

Benlik Kurgusu Teorisi Kapsamında Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir İnceleme

(The Impact of Organizational Commitment and Job Performance in The Context of Self-
Construal Theory: An Assessment of Food and Beverage Businesses)

Ersan EROL  ^a

^a Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Eskişehir, Ankara. ersane@ogu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Benlik kurgusu Örgütsel bağlılık İş performansı	Amaç – Bu çalışmanın amacı, benlik kurgusu teorisi kapsamında örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Yöntem – Veriler Antalya ilinde bulunan 5 yıldızlı otellerin yiyecek içecek departmanında çalışan işgörenlerden toplanmıştır. Bulgular – Örneklem grubunda rassal olarak seçilen 516 katılımcı içeren veride, açıklayıcı faktör analizi uygunluğu için yapılan küresellik testi sonucu ($p < 0,05$) anlamlı bulunduğundan veri seti faktör analizi için uygun görülmüştür. Örneklem grubuna uygulanan soruların kütle ve soru sayısı bakımından benlik kurgulama (Cronbach's Alpha= 0.766), örgütsel bağlılık (Cronbach's Alpha= 0.766), iş performansı (Cronbach's Alpha= 0.830) yüksek güvenilirlik derecesi elde etmiştir. Analizlere göre örgütsel bağlılığın iş performansı ($B = 1.1903, SE = .1746, p < .001, BC 95\%, p = 0.0000$) üzerine etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın iş performansına etkisinde bağımsız benliğin ($B = -.1156, SE = .0471, p < .001, BC 95\%, p = .0145$) ve bağımlı benliğin ($B = -.0933, SE = .460, p < .001, BC 95\%, p = .0430$) tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tartışma – Son yıllarda psikoloji temelli kavramların hem teorik açıdan hem de uygulama açısından insan davranışlarını anlamaya yardımcı olduğu ifade edilebilir. İşgörenlerin psikososyal açıdan davranış biçimlerinden yola çıkılarak elde edilen bulgular literatür tarafından desteklenmektedir. Benlik kurgusu kapsamında örgütsel bağlılığın iş performansına etkisinde bağımsız benlik negatif yönde etki gösterirken, bağımlı benlik pozitif yönde etkilediği görülmektedir.
Gönderilme Tarihi 10 Haziran 2022 Revizyon Tarihi 10 Eylül 2022 Kabul Tarihi 20 Eylül 2022	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Self-construal Organizational commitment Job performance	Purpose – With reference to self-construal theory, this study aimed to examine the correlation between organizational commitment and job performance. Design/Methodology/Approach – The researchers collected the data from employees working in 4- and 5-star hotels in Antalya. Findings – Since the result of the sphericity test ($p < 0.05$) for the suitability of the explanatory factor analysis was significant for the data pertaining to 516 randomly selected participants in the sample group, the researchers found the data set to be suitable for factor analysis. Regarding the scope and number of questions addressed to the sample group, self-construal (Cronbach's alpha= 0.766), organizational commitment (Cronbach's alpha= 0.766), and work performance (Cronbach's alpha= 0.830) achieved high levels of reliability. According to the results of the analysis, the impact of organizational commitment on work performance ($B = 1.1903, SE = .1746, p < .001, BC 95\%, p = 0.0000$) was positive and significant. In addition, independent self construal ($B = -.1156, SE = .0471, p < .001, BC 95\%, p = .0145$) and interdependent self construal ($B = -.0933, SE = .460, p < .001, BC 95\%, p = .0430$) fully mediated the impact of organizational commitment on job performance. Discussion – In recent years, psychological concepts have contributed to understanding human behavior both theoretically and practically. Findings on workers' psychosocial behaviors were underpinned and corroborated by a variety of studies. While the independent self construal affected the impact of organizational commitment on job performance negatively within the framework of independent self construal, the interdependent self construal affected it positively.
Received 10 June 2022 Revised 10 September 2022 Accepted 20 September 2022	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/Suggested Citation

Erol, E. (2022). Benlik Kurgusu Teorisi Kapsamında Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2242-2252.

