

Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi

Dursun BOZ¹, Cengiz DURAN² ve Esin UęURLU³

Öz

Küreselleşme, rekabet ve gelişen teknoloji neticesinde örgütlerin önemli sermayelerinden biri de çalışanlar olmuştur. Çalışanlarını önemseyip değer veren örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması kolaylaşmaktadır. Bu kolaylaştırıcırolde çalışanlar, yönetici ve örgütlerine güvenerek örgütün amaç ve değerlerini kabul etmektedir. Bu kabul ile örgütsel bağlılık sağlanmakta ve neticesinde performansa yansımaktadır. Bu yansıma iş hayatında çalışan faktörünü sıradan bir üretim faktörü olmaktan ziyade fikirlerin geliştirildiği, yaratıcılığın önemsendiği, rekabette ön plana geçildiği ve yenilikçiliğin bir değer olarak görülmesini sağlamaktadır. Bu durum çalışanların performans, verim ve memnuniyetini arttırarak örgütsel bağlılıklarını güçlendirmektedir. Bu bağlamda yapılan bu çalışmanın amacı; örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkinin belirlenmesidir. Çalışma kapsamında; Adana il merkezindeki 112 Acil Servis çalışanlarından 208 gönüllü çalışana ulaşılmıştır. Korelasyon analiz sonucu elde ettiğimiz bulgularla örgütsel bağlılık ve ($r=0,253$) alt faktörleri (Duygusal $r=0.298$, Devam $r=0.057$, Normatif $r=0.276$) ile iş performansı arasında çok zayıf ve zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu örgütsel bağlılığın ($\beta=0.278$; $p<0.05$) ve alt faktörleri Duygusal Bağlılığın ($\beta=0.257$; $p<0.05$), Normatif bağlılığın ($\beta=0.204$; $p<0.05$) sonucuyla iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt faktörü Devam bağlılığının ($\beta=0.038$; $p>0.05$) sonucuyla iş performansını etkilemediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, İş performansı, Sağlık çalışanları

The Effect of Organizational Commitment on Job Performance

Abstract

As a result of globalization, competition and developing technology, employees have become one of the important capital of organizations. It has become easier for organizations that care and value their employees to achieve their aims and goals. Employees in this facilitating role accept the goals and values of the organization by relying on their managers and organizations. Organizational commitment is ensured and eventually it is reflected in performance. This enhances the organizational commitment of employees by increasing their performance, efficiency and satisfaction. In this context; the aim of the study is the determination of the interaction of organizational commitment on job performance. Scope of work; 208 volunteer employees were reached from 112 Emergency service employees in Adana center. Obtained findings as a result of correlation analysis, very weak and weak positive correlations were found between organizational commitment ($r=0.253$) and sub-factors (Emotional $r=0.298$, Continued $r=0.057$, Normative $r=0.276$) with job performance. Result regression analysis, it was determined that organizational commitment ($\beta=0.278$; $p<0.05$) and its sub-factors affects the job performance positively with the result of Emotional Commitment ($\beta=0.257$ $p<0.05$) and Normative commitment ($\beta=0.204$; $p<0.05$). In addition, it was determined that the sub-factor Continued of organizational commitment did not affect job performance as a result of ($\beta=0.038$; $p>0.05$).

Key Words: Organizational commitment, Job performance, Health workers

Atıf İin / Please Cite As:

Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.


Geliş Tarihi / Received Date: 24.04.2020

Kabul Tarihi / Accepted Date: 14.10.2020

¹ Dr. -Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı MYO. - dursun.boz@dpu.edu.tr

 ORCID: 0000-0003-3206-8950

² Prof. Dr. -Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF. -cengiz.duran@dpu.edu.tr

 ORCID: 0000-0001-7910-0677

³ Bilim Uzmanı -Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, SBE - esin4380@gmail.com

 ORCID: 0000-0002-4296-9835

Giriş

İşletmelerin hayatını devam ettirebilmeleri ve diğer işletmeler karşısında rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için ekonomik hayattaki gelişmeler, yeni buluşlar, teknolojik ilerlemeler, büyük sermayelerle yapılan yatırımlar dışında insana yatırım yapması gerekmektedir. Değişik görevlerde ve farklı özelliklere sahip işgörenlerin etkin ve verimli şekilde çalışmaları sağlanmalıdır.

İşletmeler mal ya da hizmet üretmek dışında işgörenlerin yaptıkları işten ve kurumlarından da memnuniyet duymalarını amaçlamalıdır. İşgörenin çalıştığı kurumun amaçlarını benimsemesi ve kurumda çalışmayı sürdürmesiyle örgütsel bağlılık ortaya çıkmaktadır (Çöl ve Ardıç, 2008, s. 157). Bağlılığı yüksek işgörenler, örgütsel amaçları benimseyerek, örgütü için gönüllü çalışan olarak örgütte kalmayı arzu edecektir. Ayrıca işe zamanında gelecek, devamsızlıkları azalacak, moral, motivasyonları yükselecek, buna bağlı bireysel performansları artacaktır.

Örgütsel bağlılık uzun süre ölçülebilmesi mümkün görünmeyen bir kavram iken yöneticiler bunun sezgisel olarak değerli bir hedef olduğunu bilmekteydiler. Örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılmasında önemli rolü olan örgütsel bağlılık işletmelerde geliştirilmesi gereken bir kavram olmuştur. Örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerindeki önemi nedeniyle bu kavramla ilgili çalışmalar yapılmaya devam edilmektedir. Genel olarak örgütsel bağlılık çalışanların hem duygusal hem de davranışsal yönüyle çalıştığı yere bağlılığını ifade eden bir kavram olup, literatürde değişik açılardan da incelenmiştir (Elizur ve Koslowsky, 2001, s. 594).

