

Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı İlişkisi: Yozgat Bozok Üniversitesi'nde Bir Araştırma*

The Relationship Between Organizational Commitment and Job Performance: A Study at Yozgat Bozok University

Makale Başvuru Tarihi: 25.11.2021

Makale Kabul Tarihi: 27.12.2021

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Prof. Dr. Hasan TAĞRAF **

Ayşegül AKBEY ***

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İş Performansı.

ÖZET

Araştırma, Yozgat Bozok Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyi ile iş performansları arasındaki ilişki düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyi ile iş performansları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olup olmadığı nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak incelenmiştir. Araştırma, Yozgat Bozok Üniversitesi bünyesinde görev yapan 284 öğretim elemanına online anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bulgular sonucunda, bireylerin örgütsel bağlılığı ve iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Keywords:

Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Job Performance.

ABSTRACT

The research was carried out to determine the level of relationship between the level of organizational commitment and job performance of the lecturers working at Yozgat Bozok University. In this context, whether there is a statistically significant relationship between the organizational commitment level of the lecturers and their job performance was examined by using quantitative research methods. The research was carried out by applying an online questionnaire to 284 lecturers working at Yozgat Bozok University. As a result of the findings, it has been determined that there is a statistically significant and positive relationship between the organizational commitment of individuals and their job performance.

* Bu çalışma "Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi: Yozgat Bozok Üniversitesi'nde Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, SİVAS, htagraf@cumhuriyet.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8366-3824>

*** Yozgat Bozok Üniversitesi, Akdağmadeni Meslek Yüksekokulu, YOZGAT, aysegulakbey@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0182-0399>

1. GİRİŞ

Bir çalışan tutumu olarak örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağın gücünü ifade eden bir kavramdır. Örgütsel bağlılığın, performansı olumlu etkilediği ve bu bağlamda işe geç gelme, işten ayrılma ve devamsızlık gibi olumsuz çalışan davranışlarını azaltırken hizmet ve ürün kalitesini artırdığı düşünülmektedir (Bayram, 2005: 125).

Örgütler, diğer örgütlerle başarılı bir şekilde rekabet edebilmek için mücadele etmeleri gereken çok fazla karmaşık sorunla karşı karşıyadırlar. Bu nedenle örgütler sürekli olarak maliyetlerini düşürüp performansı yükseltmeli, ürün ve süreçlerini iyileştirerek kaliteyi ve verimliliklerini arttırmalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13). Bu bağlamda çalışan performansının seviyesinin artırılması örgütün amaçlarına ulaşmasında büyük önem taşımaktadır. İnsan kaynağının etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve verimlilik, üretkenlik, nitelik ve motivasyonun artırılmasında ekonomik ve sosyal politikalar gibi birden fazla unsur belirleyici olmaktadır. Bunun yanında örgütlerin en önemli zenginliği olan insan kaynağının örgüte yüksek düzeyde bağlılık duyması durumunda örgütsel amaçlara çok daha hızlı ve kolay ulaşılabilecektir. Bu nedenle örgütsel bağlılık stratejik bir öneme sahiptir (Ak ve Sezer, 2017: 113).

Tüm organizasyonlarda olduğu gibi üniversiteler için de iş performansı olgusu son derece önem arz etmektedir. Çalışanların örgütüne bağlılık düzeylerinin ve buna bağlı olarak performanslarının tespit edilmesi, performansı artıracak uygulamaları belirleme imkânı sağlayacağından örgütsel hedeflere ulaşmak önemli ölçüde kolaylaşacaktır.

Örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisinin üniversitelerde çok fazla araştırılmamış bir konu olmasından dolayı, örgütsel bağlılığın iş performansı ile olan ilişkisinin üniversiteler özelindeki durumunun ortaya konulması ve bu bağlamda literatüre katkı sağlanması amacıyla çalışma Yozgat Bozok Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmayla Yozgat Bozok Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin iş performanslarıyla olan ilişkisi incelenerek örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel davranış alanında bir çalışan tutumu olarak karşımıza çıkan “örgütsel bağlılık” kavramının literatürde çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya konulmuş birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Morrow'a göre (1986) literatürde örgütsel bağlılığa ilişkin 25'in üzerinde tanım bulunmaktadır (Morrow ve McElroy, 1986: 139). Örgütsel bağlılık kavramının tanımına ilişkin tam olarak fikir birliğine varılamamış olmasının temel nedeni örgütsel

psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi değişik branşlardan araştırmacıların konuya olan ilgisinin giderek artması ve örgütsel bağlılık kavramını kendi alanlarının bakış açısına göre yeniden yorumlamalarıdır (Sökmen, 2000: 28). Ancak bütün bu farklı tanımlar, örgütsel bağlılığı çalışanları örgüte bağlayan sıkı bir bağ olarak incelemeleri açısından ortak bir bakış açısına sahiptirler (Tayyah ve Tariq, 2001: 31).