1. GİRİŞ

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının önemli bir değişken olduğu hem teoride hem de uygulamada kabul edilmektedir. Örgütlerin uzun vadeli hedeflerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülebilir bir temelin oluşturulması büyük ölçüde işgörenlerin örgütsel bağlılığına bağlıdır. İşgörenler örgütlere daha bağlı hale geldikçe işgören performansı ve verimliliği de artmaktadır. Bu süreç örgütsel bağlılığın yüksek seviyede olduğu örgütlerde gerçekleşmektedir. (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık, organizasyona karşı duygusal duruştur ve zaman içinde yavaş ama tutarlı bir şekilde gelişir (Mowday, Steers ve Porter,1979: 225). Bireyin örgütüne karşı olan bağlılık duygusu ile yetenek ve gayretini bu doğrultuda odaklaması örgütsel amaç ve çıkarların gerçekleşmesinde önemli bir faktördür (Koç,2009:201). Bağlılık, bireyleri güçlendirir ve farklı koşullar altında karşılaştıkları problemlere karşı davranışlarını dengeler. Bu denge işgörenlerin performanslarının yüksek seviyede devam etmesini sağlamaktadır.

Örgütsel süreçlerde yaşanan zorluklardan biri de iş performansını arttırmak için etkili insan gücünü stratejik bir şekilde kullanmaktır (Ahmad, Ahmad ve Shah, 2010: 257). İş performansı, yargılayan tarafın bakış açısıyla iş ve sosyal hedeflere, sorumluluklara ulaşma düzeyi olarak ifade edilebilir (Hersey ve Blanchard, 1993). Daha önceden belirtilen kriterler çerçevesinde, adil ve şeffaf bir şekilde değerlendirilmesi önemlidir (Messick, 1995). İşgörenlerin örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olması iş performansını arttırdığı varsayılmaktadır (Linz, 2002).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın iş performansını olumlu yönde etkilediğini ifade etmekle birlikte bu süreci destekleyen başka değişkenlerinde olduğu söylenebilir. Yaşadığımız toplumun ortak inançlarını ve davranış biçimini oluşturan kültür, hem bireysel hem de toplumsal bağlamda insan davranışlarını belirleyen, yönlendiren ve değiştirebilen muazzam bir etkiye sahiptir.

Bireyler, erken çocukluktan itibaren belirli kültürel inançları/değerleri/normları öğrenmeye ve kültürel olarak belirli davranışsal senaryoları uygulamaya başlarlar. Kültürel öğrenme ve deneyim, bir şeyleri yapmanın rutin yollarını formüle etmeye yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda bilişsel ve duyuşsal davranış tarzlarını da şekillendirir (Han ve Humphreys, 2016: 11).

Bireyin yetişkin olarak iş hayatına başlamasına kadar geçen sürede şekillenen davranış biçimi iş performansına olumlu ya da olumsuz olarak yansımaktadır. Bireyin sahip olduğu ahlaki değerler, iş yaşamındaki tercihlerini, çalışma disiplini, istek ve arzularını zaman zaman öne plana çıkarmaktadır. Bununla birlikte bireyin iş hayatına bakış açısı, düşünceleri ve duygu durumu da iş performansını etkilemektedir.