Bu çalışma örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın dizaynı ve metoduna ilişkin bilgiler verilerek araştırma modeli ve hipotezler geliştirilmiş ve ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi için Adana il merkezinde faaliyette olan 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarından elde edilen verilerle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca örneklemin seçilmesi, ölçüm araçlarının tespiti, verilerin toplanması ve veri analizi konularına da değinilmiştir. Son olarak veri setinin analizi ile ulaşılan bulgular ile örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisine dair sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

Örgütsel Bağlılık

İnsanın en temel duygularından olan bağlılık, tüm sosyal yapıların temelini oluşturmaktadır. Toplum içinde yaşayan insan diğer bireylere, gruplara bağlılık duyma ihtiyacı içerisinde. İnsanları bir araya getirerek örgütlerin oluşmasını sağlayan bu yapıtaşdır.

Bağlılık; toplumun var olduğu her yerde olan ve toplumsal içgüdünün duygusal biçimde anlatımı olarak ifade edilebilir. Bir memurun görevine, bir esirin efendisine, bir askerın vatanına sadakati anlamını taşıyan bağlılık en yüksek seviyede algılanan bir duyguyu barındırır (Balay, 2000, s. 14). Örgütsel bağlılık ise, örgüt üyesiyle örgütü arasında oluşan ilişki anlamına gelmektedir. Bu kavramı genelde örgütle özdeşleşme, örgüte duyulan sadakat ve örgüte katılma istediği olarak tanımlamak mümkündür (Griffin vd., 2010, s. 243). Bağlılık ile ilişkili ilk çalışmalara ait kavramlar 1960'ta Becker tarafından kullanılmıştır. Becker söz konusu kavrama maliyet bakış açısından bakmış ve onu bir kenar bahsi (side bet) olarak görmüştür. Taraf-bahis ifadesi işgörenin örgütle ilişkisi kesilmesi halinde kaybedebileceği birikimleri anlamında kullanılmaktadır (Cohen, 2007, s. 338). Becker'in bu yaklaşımını Meyer ve Allen (1991) ölçeklerinde devam bağlılığı adı altında değerlendirmişlerdir (WeiBo vd., 2010, s.13).

Örgütsel bağlılık konusu uzun süredir çalışma konusu olmasına rağmen tanımı konusunda tam bir uzlaşa sağlanamamıştır. Johanson vd. (1998) örgütsel bağlılığı, örgüt üyesinin örgüte bağlılığını sağlayan psikoloji temelli bir durum olarak tanımlamasına karşın Fischer ve Mansell (2009) örgütsel bağlılığı, örgüt üyesinin bulunduğu örgütsel amaçlarının benimsemesi ve örgüt içindeki varlığının sürdürülmesini arzulanması olarak ifade etmektedir. Diğer bir tanımında örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel hedeflerle uyum içinde olması ve örgütsel devamlılığın sürdürülme arzusudur (Lapointe ve Vandenberghe, 2018, s. 102).

Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında ortaya atılan üç alt boyut örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılmasına katkıda bulunan en önemli çalışmalardandır. Örgütsel bağlılığın ilk boyutu olan duygusal bağlılık, örgüt üyelerinin örgütün birer parçası olmayı kendi arzu ve istekleriyle sürdürmesi anlamına gelmektedir. İkinci boyut olan devam bağlılığında ise örgüt üyelerinin ihtiyacı sebebiyle örgütte bulunmaya devam ettikleri görülmektedir. Üçüncü boyut olan normatif bağlılık ise örgüt üyelerinin kendilerini ahlaki açıdan zorunlu hissetmelerinden dolayı örgütün birer parçası olarak devam ettiklerini belirtmektedir (Joo, 2010, s. 73).

Örgütsel, bireysel ve işle ilgili bazı unsurlar örgütsel bağıllığı etkiler. Bireysel etmenler yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, medeni durumudur. İş ile ilgili etmenler sorumluluk alabilme yeteneği, görevin bireyin beklentilerini karşılayabilme seviyesi, yapılan işin sosyal açıdan önem seviyesi, işi yapma esnasında sosyal iletişim fırsatlarının durumu, iş güvenliği, ücret durumu, iş tasarımı gibi faktörlerdir. Örgütsel etmenler ise örgüt kültürü, örgüt içerisindeki hiyerarşik yapı ve hiyerarşik ilişkiler, örgütün yapısı, büyüklüğü, örgüt içinde ücretlendirme politikaları ve maaş düzeyleri, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, örgütün yönetim yaklaşımı, yöneticilerin liderlik kapasitesi ve liderlik davranış tipi, örgüt üyelerince kararlara katılım süreçleri gibi faktörlerdir (Kim vd., 2018).

