

Örgütsel bağlılığın, bireysel iş performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma

The effect of organizational commitment on individual work performance: A research on healthcare professionals

Menekşe Ücel¹ ve Serkan Yılmaz²

¹Sorumlu Yazar, Yüksek Lisans Öğrencisi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye, e-mail: menekseucel@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3190-1023>

²Doç. Dr., Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6024-4344>

Makale Bilgisi	Öz
<p>Araştırma Makalesi</p> <p>Gönderilme: 13 Haziran 2023 Düzeltilme: 12 Kasım 2023 Kabul: 19 Kasım 2023</p> <p>Anahtar kelimeler: Bireysel iş performansı, Örgütsel bağlılık, Sağlık çalışanları</p>	<p>Bu araştırma İstanbul Ataşehir ilçesinde bulunan Aile Sağlığı Merkezlerinde çalışan sağlık çalışanlarının, örgütsel bağlılıklarının, bireysel iş performanslarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç kapsamında toplam 248 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Veri toplamak için "Demografik Bilgi Formu", "Bireysel İş Performansı Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde IBM SPSS 26.0 programından, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi için IBM AMOS 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın demografik değişkenleri ve tanımlayıcı istatistikleri için frekans tabloları oluşturulmuştur. Araştırma ölçeklerinin iç tutarlılık analizlerinin yapılmasında Cronbach Alpha katsayısı referans alınmıştır. Ölçeklerin normal dağılım varsayımı için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın, bağlamsal performans ve görev performansı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.</p>
Article Info	Abstract
<p>Research Article</p> <p>Received: 13 June 2023 Revised: 12 November 2023 Accepted: 19 November 2023</p> <p>Keywords: Individual job performance, Organizational commitment, Health workers</p>	<p>This research was conducted to examine the effects of organizational commitment of health professionals working in Family Health Centers in Istanbul Ataşehir on their individual job performances. Within the scope of this purpose, a questionnaire was applied to a total of 248 health workers. "Demographic Information Form", "Individual Job Performance Scale" and "Organizational Commitment Scale" were used to collect data. IBM SPSS 26.0 program was used to analyze the collected data, and IBM AMOS 22.0 program was used for confirmatory factor analysis and structural equation modeling. Frequency tables were created for the demographic variables and descriptive statistics of the study. The Cronbach Alpha coefficient was taken as a reference in the internal consistency analyzes of the research scales. Skewness and kurtosis values were examined for the normal distribution assumption of the scales. As a result of the research, it was determined that organizational commitment has a positive and statistically significant effect on contextual performance and task performance.</p>

1. Giriş

Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine devam etme ve buldukları örgütün amaçlarını benimseme istekleri olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine besledikleri iyi duygularını ve yaptıkları işten tatmin olmalarını etkileyen önemli bir faktördür. Günümüz rekabet ortamında, özel veya kamu fark etmeksizin örgütlerin temel amacı en iyi olmaktır. Ve bu sebeple çalışanlarının örgüte olan bağlılıkları, örgütlerin hedeflerine

* Bu makale Doç. Dr. Üyesi Serkan Yılmaz danışmanlığında Menekşe Ücel tarafından yazılan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 22/05/2022 tarih ve 01 sayılı karar ile Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'dan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

Kaynak göster: Ücel, M. & Yılmaz, S. (2023). Örgütsel bağlılığın, bireysel iş performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 9 (4), 297-315. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1313964>

ulaşabilmesinde oldukça etkilidir. Sağlık sektöründe ise tüm bu etkilerin yanı sıra insan gücüne duyulan ihtiyaç da örgütsel bağlılık kavramına önem kazandırmaktadır. Bireysel iş performansı, örgüt çalışanlarının yaptıkları işte ne kadar verimli olabildiklerinin sonucudur. Örgüt çalışanlarının bireysel olarak gösterdiği performans, örgüte ait toplam performansın göstergesidir (Befort & Hatrup, 2003). Bu sebeple sonuçtan çok sürece odaklı bu kavram, örgütün başarısı için önemli etkenlerden birisidir. Bireysel iş performansının alt başlığı olan bağlamsal performans, çalışanların gönüllü olarak görevlerinden daha fazlasını yaptığı davranışlardır. Görev performansı ise belirlenmiş görevlerin yerine getirilme performansıdır.

Sağlık çalışanlarının iş performansı, sağlık hizmetinin kaliteli ve verimli olabilmesi açısından önemlidir. Önemli olmasının sebebi, sağlık hizmeti alan hastaların memnun olma düzeylerinin, sağlık harcamalarını ve dolayısıyla ülke ekonomisini etkileyebilmesidir. Yapılan birçok çalışmada çalışanların örgüte olan bağlılığı yükseldikçe, daha yüksek performans sergiledikleri gözlemlenmiştir. Sağlık çalışanlarından yüksek performans bekleyen sağlık kurumları için de örgütsel bağlılık kavramı öne çıkmıştır. Bu sebeple araştırmanın konusu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının, bireysel iş performansına etkisi olarak seçilmiştir. Araştırmanın amacı ulaşılan veriler ile sağlık çalışanlarının iş performansını geliştirici çalışmalara kaynak oluşturmaktır.

2. Literatür

Çalışanların iş performanslarını etkileyen faktörler ile ilgili birçok araştırma literatürde mevcuttur. Bu araştırmalarda, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının, iş performanslarını nasıl etkilediği de tartışılmıştır. Literatürdeki çalışmaların geneli incelendiğinde, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha yüksek performansla ve daha verimli bir şekilde çalışacakları öngörülebilir. Çünkü bu çalışmaların içerisinde çoğunlukla, örgütsel bağlılık ve bireysel iş performansı arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koyan sonuçlar göze çarpmaktadır. Aksi sonuçları ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Düzgün, 2014, s. 70-71). Literatürdeki çalışmaların bazılarında, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, iş performanslarının da olumlu anlamda geliştiği iddia edilmiştir (Kaya, 2016). Jaramillo vd. (2005) yaptıkları meta-analiz sonucunda, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiden, satış çalışanlarının diğer çalışanlara göre daha fazla etkilendiğini öne sürmüşlerdir. Esmer ve Yüksel (2017) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttıkça, örgüt başarısının da arttığını iddia etmişlerdir. Tourigny vd. (2013), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılıklarının, iş performansları için önemli bir etken olduğunu ortaya koymuşlardır.

Başaran (2016), Demir ve Ekiztepe (2011) çalışmalarında, örgütsel bağlılığın çalışanların performansını olumlu yönde etkilediğini ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını belirtmiştir. Riketta (2002), yaptığı meta-analizde duygusal bağlılık ile iş performansı arasında bir ilişkinin olduğunu savunmuştur. Özutku (2008), çalışanların sahip olduğu duygusal ve devam bağlılığı ile performansları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu fakat sahip oldukları normatif bağlılık ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Khan vd. (2010), çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş performansları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ve Özutku (2008)'nun aksine, normatif bağlılığın örgüt çalışanları üzerinde etkili olduğunu savunmuştur. Erdil ve Keskin (2003), örgütsel bağlılığı güçlü çalışanların, işlerine devam etmek istediklerini ve yüksek performans sergilediklerini belirtmişlerdir. Sığır (2007) çalışanların olumlu iş davranışları ile örgüte bağlılıklarının ile ilişkili olduğunu ileri sürmüştür.

Bu çalışmaların aksine Aryee ve Heng (1990), örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları arasında yeteri kadar kuvvetli bir bağ olmadığını savunmuştur. Literatüre yer alan bağlılık ve performans ile ilgili araştırmalarda bu iki kavramın arasında bir ilişkinin olmadığı da öne sürülmüştür (Steers, 1977). Bu zayıf ilişkinin sebebi olarak, yöneticilik ile örgütsel bağlılık kavramlarının birbirlerini etkilemeleri gösterilmektedir. Yöneticilerin çalışan performansını önemsemelerinin ve daha adil bir performans değerlendirmesi yapmalarının, çalışanların hem performansını hem de örgüte olan bağlılıklarını arttırdığı ileri sürülmüştür (Becker, Billings, Eveleth, & Gilbert, 1996).