İşletmeler için önemli bir ekonomik çıktı sağlayan insan faktörü üzerinden örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilişkili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesinin iş performansının artırılmasına da (Kızanlıklılı ve Çöp, 2017) örgüte güvenin duygusal bağlılık ve duygusal bağlılığın da performans üzerinde (Eren, 2014) aynı şekilde motivasyonun örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Kargün ve Koç, 2021). Bununla birlikte bağlılık ve performans arasındaki ilişkilerin yönü, örgütsel bağlılığın doğasına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı çok sayıda örgütsel bağlılık ve iş performansı araştırması olmasına rağmen literatürde benlik teorisi açısından yapılmayan araştırma eksikliğini gidermektir. Benlik kurgusu üzerinden bireycilik ya da kolektivist bakış açısının belirlenmesi ve bireylerin istenilen yönde manipüle edilmesi örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşma açısından önemli bir ekonomik ve stratejik fayda sağlayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Benlik Kurgusu

Benlik, kültürden beslenerek bireyin dünyayı algılama biçimini, değerlerini, olgulara karşı tutumlarını ve toplumdaki rollerini etkileyerek karşılaştığı olaylara karşı davranışına yön vermektedir (Markus ve Kitayama, 2003). Benlik kavramı literatürde bağımsız benlik ve bağımlı benlik olmak üzere iki boyutlu ifade edilmektedir(Singelis,1994; Matsumoto, 1999; Cross, Bacon ve Morris,2000; Utz, 2004). Bağımsız benlik, kimliğini içsel özelliklere, eğilimlere ve özelliklere dayandırarak, kendisini rollerinden ve ilişkilerinden ayrı olarak algılama eğilimindedir (Markus ve Kitayama, 1991; Singelis, 1994; Doğan, 2019, Wasti ve Erdi, 2007).

Benlik kurgusunun ikinci boyutu olan bağımlı benlik ise, kişinin grubu içinde uyum ve kişisel hedefler üzerindeki ilişkilere dikkat yoluyla ilişki merkezli bir yönelimi (Markus ve Kitayama, 1991) ifade etmektedir.

Bağımsız benlik kurgusu bireyci toplumlarda, bağımlı benlik kurgusu ise kolektivist (toplulukçu) toplumdaki benlik kurguları olarak görülmektedir (Kashima, Yamaguchi, Kim, Choi, Gelfand ve Yuki, 1995; Constantine, Gainor, Ahluwalia ve Berkel, 2003:88; Brewer ve Chen, 2007). Bireyci toplumlarda bireyler kendi amaç ve hedeflerini grubun amaçlarının üstünde görür. Bununla birlikte kişisel özgürlüğe odaklanır (Lee, Aaker ve Gardner, 2000). Kolektivist toplumlarda ise, bireyler hedeflerinden ziyade grubun hedeflerine vurgu yapmaya yönelir ve benliği gruba ilgili olarak tanımlar. Bireyler grubun amaç ve hedeflerini kendi amaçlarının üstünde görür (Triandis, 1996).

Bireyin benlik durumu, kültürel algısını yönlendirerek duygu, düşünce ve davranışlarında etkilemektedir. Bağımsız benlik ya da bağımlı benlik toplumun içinde bulunduğu zaman dilimine, bireyden bireye, kültürden kültüre göre farklılık gösterebilmektedir. Bununla birlikte bireyler zaman zaman bireyci ya da kolektivist bakış açısına göre hareket edebilirler.

2.1.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı ilk olarak 1960 yılında Becker tarafından literatüre girmiş ve "tutarlı insan davranışı üreten tek mekanizma" olarak açıklanmıştır. Daha sonrasında Porter ve arkadaşları 1974 yılında örgütsel bağlılık anketini içeren önemli bir çalışmaya imza attılar. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaçlarına ulaşması için fedakarlıkta bulunması ve bireyin kişisel zamanını örgütsel faaliyetlere ayırması (Weiner,1982) bir bütün olarak organizasyona karşı duygusal bir duruş göstermesi (Mowday, Steers ve Porter, 1979) olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar çerçevesinde örgütsel bağlılığın, örgütsel amaç ve değerlere inanma, kabul etme, örgüt adına çaba göstermeye istekli olma ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek gerektirdiği sonuçlarına ulaşılmaktadır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974). Örgütler yaşamlarını sürdürebilmek ve belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket edebilmek için işgörenlerin örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını artırmak zorundadırlar (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008: 204).