Örgütsel bağıllığı yüksek olan işgören, örgütün amaçlarıyla özdeşleşerek örgütün hedefine ulaşmasında büyük gayret göstermektedir (Cihangiroğlu, 2010, s.87). Bağıllığı yüksek işgörenlerdiğer çalışanlarla işbirliği içinde olmakta, sorunların çözümünde yardımcı olmakta, örgütte ilave faaliyetler üstlenmek gibi gönüllülük esasına dayalı aktivitelerde bulunmaktadır. Bu bağıllık düzeyi ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda, örgütsel bağıllıkla işe devamsızlık, işten ayrılma isteği ve çalışan devir hızı arasında negatif yönlü bir ilişki olabileceği görülmektedir. Örgütsel başarıya ulaşılmasında örgüt liderinin; işgöreni örgüte bağlayan unsurları doğru okuması, iyi yorumlaması ve her daim aynı düzeyde tutmaya çalışması gereklidir (Wolowska, 2014, s. 129).

İş Performansı

Performans, “işgörenlerin görevini yerine getirmek için yapması gereken ve örgütün amaçlarına katkıda bulunan tutumlardır” (Rotundo ve Sackett 2002, s. 66). Gerçekleştirilen görev sonucunda örgüt üyesinin yapılması gereken işlerin ne kadarını yapabildiği ve başarı seviyesi ile ilgili bilgi verir. Faaliyet sonrası sonuçlar olumlu ise, örgüt üyesinin görevini başarıyla yerine getirdiği yani yüksek performans gösterdiği, olumsuzsa düşük performansla sahip olduğu kabul edilmektedir (Özgen vd., 2002, s. 209-210).

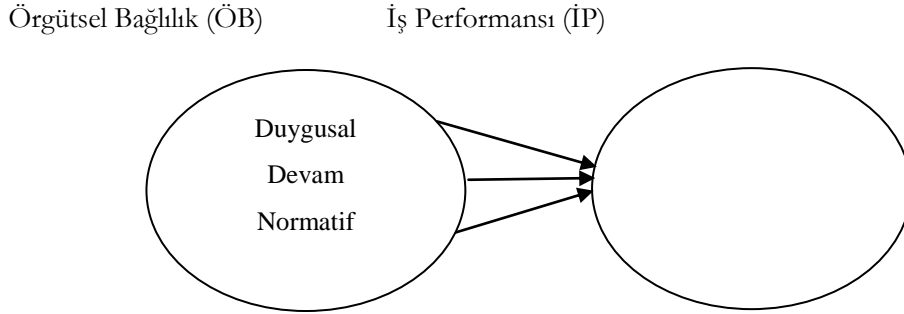
İş performansı tanımları değerlendirildiğinde örgüt üyesinin örgütsel amaçlarla uyumu, belli davranış şekilleri, yapılan işin kalitesi ve kişisel beceri, yetenek gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. İş performansı kavramının alt boyutlarının sayısı hakkında tam bir fikir birliği henüz oluşmamıştır. Bazı araştırmacılar tarafından görev performansı ve bağlamsal performans şeklinde iki boyutta incelenmiştir.

Görev performansı, örgüt üyesinin örgütün amaçlarına ulaşması için yazılı hale getirilmiş görevleridir. Örgüt üyeleri tarafından örgütün teknik merkezine katkıda bulunduğu ve geliştirdiği faaliyetlerdir (Diaz-Vilela vd., 2015). Teknik, idari ve liderlik olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Teknik ve idari görev performansı; planlama, organize etme ve idari işleri kapsamaktadır. Görev performansında liderlik ise, astları yönetmek, motivasyon sağlamak vb. görevleri ifade etmektedir (Taştemur, 2018; Gök, 2018). Bağlamsal performans ise örgüt üyesinin görevi dışındaki işleri kendi isteği ile yapması, grup ile çalışabilmesi, sözlü ve yazılı örgüt kurallarına itaat etmesi ve örgütün hedeflerini benimsemeleriyle oluşmaktadır. Örgüt üyesinin gösterdiği davranışlar, işle ilgili olmamakla beraber kendini örgüte adanmasıyla da oluşmaktadır. Bu durum görevlerini etkin bir şekilde yapmasıyla sonuçlanmaktadır (Diaz-Vilela vd., 2015). Bağlamsal performansın kendini işe adama boyutu ve bireyler arası ilişkileri kolaylaştıran boyut olmak üzere iki alt boyutu vardır (Taştemur, 2018; Gök, 2018).

İş performansının alt boyutları olan bağlamsal performans ve görev performansı arasındaki farklar şu şekilde belirtilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997, s. 102-103). Görev performansı yapılan işlerde değişiklik gösterir iken, bağlamsal performans yapılması gereken işlerde benzerlik gösterir. Görev performansı işgörenin konusunda uzman ve yeterli olmasını gerektirir. Bağlamsal performans ise işgörenin isteğine bağılıdır. Görev performansı resmi davranış kurallarına bağılyken bağlamsal performans isteğe bağılıdır. İş performansı her bireye göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık bazı faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörlerde oluşan bir sorun bireyin performansını doğrudan etkilemektedir (Turnal, 2013, s.21). Bu unsurlar birey kaynaklı, yönetim kaynaklı ve diğer öğelerden oluşmaktadır. Birey kaynaklı olanlar yaş, cinsiyet, eğitim gibi durumlardan kaynaklanabileceği gibi aynı zamanda çalışanın kişilik özellikleri, yetenekleri, bilgi ve deneyimi, algı ve değerleri de bu farklılık üzerinde etkilidir. Bu yüzden bireyden kaynaklanan bu öğeler performans seviyelerinde farklılıklar oluşturmaktadır (Özel, 2018). Yönetim kaynaklı olanlar stratejilerin belirlenmesi, liderlik, motivasyon ve stres yönetimidir (Özmutaf, 2007, s. 44). Diğerleri sosyo-ekonomik krizler, hükümetin yaptığı yasal düzenlemeler, işletmenin iş yöntemleri, işletme içinde yoğun teknoloji kullanımı ve iş yeri ile çalışanların ikamet ettiği yer arasındaki uzaklık gibi unsurlardır (Yılmaz, 2012, s. 320).

