzeydeki bir değişkenden etkilenmeleri olasıdır.

Bu çalışmanın temel amacı, iş talepleri – kaynakları modeli yaklaşımından faydalanılarak (Bakker & Demerouti, 2007), kurumsal itibarının iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisindeki düzenleyici rolünü araştırmaktır. Böylece hem literatürdeki söz konusu boşluğa hem de iş yükü ve stresin pozitif değişkenlerle (ör, işe bağlılık) olan ilişkisi hakkındaki literatürdeki karmaşıklığa, nicel verilerle katkı sunulması amaçlanmıştır. Bu çalışma ile aynı zamanda alan araştırmacılarına, kurumsal itibar gibi çalışan algısı üzerinde pozitif etki bırakan makro düzeydeki değişkenleri kullanarak farklı alanlarda test edebilecekleri bir durumsal aracı mekanizma modeli önerilmiştir.

Diğer yandan Türkiye açısından savunma sanayiinin önemi, bu sektördeki çalışan sayısı ve yarattığı katma değer giderek artmaktadır. Aynı zamanda Türkiye'nin önde gelen firmalarından bazıları bu sektörde yer almaktadır. Bu nedenle bu sektöre yönelik yapılacak çalışmalara ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır (Baran, 2018; SASAD, 2020). Savunma sanayii çalışanları üzerinde yapılan bu çalışma, çalışmanın sonucunda ortaya konulan bulgular ve araştırma modelinin, söz konusu ihtiyaca da bir cevap niteliğinde olacağı değerlendirilmektedir.

Literatür Taraması ve Hipotez Geliştirme

İşe Bağlılık

İşe bağlılık (work commitment), üzerinde farklı tanımların yapıldığı, çok sayıda değişkenle ilişkili olan ve farklı temsili değişkenler kullanılarak işlemselleştirilen

(facet variables) bir kavramdır (Morrow, 1983). Bu yapısıyla yönetim alanında en çok karıştırılan kavramlardan bir tanesidir. Bu nedenle işe bağlılık kavramının kavramsal yapısının netleştirilmesi adına yaklaşık 40 yıldan beridir çok sayıda çalışma yapılmıştır (Meyer & Herscovitch, 2001; Morrow, 1983; Randall & Cote, 1991; Somers, Birnbaum, & Casal, 2020). Morrow (1983), işe bağlılık kavramının dağınık kavramsal yapısını konu alan çalışmasında 30 farklı bağlılık formundan bahsetmiştir. Araştırmacı, çalışmasında protestan iş etiği (Protestant work ethic), kariyer yolculuğu (career salience), işe bağlılık (ya da işe katılım; job involvement), örgütsel bağlılık (organizational commitment) ve bir birliğe bağlılık (union commitment) gibi işe bağlılığı temsil ettiği kabul edilen kavramların aslında birbirinden yeterince ayrı olmadığını ve bunların kavramın dağınık görüntüsüne katkı sağladığını ortaya koymuştur. Randall ve Cote (1991) ise işe bağlılığı temsil ettiği kabul edilen bu kavramlar arasından, işe bağlılığın (job involvement) merkezi bir konumda olduğunu ortaya koymuştur. Özetle bu çalışmada, işe bağlılık kavramı (work commitment), Türkçeye aynı şekilde “işe bağlılık” olarak çevrilen “job involvement” kavramı ile temsil edilmektedir.

Türkçe literatürde ise karmaşanın daha da yoğun olduğu ve farklı kavramların aynı şekilde ifade edildiği görülmektedir. Örneğin, İngilizcesi “job involvement” olan kavramın da “work commitment” kavramı ile aynı şekilde “işe bağlılık” olarak çevrildiği görülmektedir (Bulutlar & Öz, 2010; Yılmaz, 2014). Bu çalışmanın amacı, kavramsal yapının netleştirilmesi olmadığı için, Türkçe literatüre paralel olarak bu iki kavram eş anlamlı ve sesteş kavramlar olarak kullanılmıştır. Bunun da ötesinde, bazı çalışmalarda işe adanmışlık olarak ifade edilebilecek olan “work engagement” kavramının da işe bağlılık olarak çevrildiği görülmektedir (Eryılmaz & Doğa, 2012). Ancak araştırmacılar, işe adanmışlığın (work engagement), işe ve örgüte bağlılıktan farklı bir kavram olduğunu, dolayısıyla bunların iş ile ilişkisinin farklı boyutlarını temsil ettiğini ortaya koymuştur (Hallberg & Schaufeli, 2006).

İşe bağlılık, bireylerin işlerini ne kadar önemsediklerinin ve yaşantılarının hangi noktasına konumlandıklarının bir ölçütü olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2014). İşine bağlı çalışanlar, işini yaşamının merkezi, öz saygısının ve benliğinin bir parçası haline getirmiş, aktif olarak işe katılan, iş yerinde paylaşımcı ve yüksek iş performansı için çabalayan kişilerdir (Saleh & Hosek, 1976). Bu tür çalışanların, mutlu bir şekilde işlerini yaptıklarından, işten ayrılma niyetleri düşük düzeydedir (Bulutlar & Öz, 2010).

Literatürde işe bağlılığın iş tatmini, bireysel iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi istenen bireysel ve örgütsel sonuçlarla pozitif (Martini, Supriyadinata, & Sutrisni, 2020; Meyer, Jackson, & Maltin, 2008; Ong, Hendry, & Winata, 2021; Somers vd., 2020), işten ayrılma niyeti, iş gücü devir oranı, işe devamsızlık ve işe geç kalma gibi istenmeyen sonuçlarla negatif ilişkili olduğu (Al-Muallem & Al-Surimi, 2019; Gaither, 1999; Somers vd., 2020) ortaya konulmuştur. İşe bağlılık, işe yönelik psikolojik bir durumu ifade eden, çalışanların kariyer yolu ve başarıları ile ilişkilendirilen ve iş tatmini, düşük devamsızlık ve işe katılım gibi değişkenleri pozitif yönde etkileyen kritik bir değişkendir (Klassen vd., 2013). Bunun sonucu olarak işe bağlılık, örgütler açısından yönetilmesi gereken ve önemli sonuçları olan kritik bir değişkendir.

İş Talepleri-Kaynakları (Job Demand-Resources – JD-R) Modeli

İş talepleri ve kaynakları modeli, belirli taleplerle ve kaynaklarla sınırlandırılmadan farklı mesleki alanlara uygulanabilen, işe, örgüte ve araştırılan konuya göre farklı değişkenleri kapsayabilen ve iş talepleri ile iş kaynakları alt boyutlarından oluşan bir modeldir (Kwon & Kim, 2020). İş talepleri, iş ile ilgili ortaya çıkan, fazla enerji ve/veya yatırım gerektiren çalışanlar üzerinde baskı oluşturan (örneğin iş yükü) iş özellikleridir. Demerouti ve arkadaşlarına (2001: 501) göre iş talepleri, “sürekli fiziksel veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkili olan işin fiziksel, sosyal veya örgütsel yönlerini” ifade eder. İş taleplerine, aynı zamanda birer stresör olan zaman baskısı, yetersiz geri bildirim ve iş yükü örnek olarak verilebilir (Lee & Ashforth, 1996).

İş kaynakları ise işe ve kişiye özgü kaynaklar şeklinde iki boyutlu bir yapıdır. İş kaynakları, çalışanın mesleki gelişimini, pozitif psikolojik durumunu ve iş performansını teşvik eden iş ya da iş çevresine dair özellikleri (örneğin kurumsal itibar ve kariyer imkânı), bireysel kaynaklar ise çalışanın iş ile ilgili gelişmelere hâkim olabileceğine dair psikolojik algısını (örneğin öz yeterlilik) yansıtmaktadır (Hakanen & Roodt, 2010; Kwon & Kim, 2020). Özetlemek gerekirse iş kaynakları, işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel özelliklerini ifade etmektedir. Bu özellikler, iş hedeflerine ulaşmaya, iş talepleriyle ilişkili fiziksel ve psikolojik maliyetleri azaltmaya veya kişisel gelişime katkı sağlamaktadır (Demerouti vd., 2001). Kaynaklar, iş taleplerinin olumsuz sonuçlarına karşı, bireylerin iş taleplerini tolere etme kapasitelerine katkıda bulunur. Aksine, kaynak yetersizliği, motivasyon kayıpları, çalışanların kendilerini işlerinden geri çekmeleri ve işten ayrılma niyeti gibi diğer olumsuz sonuçlara neden olur (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti vd., 2001; Kwon & Kim, 2020).

Model, belirli bazı değişkenlere odaklanmak yerine, genel bir çerçeve sunmakta ve ilgililerin duruma uygun değişkenleri seçme olanağı tanımaktadır. Bu nedenle model, farklı alanlarda ve değişik değişkenlerle kullanılabilmekte ve değişkenler aralarındaki ilişkiyi açıklamada oldukça kullanışlı bir mekanizma sunmaktadır (Kwon & Kim, 2020).

İş Yüklü

İş yükü, çalışanların yapabilecekleri iş hacminden daha fazla işveren beklentisini (Uysal, Akbulut, & Ertan, 2015) ve çalışanların gereğinden fazla üstlendiği sorumlulukların oluşturduğu stresi, uzun mesai, gerçekleştirilmesi güç ve yıkıcı etkisi olan işleri kapsamaktadır (Çelik & Çıra, 2013). Elloy ve Smith (2003), nitel ve nicel iş yükünden söz etmiş ve örgütün çalışandan beklentisinin, çalışanın beceri ve kabiliyetlerinin üzerinde olması durumunda nitel, çalışanların tamamlaması gereken çok fazla işin olması durumunda ise nicel iş yükünün oluştuğunu ileri sürmüştür. Bu doğrultuda bazı araştırmacılar, çalışanın sahip olduğu yetkinlikler ile işlerin gerektirdiği yetkinlikler arasındaki farka vurgu yaparken bazıları da çalışanların kısıtlı zaman içerisinde yapması gereken iş ve sorumluluk sayısının çok olması üzerinde durmuştur (Çalışkan & Bekmezci, 2019).