Örgütsel bağlılığın ölçülmesi ve doğru bir şekilde tanımlanması (Mercurio, 2015) için Meyer ve Allen'in (1991) üç bileşenli modeli en yaygın biçimde kabul edilmektedir (Zangaro, 2001). Bu modele göre; duygusal bağlılık, bir çalışanın bir organizasyona duygusal bağlılığı, onunla özdeşleşmesi ve katılımı; devam bağlılığı, bir çalışanın bir kuruluştan ayrılmasıyla ilişkilendirdiği maliyetlere dayalı taahhüt; ve normatif bağlılık, bir çalışanın bir kuruluştaki kalma zorunluluğu duyguları olarak açıklanmaktadır (Brammer, Millington and Rayton, 2007). Örgütlerin kurum çalışanlarına karşı özellikle adil davranış sergilemeleri, işgörenlerin örgüte olan bağlılık düzeylerini ve çalışma performanslarını yükseltmektedir.

2.1.3. İş Performansı

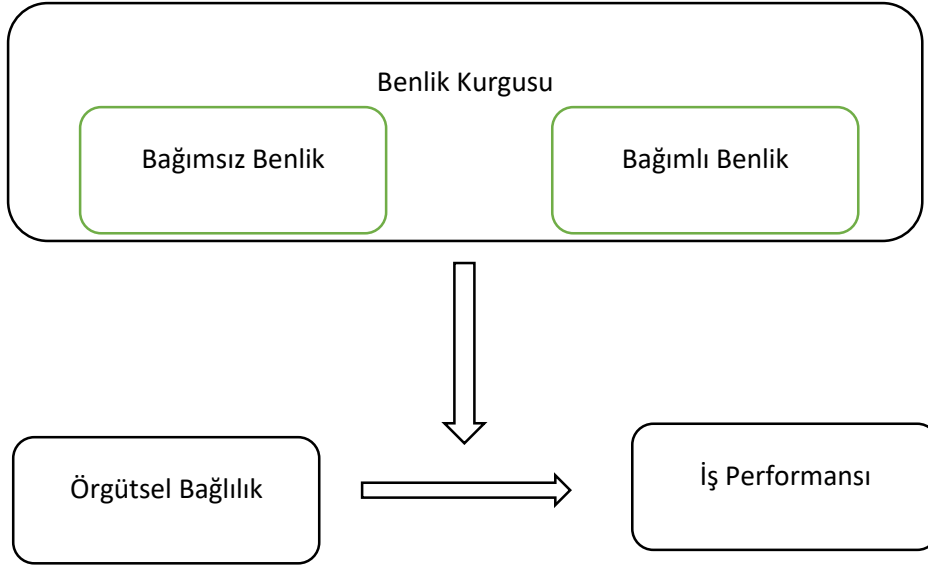
En temel ifade ile iş performansı örgütsel amaçlar için, çalışanların katıldığı veya kurumsal hedeflerle bağlantılı olan ölçülebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar anlamına gelir (Viswesvaran and Ones, 2000:216). Katz and Kahn (1978) iş performansını bir organizasyondaki sosyal sistemin özü olarak adlandırır. İş performansı, kişinin işini etkin bir şekilde yerine getirme yeteneği olarak tanımlanabilir (Giri ve Kumar, 2010: 138). Literatürde iş performansı kavramı iki boyutta ele alınmaktadır (Motowidlo ve Van Scotter, 1994; Borman ve Motowidlo, 1997). Görev performansı davranışları, teknik becerilerin ve işe özgü bilgilerin kullanımı ile ilişkilidir. Bağlamsal performans davranışları, iş arkadaşları, amirler veya müşterilerle olan etkileşimlerin yanı sıra öz disiplin, sebat ve çaba göstermeye isteklilik gösteren davranışlarla ilişkilidir (Van Scotter, Motowidlo ve Cross, 2000).