Yöntem, Veri ve Hipotezler

Araştırma Adana il merkezindeki 112 Acil Servis çalışanlarıyla yapılmıştır. İl merkezi bünyesindeki 500 çalışandan 208 çalışan araştırmaya katkı sağlamıştır. Araştırma için 2 ölçekle demografik özelliklerden oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 17 ifade, İş Performansı Ölçeği 23 ifadeden oluşmaktadır. Toplam 40 ifadeli Likert tipinde (1. Hiç Katılmıyorum, - 5. Tamamen Katılıyorum) ve 8 tane demografik özellikleri kapsayan ifadelerden oluşturulan anket 208 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Mehmet Üstüner'in 2009 yılında yaptığı çalışmadan alınmıştır. İş Performansı Ölçeği ise Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek Doğan (2005) tarafından sadeleştirilmiş olup Özer (2018) çalışmasında da kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizi SPSS (20.0) programı yardımıyla yapılmıştır. Araştırma; Örgütsel Bağlılık (ÖB) ve İş Performansı (İP) arasındaki etkinin saptanmasıdır. Araştırmaya ait kavramsal model aşağıdaki Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmaya ait hipotezler şunlardır;

H1: Örgütsel bağlılık iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H2: Örgütsel bağlılığın alt faktörü olan duygusal bağlılık iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H3: Örgütsel bağlılığın alt faktörü olan devam bağlılığı iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H4: Örgütsel bağlılığın alt faktörü olan normatif bağlılık iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

Bulgular

Çalışmanın bu kısımda araştırma kapsamındaki Adana il merkezindeki 112 Acil Servisin 208 gönüllü çalışan ile elde edilen veri setiyle demografik özellikler, güvenilirlik analizleri, frekans dağılımı, regresyon, korelasyon analizleri sayesinde yorumlanmaktadır.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Değişken	Düzy	n	%	Değişken	Düzy	n	%
Cinsiyet	Kadın	157	75,5	Aylık Gelir (TL)	1701-3400	9	4,3
	Erkek	51	24,5		3401-5000	165	79,3
Medeni Durum	Evli	147	70,7		5001-7000	24	11,5
	Bekâr	61	29,3	7001 ve üzeri	10	4,8	
Çalışma Süresi (Yıl)	1'den az	20	9,6	Statü	Doktor	27	13,0
	1-5	64	30,8		Hemşire	8	3,8
	6-10	64	30,8		ATT	104	50,0
	11-20	57	27,4		AABT	61	29,3
	21 ve üstü	3	1,4		Teknik İdari Per.	8	3,8
Yaş	18-28	90	43,3	Eğitim	Lise	15	7,2
	29-38	110	52,9		Önlisans	103	49,5
	39-46	8	3,8		Lisans	72	34,6
					Lisansüstü	18	8,7

ATT: Acil Tıp Teknisyeni AABT: Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri

Tabloya göre araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek (%75,5), evli (%70,7), çalışma süresi 1-5 ve 6-10 yıllarında değişen (%30,8), nlisans düzeyinde eğitime sahip olan (%49,5), aylık gelirleri 3401-5000TL arasında olan (%79,3), statüleri ATT (%50,0) ve yaşları 29-38 arasında olan (%52,9) bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Testi

		B	İP
KMO. Örneklem Yeterliliği		0,732	0,837
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	1021,183	2387,396
	df	153	253
	p	0,000	0,000

Tabloya göre B leğinin KMO değeri 0,732 ile yeterli (Kalaycı, 2010, s.322) iken, İP leğinin KMO değeri 0,837 ile çok iyi (Kalaycı, 2010, s.322) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi

	B	İP
Cronbach's Alpha	n	Cronbach's Alpha
0,727	17	0,872
	n	23

Tabloya göre B leğinin Cronbach's Alpha Değeri 0,727 sonucu ile yeterli (Büyüköztürk, 2007) iken, İP leğinin Cronbach's Alpha Değeri 0,872 sonucu ile çok iyi (Büyüköztürk, 2007) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Medeni Durum ile İP Arasında T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t
İP	Evli	147	4,1725	,42679	Evli
	Bekâr	61	3,9572	,46544	Bekâr

Tabloya göre yapılan T-Testinde $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde İş Performansı konusunda medeni durum değişkeni açısından istatistiksel anlamlı farklılık (Kalaycı, 2010, s. 74) vardır. Evli alışanların iş performansı algılaması bekr çalışanlara göre pozitif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evliliğin iş hayatına olumlu katkısı ile açıklanabilir.

Tablo 5. Statü ile rgtsel Bağlılık Arasında oklu Karşılaştırma (Post Hoc.Tukey)

Değişken	(I) Statü	(J) Statü	Ort. farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven	
						Alt sınır	üst sınır
B	Doktor	Hemşire	-,58230*	,15813	,003	-1,0176	-,1470
		ATT	-,33391*	,08485	,001	-,5675	-,1004
		AABT	-,31090*	,09081	,007	-,5608	-,0610
		Teknik ve İdari Personel	-,23508	,15813	,572	-,6703	,2002

Örgütsel Bağlılık konusunda doktor olarak alışanların Hemşire, ATT, AABT olarak çalışanlara nazaran $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde negatif yönde anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığın doktorların yüksek beklentileri ve düşük örgütsel aidiyetleri ile açıklanabilir.