İş talepleri – kaynakları modeline göre iş yükü, iş talebini yansıtır. Bu talep ise çalışanın sahip olduğu kaynakları aşması durumunda strese ve diğer istenmeyen sonuçlara neden olur (Hakanen & Roodt, 2010; Kwon & Kim, 2020). Literatür incelediğinde de stresin ana kaynağının iş talepleri ile iş kaynakları arasındaki farkın iş talepleri lehine artması olduğu görülmektedir. Örneğin Koo & Kim'e (2006) göre, işverenin çalışandan, çalışanın iş yapabilme yeteneğinin üzerinde bir iş beklentisinin olması, çalışanda stres oluşturmaktadır. Sökmen ve Şimşek'e (2017) göre, çalışanların stres algısı, çalışanların çalışma ortamlarında algıladığı ve yerine getirilmesi güç iş taleplerine karşı zamanla oluşan tepki sürecidir. Efeoğlu & Özgen'e (2007) göre ise çalışan kabiliyetleri ile (yani kaynaklar ile) iş yeri beklentileri (yani iş talepleri) arasındaki fark fazlaştığında, çalışanların stres düzeyinde artış meydana gelir. Bu verilere dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: İş yükü ile stres arasında pozitif ilişki vardır.

İş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisini direk olarak ele alan ampirik bir çalışmaya rastlanılmamış olmasına karşılık iş yükü, stres ve bunların potansiyel sonuçlarını ele alan önemli bir literatür birikimi olduğu söylenebilir. Bu çalışmaların bir kısmında

iş yükünün, iş performansı ve iş tatmini gibi pozitif değişkenlerle pozitif ilişki içerisinde olduğu belirtilmektedir. Örneğin Wicker & August (1995), iş yükünün iş tatmini ve işe yönelik öz değerlendirme ile hem pozitif hem de negatif ilişki gösterdiğini, yani iş yükünün etkilerinin karışık olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu tarz sonuçlar raporlayan çalışmaların sayısının az olması, bulunan sonuçların değişkenlik göstermesi ve teorik arka planının yeterince güçlü olmaması nedeniyle, böyle bir beklentiye ihtiyatlı yaklaşılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Buna karşın literatürdeki çalışmaların büyük bölümü, iş yükünü bir stresör olarak ele almakta ve genellikle olumsuz sonuçlar ile ilişkilendirmektedir. Örneğin, Chou & Robert (2008), aşırı iş yükünün iş tatminini, Rayton (2006) ise örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini bulgulamıştır. İş yükü, stresin yanı sıra çalışanlarda isteksizlik, yorgunluk, karın ağrısı gibi semptomlara da neden olmaktadır (Zika-Viktorsson, Sundström, & Engwall, 2006). Bunlara ek olarak iş yükü negatif duygulanım, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi değişkenlerle pozitif, buna karşın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve psikolojik iyi oluşla negatif ilişkili olduğu raporlanmıştır (Bowling vd., 2015; Bowling & Beehr, 2006; Maslach & Leiter, 2008; Ortqvist & Wincent, 2006). Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar da iş yükünün negatif sonuçları olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalarda iş yükü ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif (Erdem & Öztürk, 2020), iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki (Çalışkan & Bekmezci, 2019) raporlanmıştır. İş talepleri – kaynakları modeline göre de iş yükü iş talebini yansıttığından (Lee & Ashforth, 1996) çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturarak işe bağlılıklarını olumsuz etkileyebilir. Bu verilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: İş yükü ile işe bağlılık arasında negatif ilişki vardır.

Stres

Genellikle iş talepleri ve iş kaynakları arasındaki farktan ortaya çıkan stres, kişilerin mevcut düzenleri ve huzurları için tehdit oluşturan olaylara ya da kişiler tarafından bu şekilde algılanan durumlara karşı, kişilerin oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik tepkileri yansıtmaktadır (Gürel, 2016). Stres, insanın maruz kaldığı olumsuz koşullara karşı oluşturduğu bir çeşit reaksiyondur (Zincirkıran, Çelik, & Ceylan, 2015). Stresi tetikleyen faktörler stresörler olarak ifade edilmekte ve rol belirsizliği, rol çatışması, örgütsel kısıtlamalar, istismarcı tutum, davranış ve uygulamalar ile iş yükü örnekler arasında sayılmaktadır (Bowling vd., 2015; Caplan, 1972).

İş talepleri – kaynakları modelinin temel varsayımlarından bir tanesi, iş taleplerinin artması ve süreklilik arz etmesi durumunda çalışanın stresini artırmakta, enerji ve motivasyonunu tüketmekte, fiziksel ve psikolojik sağlığını bozmakta (Bakker & Demerouti, 2007) ve bunlara bağlı olarak olumsuz sonuçlar doğmaktadır. Yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda da stresin olumlu sonuçlar ile negatif, olumsuz sonuçlar ile pozitif ilişki gösterdiği raporlanmıştır. Örneğin Wang ve arkadaşları (2014), emniyet mensupları arasında yaptıkları çalışmada stres ve iş tatmini arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Fukui ve arkadaşlarına (2020) ve Tett ve Meyer'e (1993) göre, stres altındaki çalışanların iş tatminleri ve işe bağlılıkları zayıflamakta ve emekli olmaya ya da işten ayrılmaya çalışmaktadırlar. Nixon ve arkadaşları (2011) ise stresörlerin bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilediğini ve örgüt açısından devamsızlık, iş gücü devrini, diğer istenmeyen çalışan tutumlarını ve davranışlarını tetiklediğini raporlamıştır. Özetlemek gerekirse stres, çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığını bozan, iş ile ilgili tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyen ve iş yerinde yönetilmesi gereken önemli bir psikolojik durumdur (Hakanen & Roodt, 2010; Kwon & Kim, 2020). Bu verilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Stres ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.

Yukarıda da değinildiği gibi iş talepleri – kaynakları modeline göre iş talebini yansıtan iş yükü, stres gibi negatif sonuçlara neden olur. Bu negatif sonuçlar ise çalışanların işe dair pozitif tutumlarını ve davranışlarını olumsuz etkiler (Bakker & Demerouti, 2007; Kwon & Kim, 2020). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse stres, iş yükü gibi iş talepleri ve iş ile ilgili sonuçlar arasındaki ilişkide aracı bir etkiye sahiptir. Literatürdeki ampirik çalışma bulguları da bu önermeyi desteklemektedir. Birçok çalışmada, iş yükü gibi çeşitli taleplerin strese, stresin ise iş tatminsizliği, işe kendini verememe, işe bağlılığın azalması ve performans düşüklüğü gibi istenmeyen sonuçlara neden olduğu raporlanmıştır (Graham, Ramirez, & Field, 2000). Bowling ve arkadaşlarına (2015) göre ise iş yükü strese, stres ise işten ayrılma ve devamsızlığa yol açmaktadır. Türkiye bağlamında ise banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, stresin belirsizlik ve örgütsel bağlılık arasında aracı bir etkiye sahip olduğu; belirsizliğin stresi pozitif, stresin ise bağlılığı negatif yönde etkilediği raporlanmıştır (Yazgan & Topaloğlu, 2020). Bu verilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: Stres, iş yükü ile işe bağlılık arasında aracı etkiye sahiptir.

Kurumsal İtibar

Kurumsal itibar, paydaşlar üzerinde pozitif etki bırakan, çalışanların tutumlarını ve davranışlarını şekillendiren ve örgütün diğerlerinden farklılaşmasını sağlayarak rekabet avantajı kazandıran önemli bir manevi varlık olarak ele alınmaktadır (Deniz, 2020). Fombrun ve arkadaşlarına (2000) göre kurumsal itibar, işletmenin en önemli paydaşlarının, işletmeyi rakiplerine göre tercih edilebilirliğini gösteren ve misyon ve vizyonu ile ilişkili tüm faaliyetlere yönelik algısıdır. Bunun yanı sıra işletmeler için çok önemli bir varlık olan kurumsal itibar, soyut bir değer olmasına karşın, somut faydalar kazandıran, kazanılması zor, ancak şirkete özgü ve şirkette yeri doldurulamaz bir değerdir (Roberts & Dowling, 2002). Awang ve Jusoff'a (2009) göre kurumsal itibarın en önemli göstergeleri, işletmenin ürün ve hizmetlerine gösterilen ilgi, işletmenin kendisine gösterilen ilgi ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleridir. Almeida ve Coelho'ya (2019) göre ise örgütün sunduğu ürün ve hizmetlerin kalitesi, şeffaf olması, sosyal sorumluluk faaliyetlerini önceliklendirmesi, örgüt çalışanlarının nitelikleri, örgütün çalışanlara yönelik politikaları ve etik ilkelere uyumu gibi değişkenler kurumsal itibarın belirleyici faktörleridir.