İşgörenlerin örgütlerde göstermiş olduğu yüksek iş performansı gelirlerinde artışı sağlamakla birlikte, kariyerlerinde yükselme imkânını da birlikte getirebilmektedir (Sonnentag ve Freese, 2002:4). Örgütler işgörenlerin iş performansını iyileştirmek için tasarlanmış programlar, denetim derecelendirmeleri, verimlilik endeksleri, devamsızlık, işten ayrılma, maaş ve terfi dahil üzere çok çeşitli performans değerlendirmeye ölçütleri kullanır (Motowidlo, 2003; Schmidt and Hunter, 1992). Bu ölçütlerin kullanılmasındaki amaç işgörenlerin iş performanslarının adil ve adaletli bir şekilde değerlendirilmesidir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, nicel araştırma yöntemi temelinde tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, davranış bilimi ve disiplinlerine olmakla birlikte yöntemin özellikleri gereği kurumların mevcut düzenini bozmadan ve çok sayıda kurum personeline yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılmaktadır (McMillan ve Schumacher, 2012:233). Ayrıca durum ya da koşul değiştirmeden bir problem hakkında araştırma yapmak ve bireylerin fikirleri hakkında bilgi elde etmek için yaygın olarak tercih edilen rastlantısal örneklem kullanılarak uygulanabilen bir yöntemdir (Karaşar, 2009: 77; Neuman, 2017: 66). Araştırma modelinin ve hipotezlerinin oluşturulmasında literatür taramasında elde edilen bilgiler etkili olmuştur. Araştırma modelinde üç değişken bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, modelin bağımsız değişkenini oluştururken; iş performansı bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Bununla birlikte söz konusu değişkenlerin üçünün bir arada kurulduğu bir modele rastlanılmamıştır. Bu bağlamda, benlik kurgusu teorisi kapsamında örgütsel bağlılık ve iş performansına ilişkisi isimli araştırmanın modelin aşağıda yer almaktadır.



H₁. Örgütsel bağlılık iş performansını arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂. Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide bağımsız benliğin aracılık rolü vardır.

H₃. Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide bağımlı benliğin aracılık rolü vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Antalya'da bulunan 5 yıldızlı otellerin yiyecek içecek departmanlarında çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı istatistiklerine göre Antalya ilinde 310 adet beş yıldızlı otel bulunmaktadır. Evrenin geneline ulaşmak mümkün olmadığından tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Ölçek otellerin insan kaynakları birimlerine e-posta yoluyla gönderilmiştir. Toplam 560 işgören anketeye katılım sağlamıştır. Hatalı işaretlemeler neticesinde 44 anket veri setinden çıkarılarak analizlere 516 adet anket ile devam edilmiştir. Evrenin tam olarak belirlenemediği durumlarda en az 384 kişiden veri toplamak yeterli olmaktadır (Çingir, 2009).

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada işgörenlerin benlik kurgulama düzeylerini, örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını belirlemek için literatür ve teorik çerçeve temel alınmıştır. Bu kapsamda verileri toplamak için oluşturulan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, üçüncü bölümde Kirkman ve Rosen tarafından geliştirilen iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Son olarak Cross, Bacon ve Morris (2000) tarafından geliştirilen benlik kurgusu ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler yedili likert tipinde 1- Kesinlikle katılmıyorum, 7-Kesinlikle katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Ölçekler için

oluşturulan maddeler üç alan uzmanı ve bir dil uzmanı tarafından kontrol edilerek bazı maddeler ölçekten çıkarılmış ve daha sonra maddeler üzerinde son düzeltmeler yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin geçerlik ve güvenilirlik tespit etmek için Cronbach alfa ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veriler SPSS 23.0, IBM SPSS Process Makro paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Aracılık analizi, Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS eklentisi (Model 2) ile hesaplanmıştır. Hayes'in ortaya koyduğu bu model ılımlaştırıcı değişkenin test edilmesinde kullanılan en iyi yöntem olduğu ifade edilebilir. En önemlisi iki ılımlaştırıcı değişkeni aynı anda test edebilmesi açısından en başarılı yöntem olarak görülmektedir (Hayes, 2015:1-5).