Tablo 6. ğrenim Durumu ile B Arasında oklu Karşılaştırma (Post Hoc.Tukey)

Değişken	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort. farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven	
						Alt sınır	üst sınır
B	Lisansüstü	Lise	-,37901*	,13869	,034	-,7383	-,0198
		nlisans	-,36851*	,10135	,002	-,6310	-,1060
		Lisans	-,24228	,10454	,097	-,5131	,0285

Örgütsel Bağlılık konusunda Lisansüstü mezunu olan alışanların Lise ve nlisans mezunu çalışanlara nazaran $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde negatif yönde anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığın Lisansüstü mezunu çalışanların yüksek beklentileri ve düşük örgütsel aidiyetleri ile açıklanabilir.

Tablo 7. *Aylık Gelir ile ÖB Arasında Çoklu Karşılaştırma (Post Hoc.Tukey)*

Değişken	(I) Aylık Gelir TL	(J) Aylık Gelir TL	Ort. farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven	
						Alt sınır	Üst sınır
ÖB	7001 ve üzeri	1701-3400	-,39383	,18246	,139	-,8665	,0788
		3401-5000	-,48081*	,12933	,001	-,8158	-,1458
		5001-7000	-,36528	,14947	,072	-,7524	,0219

Örgütsel Bağlılık konusunda 7001 TL ve üzeri aylık geliri olan çalışanların 3401-5000 TL. arası aylık geliri olanlara nazaran $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığın yüksek gelir elde eden çalışanların daha yüksek beklentileri ve düşük örgütsel aidiyetleri ile açıklanabilir.

Tablo 8. *Çalışma Süresi ile ÖB Arasında Çoklu Karşılaştırma (Post Hoc.Tukey)*

Değişken	(I) Kurum Çalışma Yılı	(J) Kurum Çalışma Yılı	Ort. farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güven	
						Alt sınır	Üst sınır
ÖB	21yıl ve üstü	1'den az	,91481*	,24675	,002	,2356	1,5940
		1-5	,79572*	,23543	,008	,1477	1,4437
		6-10	,77575*	,23543	,010	,1278	1,4238
		11-20	,73977*	,23607	,017	,0900	1,3895

Örgütsel Bağlılık konusunda 21 yıl ve üzeri çalışanların diğer çalışma süresinde çalışanlara nazaran $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığın uzun yıllardır aynı kurumda çalışmanın vermiş olduğu sadakat ile açıklanabilir.

Tablo 9. *ÖB ve Alt Faktörleri ile İP Arasında Korelasyon Analizi*

		İP	ÖB	Duygusal	Devam	Normatif
İP	Pearson	1	,253**	,245**	,057*	,276**
ÖB	Pearson	,253**	1	,584**	,757**	,772**
Duygusal	Pearson	,245**	,584**	1	,156*	,303**
Devam	Pearson	,057*	,757**	,156*	1	,314**
Normatif	Pearson	,276**	,772**	,303**	,314**	1

Tabloda görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında ($r=0,253$) kuvvetinde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde zayıf yönlü (Akgül ve Çevik, 2005, s.359) pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt faktörleri (duygusal $r=0,245$, devam $r=0,057$, normatif $r=0,276$) ile iş performansı arasında çok zayıf ve zayıf pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

Tablo 10. *Regresyon Analizi*

Model ÖB ile İP	R	R ²	Tah.S.H.	F	P
	0,253	0,064	0,43469	14,110	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
ÖB	3,172	0,251		2,618	0,000
	0,278	0,074	0,253	0,756	0,000
	$\hat{IP} = 3,172 + 0,278 * (\text{ÖB})$				
ÖB alt faktörü Duygusal Bağlılık ile İP	R	R ²	Tah. S.H.	F	P
	0,245	0,060	0,43568	13,104	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
Duygusal Bağlılık	3,222	0,247		3,045	0,000
	0,257	0,071	0,245	0,620	0,000
	$\hat{IP} = 3,222 + 0,257 * (\text{ÖB Duygusal Bağlılık})$				
ÖB alt faktörü Devam Bağlılığı ile İP	R	R ²	Tah. S.H.	F	P
	0,057	0,003	0,44859	0,675	0,412
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
Devam Bağlılığı	3,979	0,162		4,622	0,000
	0,038	0,047	0,057	0,822	0,412
	$\hat{IP} = 3,979 + 0,038 * (\text{ÖB Devam Bağlılığı})$				
ÖB alt faktörü Normatif Bağlılık ile İP	R	R ²	Tah. S.H.	F	P
	0,276	0,076	0,43187	16,993	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
Normatif Bağlılık	3,445	0,164		1,027	0,000
	0,204	0,049	0,276	0,122	0,000
	$\hat{IP} = 3,445 + 0,204 * (\text{ÖB Normatif Bağlılık})$				

Tabloya göre B ile İP değişkenleri arasında etkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=14,110$; $p<0,05$) istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,064$ olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %6,4'ünün örgütsel bağlılık tarafından açıklandığı söylenebilir.

B'nin alt boyutu "duygusal bağlılık" ve iş performansı değişkenleri arasında ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=13,104$; $p<0,05$) istatistiki manada anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,060$ olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %6,0'ısını "duygusal bağlılık" tarafından açıklandığı söylenebilir.