Kurumsal itibar, işletmede yürütülen faaliyetlere dolaylı bir şekilde veya doğrudan etki ettiği gibi çalışanların tutum ve davranışları ile iş performanslarına da etki eder (Almeida & Coelho, 2019). Bir şekilde çalışanların, örgüt ile kurdukları bağı temsil etmektedir (Chun, 2005). Ancak bu bağın oluşturulması, sürdürülmesi ve güçlendirilmesi için örgütlerin özel çaba göstermesi ve buna yatırım yapması gerekir. Bu çaba ve yatırımların sonucunda oluşan kurumsal itibar, nitelikli çalışanları örgüte çekme ve örgütte tutma (Tsai & Yang, 2010), işe ve örgüte bağlılık (Freund, 2006), iş tatmini (Walsh & Sulkowski, 2010) ve örgütsel kimlik (Deniz, 2020; Helm, 2011) gibi istenen sonuçları pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi istenmeyen sonuçları negatif yönde (Deniz, 2020) etkilemektedir. Özellikle nitelikli çalışanların kurumsal itibara atfettiği değerler daha fazla olduğu ve kurumsal itibarın, nitelikli çalışanların işe ve örgüte bağlılıklarını daha fazla etkilediği ileri sürülmüştür (Fuller, Hester, & Barnett, 2006).

İş talepleri-kaynakları modeline göre çalışanların bireysel algı ve özellikleri, iş talepleri (ör. iş yükü) ile iş çıktıları (ör. işe bağlılık) ilişkisinde önemli bir etkiye sahiptir (Bakker, Hakanen, & Demerouti, 2007; Hakanen & Roodt, 2010). Çoğunlukla iş yükü, zaman baskısı ve zorlu fiziksel çevre gibi değişkenlerle anılan iş talepleri, çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik sonuçlar doğurur. İş üzerindeki hakimiyet duygusu, kariyer ve gelişim imkânı, geri bildirim, görev çeşitliliği ve geri bildirim

gibi çalışanların psikolojisi üzerinde pozitif etki bırakan değişkenlerle karakterize edilen iş kaynakları ise iş taleplerini ve ilişkili fiziksel ve psikolojik maliyetleri (yani iş taleplerinin olumsuz etkilerini) azaltan bir etkiye sahiptir (Crawford, Lepine, & Rich, 2010). İş kaynakları, çalışanların iş tatmini, motivasyonu, mesleki ve kariyer gelişimi, öğrenme imkanları vb. psikolojik ihtiyaçlarına katkı sunacağından onları motive eder ve böylece sorunlara rağmen işe yönelik daha fazla çaba göstermelerine ve işi sahiplenmelerine neden olur (Bakker & Demerouti, 2007; Crawford, Lepine, & Rich, 2010).

Kurumsal itibar, içinde çalışanların da bulunduğu örgütün tüm paydaşlarının örgütün imajına yönelik algısını yansıtır ve dolayısıyla örgüt ile etkileşimde çalışanın vereceği tepkiyi (Chun, 2005; Williams, Schnake, & Fredenberger, 2005) ve çalışanın beklentisini (Lievens, & Highhouse, 2003) şekillendirir. Fombrun ve arkadaşlarına (2000: 253) göre, çalışanlar dahil, farklı toplum kesimlerinin örgütü “sevmeleri, hayranlık ve saygı duymaları”, örgütün iyi yönetilmesi, iyi (yetkin) çalışanlara sahip olması ve çevreye duyarlı olması şeklindeki algıları kurumsal itibarın alt boyutlarındadır. Bu alt boyutlar, çalışanlar üzerinde motivasyonel bir etki oluşturarak çalışanların iş yükü ve stresin olumsuzluklarını tolere etmelerine, yaptıkları işi daha anlamlı bulmalarına ve işe bağlılıklarını sürdürmelerine neden olabilir. Nitekim literatürde, kurumsal imajın çalışanların iş tatmini, örgütsel kimlik ve duygusal bağlılık gibi olumlu tutum ve davranışlarla pozitif, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlarla negatif ilişkili olduğu raporlanmıştır (Alniacik, Alniacik, & Erdogmus, 2012; Carmeli, Gilat, & Weisberg, 2006).

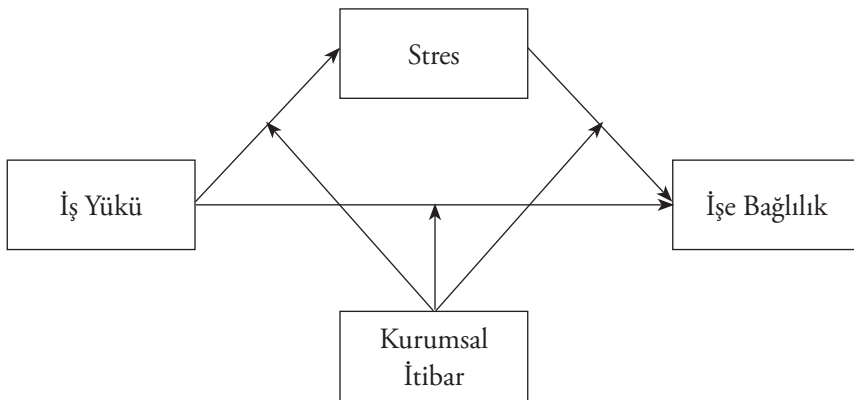
İş yükünün yol açtığı stres gibi olumsuz sonuçlar, çalışanların psikolojik durumu ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle bu sonuçların ortaya çıkması ya da şiddeti, en azından belirli bir derecede, çalışanların psikolojisine bağlı olacaktır. Dolayısıyla, bu psikolojik sorunlarla baş etmek için çalışanların iş ve bireysel kaynaklara ihtiyacı vardır. Kurumsal itibar ise çalışanlar üzerinde pozitif bir psikolojik etki bıraktığı için çalışanlar bakımından bir kaynak niteliği taşıyabilir. Örneğin, kurumsal itibarı daha yüksek iş yerlerindeki çalışanlar, işlerinden daha fazla gurur duyar, örgüt içerisinde bir kariyer planlaması yapar ve işlerini daha pozitif bir şekilde gerçekleştirir (Ashforth & Mael, 1989). Dolayısıyla çalışan, sorunlarla daha fazla baş etme gücü bulur. Kurumsal itibar, aynı zamanda çalışanın tatmin duygusunu, kendisini örgütle özdeşleştirmesini ve sorumluluk almasını teşvik ederek kuruma ve kurumdaki işe dair pozitif duygular geliştirmesine neden olur (Casimiro-Almeida & Matos-Coelho, 2019; Olmedo-Cifuentes & Martinez-Leon, 2014). Çalışanların kurumsal itibar algısı arttıkça işlerinden aldıkları haz (Cardador & Pratt, 2006) ve

psikolojik sermayeleri (Suleymanov & Cinel, 2021) artar. Kurumsal itibarın olumsuz olması ise çalışanlarda stres, depresyon ve baskıya neden olur, iş tatminini ve işe bağlılığı azaltır (Tsai & Yang, 2010). Dolayısıyla kurumsal itibar, çalışanların stresle mücadelede kullanabilecekleri bir kaynak görevi görebilir ve iş yükü ile stresin işle ilgili tutum ve davranışlar üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilir. Nitekim Bakker ve arkadaşlarına (2007) göre pozitif psikolojik duruma neden olan faktörler iş kaynakları olarak ifade edilebilir ve bunlar, iş talepleri ile iş çıktıları arasında tampon görevi görür. Buradan hareketle bu çalışmada, psikolojik bir durumu da ifade eden algılanan kurumsal itibarın iş yükü, iş stresi ve işe bağlılık ilişkisinde tampon görevi göreceği, söz konusu iki değişkenin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisini azaltacağı ve dolayısıyla düzenleyici bir etkiye sahip olacağı ön görülmektedir. Bu verilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H5a: Kurumsal itibar, iş yükü ve stres arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Şöyle ki, kurumsal itibar, iş yükünün stres üzerindeki pozitif etkisini azaltır.

H5b: Kurumsal itibar iş yükü ve işe bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Şöyle ki, kurumsal itibar, iş yükünün işe bağlılık üzerindeki negatif etkisini azaltır.

H5c: Kurumsal itibar stres ile işe bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Şöyle ki, kurumsal itibar, stresin işe bağlılık üzerindeki negatif etkisini azaltır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yöntem

Veri Toplama

Araştırmanın örneklem çerçevesini savunma sanayide faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Farklı kurumsal imaja sahip örgütlerin çalışanlarından veri toplayarak örneklemin temsil kabiliyetini artırmak için savunma sanayisinde önde gelen işletmeler ile onların tedarikçileri olan görece daha küçük işletmelerden çalışanlar örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmanın değişkenlerini kapsayan bir anket hazırlanmış ve bu anket hem çevrimiçi ortamda hem de yüz yüze uygulanmıştır. Anketler toplamda 400'den fazla kişiye dağıtılmış ve 310 geri dönüş alınmıştır. Anket formları firma çalışanlarına elektronik ortamda uygulanmıştır.

Ölçme Araçları

Uygulanan anket, iki bölüme ayrılmıştır. Demografik ve çalışılan firma özelliklerinin ortaya konulması için cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalıştıkları firmadaki toplam personel sayısı ile ilgili olarak dört adet soru ilk bölümde sorulmuştur. Bu değişkenler çalışmada kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. İkinci bölümünde ise çalışanların işe bağlılık, iş yükü, stres ve kurumsal itibar algılarını ölçmek için toplam 44 ifadeden oluşan anket soruları bulunmaktadır.