3. Yöntem

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 22/05/2022 tarih ve 01 sayılı karar ile Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'dan alınmıştır.

3.1. Araştırmanın tipi ve modeli

Bu araştırma nicel bir araştırma modeli olan ilişkisel tarama modeli ile sunulmuştur. Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tipine uygun olarak planlanmıştır.

3.2. Araştırma hipotezleri

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, görev ve bağlamsal performansları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H3: Sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performansları, çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

3.3. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın evreni, İstanbul ilindeki Aile Sağlığı Merkezleridir. Örneklem ise Ataşehir ilçesinde yer alan tüm Aile Sağlığı Merkezleridir. Evren, 1800 ASM olmak üzere, örneklem oranı %2,5 (Ataşehir ASM sayısı/İstanbul ASM sayısı) %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile birlikte örneklem büyüklüğü 45 olarak hesaplanmıştır (Orhunbilge, 2000, s. 9). Kolayda örnekleme yöntemi ile, Ataşehir ilçesindeki 45 Aile Sağlığı Merkezinden 248 sayıda katılımcı ile araştırma yürütülmüştür.

3.4. Veri toplama araçları

Araştırma verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Kullanılan anket sağlık çalışanları ile yüz yüze görüşme sonrasında dijital olarak uygulanmıştır. Sağlık çalışanları anket öncesinde sözlü ve yazılı olarak bilgilendirilmiştir. Bu anket çalışması 2022 Ekim ile 2022 Kasım ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada değerlendirme formu içerisinde iki farklı anket yer almaktadır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, şu an çalıştığı kurumdaki iş tecrübesi ve toplam iş tecrübesi) sorgulayan sorular haricinde, örgütsel bağlılıklarını ve bireysel iş performanslarını ölçen anketlerden yararlanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Anket formu Allen vd. (1993) tarafından geliştirilmiş ve ilk olarak Wasti (2000) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Sonrasında Dağlı, Elçiçek & Han (2018) tarafından yeniden güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach-Alpha değerleri; birinci boyutta 80, ikinci boyutta 73, üçüncü boyutta 80 ve ölçek toplamında ise 88 bulunmuştur. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters maddelerdir. Ölçek beşli Likert tipinden oluşmaktadır. (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Tamamen Katılmıyorum) 18 madde ve 3 boyuttan oluşan bu ölçeğin boyutları, duygusal bağlılık (1-6), devam bağlılığı (7-12), normatif bağlılıktır (13-18). Bu çalışmada ölçeğin tümü kullanılmıştır.

Bireysel İş Performansı Ölçeği: Görev ve bağlamsal performansı ve üretkenlik karşıtı iş davranış boyutunu ölçmek üzere Koopmans vd. (2013) tarafından geliştirilen anket formunun (Individual Work Performance Questionnaire) Köroğlu, Kaba & Öztürk (2021) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. 18 maddelik ölçek sadeleştirilerek 14 madde olarak düzenlenmiştir. Ölçek geçerlilik analizinden sonra güvenilirlik analizi sonucunda ölçek toplamının ve alt boyutlarının Cronbach-Alpha değerleri 70'in üzerinde bulunmuştur. 5'li Likert tipinde olan ölçek "1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Tamamen Katılmıyorum" şeklinde derecelendirilmektedir. 14 madde ve 3 boyuttan oluşan bu ölçeğin, görev performansı (1-5 maddeler), bağlamsal performans (6-11 maddeler) maddeleri kullanılmıştır. Ölçeğim üretkenlik karşıtı iş davranış (12-14) maddeleri, kamudaki sağlık çalışanları için uygun görülmemesi ve objektif bir sonuca ulaşamayacağı düşüncesi ile kullanılmamıştır.

3.5. Veri analizi

Araştırma verileri analiz edilirken IBM SPSS 26.0 programı, araştırma ölçeklerinin yapı geçerliliğini tespit etmek amacı ile uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi için IBM AMOS 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın demografik değişkenleri ve tanımlayıcı istatistikleri için frekans tabloları oluşturulmuştur. Araştırma ölçeklerinin iç tutarlılık analizlerinin yapılmasında Cronbach Alpha katsayısı referans alınmıştır. Ölçeklerin normal dağılım varsayımı için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 sınırları arasında olması, araştırma hipotezleri için parametrik testlerin uygun olduğunu göstermektedir (George & Mallery, 2010). Dolayısıyla hipotez testleri için iki kategoriden oluşan demografik değişkenler için bağımsız örneklem t-test, ikiden fazla kategoriye sahip olan değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmanın güven aralığı %95, hata payı ise ,05 kabul edilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Demografik bulgular

Araştırmaya toplam 248 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların %40,7'si erkek, %59,3'ü kadındır. Yaş gruplarına göre, katılımcıların %10,1'i 18-27, %43,5'i 28-35, %37,1'i 36-44 ve %9,3'ü 45-54 yaş grubu aralığındadır. Katılımcıların %47,6'sı evli, %52,4'ü bekârdır. Öğrenim durumuna bakıldığında ise, katılımcıların %6,5'i lise,

%73'ü lisans ve %20,6'sı ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Mevcut olarak çalışılan işletmedeki çalışma süresine göre, katılımcıların %16,5'i 1 yıldan az, %48'i 1-5 yıl arası ve %35,5'i ise 6 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların toplam çalışma süresine göre dağılımı ise %21,8 oranında 5 yıldan az, %38,7 6-10 yıl arası ve %39,5 ise 11 yıl ve üzeri olarak dağılım göstermektedir.

Tablo 1. Demografik bulgular

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	101	40,7%
	Kadın	147	59,3%
	Toplam	248	100,0%
Yaş	18-27 arası	25	10,1%
	28-35 arası	108	43,5%
	36-44 arası	92	37,1%
	45-54 arası	23	9,3%
	Toplam	248	100,0%
Medeni durum	Evli	118	47,6%
	Bekâr	130	52,4%
	Toplam	248	100,0%
Öğrenim durumu	Lise	16	6,5%
	Lisans	181	73,0%
	Lisansüstü	51	20,6%
	Toplam	248	100,0%
Mevcut işletmedeki çalışma süresi	1 yıldan az	41	16,5%
	1-5 yıl arası	119	48,0%
	6 yıl ve üzeri	88	35,5%
	Toplam	248	100,0%
Toplam çalışma süresi	5 yıldan az	54	21,8%
	6-10 yıl arası	96	38,7%
	11 yıl ve üzeri	98	39,5%
	Toplam	248	100,0%

4.2. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Bağlılık, Bağlamsal Performans ve Görev Performansı ölçekleri ile yapılacak olan ilişkisel ve nedensel analizlerden önce ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması gerekmektedir. Ölçeklere ait yapı geçerliliğinin doğrulanması amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış ve güvenilirlik analizi için ise Cronbach Alpha katsayısı referans alınmıştır.

4.3. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizinin amacı, önceden oluşturulmuş bir ölçeğin mevcut araştırmada da kullanılabilmesi için yapı geçerliliğinin doğrulanması amacını taşımaktadır (Aytaç & Öngen, 2012). Doğrulayıcı faktör analizi, ölçeğe ait olan ifadelerin birbirleriyle uyumunu gösteren bir yapısal eşitlik modeli içerir (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar, & Sanisoğlu, 2013). Doğrulayıcı faktör analizi yapmadan önce araştırma ölçeklerine ait normallik varsayımı sınanmıştır. Normallik varsayımı, ayrıca yapılacak olan ilişkisel analizler için de parametrik testlerin kullanılıp kullanılmayacağına yönelik olarak verilecek olan karar üzerinde etkilidir (Büyüköztürk, 2002, s. 480). Normallik analizi için ölçeklere ait çarpıklık (skewness) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiştir.