Bu bilimsel araştırma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunca incelenmiş olup, 22.04.2022 tarih, E-64075176-050.01.04-321248 sayı ve 2022.08.12. sayılı karar ile izin alınmıştır. Çalışmanın uygun görülmesinden sonra verilerinin toplanma süreci 25.04.2022- 20.07.2021 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

4. BULGULAR

3.1.Değerlendirme Ölçeğinin Güvenirliği ve Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Örneklem grubundan rassal olarak seçilen 516 katılımcı içeren veride, açıklayıcı faktör analizi uygunluğu için yapılan küresellik testi sonucu ($p<0,05$) anlamlı bulunduğundan veri seti faktör analizi için uygun görülmüştür. Analizde sadece benlik teorisi ölçeğinde bulunan 2 madde faktör yükleri (0,50) değerinden düşük olması neticesinde analizden çıkarılmıştır. Buna göre ölçeğin yapı geçerliliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Örneklem grubuna uygulanan ifadelerin kütle ve ifade sayısı bakımından benlik kurgulama (Cronbach's Alpha= 0.766), örgütsel bağlılık (Cronbach's Alpha= 0.766), iş performansı (Cronbach's Alpha= 0.830) yüksek güvenilirlik derecesi elde etmiştir.

4.1. Katılımcıların Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine ait veriler yüzdeler oranları ile Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	240	46,5
	Erkek	276	53,5
Medeni durum	Evli	236	45,7
	Bekar	280	54,3
Yaş grupları	20 yaş altı	20	3,9
	21-30	245	47,5
	31-40	124	24
	41 ve üzeri	127	24,6
Eğitim durumu	Ön lisans	42	8,1
	Lisans	430	83,3
	Lisans Üstü	44	8,5
Kıdem	1 yıl ve altı	224	72,1
	2-6 yıl	216	41,9
	7-11 yıl	32	6,2
	12-16 yıl	40	7,8
	17 yıl ve üzeri	4	0,8
Gelir grupları	4000 -6000 TL	200	38,9
	6001-8000 TL	172	33,3
	8001-10000 TL	74	14,3
	10001 ve üzeri	70	13,5
Toplam		516	100

Araştırmada katılımcıların 240 (% 46,5)'si kadınlardan oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan erkeklerin sayısı ise 276'dır (%53,5). Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların 236'sı (% 45,7) evlilerden oluşurken, çalışanların 280'i (%54,3) bekarlardan oluşmaktadır. Elde edilen verilerden yola çıkarak araştırmaya katılanların çoğunluğunun bekar bireylerden olduğu söylenebilir. 20 yaş ve altında olan katılımcılar 20 kişiyle (% 3,9) araştırma örnekleminin en az yaş aralığını oluşturmaktadır. Katılımcıların 245'i (%47,5) 21-30 yaş aralığında, 124'ü (%24) 31-40 yaş aralığında ve 127'si (%24,6) 41 ve üzeri yaş aralığı içerisinde yer almaktadır. Katılımcıların eğitim bakımından en yoğun grubunun 430 katılımcıyla (% 83,3) lisans mezunları oluşturduğu tespit edilmiştir. Ön lisans eğitim durumuna sahip olan bireylerin sayısı 42 olup (%8,1) araştırma örnekleminin en az grubunu oluşturmaktadır. Bununla birlikte 44 katılımcının (%8,5) lisans üstü eğitimi bulunmaktadır. Katılımcıların 224'ü (% 72,1) buldukları iş yerinde 1 yıldan az çalışma süresine sahiptirler. Ayrıca 2-6 yıl çalışma süresine sahip olan bireylerin sayısı ise 216'dır (%41,9). 7-11 yıl çalışma süresine sahip olanların sayısı 32 (%6,2) ve 12-16 yıl arası çalışan sayısı 40 (%7,8) kişi görülmektedir. 17 yıl ve üzeri çalışan sayısı ise 4 (%0,8) kişi ile örneklemin en az kısmını oluşturduğu ifade edilebilir. 4000-6000 TL'ye sahip olan 200 katılımcı (% 38,9) en yüksek gelir grubu oranını temsil etmektedir. Aynı zamanda araştırmanın oransal olarak en düşük dilimini ise 10001 TL ve üzeri gelirle 70 kişi (%13,5) oluşturmaktadır. 6001-8000 TL gelire sahip olanların sayısı 172 (%33,3) ve 8001-10000 TL gelire sahip olanların sayısı 74 (%14,3) kişi görülmektedir.