Mowday ve arkadaşlarına göre (1979) örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün değer ve hedeflerini kabullenip içselleştirmede güçlü inançlara sahip olmaları, örgütleri adına beklenenden daha fazla çaba sarf etmeleri ve örgütteki üyeliklerini devam ettirme konusunda kuvvetli arzularının olmasıdır (Mowday vd., 1979: 224). Gaertner ve Nollen'e göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte kalma yönünde istekli olmak suretiyle örgütsel amaç ve değerlerini öncelikli amaç olarak kabul edip maddi beklentiler taşımaksızın örgütsel değer ve amaçlarla özdeşleşmeleri halidir (Gaertner ve Nollen, 1989: 975). Kök (2006), örgütsel bağlılık kavramını çalışanın örgütü ile kendini özdeşleştirme, örgütün amaç ve hedeflerine katılması, örgüt için daha çok performans ortaya koymaya istekli olması ve kendisini örgütünün bir parçası olarak görmesi biçiminde tanımlamıştır (Kök, 2006: 297). Robbins'e göre (1998) örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle ve önceden belirlenmiş olan örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme konusunda duyduğu kuvvetli arzudur (Robbins, 1998: 143). Chen ve arkadaşları (2002) ise örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanmadır biçiminde tanımlamışlardır (Chen vd., 2002: 339).

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ifade edilen 3 boyutu (Allen ve Meyer, 1990: 3) kısaca aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Duygusal Bağlılık: Çalışan, çalışmakta olduğu örgütle arasında duygusal türde bir bağ olduğunu düşünmesi, kendisini örgütüyle özdeşleştirme ve örgüte ilişkin hususlarda sorumluluk almak istemesi halidir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar istihdama devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Kısacası duygusal bağlılık çalışanın örgütünde görev üstlenme ve örgüt üyeliğine devam etme hususlarındaki içtenliğini ifade etmektedir.

Devam Bağlılığı: Örgütten ayrılmaları durumunda karşılaştıkları maliyetleri göz önünde bulundurarak çalışanların örgütte kalmaları durumudur. Bu bağlılık türü çalışanların örgütünden ayrılması halinde ortaya çıkabilecek maliyetler veya alternatif iş imkânlarının bulunmaması sebebiyle örgüt üyeliğini sürdürmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. (Allen ve Meyer, 1990: 4). Çalışanlar işyerindeki emeklilik hakları, maaş, prim, sigorta, kârdan pay

almak şeklindeki imkanlardan vazgeçmelerinin sebep olacağı maliyetin farkında olduklarından ve yeni iş olanaklarının çok az olması gibi sebeplerden örgütte çalışmayı sürdürürler (Gautam vd., 2001: 240). Stebbins (1970) bu şekildeki bağlılık halini “farklı bir seçim yapmanın imkansızlığının farkındalığı” olarak tarif etmektedir (Stebbins, 1970: 527). Allen ve Meyer (1990) genel olarak eğitim, beceriler, yer değiştirme, bireysel yatırım, emekli ikramiyesi gibi faktörlerin devam bağlılığını etkilediği üzerinde durmuşlardır (Allen ve Meyer, 1990: 18).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık çalışanların, çalışmakta olduğu örgütte kalma mecburiyeti hissetmesi halidir. Bu durum çalışanın işverene sadık kalmasının doğruluğu yönünde ailesi ve çevresinin etkisiyle benimsediği sosyal kazanımlar sonucunda gerçekleşebilmektedir. Bununla beraber, işverence sunulan imkanların ve yapılan harcamaların (öğrenim yardımı, becerilerin artırılmasına yönelik eğitimler vb.) çalışan tarafından karşılığını vermek zorunda olduğu düşüncesi de normatif bağlılığın ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütte kalmalarının sebebi öyle olmasının daha doğru olduğunu düşünmeleri ve bu yönde mecburiyet hissetmeleridir (Kaya, 2018: 48).

Normatif bağlılığı diğer iki bağlılıktan ayıran en önemli unsur ahlaki boyutudur. Çalışanlar örgütlerinin amaç ve değerlerini kendi çıkarlarına uygun bulmasalar da ahlaki olarak doğru olanı yapmayı istediklerinden normatif bağlılık ortaya çıkar (Yüceler 2009’dan akt. Yüksel, 2018:19). Bu bağlamda normatif bağlılıkla devam bağladığını ayıran en önemli unsur normatif bağlılıkta herhangi bir kazanımı kaybetme korkusunun bulunmamasıdır (Akbaş 2015’den akt. Yüksel, 2018: 19).

Üç bağlılık şeklinde de çalışanlar örgütlerinde kalmaya devam etseler de örgütte kalma gerekçeleri birbirinden farklıdır. Çalışanlarda duygusal bağlılığın gelişmesi ve neticesinde örgütte kalma dürtüsü oluşması bireyin isteğine, devam bağlılığında gereksinim duymasına, normatif bağlılıkta ise yükümlülük duygusuna dayalıdır (Balay, 2000: 22).