B'nin alt boyutu "devam bağlılığı" ve iş performansı değişkenleri arasında ilişkinin sınanmasında yapılan regresyon analizinde ($F=0,675$; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,003$ olarak bulunmuş olup, iş performansında meydana gelen değişimin %0,3'ünün "devam bağlılığı" tarafından açıklandığı söylenebilir.

B'nin alt boyutu "normatif bağlılık" ve iş performansı değişkenleri arasında ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=16,993$; $p<0,05$) istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,076$ olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %7,6'sının "normatif bağlılık" tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 11. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez	t	P	Sonuç
H ₁ : Örgütsel bağlılık iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	14,110	0,000	Kabul
H ₂ : Örgütsel bağlılığın alt faktörü olan duygusal bağlılık iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	13,104	0,000	Kabul
H ₃ : Örgütsel bağlılığın alt faktörü olan devam bağlılığı iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,675	0,412	Red
H ₄ : Örgütsel bağlılığın alt faktörü olan normatif bağlılık iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	16,993	0,000	Kabul

Alanyazında iş performansı ile örgütsel bağlılık arasında etkiyi test eden araştırmalar olduğu gibi pozitif örgütsel davranış ile iş performansı arasında yapılan araştırmalar da mevcuttur. Bu bağlamda elde ettiğimiz bu bulgular literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Erdil ve Keskin (2003) çalışmasında örgütsel bağlılığın hem çalışan hem de kurum yönüyle değerlendirilmesinde verimlilik ve çalışanların memnuniyetiyle alakalı olduğunu, örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların, işten ayrılma niyetini taşımadığı ve daha fazla gayret gösterip, pozitif performans sergilediklerini belirtmişlerdir. Yalçın ve İplik (2005) çalışmasında yüksek örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin, düşük örgütsel bağlılığasahip işgörelere göre, örgütleri için yararlı işlerde katılımlarının arttığını ve daha iyi bir performans gösterdiklerini ileri sürmüştür. Stup (2006) çalışmasında yüksek örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu ve yüksek performans gösterdiklerini ifade etmiştir. Çekmecelioğlu (2006) çalışmasında çalışanların örgütsel bağlılıklarının verimlilik üzerinde olumlu etkisinin olduğunu iddia etmiştir. Wu ve Çavuşgil (2006) çalışmasında örgütsel bağlılığın örgüt performansını pozitif etkilediğini ileri sürmüştür. Sıgır (2007) örgütsel bağlılık duygusunun iş performansını pozitif yönde etkilediğini, pozitif iş davranışları olan çalışanların yüksek performanslarının olduğunu anlaşıldığını ifade etmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) örgütsel bağlılığın işe bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Gözler (2007) örgütsel bağlılığın iş performansı üzerine olumlu etkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Uygur (2007) yüksek örgütsel bağlılığı sahip çalışanın daha az kontrole ve disipline ihtiyaç olduğunu ve daha yüksek iş performanslarına sahip olduğunu anlaşıldığını iddia etmiştir. Başaran (2016) çalışmasında, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin iş performansına olumlu etkisinin olduğu, çalışma tutkunluğunun iş performansına olumlu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin de olumsuz olduğunu belirlediğini ileri sürmüştür. Kaya (2016) Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların iş performanslarında olumlu yönde etkisinin var olduğunu iddia etmiştir. Esmer ve Yüksel (2017) çalışmasında örgütsel bağlılığın örgüt performansına olumlu etkilediğini, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar sayesinde, örgüt başarısını artırdığını iddia etmiştir. Keskin (2018) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu işletmelerde; işin verimi, iş doyumunu, bilgi aktarımı, örgütsel güven, devamlılık, etkin kaynak kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı şeklindeki faktörlerin oranlarının da yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Duran vd. (2018) çalışanların örgüt içi uygulamaların adilliliğine ilişkin algısı örgüte ve yöneticilerine duydukları bağlılık ile güveni etkilediğini ifade etmiştir. Çalışkan (2018) dönüşümcü liderliğin alt boyutlarının iş performansı

üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ve lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılıkta aracılık rolü üstlendiğini belirtmiştir. Düzgün ve Marşap (2018) araştırmasında, performans değerlendirme ve ücret uygulamalarındaki algılamaların örgütsel bağlılık ile iş tatminini pozitif yönlü etkilediğini ve iş tatmininin burada aracılık rolü oynadığının belirlendiğini iddia etmiştir. Akyıldız (2018) çalışmasında ergonomik açıdan iş memnuniyeti, çalışanın iyilik halinin devamlılığını sağlamak için önemli olmakla birlikte, performansını da doğrudan etkilemekte olduğunu ileri sürmüştür. Uludağ (2018) örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Narin vd. (2019) çalışmasında örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif yönde anlamlı ilişkileri olduğunu tespit etmiştir. Doğan ve Çelik (2019) okul yöneticilerinin kullandıkları güç stillerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının öğretmenlerin iş performansını yordadığı sonucuna ulaştığını ifade etmiştir. Çankır (2019) çalışmasında örgütsel bağlılıkları yüksek olan bireylerin işyeri performanslarının da yüksek olduğunu ayrıca örgütsel bağlılığı düşük olan bir çalışanın iş performansının düşük olabileceğini ifade etmiştir. Mumcu ve Salepçioğlu (2020) yetenek yönetiminin görev performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ayrıca çalışanların genel görev-bağlamsal performansları arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığını ileri sürmüştür. Yorulmaz ve Karabacak (2020) çalışmasında çalışanlarının örgütsel güven algısının iş performanslarını pozitif yönde etkilediğini ifade etmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın gayesi örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisinin tespitidir. Bunun için Adana il merkezinde bulunan 112 Acil Servis çalışanı 208 gönüllü çalışana ulaşılmıştır. Özellikle kamu sektöründe çalışanların örgütsel bağlılığı önem arz etmektedir. Bu önemli rolün sağlanmasının yolu çalışanların kendilerini kuruma bağlı ve ait hissetmeleri neticesindeki iş performansına bağlıdır. Elde ettiğimiz bulgularla örgütsel bağlılığın ve alt boyutlarının (devam bağlılığı alt boyutu hariç) iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. Aritmetik ortalaması en düşük ölçek ifadeleri baz alınarak kamu yönetici ve çalışanlarına yönelik öneriler şunlardır;