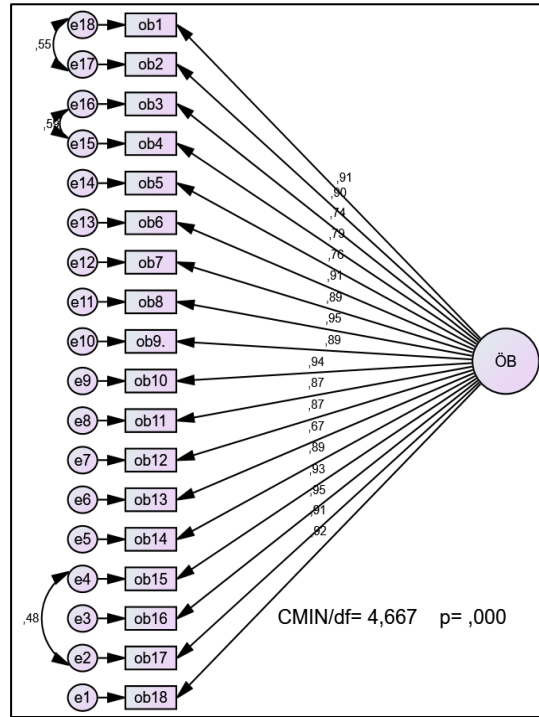
Tablo 2. Ölçeklere ait çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri

Ölçekler	Çarpıklık (Skewness)	Kurtosis (Basıklık)
Örgütsel Bağlılık	-,169	-1,364
Görev Performansı	-,386	-1,064
Bağlamsal Performans	-,232	-1,188

Ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde; Örgütsel Bağlılık ölçeği için-,169 çarpıklık -1,364 basıklık; Görev Performansı ölçeği için - ,386 çarpıklık, -1,064 basıklık; Bağlamsal Performans ölçeği için -,232 çarpıklık, -1,188 basıklık değerleri elde edilmiştir. Elde edilen değerlerin +2 ve -2 sınırları içerisinde olması, araştırmada kullanılan ölçeklerin normalden büyük ölçüde farklı olmayan bir dağılım gösterdiğini ifade etmektedir (George & Mallery, 2010).

4.3.1. Örgütsel bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 1. Örgütsel bağlılık ölçeği yol diyagramı (DFA)



Örgütsel Bağlılık Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı şekil 1’de gösterilmiştir. Diyagram üzerinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği “ÖB” olarak, ölçek maddeleri ise sırasıyla “ob” olarak kısaltılmıştır. Oluşturulan model $p < ,000$ noktasında anlamlı bulunmuştur. Yapısal modele ait uyum iyiliği değerlerini iyileştirebilmek amacıyla e2-e4, e15-e16 ve e17-e18 hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ’ne ait yol parametreleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modeli yol parametreleri

	β	S.E.	C.R.	P
ob18 <--- ÖB	,925			***
ob17 <--- ÖB	,912	,039	25,614	***
ob16 <--- ÖB	,947	,033	29,236	***
ob15 <--- ÖB	,925	,037	26,822	***
ob14 <--- ÖB	,895	,040	24,132	***
ob13 <--- ÖB	,671	,051	13,223	***
ob12 <--- ÖB	,866	,042	21,968	***
ob11 <--- ÖB	,871	,040	22,347	***
ob10 <--- ÖB	,941	,035	28,538	***
ob9 <--- ÖB	,893	,039	23,953	***
ob8 <--- ÖB	,946	,034	29,138	***
ob7 <--- ÖB	,895	,039	24,116	***
ob6 <--- ÖB	,912	,038	25,591	***
ob5 <--- ÖB	,760	,049	16,447	***
ob4 <--- ÖB	,788	,045	17,661	***
ob3 <--- ÖB	,744	,047	15,797	***
ob2 <--- ÖB	,897	,040	24,301	***
ob1 <--- ÖB	,907	,040	25,163	***

*** $p < ,001$

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ’ne ait yol parametreleri incelendiğinde, ölçek maddelerine ait tüm yolların istatistiksel olarak $p < ,001$ noktasında anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ’ne ait uyum iyiliği değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel bağlılık ölçeği uyum iyiliği değerleri (DFA)

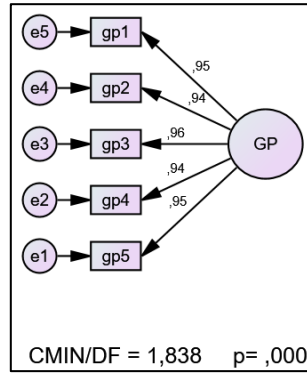
	Değer	Mükemmel uyum değeri	Kabul edilir uyum değeri
CMIN/ DF (χ^2/sd)	4,667	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI (Goodness of Fit)	,786	$>0,90$	0,80-0,89
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	,795	$>0,90$	0,80-0,89
CFI (Comparative Fit Index)	,927	$>0,90$	0,80-0,89
NFI (Normed Fit Index)	,910	0,94-0,90	0,80-0,90
IFI (Incremental Fit Index)	,928	0,94-0,90	0,80-0,90
TLI (Tucker&Lewis Index)	,916	0,94-0,90	0,80-0,90
RMSEA	,081	$\leq 0,05$	0,05-0,10

Örgütsel Bağlılık Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, CMIN/df için 4,667, GFI için ,786, AGFI için ,795, CFI için ,927, NFI için ,910, IFI için ,928, TLI için ,916 ve RMSEA için ,081 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu uyum iyiliği değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği değeri aralığında olduğu tespit edilmiştir (Barret, 2007; Byrne vd., 1989). AGFI indekslerinden olan GFI ve AGFI değerleri kabul edilir uyumun biraz daha altında kalmıştır bunun nedeni olarak araştırma örnekleminin büyüklüğünün bu indeks tahminlerinin açıklanabilmesi için yeterli olmadığı düşünülebilir (Çokluk vd., 2021; Tabachnick ve Fidell, 2007). Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ne uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yol katsayıları ve uyum iyiliği değerleri referans alındığında, ölçeğin tek faktörlü boyutunun bu araştırma için doğrulandığı ve kullanılabileceği tespit edilmiştir.

4.3.2. Görev performansı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Görev Performansı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı şekil 2'de gösterilmiştir. Diyagram üzerinde Görev Performansı Ölçeği "GP" olarak, ölçek maddeleri ise sırasıyla "gp" olarak kısaltılmıştır. Oluşturulan model $p < ,000$ noktasında anlamlı bulunmuştur. Görev Performansı Ölçeği' ne ait yol parametreleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Şekil 2. Görev performansı ölçeği yol diyagramı (DFA)



Tablo 5. Görev performansı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modeli yol parametreleri

	β	S.E.	C.R.	P
gp_5 <--- GP	,955			***
gp_4 <--- GP	,939	,032	32,105	***
gp_3 <--- GP	,958	,029	35,579	***
gp_2 <--- GP	,943	,030	32,764	***
gp_1 <--- GP	,954	,029	34,884	***

Görev Performansı Ölçeği' ne ait yol parametreleri incelendiğinde, ölçek maddelerine ait tüm yolların istatistiksel olarak $p < ,001$ noktasında anlamlı olduğu görülmektedir. Görev Performansı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, CMIN/df için 1,838, GFI için ,985, AGFI için ,955, CFI için ,998, NFI için ,995, IFI için ,998, TLI için ,996 ve RMSEA için ,081 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu uyum iyiliği değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği değeri aralığında olduğu tespit edilmiştir (Barret, 2007; Byrne vd., 1989). Görev Performansı Ölçeği' ne uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yol katsayıları ve uyum iyiliği değerleri referans alındığında, ölçeğin tek faktörlü boyutunun bu araştırma için doğrulandığı ve kullanılabileceği tespit edilmiştir.