2.2. İş Performansı

Performans, belirli bir zaman dilimi içinde yapılan tüm işlerin, önceden belirlenmiş bir amacı gerçekleştirebilme derecesi olarak ifade edilebilir (Akal, 1992: 1). Bireysel olarak performans, amaca ulaşmak için sergilenen kişisel çabanın verimlilik ve etkinlik çıktılarının düzeylerine göre ölçülmesidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 203). Organizasyon hedeflerine ulaşılmasını

destekleyen veya buna engel olan, bireyin kontrolü altında gerçekleşen davranışlar iş performansı olarak görülebilir (Miraglia vd., 2015: 425).

İşletmelerin rekabette üstünlük elde edebilmelerinin yolu yüksek performansla faaliyet göstermelerinden geçmektedir (Erkut vd., 2001: 11). Bu ise yüksek performans ile işini yapan çalışanlarla mümkün olmaktadır (Ceyhan, 2012: 119). Yüksek iş performansı çalışanların verimliliklerinin ve yeteneklerinin en önemli göstergelerindedir. Yöneticilerin nazarında yüksek performans sergileyen çalışanlar diğer çalışanlardan genel olarak daha değerli görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların performansının dikkate alınması ve ödüllendirilmesi, çalışanların da örgütten ve yöneticilerden olan beklentilerinin karşılanmasını sağladığından çalışanların normalden daha yüksek performans göstermelerine vesile olmaktadır. Bu bağlamda konuya ilişkin yapılmış bir çalışmada, performansından dolayı ödüllendirilerek motive edilen çalışanların diğer çalışanlara nazaran daha yüksek performans sergiledikleri, ancak yöneticilerince herhangi bir baskı hissettirilmeyen çalışanların ise iş performanslarının daha sınırlı kaldığı ve bu çalışanların fazladan bir performans sergileme ihtiyacı duymadıkları tespit edilmiştir (Yun vd., 2007: 746).

2.3. Performans ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Hall ve Lawler (1970), çalışanların yöneticilerce değerlendirildiklerinde performanslarının örgütsel bağlılık seviyelerinden etkilendiğini iddia etmişlerdir (Hall ve Lawler, 1970). Mathieu ve Zajac, 1990'da yaptıkları meta-analizin sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında araştırmacıların zayıf bir ilişki belirlediklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun nedenleri arasında çalışanların becerileri, rol belirginlikleri ve güdülenme seviyelerinin olduğu belirtilmiştir (Keleş, 2006: 96). Fakat Çakır (2001), bağlılık ve iş performansı ilişkisi üzerine yapılmış olan bazı çalışmalarda, olumlu ve kuvvetli bir ilişki tespit edildiğini ifade etmiştir (Çakır, 2001: 170).

Morrow (1993) ile Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığın çalışan davranışlarını tutarlı biçimde etkileyen önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. İş performansı ile maddi ödüllerin ilişkilendirilmesinin çalışanların örgütsel bağlılığını, iş tatminini, işlerindeki etkinlik ve verimliliklerini artırdığı tespit edilmiştir (Moon, 2000: 177).

Becker (1992) de örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde etkili olduğunu ve örgütsel başarıyı büyük ölçüde etkilediğini iddia etmiştir. Allen ve Grisaffe (2001) ile Burgess ve Turner (2000), bilhassa duygusal bağlılığın iş performansı üzerinde kuvvetli biçimde etkili olduğunu ifade etmişlerdir (Kaya ve Selçuk, 2007: 181).

Meyer ve Allen (1997) örgütsel kazanımlara dayanan performans artışı ve verimlilikle duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu olduğunu belirtirken, devam bağlılığıyla bu sonuçlar arasında negatif yönde ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir (Gautam vd., 2004: 304).

Yapılan bazı araştırmalarda ise örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında ya çok düşük bir ilişki bulunmuş (Uygur, 2004: 71) ya da herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Morrow, 1993; Mowday vd., 1982; Steers, 1977; Wiener, 1982). Bu durumun sebebinin performansı ölçme konusundaki zorluktan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle, Angle ve Perry (1981), çok boyutlu performans ölçeklerinin kullanılmasının performansın doğru ölçülebilmesi hususunda daha yararlı olacağını belirtmişlerdir. Wiener ve Vardi (1980) ise örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif ilişki bulunduğunu saptamışlardır (Brown, 2003: 4).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma modeli ve hipotezlerin anlamlı biçimde oluşturulabilmesi için ilgili bilimsel yazın detaylı şekilde incelenmiş ve yapılan literatür taraması sonucunda çeşitli araştırmacıların aşağıda yer alan çalışmalarına ulaşılmıştır.

Chow (1994), çalışmasında yüksek seviyedeki örgütsel bağlılığın çoğunlukla daha çok sorumluluk üstlenme, daha fazla sadakat ve yüksek seviyede verimlilikle neticelendiğini belirtmektedir.