- Çalışanların kişisel telefon görüşmelerini iş performansını düşürmeyecek zamanlarda yapmaları,
- Çalışanların çalıştıkları kurumdan ayrılmasında onları suçlu hissettirecek örgütsel iklimi engelleyecek işletme politikaları geliştirilmesi,
- Uzun zamandır kurumda özveriyle çalışanların bu çalışmaları desteklenmeli ve aylık personel toplantılarında dile getirilerek ödüllendirilmesi,
- Değişik nedenlerden dolayı kurumdan ayrılacak çalışanların iş arkadaşlarına karşı sorumluluk hissetmemeleri için uygun örgütsel iklim yaratılması,
- Çalışanların kurumlarında çalıştıklarının bir zorunluluk gereği değil yaşam mücadelesindeki bir merhale olduğu aylık personel toplantılarında anlatılması,
- Çalışanların bir işinin olduğunu ve bunun zor kazanıldığının yalın ve anlaşılır bir dille hatırlatılması,
- Çalışanların aidiyetinin yükseltilebilmesinde aileleri de kapsayan sosyal etkinlikler düzenlenmesi,
- Çalışanların değişik nedenlerden dolayı kurum değişikliğine gitmesinin hayatın olağan akışında bir aşama olduğunun hatırlatılması,
- Çalışanların 112 Acil Servis ailesinin önemli bir parçası olduklarının sıklıkla hatırlatılması,
- İstendiğinde kurum değiştirmelerin çalışanlar açısından kolay olabileceğini ve bunun yollarının nasıl olduğunun anlatılması,
- Çalışanların kuruma bağlılıklarını sağlamada iletişim alanında hiyerarşik örgütlenme yerine heterarşik örgütlenme modelinin yöneticiler tarafından uygulanabilirliğinin tartışılması önerilebilir.

Etik Beyan

“Adana 112 Ambulans Servisi Başbekimliği’nde görevli personelin Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi” başlıklı çalışmanın gerekli olan etik izinleri Adana İl Sağlık Müdürlüğü’nün 10/04/2019 tarih 60247264-799 sayılı yazısı ile uygun görülmüş ve Adana Valiliğinin onuru alınmıştır. Makalenin yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyumuş, toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Kaynakça

Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri-SPSS’te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd.Şti.

- Akyıldız, S. (2018). *İzmir üçüncü otomotiv sanayi sitesindeki ergonomik sorunlar*(Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansına ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü* (Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 87(1), 99-109.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cihanıroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gülbane Tıp Dergisi*, 52, 82-90.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.
- Çalışkan, A. (2018). Dönüşümcü liderliğin iş performansına etkisi: Lider üye etkileşimi ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8),104-140.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (GELİŞİM-UWE 2019 Özel Sayısı), 155-177.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 155-160.
- Çöl, G.ve Ardıç, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *Atatürk Üniversitesi, İİBF. Dergisi*, 22(2),157-174.
- Díaz-Vilela, L. F., Rodríguez, N. D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández- Fernaud, E. ve Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *PLoS One*, 10(10), 1-13.
- Doğan, Y. (2005). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri’de bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Doğan, H. ve Çelik, K. (2019). Okul yöneticilerinin gücü kullanma stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş performansları ile ilişkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 44(198), 37-55.
- Duran, C., Boz, D. ve Arıca, H. G. (2018). Örgütsel adaletin duygusal emek üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 4(11), 532-541.
- Düzgün, M. S. ve Marşap, A. (2018). Performans değerlendirme ve ücret uygulamalarına ilişkin algının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi: Bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*,25(3), 787-810.
- Elizur, D. ve Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 7-24.
- Esmer, Y. ve Yüksel, M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: Teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, 62, 258-272.
- Fischer, R.ve Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40(8), 1339-1358.
- Goodman, S.A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gök, S.G. (2018). *Farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ablakı değerlerinin iş performansına üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gözler, Ö. (2007). Şirkete bağlılık ciroyu arttırır mı. *Capital*, Subat, 272-277.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker, G. A. ve Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behaviour Journal*, 37(2), 239-255.
- Johanson, U., Eklov, G., Holempren, M. ve Martensson, M. (1998). *Human resource costing and accounting versus the balanced scorecard: A literature survey of experience with the concepts*. Paris: OECD.
- Joo, B. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5.Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaya, N. (2016). *Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, E. (2018). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: bankacılık sektöründe kadın çalışanlara yönelik bir uygulama*(Yüksek Lisans Tezi). Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Giresun.
- Kim, S. S., Donghoon, S., Heather, C. V., Patricia, F. H. ve Christian, V. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 1-19.