4.2. Değişkenler Arası İlişkilere Ait Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel bağlılık ile bağımlı değişken iş performansı ($r=,201$; $p<.01$), aracı değişken bağımsız benlik ile örgütsel bağlılık arasında ($r=,119$; $p<.01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Aracı değişken bağımlı benlik ile örgütsel bağlılık arasında ($r=,167$; $p<.01$) iş performansı ile bağımsız benlik ve bağımlı benlik arasında ($r=,391$; $r=,251$ $p<.01$) pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler arası ilişkiler

	\bar{X}	S.S	Bağımsız Benlik	Bağımlı Benlik	Örgütsel Bağlılık	Performans
Bağımsız Benlik	5,1736	,75758	1			
Bağımlı Benlik	4,7993	,70250	,441**	1		
Örgütsel Bağlılık	4,3243	1,2191	,119**	,167**	1	
Performans	5,9583	,9588	,391**	,251**	,201**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te verilmektedir. Tablo 3'te de görüleceği üzere örgütsel bağlılık ve iş performansı ($B =1.1903$, $SE= .1746$ $p<.001$, BC 95%, $p=0.0000$) üzerine etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bir başka ifadeyle çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde artış görüldüğünde iş performansları artmaktadır. Bu sonuçlara göre araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir. Aracılık etkilerini (H_2 ve H_3) test etmek için, 5000 önyüklemeye tekrarına dayalı sapma düzeltmeli önyüklemeye güven aralıklarıyla (BC ; %95 GA) Model 2 kullanıldı. Model 2, bir aracılık analizinde aynı anda iki değişkenin etkisini ölçmek için imkân sağlamaktadır (Hayes 2017). Tablo 3'te de görüleceği üzere örgütsel bağlılığın iş performansına etkisinde bağımsız benliğin tam aracılık ($B =-.1156$, $SE= .0471$ $p<.001$, BC 95%, $p=.0145$) gösterdi. Aynı biçimde bağımlı benliğin örgütsel bağlılığın iş performansına tam aracılık ettiği ($B =-.0933$, $SE= .460$, $p<.001$, BC 95%, $p=.0430$) sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bağımsız benlik negatif yönde ($B=-.1156$) etkilerken bağımlı benlik pozitif ($B =.0933$) yönde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre araştırmanın H_2 ve H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 3. Hipotezlere ilişkin Bulgular

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	S.E	T	P	%95 Confidence interval		Hipotezler
						LLCI	ULCI	
Örgütsel Bağlılık	İş Performansı	1.1903	.1746	6.8177	.0000	.8473	1.5333	H ₁ Kabul
Örgütsel Bağlılık	Bağımsız Benlik	-.1156	.0471	-2.4523	.0145	-.2081	-.0230	H ₂ Kabul
Örgütsel Bağlılık	İlişkisel Benlik	.0933	.460	2.0285	.0430	.1836	.0029	H ₃ Kabul
R²	0,49							
Standart Hata	0.7051							
F (3-312)	32.3024				.0000			