Özutku (2008), çalışmasında, çalışanların örgütlerine duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Türk Silahlı Kuvvetleri'nin yapısında faaliyette bulunan bir fabrikada gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanlardan araştırmaya katılanların örgütlerine duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının seviyesinin yaş faktörüne göre anlamlı şekilde değişiklik arz etmediği ancak devam bağlılığı seviyesinin kıdem faktörüne göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Çalışanların işlerinde sergilediği performans seviyesinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığıyla iş performansı arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunduğu, normatif bağlılıkla iş performansı arasındaysa anlamlı ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

İslamoğlu (2018), çalışmasında bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelere uyguladığı ve 235 kişinin katıldığı araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim seviyelerine

göre; iş performansı düzeylerinin ise yaşa, eğitim seviyesine ve toplam iş tecrübesine göre değişiklik gösterdiğini tespit etmiş ve aynı zamanda örgütsel bağlılığın iş performansını artırdığını belirlemiştir.

Uludağ (2018), çalışmasında Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu kurumunun çalışanları üzerinde anket uygulayarak veri toplamış ve araştırma sonucunda örgütsel bağlılıkla çalışan performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu saptamıştır.

Kayabaşı (2019), çalışmasında bir devlet hastanesinde çalışan 461 sağlık çalışanına anket uygulamıştır. Yapmış olduğu analizler neticesinde örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasında orta seviyede pozitif yönde ilişki, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında ise zayıf düzeyde pozitif yönde ilişki saptamıştır.

Yukarıda verilen yazındaki bu bulgulara dayanarak H1 hipotezi geliştirilmiştir;

H₁: Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Gül vd. (2008), yaptıkları çalışmada Tokat Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanlarından anket yöntemiyle toplanan verilere göre iş tatmini ile örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine negatif, performansa ise pozitif etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

İraz ve Akgün (2011), çalışmalarında, çalışanların iş performansı ile örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin yaptıkları analizlerde, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin performansı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Koçak (2017), çalışmasında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin iş performanslarına etkisini araştırmıştır. Çalışmada uluslararası lojistik şirketlerinde çalışan 147 kişiden sağlanan veriler analize dahil edilmiş ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının iş performanslarına anlamlı etkilerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Analizler neticesinde duygusal ve normatif bağlılıkla iş performansı arasında pozitif, devam bağlılığıyla iş performansı arasında ise negatif ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Çelik (2019), 480 anket formu uyguladığı çalışmasında yaptığı analizler neticesinde duygusal bağlılığın görev performansı ve bağlamsal performansa olan etkisinin negatif yönde, devam bağlılığının görev performansı ve bağlamsal performansa olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönde olduğu, normatif bağlılığın ise yalnız bağlamsal performansa olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönde olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

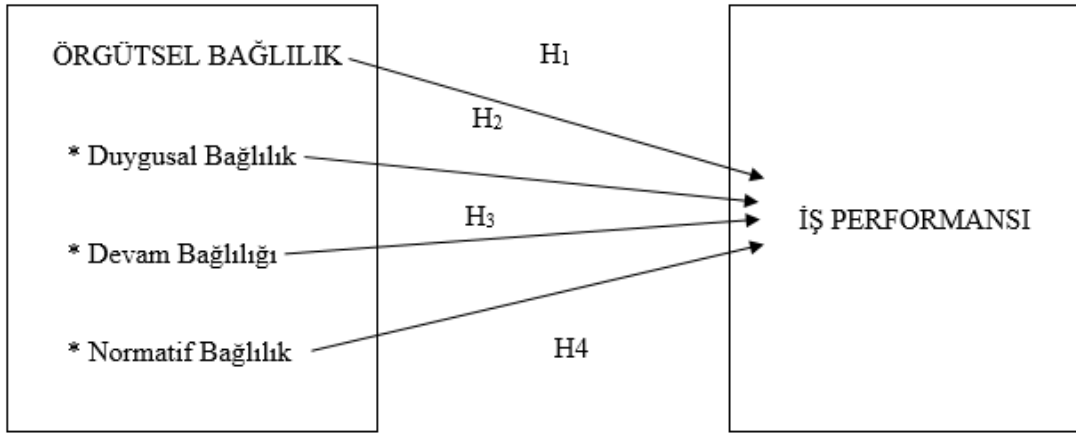
Yukarıda verilen literatürdeki bu bulgulara dayanarak H2, H3 ve H4 hipotezleri geliştirilmiştir;

H₂: Duygusal bağlılık ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Devam bağlılığı ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Normatif bağlılık ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş performansı arasında söz konusu olan ilişkiler göz önüne alınarak araştırmanın modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, araştırmanın yapıldığı tarihlerde Yozgat Bozok Üniversitesi'nde öğretim elemanı kadrolarında görev yapan 968 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi kolayda örnekleme metodu ile belirlenmiştir (Yağar ve Dökme, 2018: 5). Covid-19 pandemisi sebebiyle anket online olarak e-mail yoluyla uygulanmıştır. Zaman kısıtı nedeniyle araştırma evreninin tamamına ulaşmanın mümkün olmamasından dolayı kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Gerekli örneklem büyüklüğü için 278 kişiye ulaşılması yeterlidir (Coşkun vd., 2017: 144). Ankete 284 öğretim elemanı yanıt vermiştir. Ankette kayıp veri söz konusu olmamış ve katılımcıların yanıtladığı anketlerin tamamı analiz edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Analizler

Araştırmada veri toplama tekniklerinden anket kullanılmıştır. Anketin içeriğindeki ilk 6 soru kişisel bilgileri, sonrasında 18 ifadeden oluşan ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını ölçmede kullanılacak olan örgütsel bağlılık ifadeleri, son kısımda ise çalışanların iş performanslarını ölçmeye yarayacak olan ve 5 ifadeyi içeren iş performansı ölçeği bulunmaktadır.