- Lapointe, E. ve Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99-115.
- Meyer, J. P. ve Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 7, 61-89.
- Mumcu, Ö. ve Salepçioğlu, M. A. (2020). E-ticaret sektöründe yetenek yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık ve çalışan performansına etkisi. *ABMYO Dergisi*, 57, 35-56.
- Narin, İ., Boz, D. ve Duran, C. (2019). Örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Kamu sektöründe örnek bir uygulama. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(33), 555-568.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İİBF. Dergisi*, 28, 1-20.
- Özel, E. G. (2018). *İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin bölgesi özel bankalarında bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Özer, E. (2018). *Otel yiyecek içecek bölümlerinde güçlendirmenin işgören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performansı unsurları ve çatışma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Sıgrı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2), 261-278.
- Stup, R.E. (2006). Human resource management and dairy employee organizational commitment. <http://www.cnr.berkeley.edu> (03.02.2019).
- Rotundo, M. ve Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Taştemur, B. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Turnal, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel bağlılığın iş gören performansı üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansını ilişkilisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18.
- WeiBo, Z., Kaur, S. ve Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12-20.
- Wolowska, A. (2014). Determinants of organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 3(1), 129-146.
- Wu, F. ve Cavuşgil, T. (2006). Organizational learning, commitment, and joint value creation in interfirm relationships. *Journal of Business Research*, 59(1), 81-89.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yılmaz, A. (2012). Yerel yönetimlerde kurumsal bağlılığın bireysel performansa etkisine ilişkin bir araştırma: Sakarya büyükşehir belediyesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313-336.
- Yorulmaz, M. ve Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 121-130.

EXTENDED ABSTRACT

In order for businesses to continue their lives and provide competitive advantage over other businesses, they need to invest in people other than developments in economic life, new inventions, technological advances and investments made with large capitals. Employees with different roles and different characteristics should work effectively and efficiently.

Commitment, one of the most basic emotions of man, forms the basis of all social structures. People living in the society need to be loyal to other individuals and groups. It is this building block that brings people together and creates organizations. Commitment; It can be expressed as an emotional expression of social instinct, wherever society exists. Commitment to the duty of an officer, the lord of a prisoner, the meaning of loyalty to the homeland of a soldier has the highest perceived emotional quality (Balay 2000,p. 14). Organizational commitment, on the other hand, means the relationship between the member of the

organization and the organization. It is possible to define this concept as identification with the organization, loyalty to the organization, and its desire to join the organization (Griffin et al., 2010, p. 243).

Although organizational commitment has included the subject of organizational behavior research for a long time, there has not been a complete consensus in its definition. Johanson et al. (1998) defines organizational commitment as a psychology-based situation that ensures the commitment of the organization member to the organization, while Fischer and Mansell (2009) refer to organizational commitment, the organizational goals of the organization member to embrace the organizational goals and to maintain its existence within the organization. In another definition, organizational commitment is the level of the individual's compliance with organizational goals and the level of desire to remain in the organization (Lapointe, & Vandenberghe, 2018, p. 102). The three sub-dimensions of organizational commitment that Meyer and Allen (1991) put forward are among the most important studies contributing to the conceptualization of organizational commitment. The first dimension of organizational commitment is emotional commitment, as members of the organization continue to be part of the organization with their own desires and wishes. The second dimension states that members of the organization continue to be present due to their needs in the organization. The third dimension, normative commitment, states that members of the organization continue as part of the organization because they feel compulsory (Joo, 2010, p. 73).

The employee, who has a high organizational commitment, identifies with the objectives of the organization and makes great efforts to achieve the organization's goal and stay in the organization (Cihangiroglu, 2010, p. 87). Employees with high loyalty cooperate with other employees, assist in solving problems and engage in voluntary activities such as undertaking additional activities in the organization. As a result of the studies on this level of commitment, it can be seen that there may be a negative relationship between organizational commitment, absenteeism, desire to leave and employee turnover rate. It has been stated that the organizational success of the organization leader should know that the employees depend on the elements that connect them to the organization, interpret them well and try to keep them at the same level (Wolowska, 2014, p. 129).

When the job performance definitions are evaluated, it is seen that the concepts such as the compliance of the organizational member for organizational purposes, certain types of behavior, the quality of the work done and personal skills and talents come to the fore. Although there are researchers who claim that the number of dimensions is high in the concept of business performance, it was examined by leading researchers in two dimensions as task performance and contextual performance.

The sub-dimensions of Job Performance are stated as the differences between contextual performance and task performance as follows (Borman, & Motowidlo, 1997, p. 102-103). While task performance varies for the jobs performed, contextual performance is similar to the jobs that need to be performed. Task performance needs to be competent, adequate to the employee. Contextual performance is optional. Context performance is optional, while task performance depends on official codes of conduct.

The research was conducted with 112 Emergency Department employees in Adana city center. 208 employees from 500 employees in the city center contributed to the research. The length of the statements and the fact that some participants find the statements long and boring are important constraints. Data created from demographic features with 2 scales were used for the research. Organizational commitment gains importance, especially considering that the employees in the public sector are trained with the accumulation of difficult processes. The way to achieve this important role depends on the performance of the employees as a result of the employees' feeling attached and belonging to the organization. With the findings we obtained, the positive and significant relationships of the Organizational Commitment and its sub-dimensions (except the Sub-Commitment sub-dimension) were determined on the Job Performance. Based on the lowest scale expressions in the arithmetic mean, suggestions were made for public administrators and employees.