Çalışanların işe bağlılık algılarını ölçmek için 1982'de Kanungo (1982) tarafından geliştirilen ve Türkçe çalışmalarda kullanılan (Yılmaz, 2014; Göksel & Ekmekçioğlu, 2016) işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. "İşime çok bağlıyım" ve "İşimin bütün ayrıntılarıyla yakından ilgilenirim" gibi ifadelerin yer aldığı ölçek 10 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Çalışanların iş yükü algılarını ölçmek için Peterson ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen, Derya (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Türkçe çalışmalarda kullanılan (Tayfur & Arslan, 2012; Eroğlu, 2020) iş yükü ölçeği kullanılmıştır. "İş yüküm beni aşıyor" ve "İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum" gibi ifadelerin yer aldığı ölçek 11 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Çalışanların stres algılarını ölçmek için Cohen ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen Eskin ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Türkçe çalışmalarda (Şanlı, 2017; Göktürk, Yarkaç, & Öznelçi, 2019) kullanılan stres ölçeği kullanılmıştır. "Kendimi sinirli ve stresli hissediyorum" ve "Kontrolüm dışında gelişen olaylar yüzünden öfkeleniyorum" gibi ifadelerin yer aldığı ve 10 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipi bir ölçektir. Çalışanların kurumsal itibar algılarını ölçmek için Fombrun ve arkadaşları

(2000) tarafından geliştirilen, Keskin (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, "İş yerim iyi yönetilir" ve "İş yerim iyi çalışanlara sahiptir" gibi ifadelerin yer aldığı ve 13 maddeden oluşan beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Kontrol Değişkenleri

Bu çalışma için örneklemden toplanan demografik veriler kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. İş yükü ve stres ile ilgili çalışmalarda kadın ve erkekler arasında iş yükü algısı, stres ve bunların sonuçları ile ilişkileri açısından anlamlı farklılıkların bulunduğu raporlanmıştır (Hyun vd., 2018; Rydstedt, Devereux & Furnham, 2004). Benzer şekilde, özellikle işe bağlılık ve stres düzeyi açısından yaş ve eğitim düzeyine göre farklılıkların olduğu, gençlerin ve düşük düzeyde eğitimi olanların işe bağlılığının daha düşük olduğu ileri sürülmüştür (Al-Muallem & Al-Surimi, 2019; Hyun vd., 2018; Stewart & Smith, 1987). Bu iki değişkene ek olarak başta kurumsal itibar olmak üzere araştırma değişkenleri açısından önemli olabileceği düşüncesiyle işletme büyüklüğü de bir kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Özetle bu çalışmada cinsiyet, yaş, kurumun büyüklüğü (personel sayısı ile ölçülmüştür) ve eğitim düzeyi kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin güvenilirlik, geçerlilik ve korelasyon analizleri için STATA14 programı ve durumsal aracı etki ile diğer regresyon analizleri için Hayes (2009) tarafından geliştirilen PROCESS MACRO programı kullanılmıştır. Güvenirlik için Cronbach's Alpha katsayısı ve geçerlilik analizi için doğrulayıcı faktör analizler yapılmıştır. Modern yaklaşım olarak görülmesi ve bootstrapping yöntemine dayandığı için daha gerçekçi sonuçlar vermesi (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018) nedeniyle regresyona dayalı aracı ve düzenleyici hipotezlerin testi için PROCESS MACRO kullanılmıştır. Bu analizlerde, Bootstrap tekniğine dayandığı için güven aralıkları baz alınmıştır. Buna göre elde edilen %95 güven aralığı (confidence interval, CI) değerlerinin sıfır değerini içermemesi gerekmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018).

Bulgular

Demografik Bulgular

Demografik bulgular için yapılan sıklık analizleri sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %65,5 (n=203)'i erkek ve %34,5 (n=107)'i kadındır.

Katılımcıların 141 (%45,5)'i 18-29; 126 (%40,6)'sı 30-41; 37 (%11,9)'sı 42-53; 6 (%1,9)'sı 54 ve üstü yaş aralığındadır. Eğitim durumlarını 39 (%12,6) kişi ilk ve orta öğretim; 43 (13,9) kişi ön lisans; 173 (%55,8) kişi lisans ve 55 (17,7) kişi lisansüstü olarak belirtmiştir. Katılımcıların çalıştıkları şirketteki toplam personel sayıları incelendiğinde ise, katılımcıların 72 (%23,2)'si 50'den az personeli olan; 48 (%15,5)'i 50-100 arası personeli olan; 122 (%39,4)'si 200-250 arası personeli olan; 17 (%5,5)'si 250-500 arası personeli olan; 12 (%3,9)'si 500-1000 arası personeli olan; 39 (%12,6)'u ise 1000'den fazla personeli olan şirkette çalıştıklarını bildirmiştir.

Tablo 1. Demografik Veriler

Değişkenler	Kategoriler	Sıklık	%	Kümülatif %
Cinsiyet	Erkek	203	65,5	65,5
	Kadın	107	34,5	100
Yaş	18-29	141	45,5	45,5
	30-41	126	40,6	86,1
	42-53	37	11,9	98,1
	54 ve üstü	6	1,9	100
Eğitim	İlk ve Orta Öğretim	39	12,6	12,6
	Ön Lisans	43	13,9	26,5
	Lisans	173	55,8	82,3
	Lisansüstü	55	17,7	100
İşletme Büyüklüğü (Personel Sayısı)	50'den Az	70	22,6	22,6
	50-199 Arası	48	15,5	38,1
	200-249 Arası	123	39,7	77,7
	250-499 Arası	18	5,8	83,5
	500-999 Arası	12	3,9	87,4
	1000 ve Üstü	39	12,6	100

Güvenirlilik, Geçerlilik ve Korelasyon Analizi

Güvenirlilik, geçerlilik ve korelasyon analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Değişkenlerin güvenirlilik katsayıları .932 ile .971 (iş yükü = .943, iş bağlılık = .932, kurumsal itibar = .971 ve stres = .947) arasındadır. Bunlar eşik değer olarak kabul edilen .70 katsayısının oldukça üzerindedir. Doğrulayıcı faktör analizi için öncelikle modelin sadeleştirilmesi için madde parsasyonu yapılmıştır. Her bir faktörün madde test korelasyonuna göre maddeler sıralanmış ve büyükten küçüğe doğru maddeler üç indikatöre paylaştırılmıştır. Tüm faktörler için aynı yöntem uygulandıktan sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılarak indikatörler üzerinden 4 faktörlü yapının uyum istatistiklerine bakılmıştır. Uyum istatistikleri ($X^2 = 188.11$, $p < .01$; RMSEA = .097; CFI = .967; TLI = .954 ve SRMR = .053) kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

	M	SS	<i>a</i>	1	2	3	4	5	6
1 Yaş	1,70	.752	-						
2 Eğitim	2,79	.881	-	-.047					
3 İşletme Büyüklüğü	2,91	1,55	-	-.054	.047				
4 İş Yükü	2,915	.905	.943	-.175**	.124*	.089			
5 İşe Bağlılık	3,34	.826	.932	.071	-.049	-.071	.163**		
6 Kurumsal İtibar	3,65	1,032	.971	.101	.067	-.066	-.07	.567**	
7 Stres	2,442	.836	.947	-.174**	.005	-.025	.389**	-.095	-.254**

*Korelasyon .05 ve **korelasyon .01 düzeyinde anlamlı; M = Ortalama; SS = Standart Sapma; N = 310; Büyüklük = Personel Sayısı

Korelasyon analizinde yaşın iş yükü ($r = -.175$; $p < .01$) ve stres ($r = -.174$; $p < .01$) ile negatif ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde stres ile kurumsal itibar arasında da negatif yönlü ($r = -.254$; $p < .01$) bir ilişki bulunmaktadır. Stres ile iş yükü arasındaki ilişki ($r = .389$; $p < .01$) literatürdeki bulgulara paralel olmasına karşılık iş yükü ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olması ($r = .163$; $p < .01$) ilgi çekicidir.

Hipotez Testleri

Araştırma modeli stresin iş yükü ve işe bağlılık arasında aracı etkiye ve kurumsal itibarın ise bu ilişkide iş yükü ile stres ve işe bağlılık ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğunu önermektedir. Bu hipotezleri test etmek için basit aracılık analizi ile durumsal aracı etki analizi kullanılmıştır. Stresin basit aracı etkisini test etmek için PROCESS MACRO'nun 4. modeli, kurumsal itibarın durumsal aracılık testi için ise 59. modeli kullanılmıştır.

Tablo 3, Bootstrap hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. İlk olarak Tablo 3'teki Model 1'de stresin, iş yükü ve işe bağlılık ilişkisindeki aracı etkisi analiz edilmiştir. İki adımda yapılan analizin birinci adımda kontrol değişkenleri ile birlikte iş yükü ve stres ilişkisi, ikinci adımda ise iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre kontrol değişkenleri ile birlikte iş yükü, çalışanların stres düzeylerindeki varyansın yaklaşık %17,2'sini ($r^2 = .172$; $p < .01$); iş yükü ve stres işe bağlılık değişkenindeki varyansın %7,8'ini ($r^2 = .078$; $p < .01$) açıklamaktadır. Değişkenler bazında incelendiğinde iş yükünün stres ($b = .354$; $p < .01$; CI [.257; .452]) ve işe bağlılık ($b = .245$; $p < .01$; CI [.135; .356]) üzerinde anlamlı ve pozitif yönde; stresin işe bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif yönde ($b = -.188$; $p < .01$; CI [-.305; -.069]) etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Stres ise iş yükü ve işe bağlılık arasında aracı etkiye sahiptir (Dolaylı etki: $b = -.066$; $p < .01$; CI [-.113; -.024]). Bu sonuçlara göre H1, H3 ve H4 desteklenmiştir. H2 ise ret edilmiştir. Model 2'de ise durumsal aracılık etkisi analizi yapılmış ve kurumsal itibarın iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkileri üzerindeki düzenleyici etkisi analiz edilmiştir. Benzer şekilde iki adımda yapılan bu analizin birinci adımda iş yükü ve kurumsal itibar ile stres ve ikinci adımda iş yükü, kurumsal itibar, stres ve işe bağlılık ilişkisi incelenmiştir. Birinci adımdaki analizlere göre iş yükü ve kurumsal itibarın çalışanların stres düzeylerindeki varyansın %27,8'ini ($r^2 = .278$; $p < .01$) açıklamaktadır. Değişkenler bazında incelendiğinde, kontrol değişkenleri ile birlikte iş yükü stresi istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde ($b = .317$; $p < .01$; CI [.255; .409]), kurumsal itibar ise negatif yönde ($b = -.229$; $p < .01$; CI [-.310; -.148]) etkilemektedir. Ayrıca kurumsal itibar iş yükü ve stres üzerindeki ilişkide düzenleyici etkiye ($b = -.191$; $p < .01$; CI [-.268; -.113]) sahiptir.