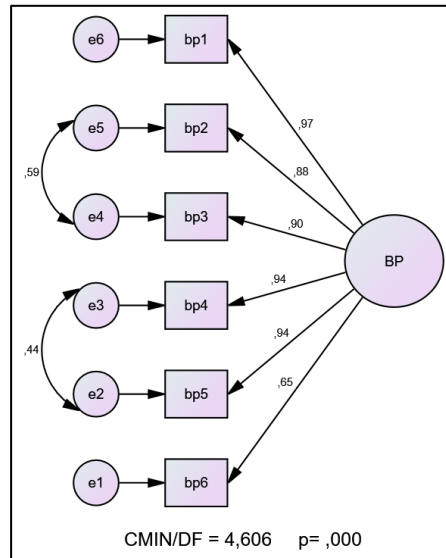
Tablo 6. Görev performansı ölçeği uyum iyiliği değerleri (DFA)

	Değer	Mükemmel uyum değeri	Kabul edilir uyum değeri
CMIN/ DF (χ^2/sd)	1,838	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI (Goodness of Fit)	,985	$>0,90$	0,80-0,89
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	,955	$>0,90$	0,80-0,89
CFI (Comparative Fit Index)	,998	$>0,90$	0,80-0,89
NFI (Normed Fit Index)	,995	0,94-0,90	0,80-0,90
IFI (Incremental Fit Index)	,998	0,94-0,90	0,80-0,90
TLI (Tucker&Lewis Index)	,996	0,94-0,90	0,80-0,90
RMSEA	,058	$\leq 0,05$	0,05-0,10

4.3.3. Bağlamsal performans ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Bağlamsal Performans Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı şekil 3’de gösterilmiştir. Diyagram üzerinde Bağlamsal Performans Ölçeği “BP” olarak, ölçek maddeleri ise sırasıyla “bp” olarak kısaltılmıştır. Oluşturulan model $p<,000$ noktasında anlamlı bulunmuştur. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerlerini iyileştirebilmek adına e2-e3 ve e4-e5 hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur. Bağlamsal Performans Ölçeği ‘ne ait yol parametreleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Şekil 3. Bağlamsal performans ölçeği yol diyagramı (DFA)



Tablo 7. Bağlamsal performans ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modeli yol parametreleri

	β	S.E.	C.R.	P
bp_6 <--- BP	,650			***
bp_5 <--- BP	,943	,132	12,652	***
bp_4 <--- BP	,940	,129	12,616	***
bp_3 <--- BP	,905	,120	12,270	***
bp_2 <--- BP	,882	,115	12,029	***
bp_1 <--- BP	,971	,132	12,911	***

Bağlamsal Performans Ölçeği ‘ne ait yol parametreleri incelendiğinde, ölçek maddelerine ait tüm yolların istatistiksel olarak $p<,001$ noktasında anlamlı olduğu görülmektedir. Bağlamsal Performans Ölçeği ‘ne ait uyum iyiliği değerleri tablo 8’de verilmiştir. Bağlamsal Performans Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, CMIN/df için 4,606, GFI için ,959, AGFI için ,878, CFI için ,987, NFI için ,984, IFI için ,988, TLI için ,973 ve RMSEA için ,076 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu uyum iyiliği değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği değeri aralığında olduğu tespit edilmiştir (Barret, 2007; Byrne vd., 1989). Bağlamsal Performans Ölçeği ‘ne uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yol katsayıları ve uyum iyiliği değerleri referans alındığında, ölçeğin tek faktörlü boyutunun bu araştırma için doğrulandığı ve kullanılabileceği tespit edilmiştir.

Tablo 8. Bağlamsal performans ölçeği uyum iyiliği değerleri (DFA)

	Değer	mükemmel uyum değeri	kabul edilir uyum değeri
CMIN/ DF (χ^2/sd)	4,606	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI (Goodness of Fit)	,959	$>0,90$	0,80-0,89
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	,878	$>0,90$	0,80-0,89
CFI (Comparative Fit Index)	,987	$>0,90$	0,80-0,89
NFI (Normed Fit Index)	,984	0,94-0,90	0,80-0,90
IFI (Incremental Fit Index)	,988	0,94-0,90	0,80-0,90
TLI (Tucker&Lewis Index)	,973	0,94-0,90	0,80-0,90
RMSEA	,076	$\leq 0,05$	0,05-0,10

4.4. Güvenilirlik Analizi (Cronbach Alpha)

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini tespit edebilmek amacıyla ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. Ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde, Örgütsel Bağlılık Ölçeği' nin 0,983, Görev Performansı Ölçeği' nin 0,979, Bağlamsal Performans Ölçeği' nin 0,959 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler, ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Bayram vd., 2014).

Tablo 9. Ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık	,983	18
Görev Performansı	,979	5
Bağlamsal Performans	,959	6

4.5. Tanımlayıcı istatistikler

Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler “aritmetik ortalama, standart sapma, minimum, maksimum” yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloya göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri (ort=3,18, ss= 1,26), görev performansı düzeyleri (ort= 3,45, ss= 1,22) ve bağlamsal performans düzeyleri (ort= 3,29, ss= 1,23) ortalamasının üstünde bir değerde tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 'ne ait olan ifadelerde en yüksek puan ortalamasına sahip olan ifadelerin “Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.” ve “Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir” olduğu; en düşük puan ortalamasına sahip olan ifadenin ise “Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.” olduğu tespit edilmiştir. Görev Performansı Ölçeği'nde ise en yüksek puan ortalamasına sahip olan ifadenin “İşimi verimli bir şekilde yapabildim.”, en düşük puan ortalamasına sahip olan ifadelerin ise “İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.” ve “Önceliklerimi ayarlayabildim.” olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal Performans Ölçeği'nde en yüksek puan ortalamasına sahip olan ifadelerin “İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.” ve “Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm.” olduğu, en düşük puan ortalamasına sahip olan ifadenin ise “İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.” olduğu tespit edilmiştir.

4.6. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi

4.6.1. “Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, görev ve bağlamsal performansları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezinin test edilmesi

“Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, görev ve bağlamsal performanslarını olumlu yönde etkilemektedir” hipotezinin test edilmesinden önce değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki, ölçeklerin normal dağılım göstermesinden dolayı Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Oran ve aralık düzeyinde değerlendirilen değişkenlerde iki değişkenin birbiriyle ne kadar ilişkili veya bağımlı olduğunu belirlemek için korelasyon analizi kullanılır. -1 ile +1 arasında korelasyon katsayısının aralığı veya korelasyon analizinin sonucu olan "r" tespit edilir. 1 katsayısı, iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkiyi gösterirken -1 değeri, mükemmel ancak uyumsuz bir ilişkiyi gösterir. Coşkun vd. (2019), katsayı sıfırda iki değişken arasında fark edilebilir bir bağlantı olmadığını iddia etmektedir.