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, geçerliliği ve güvenilirliği birçok araştırmada analiz edilerek belirlenen, Allen ve Meyer (1990)'ca geliştirilip daha sonra Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan ve ayrıca Arslan'ın (2017) araştırmasında kullandığı on sekiz sorudan oluşan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğidir.

İş performansını ölçebilmek amacıyla ise Goris ve arkadaşlarının geliştirdiği (2003) ve Valibayova'nın (2018) araştırmasında kullanmış olduğu iş performansı ölçeği kullanılmıştır.

Ankette iş performansı başlığı altında 5 ifade bulunmaktadır. Ölçek, kişilerin kendi performanslarını değerlendirmelerine dayanan öznel performans algısını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır ve 5'li Likert tipi bir ölçektir.

Verilerin çözümlenmesi ve analizi için SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğinin sınanması amacıyla faktör analizi yapılmış olup güvenilirliğin tespiti için Cronbach's Alpha katsayıları belirlenerek raporlanmıştır.

Son olarak ise, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş performansı kavramları arasında herhangi bir ilişkinin bulunup bulunmadığının belirlenebilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR ve YORUMLAR

4.1. Güvenilirlik Analizi ve Elde Edilen Bulgular

Güvenilirlik, ölçülmek istenen değişkenlerin tutarlı ve anlamlı biçimde ölçülebilme düzeyini açıklamaktadır. Bir ölçek yüksek derecede güvenilir ise, benzer şartlarda aynı ölçek kullanılarak yeniden ölçüm yapılması halinde benzer sonuçlar elde edilir. Bir ölçeğin güvenilirliği ne oranda yüksekse, verilerin de o oranda güvenilirliği söz konusu olur. Güvenilirlik analizi için genellikle Cronbach's Alpha (α) katsayısı yöntemi kullanılmaktadır. Bu yöntemle göre ölçekte yer alan her bir ifadenin diğer ifadeler ile arasındaki ilişki bir katsayı yardımı ile hesaplanarak belirlenmektedir. Bir ölçeğin güvenilirliğinde, α katsayısına bağlı olarak tespit edilen güvenilirlik düzeyleri aşağıdaki aralıklarda belirtildiği gibidir (Filiz, 2011: 40):

$0,00 < \alpha < 0,40$ - ölçek güvenilir değil.

$0,40 < \alpha < 0,60$ - ölçek düşük güvenilirlikte.

$0,60 < \alpha < 0,80$ - ölçek oldukça güvenilir.

$0,80 < \alpha < 1,00$ - ölçek yüksek derecede güvenilir.

Araştırmada yer alan değişkenler, “scale if item deleted” yöntemi ile güvenilirlik analizi uygulanması yoluyla güvenilirlikleri test edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin 11, 13, 16 ve 18. ifadeleri güvenilirliği düşürdüğü için analizden çıkarılmıştır. Tespit edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirliklerine Yönelik Bulgular

Değişkenler	Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı (n)
Örgütsel Bağlılık	,908	14
Duygusal Bağlılık	,894	6
Devam Bağlılığı	,807	5
Normatif Bağlılık	,857	3
İş Performansı	,779	5

Ayrı ayrı yapılan güvenilirlik analizleri neticesinde örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının %80 üzeri (yaklaşık %90), iş performansı ölçeğinin ise %70 üzeri oran (yaklaşık %80) ile yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle ölçekler yüksek derecede güvenilir olduğundan analiz işlemlerine devam edilmiştir.

4.2. Faktör Analizi ve Elde Edilen Bulgular

Faktör analizi, değişkenlerin arasında mevcut olan ilişkiler göz önünde bulundurularak faktör yapılarının tespit edilmesi amacıyla yapılan bir işlemdir ve ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemede sıkça başvurulan bir analiz biçimidir (Büyüköztürk, 2002: 123). Bu nedenle bu çalışmada, aralarında düşük ilişki bulunan değişkenleri ideal sayıya indirmek, yapı geçerliliğini test etmek ve ana faktörlere dönüştürülebilmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı boyutu altında yer alan 11. ifade (11- Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim) ile normatif bağlılık boyutu altındaki 13, 16 ve 18. ifadeler (13-Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk

hissetmiyorum, 16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor, 18- Bu kuruma çok şey borçluyum) kendi boyutunun dışındaki diğer boyutlar altında toplandıkları için ölçekten çıkarılmışlardır.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarının tespit edilmesi amacıyla temel bileşenler analiziyle varimax döndürme tekniğinden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi bulgularına dayanarak KMO örneklem değerinin uygun olduğu ve Bartlett testi sonucunun ölçeğin diğer analizlerde kullanımı için yeterli olduğu tespit edilmiştir (KMO değeri: 0,909; Bartlett testi sonucu: $p < 0,05$).