Tablo 3. Bootstrap Regresyon Analizleri Sonuçları (N=310)

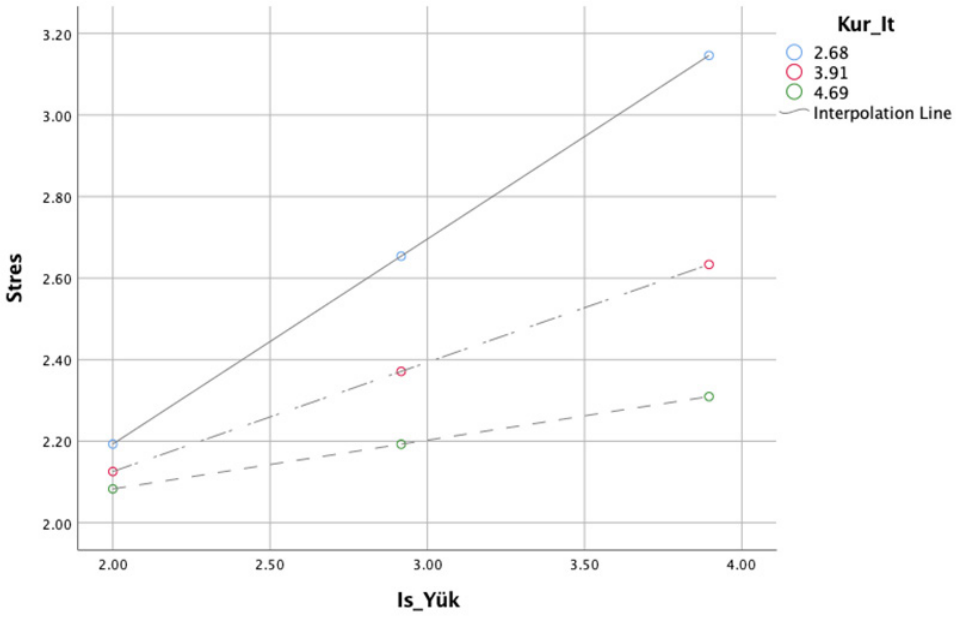
	<i>Stres</i>		<i>İşe Bağlılık</i>	
	β	%95 CI (LL; UL)	β	%95 CI (LL; UL)
Model 1 (Aracılık Etkisi)				
Sabit	1.699**	1,141; 2,257	3.216**	2.60; 3.832
İş Yüğü	.354**	.257; .452	.245**	.135; .356
Stres	-	-	-.188**	-.305; -.069
Cinsiyet	.093	-.089; .275	.038	-.153; .228
Yaş	-.121	-.238; -.005	.086	-.037; .208
Eğitim	-.042	-.140; .056	-.068	-.171; .034
İşletme Büyüklüğü	-.031	-.087; .025	-.048	-.107; .01
F (df)	12.603** (5)		4,243** (6)	
r ²	.172		.078	
Bootstrap Dolaylı Etki	İş Yüğü → Stres → İşe Bağlılık			
	$\beta = -.066$ %95 CI: -.1138; -.0244			
Model 2 (Durumsal Aracılık Etkisi)				
Sabit	.155	-.294; .604	3.662**	3.265; 4.059
İş Yüğü	.317**	.225; .409	.204**	.115; .294
Kurumsal İtibar	-.229**	-.310; -.148	.408**	.332; .483
Stres	-		-.097	-.197; .003
İş Yüğü X Kurumsal İtibar	-.191**	-.268; -.113	-.125**	-.213; -.037
Stres X Kurumsal İtibar	-		-.079	-.180; .021
Cinsiyet	.116	-.055; .286	-.045	-.196; .107
Yaş	-.103	-.213; .006	.032	-.065; .129
Eğitim	-.015	-.108; .077	-.092	-.175; .010
İşletme Büyüklüğü	-.036	-.089; .016	-.0290	-.076; .018
F (df)	16,596** (7)		24.886** (9)	
r ²	.278		.428	

* $p < .05$ ve ** $p < .01$ düzeyinde anlamlı; N = 310; İşletme Büyüklüğü = Personel Sayısı

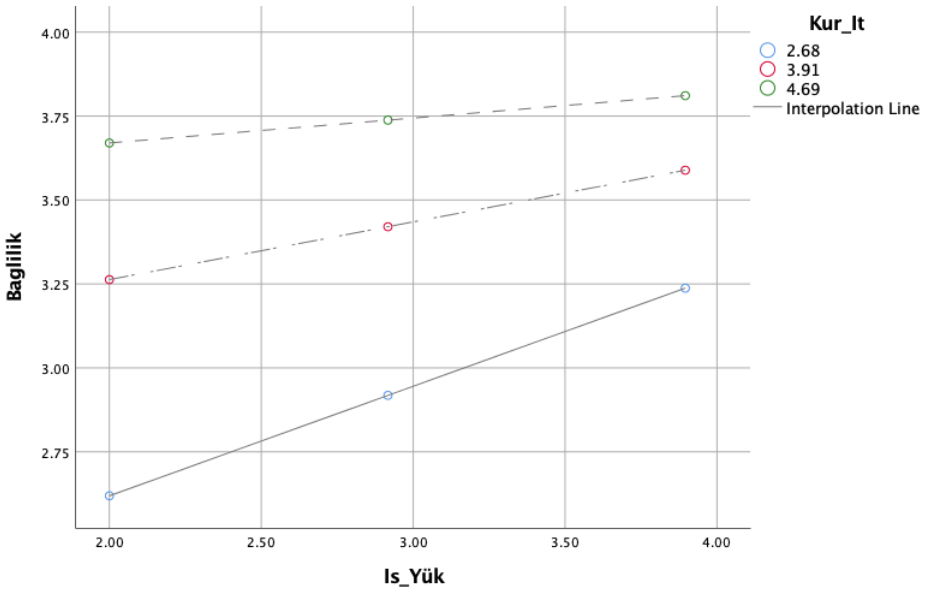
İkinci adımda ise iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisi ile kurumsal itibarın iş yükü – işe bağlılık ve stres – işe bağlılık ilişkileri üzerindeki düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Bulgulara göre iş yükü, kurumsal itibar ve stresin çalışanların işe bağlılık düzeylerindeki varyansın %42,8'ini ($r^2 = .428$; $p < .01$) açıklamaktadır. Değişkenler bazında incelendiğinde, kontrol değişkenleri ile birlikte iş yükü ($b = .204$; $p < .01$; CI [.115; .294]) ve kurumsal itibar ($b = .408$; $p < .01$; CI [.322; .483]) işe bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde ilişkiye sahipken stresin etkisi ($b = -.097$; $p > .05$; CI [-.197; .003]) anlamlı bulunmamıştır. Kurumsal itibar, iş yükü ve işe bağlılık ilişkisi üzerinde düzenleyici etkiye ($b = -.125$; $p < .01$; CI [-.213; -.037]) sahipken stres ve işe bağlılık ilişkisi üzerindeki düzenleyici etkisi ($b = -.79$; $p < .01$; CI [-.180; .021]) anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre H5a tam olarak desteklenmiş, H5c ise ret edilmiştir. H5b'de ise farklı bir durum ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, kurumsal itibarın iş yükü ve işe bağlılık ilişkisindeki aracılık etkisi istatistiki olarak anlamlıdır. Ancak, çalışmadaki beklentinin aksine, iş yükü ve işe bağlılık ilişkisi pozitif çıktıyı için araştırma hipotezinin desteklenmediği söylenemez.

Şekil 2 ve 3'te H5a ve H5b hipotezlerindeki aracı etkinin basit eğim analizi bulgularını göstermektedir. Bu analiz için PROCESS MACRO tarafından, düzenleyici analiz sırasında grafik çizimi için üretilen veriler kullanılmıştır. Bu veriler bir kod seti şeklinde program tarafından otomatik (default) bir şekilde ve değişkenlere ait değerler merkezleştirilerek üretilmektedir. Durumsallık değerleri için ise -1, ortalama ve +1 standart sapma kriteri yerine ilgili değişkenlerin %16, %50 ve %84 oranına denk gelen değerleri kullanılmıştır. Bu değerler aynı zamanda söz konusu standart sapma değerlerine denk geldiği için tüm veri setlerinde kullanılmaktadır ve daha doğru sonuçlar vermektedir (Hayes, 2022).