Gürbüz ve Şahin'e göre (2018) korelasyon katsayılarının yorumlanması aşağıdaki gibidir;

“• $\pm 1 \leq r \leq \pm 0.7$ Kuvvetli ilişki

- $\pm 0.7 \leq r \leq \pm 0.3$ Orta Düzeyde İlişki
- $\pm 0.3 \leq r \leq \pm 0$ Zayıf İlişki”

Tablo 10. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler

Ölçek Bileşenleri	Ort.	Ss.	Min.	Maks.
Örgütsel Bağlılık Ölçeği				
“1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.”	3.24	1.49	1.00	5.00
“2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.”	3.30	1.48	1.00	5.00
“3. Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.*”	3.22	1.36	1.00	5.00
“4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.*”	3.19	1.38	1.00	5.00
“5. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.*”	3.21	1.44	1.00	5.00
“6. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.”	3.31	1.43	1.00	5.00
“7. Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir”	3.30	1.41	1.00	5.00
“8. Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.”	3.17	1.43	1.00	5.00
“9. Şu anda bu kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.”	3.06	1.43	1.00	5.00
“10. Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.”	3.18	1.43	1.00	5.00
“11. Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.”	3.09	1.39	1.00	5.00
“12. Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.”	3.02	1.43	1.00	5.00
“13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.*”	3.06	1.35	1.00	5.00
“14. Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.”	3.10	1.46	1.00	5.00
“15. Bu kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.”	3.11	1.45	1.00	5.00
“16. Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.”	3.29	1.39	1.00	5.00
“17. Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.”	3.13	1.47	1.00	5.00
“18. Bu kuruma çok şey borçluyum.”	3.25	1.46	1.00	5.00
Ortalama	3.18	1.26	1.06	5.00
Görev Performansı Ölçeği				
“1. İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.”	3.42	1.28	1.00	5.00
“2. Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum.”	3.48	1.26	1.00	5.00
“3. Önceliklerimi ayarlayabildim.”	3.42	1.28	1.00	5.00
“4. İşimi verimli bir şekilde yapabildim.”	3.49	1.30	1.00	5.00
“5. Zamanımı iyi yönettim.”	3.42	1.25	1.00	5.00
Ortalama	3.45	1.22	1.00	5.00
Bağlamsal Performans Ölçeği				
“6. Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim.”	3.27	1.42	1.00	5.00
“7. İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.”	3.42	1.27	1.00	5.00
“8. Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm.”	3.42	1.32	1.00	5.00
“9. Ekstra sorumluluklar üstlendim”	3.19	1.40	1.00	5.00
“10. İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.”	3.10	1.43	1.00	5.00
“11. Toplantılara ve/veya konsültasyonlara aktif olarak katıldım.	3.33	1.25	1.00	5.00
Ortalama”	3.29	1.23	1.00	5.00

* ters kodlu madde.

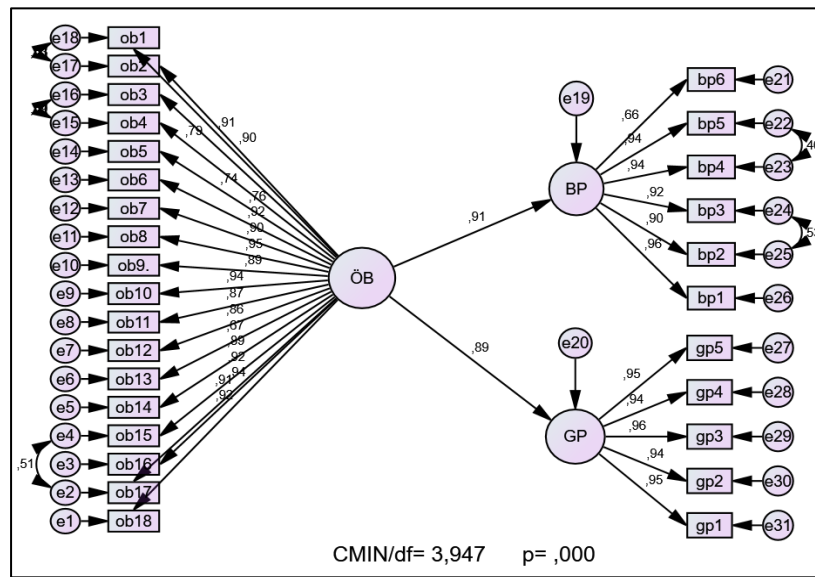
Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde, görev performansı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek şiddetli [$r=,863$, $p<,001$], bağlamsal performans ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek şiddetli [$r=,874$, $p<,001$] ve görev performansı ile bağlamsal performans arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek şiddetli [$r=,936$, $p<,001$] bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan “Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, görev ve bağlamsal performansları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezinin test edilebilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur. Oluşturulan modele ait yol diyagramı şekil 4’de verilmiştir. Yapısal eşitlik modeli üzerinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği “ÖB” olarak, Bağlamsal Performans “BP” olarak, Görev Performansı ise “GP” olarak kısaltılmıştır. Araştırma kapsamında doğrulayıcı faktör analizlerinde test edilen ölçeklerdeki önerilen modifikasyon indisleri tekrarlanmıştır. Yapısal modele ait yol katsayıları ise tablo 12’dedir.

Tablo 11. Örgütsel bağlılık, görev performansı ve bağlamsal performans değişkenleri arasındaki ilişki (Pearson Korelasyon Analizi)

Değişken		1	2	3
Örgütsel Bağlılık (1)	r	1		
	p.			
	N	248		
Görev Performansı (2)	r	,863**	1	
	p.	,000		
	N	248	248	
Bağlamsal Performans (3)	r	,874**	,936**	1
	p.	,000	,000	
	N	248	248	248

**. $p < ,001$

Şekil 4. Yapısal eşitlik modellemesi



Tablo 12. Yapısal eşitlik modeli yol katsayıları

			β	S.E.	C.R.	P
BP	<---	ÖB	,906	,047	11,834	***
GP	<---	ÖB	,890	,037	21,077	***

Tablo 13. Yapısal eşitlik modellemesi uyum iyiliği değerleri (DFA)

	Değer	Mükemmel uyum değeri	Kabul edilir uyum değeri
"CMIN/ DF (χ^2/sd)	3,947	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI (Goodness of Fit)	,803	$> 0,90$	0,80-0,89
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	,751	$> 0,90$	0,80-0,89
CFI (Comparative Fit Index)	,908	$> 0,90$	0,80-0,89
NFI (Normed Fit Index)	,881	0,94-0,90	0,80-0,90
IFI (Incremental Fit Index)	,909	0,94-0,90	0,80-0,90
TLI (Tucker&Lewis Index)	,899	0,94-0,90	0,80-0,90
RMSEA"	,079	$\leq 0,05$	0,05-0,10

Oluşturulan yapısal eşitlik modelinin yol katsayıları yukarıdaki tablo 12'de gösterilmiştir. Tabloya göre Örgütsel Bağlılığın, Bağlamsal Performans üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = ,906, p < 0,001$). Aynı zamanda Örgütsel Bağlılık, Görev Performansı üzerinde de istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir ($\beta = ,890, p < 0,001$). Bağlamsal Performans ve Görev Performansı değişkenlerinin standardize edilmiş beta katsayıları (β) karşılaştırıldığında, Örgütsel Bağlılığın, Bağlamsal Performans

üzerinde Görev Performansına göre daha yüksek bir etki düzeyi olduğu söylenebilir. Yapısal modele ait uyum iyiliği değerleri tablo 13’de verilmiştir.

Oluşturulan yapısal eşitlik modellemesine ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, CMIN/df için 3,947, GFI için ,803, AGFI için ,751, CFI için ,908, NFI için ,881, IFI için ,909, TLI için ,899 ve RMSEA için ,079 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu uyum iyiliği değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği değeri aralığında olduğu tespit edilmiştir (Barret, 2007; Byrne vd., 1989). AGFI değerinin kabul edilebilir sınırlarının dışında olmasının sebebi, araştırma örnekleminin büyüklüğünün bu indeks tahminlerinin açıklanabilmesi için yeterli olmadığı düşünülebilir (Tabachnick ve Fidell, 2007; Çokluk vd., 2021).