Ölçeklerin açıklanan ve toplam varyanslarına bakıldığında, Tablo 2'de örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık ifadelerine verilen yanıtların varyanslarının 41,386, devam bağlılığı ifadelerine verilen yanıtların varyansının 14,279, normatif bağlılık ifadelerine verilen yanıtların varyansının 6,187 ve bunların toplam varyansının ise 61,852 olduğu görülmektedir. Yani örgütsel bağlılık ölçeği ile elde edilen veriler toplam örneklemin %61,852'sini açıklamaktadır. Akabinde iş performansı ölçeğinin ifadelerine verilen yanıtlara bakıldığında ise, Tablo 3'de açıklanan varyans ve toplam varyansının 61,304 olduğu görülmektedir. İş performansı ölçeği ile elde edilen veriler de benzer bir oranda çıkmış olup toplam örneklemin %61,304'ünü açıklamaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları

Değişkenler	Ölçeklere İlişkin İfadeler	Yükü	Öz Değeri	A. Varyans	Toplam Varyans	x	α	KMO Değeri	Barlett Küresellik Testi Değeri	Anlam.
Duygusal Bağlılık	Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	,793	7.449	41.386	61,852	3,26	,894	,909	2896,325	,000
	Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	,655				3,60				
	Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.	,682				3,18				
	Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.	,867				3,35				
	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	,862				3,26				
	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	,765				3,30				
Devam Bağlılığı	Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	,618	2.570	14.279	61,852	3,67	,807	,909	2896,325	,000
	Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	,834				4,04				
	Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	,834				3,70				
	Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	,626				2,98				
	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	,721				3,39				
Normatif Bağlılık	Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	,697	1.114	6.187	61,852	3,41	,853	,909	2896,325	,000
	Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	,746				2,81				
	Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	,618				3,06				

Tablo 3. İş Performansı Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları

Değişkenler	Ölçeklere İlişkin İfadeler	Yükü	Öz Değeri	A. Varyans	Toplam Varyans	x	α	KMO Değeri	Barlett Kür. Testi Değeri	Anl.
İş Performansı	Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm.	,910	3.065	61.304	61.304	4,80	,761	,779	765,167	,000
	Görevimin gerektirdiği işleri ihmal etmem.	,905				4,80				
	İşyerimde her zaman görev tanımındaki işleri tamamlarım.	,831				4,74				
	İşimde gösterdiğim performans beni tatmin eder.	,685				4,46				
	İşimde gösterdiğim performans amirlerimi tatmin eder.	,509				4,24				

Tablo 2 ve Tablo 3'te görüldüğü üzere, KMO testi uygulanarak ulaşılan değerler, örnekleme faktör analizi için yeterli büyüklüğe erişildiğini göstermektedir. Yapılan Bartlett testinin neticesinde ulaşılan değerlerin (,000) ise 0,05 önem seviyesinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bu ise araştırmada kullanılan veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir.

4.3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi ve Elde Edilen Bulgular

Çalışmanın bu kısmında örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkilerin seviyelerinin ve yönlerinin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi neticesinde saptanan bulgular Tablo 4' te verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Tablosu

			Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Spearman's rho	Duygusal Bağlılık	Korelasyon Katsayısı			
		Anlamlılık			
		N			
	Devam Bağlılığı	Korelasyon Katsayısı	,282**		
		Anlamlılık	,000		
		N	284		
	Normatif Bağlılık	Korelasyon Katsayısı	,619**	,408**	
		Anlamlılık	,000	,000	
		N	284	284	
	İş Performansı	Korelasyon Katsayısı	,243**	,213**	,244**
		Anlamlılık	,000	,000	,000
		N	284	284	284

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (tek yönlü).

Tablo 4'te görüldüğü gibi, duygusal bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönde %24,3'lük korelasyon bulunduğu saptanmıştır. Bu sonuç duygusal bağlılık arttıkça iş performansının da pozitif yönde arttığı anlamına gelmektedir.

Benzer şekilde devam bağlılığı ile de iş performansı arasında pozitif bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Devam bağlılığı ile iş performansı arasında pozitif yönlü %21,3'lük korelasyon bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre devam bağlılığı arttıkça iş performansının da arttığını söylemek mümkündür.

En yüksek korelasyon normatif bağlılıkla iş performansı arasında gözlemlenmiştir. İki faktör arasında görülen %24,4'lük korelasyon, faktörler arasında pozitif ve doğrusal ilişki bulunduğunu göstermektedir. Buna göre, çalışanların normatif bağlılığı arttıkça iş performanslarının da arttığını söyleyebiliriz. Başka bir ifadeyle çalışanların iş performansı bağlılıklarından olumlu etkilenmektedir.

Korelasyon analizi sonrasında elde edilen bu sonuçlar, geliştirilen H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerini doğrulayıcı nitelikte olduğundan söz konusu hipotezler kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Yozgat Bozok Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve bunun iş performanslarına olan etkisi araştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen

bulgulara bakıldığında örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($S. \rho = \%24,3$) bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça iş performanslarının da pozitif yönde etkilenecek arttığını söylemek mümkündür.