H5c ret edildiğinden burada H5 için ek bir açıklama verilmemiştir. Şekil 2'de görüldüğü gibi kurumsal itibar yüksek olduğunda iş yüküne bağlı stresteki varyans oldukça sınırlı kalmaktadır ($b = .120$; $p = .069$; CI [.009; .248]). Buna karşın kurumsal itibarın orta ($b = .268$; $p < .01$; CI [.172; .364]) ve düşük olduğu durumlarda ($b = .503$; $p < .01$; CI [.391; .615]) iş yükü ile stres ilişkisindeki varyans pozitif yönde artmaktadır. Kurumsal itibarın en düşük olduğu durumda iş yükü ve stres arasındaki pozitif ilişki en güçlü seviyesine çıkmaktadır. Stresin en düşük olduğu durum, kurumsal itibarın en yüksek ve iş yükünün en düşük olduğu durumdur.



Şekil 2. Kurumsal İtibarın İş Yükü ve Stres İlişkisindeki Düzenleyici Etkisi



Şekil 3. Kurumsal İtibarın İş Yükü ve İşe Bağlılık İlişkisindeki Düzenleyici Etkisi

Şekil 3 ise H5b hipotezinin test sonuçlarının grafiğini göstermektedir. Şekilde görüldüğü üzere işe bağlılığın en yüksek olduğu durum, kurumsal itibar ve iş yükünün en yüksek olduğu durumdur. Yüksek kurumsal itibarın olması durumunda iş yükü ve bağlılık arasındaki varyans azalmaktadır ($b=.074$; $p=.22$; CI [.194; .458]). Ancak kurumsal itibarın orta ($b=.172$; $p<.01$; CI [.83; .261]) ve düşük olması durumunda ($b=.326$; $p<.01$; CI [.194; .458]) iş yükü ve işe bağlılık arasındaki korelasyonun anlamlı hale gelmektedir. Buna göre kurumsal itibarın en düşük olduğu durumda iş yükü ve bağlılık arasındaki pozitif ilişkideki varyansın en yüksek düzeyine ulaşmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, iş talepleri-kaynakları modelinden yararlanarak iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisi ve bu değişkenler arasındaki ilişkide kurumsal itibarın düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bazı ilgi çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışma ile iş yükünün strese neden olduğu, stresin ise işe bağlılığı negatif yönde etkilediği ve iş yükü ile işe bağlılık arasında aracı rol oynadığı ampirik olarak ortaya konulmuştur. Bu bulgular, büyük oranda literatür ile uyumludur. Literatürdeki çalışmaların ekseriyeti iş yükünü bir stresör olarak ele almakta ve stresin negatif sonuçlara ya da pozitif tutum ve davranışlarda azalmaya yol açtığını vurgulamaktadır (Bakker & Demerouti, 2007; Bowling vd., 2015; Çapri, 2006; Kwon & Kim, 2020; Maslach ve Leiter, 2008; Richardsen ve Burke, 1993). Örneğin Maslach ve Leiter (2008), stresin, çalışanların enerji ve motivasyona zarar verdiğini ve hem tükenmişliğe hem de işe katılımı azalmaya neden olduğunu ileri sürmüştür. Benzer şekilde Richardsen ve Burke (1993) işten kaynaklı stresin iş tatminini negatif yönde etkilediğini ve bu durumun sonucunda insanların daha fazla ücret talebinde bulunmasına ve işe yönelik eleştirel yaklaşımlarına neden olduğunu ileri sürmüştür. Stres altındaki çalışanların işe iş tatmini ve işe bağlılıkları zayıflamakta ve emekli olmaya ya da işten ayrılmaya çalışmaktadır (Dipboye, 2018; Fukui, Rollins, & Salyers, 2020; Tett & Meyer, 1993).

Stresin, iş yükü ve işe bağlılık ilişkisindeki aracılık rolü de literatür ile uyumlu bir bulgudur. Her ne kadar stresin iş yükü ve işe bağlılık arasındaki aracılık etkisi üzerinde duran ampirik bir çalışmaya rastlanılmamış olursa da stresin iş yükü ve iş ile ilgili çeşitli değişkenler arasında aracı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Fairbrother & Warn, 2003; Gürbüz, 2017; Landsbergis, 1988). Örneğin Fairbrother ve Warn'a (2003) göre stres, iş ile ilgili faktörler ve iş tatmini arasında

kısmi aracı etkiye sahiptir. Landsbergis (1988) ise stresin iş yükü ile iş tatminsizliği, depresyon ve psikosomatik semptomlar arasında aracı etkiye sahip olduğunu raporlamıştır. Gürbüz (2017) ise stresin çeşitli öncüller ve sonuçlar arasındaki aracılık etkisini gösteren kapsamlı bir model çıkarmıştır. Modele göre stres, çeşitli bireysel (ör, kişilik, ailevi sorunlar vb.), örgütsel (ör, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması vb.) ve çevresel (ör, ekonomik belirsizlik, çevresel sorunlar vb.) değişkenlerden etkilenir ve çeşitli psikolojik (ör, endişe, öfke, vb.), örgütsel, davranışsal (ör, iş kazaları, devamsızlık, verim düşüklüğü vb.) ve sağlıkla ilgili (ör, baş ağrısı, sindirim bozukluğu vb.) sorunlara yol açar.

Çalışmanın en ilgi çekici bulgularından biri ise, literatürdeki çalışmaların büyük bir bölümünün aksine, iş yükü ile işe bağlılık arasındaki pozitif ilişkidir. Literatürde genellikle iş yükü artışının iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti, işe geç gelme ve devamsızlık gibi iş ile ilgili negatif sonuçlara ve çeşitli fizyolojik ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açtığı vurgulanmaktadır (Bowling vd., 2015; Bowling ve Beehr, 2006; Çalışkan & Bekmezci, 2019; Ortqvist & Wincent, 2006). Buna karşın farklı sonuçlar raporlayan çalışmalar da bulunmaktadır. Sayısı az olmakla birlikte bu çalışmalarda iş yükü ve stresin, ilişkili pozitif değişkenler üzerindeki olumsuz etkisinin lineer olmadığı ileri sürülmektedir. Örneğin Wicker ve August (1995), iş yükünün stresi doğrudan artırdığını, buna karşın iş tatmini ve işe dair öz değerlendirme gibi pozitif sonuçlar üzerindeki etkisinin karmaşık olduğunu ileri sürmüştür. Yaptığı saha araştırma bulgularına göre ise farklı bağlamlarda iş yükü, iş tatmini ve işe dair öz değerlemeyi hem pozitif hem de negatif yönde etkilemektedir. Bu duruma dikkat çeken araştırmacılardan bir tanesi olan Russ-Eft (2001), akademi çevresinden şu örneği vermiştir;

“Bir meslektaşımı her arayıp “nasıl gidiyor?” diye sorduğumda boğuk bir ses veya inlemeye benzeyen bir yanıt alıyorum. Ardından, güncel organizasyonel ve personel değişiklikleriyle birlikte projeler ve yaklaşan teslim tarihleriyle ilgili sobbete başlıyoruz. Bununla birlikte, bu kişi, kendisini profesyonel olarak sürekli geliştirir, örgüte ve işe bağlılığı yüksektir ve en yüksek performansa sahip çalışanlardan birisidir. Yani bu kişinin yorumları, iş yükünün öğrenme ve performans üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini ima ediyor”.

Literatürdeki bu farklı bulguların araştırılması önem arz etmektedir. Burada değişik bağlamlara özgü algısal farklılıkların olması muhtemeldir. Sonuçta iş yükü, stres ve işe bağlılık değişkenlerinin tamamı algı ile ilişkili değişkenlerdir. İlk bakışta iş yükünün objektif bir yapısı olduğu düşünülse de aslında objektif yönü olduğu

kadar subjektif yönü de bulunmaktadır (Bowling vd., 2015). Nitekim Ganster, Fox ve Dwyer (2001), iş yükünün işe yönelik somut özellikler kadar işe yönelik çalışan algısı ile de ilişkili olduğunu ve hem fiziksel hem de mental karakteristikler sergilediğini ileri sürmüştür. Bu bakımdan araştırmacıların önemli bir bölümü iş yükünü psikolojik bir fenomen olarak değerlendirmekte, buna paralel olarak stresörler için algılanan stresörler (perceived stressors) ve iş yükü için de algılanan iş yükü “perceived workload) kavramlarını kullanmaktadır (Bowling & Beehr, 2006; Bowling vd., 2015; Orqvist & Wincent, 2006).

Söz konusu değişkenlerin algısal yönleri dikkate alındığında, çalışanların algısı üzerinde pozitif etki bırakan değişkenlerin iş ya da bireysel kaynak niteliğinde olması ve en azından belirli bir dereceye kadar iş yükünün pozitif algılanmasına neden olabilir. Örneğin yapılan işin önem ve anlamı, pozitif liderlik, örgütsel destek, kurumsal itibar ve marka değeri gibi değişkenler, çalışanların katkılarını daha değerli görmelerine ve bundan dolayı iş tatmini, işe bağlılık ve yüksek performans gibi pozitif sonuçlar doğurabilir. Bu çalışmada ulaşılan iş yükü ve işe bağlılık arasındaki pozitif ilişkinin nedeni, çalışmanın örneklemini oluşturan savunma sanayisi çalışanlarının yaptığı iş ile sundukları katkılarını anlamlı bulmaları ve bu nedenle iş yükünü pozitif olarak algılamaları da olabilir.