4.6.2. “Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır” hipotezinin test edilmesi

Araştırma kapsamında oluşturulan “Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır” hipotezinin test edilebilmesi amacıyla ölçeklerin normal dağılım gösterdiği söz konusu olduğundan dolayı cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için parametrik testlerden olan Bağımsız Örneklem T-Testi ve yaş, öğrenim durumu, mevcut işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleri için Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 14. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre incelenmesi – Bağımsız Örneklem T-Test ve ANOVA

Değişken	No.	Kategori	Ort.	Ss.	p.	t/F	Fark
Cinsiyet	1	1. Erkek	2.78	1.32	,000*	-4,109	2>1
	2	2. Kadın	3.45	1.15			
Yaş	1	1. 18-27 arası	3.63	1.03	,195	1,578	
	2	2. 28-35 arası	3.04	1.30			
	3	3. 36-44 arası	3.18	1.24			
	4	4. 45-54 arası	3.31	1.31			
Medeni durum	1	1. Evli	3.34	1.17	,049*	1,981	1>2
	2	2. Bekâr	3.03	1.32			
Öğrenim durumu	1	1. Lise	3.67	.85	,217	1,538	
	2	2. Lisans	3.18	1.30			
	3	3. Lisansüstü	3.03	1.19			
Mevcut işletmedeki çalışma süresi	1	1. 1 yıldan az	3.44	1.14	,193	1,093	
	2	2. 1-5 yıl arası	3.05	1.30			
	3	3. 6 yıl ve üzeri	3.23	1.25			
Toplam çalışma süresi	1	1. 5 yıldan az	3.61	1.01	,006*	2,477	1>2
	2	2. 6-10 yıl arası	2.94	1.33			
	3	3. 11 yıl ve üzeri	3.18	1.27			

* $p < ,05$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı.

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloya göre;

1. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p = ,000$, $p < ,05$). Kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin, erkeklerle göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.
2. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p = ,195$, $p > ,05$).
3. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p = ,049$, $p < ,05$). Evli olan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, bekâr olan sağlık çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.
4. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p = ,217$, $p > ,05$).
5. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, mevcut işletmedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p = ,193$, $p > ,05$).

6. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p = ,006^*$, $p < ,05$). Yapılan post-hoc Bonferroni analizi sonucunda, 5 yıldan az toplam çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, 6-10 yıl arası toplam çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.6.3. "Sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performansları, çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır" hipotezinin test edilmesi

Tablo 15. Sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performans düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre incelenmesi – Bağımsız Örneklem T-Test ve ANOVA

	No.	Görev Performansı					Bağlamsal Performans				
		Ort.	Ss.	t/F	p.	Fark	Ort.	Ss.	p.	t/F	Fark
Cinsiyet											
Erkek	1	2.99	1.25	-4,973	,000*	2>1	2.86	1.30	,000*	-4,571	2>1
Kadın	2	3.76	1.10				3.58	1.09			
Yaş											
18-27 arası	1	3.74	.85	0,756	,520		3.58	.83	,579	0,657	
28-35 arası	2	3.35	1.28				3.26	1.27			
36-44 arası	3	3.45	1.23				3.22	1.25			
45-54 arası	4	3.57	1.26				3.40	1.30			
Medeni Durum											
Evli	1	3.63	1.16	2,274	,024*	1>2	3.49	1.17	,012*	2,520	1>2
Bekâr	2	3.28	1.25				3.10	1.25			
Öğrenim Durumu											
Lise	1	3.90	.73	1,327	,267		3.92	.87	,038*	3,310	1>3
Lisans	2	3.44	1.25				3.30	1.26			
Lisansüstü	3	3.33	1.23				3.03	1.15			
Mevcut İşletmedeki Çalışma Süresi											
1 yıldan az	1	3.57	.98	0,904	,501		3.36	.94	,656	0,923	
1-5 yıl arası	2	3.35	1.27				3.21	1.26			
6-10 yıl arası	3	3.52	1.26				3.36	1.30			
Toplam Çalışma Süresi											
1. 5 yıldan az	2	3.80	.89	2,805	,038	1>2	3.60	.94	,100	1,598	
2. 6-10 yıl arası	3	3.28	1.32				3.18	1.31			
3. 11 yıl ve üzeri	4	3.42	1.25				3.22	1.27			

* $p < ,05$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı.

Sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performans düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesini içeren tablo yukarıda verilmiştir. Tabloya göre;

1. Sağlık çalışanlarının Görev Performansı ve Bağlamsal Performans düzeyinin, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p = ,000$, $p < ,05$). Kadın sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performans düzeylerinin erkek sağlık çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.
2. Sağlık çalışanlarının Görev Performansı ve Bağlamsal Performans düzeyinin, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (sırasıyla, $p = ,520$, $p > ,05$; $p = ,579$, $p > ,05$).
3. Sağlık çalışanlarının Görev Performansı ve Bağlamsal Performans düzeyinin, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla, $p = ,024$, $p < ,05$, $p = ,012$, $p < ,05$). Evli sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performans düzeylerinin bekâr sağlık çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.
4. Sağlık çalışanlarının Görev Performansı düzeyinin öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ($p = ,267$, $p > ,05$), fakat Bağlamsal Performans düzeyinin öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı ($p = ,038$, $p < ,05$) tespit edilmiştir. Lise mezunu olan sağlık çalışanlarının bağlamsal performans düzeylerinin, lisansüstü mezunu olan sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

5. Sağlık çalışanlarının Görev Performansı ve Bağlamsal Performans düzeyinin, mevcut işletmedeki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (sırasıyla, $p = ,501$, $p > ,05$; $p = ,656$, $p > ,05$).
6. Sağlık çalışanlarının Görev Performansı düzeylerinin toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı ($p = ,038$, $p < ,05$), fakat Bağlamsal Performans düzeyinin toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p = ,100$, $p > ,05$). 5 yıldan az toplam çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanlarının görev performansı düzeylerinin, 6-10 yıl arası toplam çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

5. Sonuç ve tartışma

Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşması, görev ve bağlamsal performanslarının demografik özelliklere göre farklılaşması ve örgütsel bağlılık düzeylerinin, görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bölümde çalışma bulguları literatür bağlamında incelenerek tartışılmıştır. Çalışmadaki ana hipotez, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisidir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın, bağlamsal performans ve görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu gözlem ile örgütsel bağlılığın, bağlamsal performans üzerindeki etkisinin görev performansına göre fazla olduğu tespit edilmiştir. Örgüte bağlılık duyan sağlık çalışanlarının, işlerinden tatmin olmaları ve örgütte çalışmaya devam etmek istemelerinden dolayı daha yüksek iş performansı gösterdikleri söylenebilir.

Bu araştırmadaki sonuca paralel olarak Mowday vd. (1974) ve Darwish (2000) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Örgüte olan bağlılığı yüksek olan çalışanların daha yüksek performans sergileyeceğini belirtmişlerdir. Keskin (2018) örgüt çalışanlarının bağlılıkları ne kadar yüksek ise o kadar verimli ve etkili olacaklarını savunmuştur. Uygur (2007) çalışmasında örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişki ile ilgili olarak, örgüte olan bağlılıkları yüksek çalışanların kontrol edilmediklerinde bile yüksek performans sergileyeceklerini belirtmiştir. Bu sonuçların aksine Wright (1997) çalışmasında örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu savunmuştur. Brett vd. (1995) ise bu iki kavram arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Bu durumun da ekonomik şartlar, zorunluluklar ve beklentilerden kaynaklı olduğunu belirtmiştir.

Araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşması ve görev ile bağlamsal performanslarının demografik özelliklere göre farklılaşması adına incelemeler yapılmıştır. Bu incelemeler sonucunda, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçtan yola çıkılarak, kadın çalışanların çalışma hayatları boyunca, cinsiyetlerinden dolayı bir çok zorluk ile karşı karşıya kaldıkları ve bu sebeple buldukları pozisyona zorlanarak geldikleri için örgüte olan bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Angle ve Perry (1981) ise çalışmalarında, kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre işlerini değiştirme fikrinden daha uzak olmaları sebebi ile daha yüksek bağlılığa sahip olduklarını iddia etmişlerdir.

Araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve evli çalışanların örgütsel bağlılıklarının, bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Evli çalışanların aileleri ile yaşaması ve bu sebeple işten ayrılmaları durumunda karşılaştıkları maliyetlerin veya sorunların üstesinden gelemeyeceklerini düşünmelerinden dolayı yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları söylenebilir. Aranya ve Jacobson (1975) bu araştırmaya benzer bir şekilde, evli çalışanların ailelerine karşı sorumluluklarının olması sebebi ile örgütte kalmak isteyeceklerini ve örgüte olan bağlılıklarının bekarlara göre yüksek olacağını savunmuşlardır.

Araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumun tersine Rowden (2000), çalışanların yaş aldıkça daha az iş bulabileceğini ve bu durumdan dolayı örgüte olan bağlılıklarının artacağını açıklamıştır. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. İnce ve Gül (2005) yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi yükselen çalışanların buna paralel olarak beklentilerinin de yükseleceğini ve bu beklentiler örgüt tarafından karşılanmadığında bağlılıklarının azalacağını iddia etmişlerdir.

Araştırmada sağlık çalışanlarının bağlılık seviyelerinin, mevcut işletmedeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Cohen (1993) ise çalışmasında bu durumun aksine, çalışanların örgütteki çalışma sürelerini bir yatırım olarak gördüklerini ve örgütten ayrılmak istedikleri zaman bu yatırımı düşünerek bağlılıklarının yükseleceğini iddia etmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, toplam çalışma sürelerine

göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanların, toplam çalışma süresi 5 yıldan az olan çalışanlara göre daha düşük örgütsel bağlılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütte kaldıkları süre uzadıkça bu duruma paralel olarak tecrübelerinin de artması ve arandığı çalışanlar haline gelmeleri sebebi ile buldukları örgüt içerisinde örgütsel bağlılıklarının azaldığı söylenebilir. Sağlık çalışanların görev ve bağlamsal performanslarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Kadın sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performans düzeylerinin, erkek sağlık çalışanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durumda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla sorumluluk sahibi olduğu sonucu çıkarılabilir. Keleş (2017) yapmış olduğu çalışmada bu sonucunda aksine, cinsiyet ve bireysel iş performans arasında anlamlı bir değişime rastlanmamıştır. Özdemir vd. (2019) da çalışanların gösterdikleri performansın cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini savunmuştur.

Sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performanslarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir, Evli sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performans düzeylerinin bekâr sağlık çalışanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun sebebi olarak evli çalışanların ailelerine bakabilmek için çalışmalarının gerekmesi ve işlerinden ayrılmalari durumunda yaşayacakları maddi sıkıntılar düşünmelerinden dolayı ortaya çıktığı söylenebilir. Farklı bir sonuca ulaşan Boz (2009) çalışmasında, çalışanların medeni durumları ile performansları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Demirdöken (2017) ise çalışanların performansı ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek performans sergilediklerini tespit etmiştir.

Araştırmada çalışanların görev ve bağlamsal performans düzeylerinin, yaşa göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir. Tercan (2017) yaptığı çalışmada bu durumun aksine yaş ve bireysel iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Bu durumda çalışma hayatına yeni adım atan çalışanlar ile uzun süredir çalışan ve belli bir yaşın üzerinde olan çalışanların heyecanları ve hevesleri arasında farklılık olduğu söylenebilir. Sağlık çalışanlarının görev performansı düzeylerinin, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği fakat bağlamsal performans düzeylerinin bu değişkene göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunu olan sağlık çalışanlarının, lise mezunu olan sağlık çalışanlarına göre daha düşük bağlamsal performansa sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonucun sebebi olarak lise mezunu olan sağlık çalışanlarını işlerinde ayrılmalari durumunda iş bulamayacaklarını düşünmeleri gösterilebilir. Ertan (2008) çalışmasında iş performansı ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi inceleyerek anlamlı bir değişim tespit etmiştir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, mevcut işletmedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçtaki gibi Pekmezci (2019) çalışmasında otel çalışanlarının iş performanslarının oteldeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir değişim gösterdiğini belirtmiştir. Araştırmada çalışanların görev performansı düzeylerinin toplam çalışma süresine göre anlamlı ölçüde farklılaştığı fakat bağlamsal performans düzeyinin toplam çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanların görev performanslarının, toplam çalışma süresi 5 yıldan az olan çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca bakılarak, yeni çalışmaya başlayanların eski çalışanlara göre daha yüksek motivasyona ve bilince sahip oldukları söylenebilir.

Bu araştırma sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının ve bireysel iş performanslarını değerlendirmek ve örgütsel bağlılığın bireysel iş performansı üzerindeki etkisini gözlemlenmek amacıyla yapıldı. Araştırma verileri sonucunda “Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, görev ve bağlamsal performanslarını olumlu yönde etkilemektedir” hipotezi tamamen, “Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, çeşitli demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” ve “Sağlık çalışanlarının görev ve bağlamsal performansları, çeşitli demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” hipotezleri ise kısmen doğrulandı. Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyeleri ile görev ve bağlamsal performansları arasındaki ilişki incelenerek önemli sonuçlar sunulmaktadır. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının iş performanslarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, sağlık çalışanlarının örgütlerine hissettikleri bağlılığın vazgeçilmez bir faktör olduğu ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra çalışmada, demografik faktörlerin de örgütsel bağlılık ve iş performansı seviyeleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ise örgütlerin çalışanlarına karşı yeni ve daha iyi yönetim planları hazırlamalarına yardımcı olabilir. Araştırma, literatüre katkıda bulunmakta ve sağlık sektöründeki örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları arasındaki ilişkinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Sonuç olarak bu araştırma, sağlık çalışanlarının iş performanslarını artırmak adına örgütsel bağlılıklarına odaklanılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple örgüt tarafından sağlık çalışanlarına yapılacak yeni uygulamalara rehberlik sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akbey, A. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi: Yozgat Bozok Üniversitesi' de Bir Araştırma. Sivas: Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), s. 1-14.
- Aranya, N., & Jacobson, D. (1975). An Empirical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment. *The Journal of Social Psychology*, 97(1), s. 15-22.
- Arı, S., & Şahin, E. (2016). Örgütsel aidiyet ve iş performansı arasındaki psikolojik bağın kavramsal açıdan incelenmesi. *I. International Management Research Congress: Interaction on Management and New Paradigms*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Aryee, S., & Heng, L. (1990). A Note on The Applicability of An Organizational Commitment Model. *Work and Occupations*, 17(2), s. 229-239.
- Aytaç, M., & Öngen, B. (2012). Doğrulamalı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 5(1), s. 14-22.
- Barrett, P. (2007). Structural equation modelling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Difference*, s. 815-824.
- Başaran, R. (2016). Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü. İstanbul: Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*(59), 125-139.
- Becker, T., Billings, R., Eveleth, D., & Gilbert, N. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance. *The Academy of Management Journal*, 39(2), s. 464- 482.
- Befort, N., & Hattrup, K. (2003). Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1-2), 17-32.
- Begenirbaş, M., & Turgut, E. (2014). İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 223-246.
- Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), s. 345-355.
- Brett, J., Cron, W., & Slocum, J. (1995). Economic Dependency on Work: A Moderator of the Relationship between Organizational Commitment and Performance. *The Academy of Management Journal*, s. 261-271.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, s. 470-483.
- Byrne, B. (2012). *Structural Equation Modeling With Mplus: Basic Concepts, Applications, And Programming*. Newyork: Routledge Taylor And Francis Group.
- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), s. 143-159.
- Çekmecelioglu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-298.
- Çınar, M. Ç. (2019). Kariyer ve Örgütsel Bağlılığın Çalışanları İş Performansı Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS Ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çoşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), (1765-1777).
- Darwish, Y. (2000). Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), s. 6-28.
- Demir, M., & Ekiztepe, B. (2011). Konaklama İşletmelerinde Etik İklimi, Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı İlişkisi. *I. Uluslararası Turizm ve Otelcilik Sempozyumu-UTOS'11*, 29 Eylül – 1 Ekim 2011, Konya
- Demirdöken, Ç. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığında Örgüt İkliminin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Alan Araştırması. Çorum: Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dilekçi, Ü., & Nartgün, Ş. S. (2020). İş Performansının Bir Boyutu Olarak Uyumsal Performans: Kuramsal Bir Çerçeve. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, s. 301-328.

- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), s. 103-132.
- Düzgün, A. (2014). Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Aydın: Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdil, O., & Keskin, Halit. (2003). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), s. 7-24.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi Ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33, s. 210-223.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Afyonkarahisar: Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esmer, Y., & Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*(62), s. 258-272.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*. Boston: Pearson Education.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gül, H., & Çöl, G. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Gül, H., & İnce, M. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Gürbüz, S., & Faruk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Helvacı, A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), s. 155-169.
- Jaramillo, F., Mulki, J., & Marshall, G. (2005). A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research. *Journal of Business Research*, 58(6), s. 705-714.
- Kaya, M. (2020). İş Karakteristikleri ve Liderlik Tarzının Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. İstanbul: Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, N. (2016). Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. İstanbul: Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayabaşı, Ç. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderliğin İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansına Etkisi. Sivas: Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Keskin, E. (2018). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Nir Uygulama. Giresun: Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Khan, M., Ziauddin, Z., Jam, F., & Ramay, M. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), s. 292-298.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2013). Measuring Individual Work Performance: Identifying and Selecting Indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 48(2), 62-81.
- Köroğlu Kaba, N., & Öztürk, H. (2021). Bireysel İş Performansı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), s. 293-301.
- Kurt, E. (2013). Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), s. 538-551.
- Mowday, R., Porter, L., & Dubin, R. (1974). Unit Performance, Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(2), s. 231-248.
- Nagihan Köroğlu Kaba, H. Ö. (2021). Bireysel İş Performansı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293-302.
- Orhunbilge, N. (2000). *Tanımsal İstatistik Olasılık ve Olasılık Dağılımları*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Özdemir, O., Birer, İ., & Akkoç, İ. (2019). Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(10), s. 77-106.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul University Journal of the School of Business*, 37(2), s. 79-97.

- Pekmezci, D. (2019). Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ile Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Performansları Üzerine Bir Araştırma: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Afyonkarahisar: Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta Analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), s. 257-266.
- Rowden, R. (2000). The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors And Organizational Commitment. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), s. 30-35.
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sığırı, 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), s. 261-278.
- Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), s. 46-56.
- Tabachnick , B., & Fidell , L. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn And Bacon.
- Tercan, S. (2017). Otantik Liderliğin Çalışan Performansına ve İş Performansına Etkisi. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tourigny, L., Baba , V., Han, J., & Wang, X. (2012). Emotional Exhaustion and Job Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. 24(3), 1-4.
- Türköz, O. (2022). İş Motivasyonunun, Bireyşeş Mutluluğa ve İş Performansına Etkisi: Burdur İli Örneği. Burdur: Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uslu, A. (2012). Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması. Kahramanmaraş: Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uygun, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelenmeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 71-85.
- Ünlü, O., Özdevecioğlu, M., Yürür, S., & Demirtaş, Ö. (2014). The Mediating Role of Perceived Humor on the Effects of the Positive and Negative Affectivity on Employees' Task and Contextual Performance. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(1), 173-182.
- Wasti, S. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Wright, T. (1997). Job Performance and Organizational Commitment. *Perceptual and Motor Skills*, s. 447-450.
- Yağcı, K. (2007). Meyer- Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), s. 114-129.

Extended abstract**Introduction**

One of the main purposes of organizations is to achieve the highest efficiency from their employees. While there are many factors that affect the job performance of the employees, the concept of organizational commitment is one of these factors. It is very valuable compared to other sectors that the employees in the health sector have a high level of commitment to the organization and their job performance due to the fact that they provide health services and there are patients. In this direction, it is necessary to strengthen the commitment of health workers to the organization and to increase their job performance by evaluating them correctly.

Individual job performance is the level of productivity of employees in relation to the given job. It is the result of the attitudes and behaviors exhibited by the employees while performing their duties. As organizational commitment, which is one of the concepts affecting individual job performance, rises, employees are expected to be more diligent and willing, that is, to work with higher performance. For this reason, the subject of the study is the effect of organizational commitment of health workers on individual job performance.

The aim of the study is to increase the work performance of health workers and to be a source and guide for the studies to be done on the determination of new strategies in this regard. Another aim of the study is to contribute to the studies on the effect of organizational commitment on the concept of individual job performance from the field of health.

Method

The type of research was determined as descriptive and cross-sectional research. The model of the research was determined as the relational survey model, which is a quantitative research model. Full and complete feedback was obtained from 248 people without sampling from 302 people working as health workers in all Family Health Centers in Istanbul Ataşehir district. Questionnaire technique was used as data collection tool. In the study, "Demographic Information Form" prepared by the researchers, Allen et al. (1993) and adapted to Turkish by Wasti (2000) and later by Dağlı, Elçiçek & Han (2018), the reliability and validity study of which was done by Koopmans et al. (2013) and adapted to Turkish by Koroğlu Kaba & Öztürk (2021), the "Individual Job Performance Scale" was used for reliability and validity studies. The anti-productive work behavior (12-14) items in the individual work performance scale were not used because they were deemed inappropriate for public health workers and could not reach an objective result. The IBM SPSS 26.0 program was used in the analysis of the research data, and the IBM AMOS 22.0 program was used for the confirmatory factor analysis and structural equation modeling applied to determine the construct validity of the research scales. Frequency tables were created for the demographic variables and descriptive statistics of the study. Skewness and kurtosis values were examined for the normal distribution assumption of the scales. For hypothesis tests, independent sample t-test was used for demographic variables consisting of two categories, and one-way analysis of variance (ANOVA) was applied for variables with more than two categories.

Results, discussion and recommendations

As a result of examining the task and contextual performance levels of the employees, which are the sub-dimensions of the individual job performance scale, according to various demographic variables, it was found that there was a significant difference between gender and marital status. It was determined that the level of task and contextual performance did not differ statistically significantly according to age and working time in the current business. While it was observed that the level of task performance differed significantly according to the total working time, it was determined that the contextual performance did not differ significantly according to this variable. It has been determined that task performance does not differ significantly according to educational status, while contextual performance differs.

As a result of examining the organizational commitment levels of health workers according to various demographic variables, it was observed that organizational commitment differed significantly according to gender, marital status and total working time. It was observed that there was no significant difference according to the variables of age, education level and working time in the enterprise. It has been determined that organizational commitment has a positive and statistically significant effect on contextual performance and task performance. Among the three hypotheses of the study, the hypothesis of "Healthcare professionals' organizational commitment levels positively affect their task and contextual performance" is completely, "Healthcare professionals' organizational commitment

levels differ according to various demographic characteristics" and "Healthcare professionals' task and contextual performances differ according to various demographic characteristics." hypotheses were partially confirmed.

A good and correct communication with the employees affects the commitment of the employees to the organization. In this case, what is recommended to the managers of the organization is to respond to the requests of the employees, meet their needs, and provide a suitable and fair working environment. Organizational management should evaluate the performances of the employees fairly and reward them according to the results or complete the deficiencies. Organizations need a productive and sustainable system in order to excel in their sector. This need can be met by including the skills and knowledge of the employees in the decisions to be taken on behalf of the organization. These actions are important so that employees feel valued and perform better. It is recommended that future researchers examine other factors that affect individual job performance and observe the effects of these factors on individual job performance. While generalizations can be made in the studies on health workers in the public sector, it is recommended to progress by making comparisons in the private sector.

Yazarların katkı oranı beyanı

Bu çalışmada yazarlar eşit düzeyde katkı beyan etmişlerdir.

Çıkar çatışması

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik kurul onayı

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 22/05/2022 tarih ve 01 sayılı karar ile Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'dan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.