Çalışmada örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki ($S. \rho = \%21,3$) saptanmıştır. Bu ilişkiye dayanarak öğretim elemanlarının devam bağlılığı düzeylerinin artmasıyla iş performanslarının da arttığı söylenebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılığın diğer alt boyutu normatif bağlılık ile iş performansı arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişki ($S. \rho = \%24,4$) bulunduğu saptanmıştır. Bu ilişkiye dayanarak öğretim elemanlarının normatif bağlılık düzeylerinin artmasıyla iş performanslarının da arttığını söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılığın üç alt boyutunun da iş performansı ile arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu durum öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık duygularının iş performanslarını olumlu etkilediğini yani örgütsel bağlılıkları arttıkça iş performanslarının da arttığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişki ilgili yazında az sayıda çalışmada ele alınmıştır. Bu çalışmaların bazılarında örgütsel bağlılıkla iş performansı arasında pozitif ilişki bulunduğu belirlenirken (Mowday vd., 1974; Davis ve Ward, 1995; Brett vd., 1995; Darwish, 2000) bazı çalışmalarda ise negatif yönde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır (Wright, 1997; Özutku, 2008: 85).

Çalışma neticesinde örgütsel bağlılığın üç alt boyutuyla iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Öğretim elemanlarının normatif ve duygusal bağlılıklarının birbirine yakın düzeylerde (sırasıyla $\%24,4$ ve $\%24,3$) olduğu ve iş performansı ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Yani kurum bünyesinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının normatif ve duygusal bağlılıkları neredeyse eşit düzeyde olup onların iş performanslarını olumlu etkilemektedirler. Bunun yanı sıra öğretim elemanlarının devam bağlılığı düzeyi, duygusal ve normatif bağlılıkları kadar yüksek olmasa da anlamlı ve pozitif ($\%21,3$) bulunmuştur. Buradan yola çıkarak öğretim elemanlarının devam bağlılığının da iş performanslarını olumlu etkilediğini yani artırdığını söylemek mümkündür.

Özetle bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarıyla iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunduğu saptanmış ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş performanslarının da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kamu ya da özel sektörde faaliyet göstermesi fark etmeksizin örgütlerin hepsi faaliyet gösterdiği alanda başarılı olmak isterler ve bu anlamda aynı sektörde faaliyet gösteren örgütler arasında her zaman şiddetli bir rekabet olduğunu söylemek mümkündür. Üniversiteler arasında da en iyi ya da en iyilerden olmak yönünde bir yarış söz konusudur. Yozgat Bozok Üniversitesi'nin de misyon ve vizyonuna bakıldığında hedeflerin bu yönde olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın kavramsal kısmında örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları ana hatlarıyla açıklanmış olup araştırma kısmında Yozgat Bozok Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki söz konusu olduğu yapılan analizlerle ortaya konulmuştur.

Bu bilgiler ışığında yola çıkıldığında Üniversite yönetimi öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık seviyelerini ve buna bağlı olarak iş performanslarını artırabilmek için örgütsel bağlılık konusuna önem vermelidir. Örgütüne bağlı çalışanlar, örgütsel başarı için daha gayretli bir şekilde çaba sarf edeceklerinden iş performansları yüksek olacak ve toplamda bir bütün olarak örgütün performansı ve başarısı artacaktır. Yozgat Bozok Üniversitesi özelinde düşünülecek olursa, öğretim elemanlarının mevcut örgütsel bağlılıklarının artırılması iş performanslarını da artırıcı etki yapacağından Üniversite'nin hedeflenen örgütsel amaçlara en kısa yoldan ulaşabilmesinin örgütsel bağlılık düzeyi son derece yüksek öğretim elemanlarıyla mümkün olabileceğini söyleyebiliriz. Bu nedenle öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş performansları üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir. Çalışanların örgütsel bağlılığını sağlayıp yüksek seviyelerde tutmak ve bu vesileyle performans düzeylerinin de yüksek olmasını sağlamak örgütsel başarı açısından asla ihmal edilmemesi gereken bir konudur.

Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisinin üniversitelerde çok fazla araştırılmamış bir konu olduğu düşünülecek olursa bu çalışmanın örgütsel bağlılığın iş performansı ile olan ilişkisinin üniversiteler özelindeki durumunun ortaya konulması bağlamında literatüre katkı sağlandığını söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Ak, M. ve Sezer, Ö. (2017). “Türk Kamu Sektöründe Örgütsel Bağlılığın Etkileri”. *The Journal of International Lingual Social And Educational Sciences*. 3(2): 111-119.
- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. MPM Yayınları, Ankara, 21, 64.
- Akbaş, D. (2015). “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu”. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. İstanbul*.
- Allen, N. J. and Grisaffe D. B. (2001). Employee Commitment To the Organization and Customer Reactions: Mapping The Linkages. *Human Resource Management Review*. 11(3): 209-236.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1): 1-18.
- Angle H. L. and Perry J. L. (1981). “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness”. *Administrative Science Quarterly*. 1-14.
- Arslan, E. (2017). “Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*. 59: 125-139.
- Becker, T. E. (1992). “Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?”. *Academy Of Management Journal*. 35(1): 232-244.
- Burgess, R. and Turner, S. (2000). “Seven Key Features for Creating and Sustaining Commitment”. *International Journal of Project Management*. 18(4): 225-233.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Brown, B. B. (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*. Virginia Polytechnic Institute and State University.