İkinci olarak bazı meslekler idealist meslekler olarak değerlendirilmektedir. Örneğin akademiye yapılan çalışmalarda, akademisyenlerin daha çok içsel motivasyona sahip oldukları, ücret ve ödül gibi dışsal faktörlerden ziyade takdir edilme ve fark edilme gibi uyarıcılarla motive oldukları ileri sürülmüştür (Baruch & Hall, 2004). Hatta Baruch ve Hall'e (2004) göre bu kariyer modeli, bilgi sektörü çalışanları gibi farklı alanlarda da çalışabilir. Akademisyenler üzerinde yapılan bazı çalışmalarda da gün geçtikçe artan iş yüküne karşın, araştırma ve eğitim gibi faaliyetlere zaman ayırabildikleri sürece, akademisyenlerin işlerine bağlı oldukları raporlanmıştır. Buna göre daha fazla yayın yapma, atıf alma veya öğrenci ya da çevrelerinden taktir alma gibi değişkenler, akademisyenlerin içsel motivasyonlarını pozitif etkilemektedir. Bu nedenle de daha fazla çalışmak, onları daha görünür kılacağından ve daha fazla taktir almalarını sağlayacağından, onların iş tatminini ve işe bağlılıklarını artırmaktadır (Houston vd., 2006).

Dolayısıyla savunma sanayisi veya benzer özellikler taşıyan sektörler ile daha düşük nitelikteki işleri yapan sektörler/işlere yönelik iş yükü ve stresin öncülleri, sonuçları ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek aracı ve düzenleyici modelleri test etmeye yönelik akademik çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.

Buna ek olarak, savunma sanayisi ya da benzer özellikler gösteren alanlardaki çalışanların motivasyon kaynaklarının belirlenmesi ve akademide geçerli olduğu ileri sürülen ve içsel motivasyona dayanan kariyer modelinin savunma sanayisi bağlamında da test edilmesine yönelik çalışmaların yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise kurumsal itibar gibi örgütsel düzeydeki bir değişkenin çalışanların iş ve örgüte dair tutum ve davranışlarını etkilemesi ve iş yükü, stres ve işe bağlılık ilişkisini düzenlemesidir. Bu çalışmanın araştırma modeli, sonrasında yapılacak araştırmalar için ilgililere bir fikir verebileceği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla i) kurumsal itibarın iş yükü ve stresin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi diğer değişkenlerle olan ilişkilerindeki rolü, ii) iş yükü ve stresin öncül ve sonuçları ile olan ilişkilerinde, diğer örgütsel düzeydeki değişkenlerin (marka değeri, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal yönetim, örgütün büyüme potansiyeli vb.) aracı ve düzenleyici etkilerinin araştırılmasının hem literatüre hem de uygulamacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İşe bağlılık, iş tatmini (Ong vd., 2021), bireysel iş performansı (Martini vd., 2020), örgütsel vatandaşlık davranışı (Meyer vd., 2008) ve dolayısıyla da örgütsel performans üzerinde pozitif, iş gücü devir oranı gibi istenmeyen sonuçlar üzerinde ise negatif etkiye (Al-Muallem & Al-Surimi; 2019; Gaither, 1999; Somers vd., 2020) sahiptir. Yol açtığı sonuçlar dikkate alındığında, işe bağlılığın örgütler açısından önemli bir değişken olduğu ve yöneticilerin, çalışanlarının bağlılığını artırmaları için çaba harcamaları gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın bulgularına göre yöneticilerin kurumsal itibarına yatırım yapmaları, çalışanların işe bağlılıklarını (ve muhtemelen diğer tutum ve davranışları) pozitif yönde etkileyecektir. Benzer şekilde stresin negatif sonuçları göz önüne alındığında, stres yönetiminin de kritik öneme sahip olduğu görülmektedir. Kurumsal itibara yapılan yatırımlar aynı zamanda çalışanların stres üzerindeki kontrollerine de katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Kısıtları ve Öneriler

Araştırmanın, sonuçlarının yorumlanmasında dikkate alınması gereken belirli bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma kesitsel tasarıma sahip olduğu için ortak yöntem varyansı riskine sahiptir. Bu risk beraberinde, değişkenler arasında ortaya çıkan ilişkilerde ve yapı geçerliliğinde hata olasılığını getirmektedir. Her ne kadar doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmış olsa da benzer çalışmaların farklı sektörlerde yapılması ve bulguların kıyaslı olarak tartışılması yararlı olacaktır. Kesitsel tasarımının bir diğer kısıtı ise bulguların neden-sonuç bağlamında değerlendirilememesidir.

Farklı şekillerde tasarlanmış (örneğin boylama) araştırmalar ile değişkenler arası ilişkilerde nedensellik bağının kurulmasına katkı sağlanabilir. İkincisi, her ne kadar farklı örgütlerden olsa da çalışma verileri sadece savunma sektöründeki çalışanlardan toplanılmıştır. Farklı sektörlerden toplanan verilerle yapılan analizler farklı sonuçlar doğurabilir. Üçüncüsü, veri farklı kişiler tarafından farklı kurumlardan toplanıldığı için geri dönüş oranı bilinmemektedir. Dördüncüsü, farklı kontrol değişkenlerinin de dikkate alınması, sonuçların güvenilirliğine katkı sunabilir. Örneğin, farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların iş yükü ve stres algıları değişiklik gösterebilir (Brüggen, 2015). Bir çalışmada tüm değişkenleri dikkate almak mümkün olmasa da farklı çalışmalarda farklı değişkenlerin kontrol edilmesi fayda sağlayabilir. Ve son olarak, işe bağlılık kavramının hem genel hem de Türkçe literatürde oldukça dağınık bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Özellikle Türkçe literatürde farklı kavramların aynı şekilde çevrilmesi, zaten dağınık olan kavramsal yapının iyice karışmasına, bu durum ise araştırmacı ve okuyucuların anlama zorlukları yaşamasına neden olmaktadır. Bundan dolayı işe bağlılık literatüründe kullanılan kavramların tanımlandığı ve kavramsal yapının netleştirildiği çalışmalara ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Kaynakça / References

- Almeida, M.d.G.M.C. & Coelho, A.F.M. 2019. The antecedents of corporate reputation and image and their impacts on employee commitment and performance: The moderating role of CSR. *Corporate Reputation Review*, 22: 10-25.
- Al-Muallem, N. & Al-Surimi, K.M. 2019. Job satisfaction, work commitment and intention to leave among pharmacists: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9: 1-12.
- Alniacik, E., Alniacik, U. & Erdogmus, N. 2012. How do the dimensions of corporate reputation affect employment intentions? *Corporate Reputation Review*, 15, 3-19.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14: 20-39.
- Atik, E. & Kozak, M. 2016. İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir'de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16: 341-366.
- Awang, Z. H. & Jusoff, K. 2009. The effects of corporate reputation on the competitiveness of Malaysian telecommunication service providers. *International Journal of Business And Management*, 4: 173-178.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2007. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Management Psychology*, 22(3): 309-328.

- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99: 274-284.
- Baran, T. 2018. Türkiye’de savunma sanayi sektörünün incelenmesi ve savunma harcamalarının ekonomi üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4: 58-81.
- Baruch, Y. & Hall, D.T. 2004. The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64: 241-262.
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S.M. & Ghayoor, A.H. 2013. The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22 (2): 233-238.
- Bowling, N. A. & Beehr, T. A. 2006. Workplace harassment from the victim’s perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91: 998-1012.
- Bowling, N.A., Alarcon, G.M., Bragg, C.B. & Hartman, M.J. 2015. A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29: 95-113.
- Brüggen, A. 2015. An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53, 2377-2389.
- Bulutlar, F. & Öz, E. Ü. 2010. Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12, 75-88.
- Burgess, T. F., Lewis, H. A. & Mobbs, T. 2003. Academic workload planning revisited. *Higher Education*, 46: 215-233.
- Caplan, R. D. 1972. Organizational stress and individual strain: A social-psychological study of risk factors in coronary heart disease among administrators, engineers, and scientists. *Dissertation Abstracts International*, 32(11-B): 6706-6707.
- Cardador, M. T. & Pratt, M. G. 2006. Identification management and its bases: Bridging management and marketing perspectives through a focus on affiliation dimensions. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34: 174-184.
- Carmeli, A., Gilat, G. & Weisberg, J. 2006. Perceived external prestige organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9 (2), 92-104.
- Casimiro-Almeida, M.G.M. & Matos-Coelho, A.F. 2019. The antecedents of corporate reputation and image and their impacts on employee commitment and performance: The moderating role of CSR. *Corporate Reputation Review*, 22: 10-25.

- Chou, R. J.-A. & Robert, S. A. 2008. Workplace support, role overload, and job satisfaction of direct care workers in assisted living. *Journal of Health and Social Behavior*, 49: 208-222.
- Chun, R. 2005. Corporate reputation: Meaning and measurement. *International Journal of Management Reviews*, 7 (2): 91-109.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. 1983. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24: 385-396.
- Cooper, C., Rout, U. & Faragher, B. 1989. Mental health, job satisfaction and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298: 366-370.
- Crawford, E.R., Lepine, J.A. & Rich, B.L. 2010. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5): 834-848.
- Çalışkan, A. & Bekmezci, M. 2019. Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31: 381-431.
- Çapri, B. 2006. Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 62-77.
- Çelik, M. & Çıra, A. 2013. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13: 11-20.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86: 499-512.
- Deniz, S. 2020. The relationship between perception of corporate reputation and turnover intention: Results from Turkey. *Journal of Health Management*, 22: 103-113.
- Derya, S. 2008. *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples*. Yüksek Lisans Tezi, Koç University, İstanbul.
- Dipboye, R. L. 2018. *The Emerald review of industrial and organizational psychology*. UK: Emerald Group Publishing.
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. 2007. İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 237-254.
- Elloy, D. F. & Smith, C. R. 2003. Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 10: 55-66.

- Erdem, M. & Öztürk, M. A. 2020. Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algisi ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17: 926-958.
- Eroğlu, A. 2020. İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7: 213-227.
- Eryılmaz, A. & Doğa, T. 2012. İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15: 49-55.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. 2013. Algılanan stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *New/Yeni Symposium Journal*, 51 (3): 132-140.
- Fairbrother, K. & Warn, J. 2003. Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1): 8-21.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Sever, J. M. 2000. The reputation quotient SM: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *Journal of Brand Management*, 7: 241-255.
- Freund, A. 2006. Work and workplace attitudes on social workers: do they predict organizational reputation? *Business and Society Review*, 111: 67-87.
- Fukui, S., Rollins, A. L., & Salyers, M. P. 2020. Characteristics and job stressors associated with turnover and turnover intention among community mental health providers. *Psychiatric Services*, 71(3): 289-292.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, L. F. C. 2006. Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146: 327-347.
- Gaither, C.A. 1999. Career commitment: A mediator of the effects of job stress on pharmacists' work-related attitudes. *Journal of the American Pharmaceutical Association*, 39: 353-361.
- Ganster, D. C., Fox, M. L. & Dwyer, D. J. 2001. Explaining employees' health care costs: A prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity. *Journal of Applied Psychology*, 86: 954-964.
- Göksel, A. & Ekmekçioğlu, E.B. 2016. Lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18: 721-747.
- Göktürk, Ö., Yarkaç, F. U., & Özelçi, F. 2019. Dişeti iltihaplı ve periodontal sağlıklı bireylerde tükürük kortizol ve algılanan stres düzeylerinin değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 29: 206-212.

- Gürel, E. B. 2016. Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 48: 349-364.
- Graham, J., Ramirez, A., Field, S., & Richards, M. 2000. Job stress and satisfaction among clinical radiologists. *Clinical Radiology*, 55: 182-185.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. 1989. Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34: 133-153.
- Gürbüz, S. 2010. Algılanan kurumsal imajın yöneticilerin bazı tutum ve davranışlarına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24): 229-240.
- Gürbüz, S. 2017. *İnsan kaynakları yönetimi*. Seçkin: Ankara.
- Gürbüz, S. 2019. *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. 1. Baskı, Seçkin: Ankara.
- Hakanen, J.J. & Roodt, G. 2010. *Using the job demands-resources model to predict engagement: Analyzing a conceptual model*. Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 85–101). New York, NY: Psychology Press.
- Hallberg, U.E., & Schaufeli, W.B. (2006). "Same same" but different?: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127.
- Hayes, A. F. 2009. Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76: 408-420.
- Hayes, A. F. 2018. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. 2022. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. 3th Edition, Guilford Press.
- Helm, S. 2011. Employees' awareness of their impact on corporate reputation. *Journal of Business Research*, 64: 657-663.
- Houston, D.J., Meyer, L.H. & Paewai, S. 2006. Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28: 17-30.
- Hyun, J., Sliwinski, M.J., Almeida, D.M., Smyth, J.M., & Scott, S.B. 2018. The moderating effects of aging and cognitive abilities on the association between work stress and negative affect. *Aging & Mental Health*, 22: 611-618.
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67: 341.

- Kayıhan, B., Tepeli, Y., Heybeli, B. & Bakan, H. 2015. Muhasebe meslek gruplarında strese neden olan faktörlerle iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi: Muğla ili örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (14): 374-390.
- Keskin, T. 2020. *Kurumsal sosyal sorumluluk ile kurumsal itibar arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Klassen, R.M., Wilson, E., Siu, A.F., Hannok, W., Wong, M.W., Wongsri, N., Sonthisap, P., Pibulchol, C., Buranachaitavee, Y., & Jansem, A. 2013. Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*, 28: 1289-1309.
- Koo, J.-W. & Kim, H.-J. 2006. The factor affecting job stress and psychosocial well-being of prison officers. *International Congress Series*. Elsevier, pp. 175-178
- Kwon, K. & Kim, T. 2020. An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30 (2): 100704.
- Landsbergis, P.A. 1988. Occupational stress among health care workers: A test of the job demands control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9: 217-239.
- Leiter, M.P. 2003. *Areas of worklife survey manual (third edition)*. Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, NS, Canada.
- Lievens, F. & Highhouse, S. 2003. The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer. *Personnel Psychology*, 56 (1), 75-101.
- Luthans, F. 1992. *Organizational behavior*. New York: Mc Graw Hill Company.
- Martini, I.A.O., Supriyadinata, A.A.N.E., Sutrisni, K.E., & Sarmawa, W.G. 2020. The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1): 179-677.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. 2008. Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology*, 93 (3): 498-512.
- Meyer, J. P., Jackson, T. A. & Maltin, E. R. 2008. Commitment in the workplace: Past, present and future. *The SAGE handbook of organizational behavior*, 1: 35-53.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. 2001. Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mikolajczak, M., Clementine, M., & Oliver, L. 2007. Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. *Journal of Research in Personality*, 41: 1107-1117.
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. 2020. Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59-93.

- Morrow, P.C. 1983. Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. 2011. Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1): 1-22.
- Olmedo-Cifuentes, I. & Martinez-Leon, I.M. 2014. Influence of management style on employee views of corporate reputation. Application to audit firms. *Business Research Quarterly*, 17 (4): 223-241.
- Ong, S., Hendry, Winata, V., & Monika. 2021. The influence of discipline, work environment, and work commitment on job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5 (2): 174-179.
- Ortqvist, D. & Wincent, J. 2006. Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13: 399-422.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., Cho, N. G., Jesuino, J. C., D'amorim, M., & Francois P. H. 1995. Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38: 429-452.
- Raitnao, R. & Kleiner, B. 2004. Stress management: Stressors, diagnosis and preventative measures. *Management Research News*, 24 (4/5): 32-38.
- Randall, D.M., & Cote, J.A. 1991. Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18, 194-211.
- Rayton, B. A. 2006. Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate probit model. *The International Journal of Human Resource Management*, 17: 139-154.
- Richardson, A.M. & Burke, R.J. 1993. Occupational stress and work satisfaction among Canadian women physicians. *Psychological Reports*, 72: 811-821.
- Roberts, P. W. & Dowling, G. R. 2002. Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*, 23: 1077-1093.
- Russ-Eft, D. 2001. Workload, stress, and human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1): 1-3.
- Rydstedt, L.W., Devereux, J.J. & Furnham, A. 2004. Are lay theories of work stress related to distress? A longitudinal study in the British workforce. *Work & Stress*, 18, 245-254.
- Saleh, S. D. & Hosek, J. 1976. Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19: 213-224.
- SASAD 2020. *Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği 2019 performans raporu*. <<https://www.sasad.org.tr>>. Erişim: 01 Mayıs 2021.

- Somers, M., Birnbaum, D., & Casal, J. 2020. An empirical test of conceptual arguments to retire the three-component model of work commitment. *Personnel Review*, 49 (3): 887-902.
- Sökmen, A. & Şimşek, T. 2017. Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18: 606-620.
- Stewart, J. E. & Smith, S. N. 1987. Work expectations and organizational attachment of hospital pharmacists. *American Journal of Health-System Pharmach*, 44: 1105-1110.
- Suleymanov, F. & Cinel, M. O. 2021. Psikolojik sermayenin kurumsal itibar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Fiscaoeconomia*, 5: 670-692.
- Şanlı, Ö. 2017. Öğretmenlerin algılanan stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16: 385-396.
- Tayfur, Ö. & Arslan, M. 2012. Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30: 147-172.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: Path analyses based on meta-analytic Findings. *Journal of Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Tsai, W. C. & Yang, I. W. F. 2010. Does image matter to different job applicants? The influences of corporate image and applicant individual differences on organizational attractiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 18: 48-63.
- Uysal, H. T., Akbulut, H., & Ertan, S. 2015. Aşırı iş yükünün performans perspektifinden çalışma psikolojisinden negatifliğine etkisi: muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 38 (8): 980-993.
- Walsh, C. & Sulkowski, A. J. 2010. A greener company makes for happier employees more so than does a more valuable one: A regression analysis of employee satisfaction, perceived environmental performance and firm financial value. *Interdisciplinary Environmental Review*, 11: 274-282.
- Wang, Y., Zheng, L., Hu, T., & Zheng, Q. 2014. Stress, burnout, and job satisfaction: Case of police force in China. *Public Personel Management*, 43 (3): p325-339.
- Wicker, A. W. & August, R. A. 1995. How far should we generalize? The case of a workload model. *Psychological Science*, 6: 39-44.
- Williams, R.J., Schnake, M.E., & Fredenberger, W. 2005. The impact of corporate strategy on a firm's reputation. *Corporate Reputation Review*, 8 (3): 187-197.
- Wiener, Y., & Gechman, A.S. 1977. Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 47-52.

- Wright, P.M., Gardner, T.M., Moynihan, L.M., & Allen, M.R. 2005. The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personel Psychology*, 58 (2): 409-446.
- Yazgan, A. E. & Topaloğlu, E. Ö. 2020. Örgütsel belirsizliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel stresin aracılık rolü. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16: 1272-1295.
- Yılmaz, E. 2014. Serbest muhasebeci mali müşavirlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Samsun ilinde bir araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 7: 49-70.
- Zika-Viktorsson, A., Sundström, P., & Engwall, M. 2006. Project overload: An exploratory study of work and management in multi-project settings. *International Journal of Project Management*, 24: 385-394.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., & Emhan, A. 2015. İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 600: 59-71.