- Ceyhan, B. (2012). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi” *Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Chen, Z. X., Tsui, A. S. and Farh, J. (2002). “Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 75(3): 339-356.
- Chow, I. H. (1994) ‘Organizational commitment and career development of Chinese managers in Hong Kong and Taiwan’, *The International Journal of Career Management*, 6 (4): 3-9.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Davis, E. and Ward, E. (1995). Health Benefit Satisfaction in the Public and Private Sectors: The Role of Distributive and Procedural Justice. *Public Personnel Management*. 24(3): 255-270.
- Darwish, A. Y. (2002). “Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment”. *Journal of Managerial Psychology*. 17(4): 250-266.
- Erkut, H., Ceylan, C., Bayraktar, C. A., Kurt, D., Temiz, M. ve Müderrisgil, M. (2001). *Değişimi Başarıya Dönüştürme*. İstanbul: MESDEM - MESS Yayınları.
- Filiz, Z. (2011). “SERVQUAL Yöntemiyle Yurt İşletmesinde Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi”. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*. 3(1): 38-48.
- Gautam, T., Dick R. V. and Wagner, U. (2001). “Organizational Commitment in Nepalese Settings”. *Asian Journal of Social Psychology*. 4(3): 239-248.
- Gautam, T., Dick R. V. and Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology*. 7(3): 301-315.
- Gaertner, K. N. and Nollen, S. D. (1989). “Career Experiences, Perceptions of Employment Practices, and Psychological Commitment to the Organization”. *Human Relations*. 42(11): 975–991.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Akademik Bakış*. 15: 1-11.
- Hall, D. T. and Lawler, E. E. (1970). “Job Characteristics and Pressures and the Organizational İntegration of Professionals”. *Administrative Science Quarterly*. 15(3): 271-281.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İraz, R. ve Akgün, Ö. (2011). “Örgütsel Bağlılığın İşgören Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma”. *Selçuk Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(1-2): 225-250.
- İslamoğlu, S. (2018). “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Performansına Etkisi”. *İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul*.
- Kaya, A. (2018). “Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Test Edilmesi”. *Doktora Tezi. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çorum*.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). “Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8(2): 175-190.
- Kayabaşı, Ç. (2019). “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği”. *Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara*.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”. *Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya*.
- Koçak, H. (2017). “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Kavramı ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri”. *Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul*.
- Kök, S. B. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20(1): 291-317.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108(2): 171.
- Meyer J. P. and Allen N. J. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”. *Human Resource Management Review*. 1(1): 61-89.
- Meyer J. P. and Allen N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage.
- Miraglia, M., Alessandri, G. and Borgogni L. (2015). “Trajectory Classes of Job performance”. *Career Development International*. 20 (4): 424-442.
- Moon, M. J. (2000). Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level. *Public performance & management review*. 177-194.

- Morrow, P. C. and McElroy, J. C. (1986). "On Assessing Measures of Work Commitment". *Journal of Occupational Behaviour*. 7(2): 139-145.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Jai Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Dubin, R. (1974). Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational behavior and human performance*. 12(2): 231-248.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 14(2): 224-247.
- Mowday, R. T., Porter L. W. and Steers R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages* Academic Press. New York.
- Özutku, H. (2008). "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *İstanbul University Journal of the School of Business Administration*. 37(2): 79-97.
- Porter, L. W., Steers R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59(5): 603-609.
- Robbins, S. (1998). *Organizational Behaviour* (Eight Edition). New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sökmen, A. (2000). "Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma". *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi*. Ankara.
- Stebbins, R. A. (1970). "On Misunderstanding the Concept of Commitment: A Theoretical Clarification". *Social Forces*. 48(4): 526-529.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-56.
- Tayyab, S. and Tariq, N. (2001). Development of an indigenous organizational commitment questionnaire. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31-45.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(02): 196-218.
- Uygur, A. (2004). "Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması". *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.

- Valibayova, G. (2018). İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi Ve İş Performansına Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Samsun.*
- Wasti, S. A. (2000). *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları.* Editör: Zeynep Aycan. 1. Basım. No:21. Ankara : Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Wiener, Y. and Vardi Y. (1980). "Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes. An Integrative Approach". *Organizational Behavior and Human Performance.* 26(1): 81-96.
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View". *Academy of Management Review.* 7(3): 418-428.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). "Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik". *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi.* 3(3): 1-9.
- Yun, S., Takeuchi, R. and Liu, W. (2007). "Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment". *Journal of Applied Psychology.* 92(3): 745-756.
- Yüceler, A. (2005). "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma". *Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Konya.*
- Yüksel, C. (2018). "Otelcilik Sektöründe Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Çalışanları Örneği". *Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*