SONUÇ VE TARTIŞMA

Küreselleşme ile birlikte ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik gelişmelerin ve değişimlerin etkisinin her geçen gün örgütler tarafından hissedilmesi sürdürülebilirlik bakımından ayakta kalmayı güçleştirmektedir. Bu bağlamda bakıldığında insan örgütlerin elindeki en önemli kaynak olduğu aklı gelmektedir (Can ve Erol, 2018: 350). Özellikle hizmet sektöründe ve turizm işletmelerinde, sektörel özelliklerden dolayı insan kaynağının önemi bu anlamda daha fazla ön plana çıkmaktadır Yiyecek- içecek işletmelerinde de sunulan ürün hizmet olduğundan personelin çeşitli sebeplerden ötürü oluşan memnuniyetsizliği işletmelere yansımaktadır (Yazıcıoğlu ve Sarıkaya, 2018: 1265). Günümüzde hizmeti yüz yüze sunan işgörenlerin müşterilerle etkileşimleri, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesi için oldukça gereklidir (Demirci ve Seçilmiş, 2020: 228). Rekabet şartlarının örgütlere sağlamış olduğu avantaj ya da dezavantajlar işletmeden işletmeye farklılık gösterse de organizasyon yapısı içerisinde örgütün ve işgörenlerin karşılıklı beklentileri aynı olmaya devam etmektedir. Örgütler işgörenlerden örgütsel bağlılık gibi özverili ve fedakar bir çalışma arzusu ile yüksek seviyede iş performansı beklerken; işgörenler çaba ve gayretlerinin karşılığını görmeyi beklemektedir. Meyer ve Allen (1997) , çalışanların sonuçları üzerinde daha fazla kontrole sahip olduğu faaliyetlerde örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında daha güçlü bir ilişki olduğunu öne sürmektedir.

Benzer biçimde literatürde organizasyonlarda yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın, organizasyona yüksek katılım ve işgörenlerin hedeflerine bağlılık ile karakterize edildiğini öne sürmektedir (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin ve Jackson, 1989). Başka bir ifade ile yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, daha yüksek performans seviyeleri ile sonuçlanmaktadır (Angle ve Lawson, 1994). Mevcut çalışmada literatür ile benzer şekilde örgütsel bağlılığın iş performansını (B =1,1903, SE= . 1746, p<.001, BC 95%, p=.000) pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşmaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda çalışmanın birinci hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki pozitif etki (Yousef, 1998; Wright ve Bonett, 2002; Riketta, 2002; Tolentino, 2013; Jamal, 2011; Fu ve Deshpande,2014; Hendri, 2019) birçok araştırma sonucu ile desteklenmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında güçlü ilişkiler olduğuna yönelik kanıtlar olsa da daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Son zamanlarda araştırmacılar, kültürel farklılıkların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi hakkında daha fazla araştırma eğiliminde bulunmaktadır. Kültürel farklılıkların sonuçla ilgili değişkenleri nasıl etkilediğinin daha iyi anlaşılmasının, küresel pazardaki çalışan davranışları ve performansıyla ilgilenen araştırmacılar ve yöneticiler için çok önemli olduğu düşünülmektedir (Chen, Tsui ve Farh, 2002: 352).

Bu bağlamda mevcut çalışmanın bir diğer amacı; örgütsel bağlılığın iş performansına etkisinde yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerin bağımsız benlik ya da bağımlı benlik yapılarının aracılık rolünün olup olmadığını ortaya çıkarmak olmuştur. Modelin sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın iş performansına etkisinde bağımsız benliğin (B =-.1156, SE= . 0471 p<.001, BC 95%, p=.0145) ve bağımlı benliğin

($B = -.0933$, $SE = .460$, $p < .001$, $BC\ 95\%$, $p = .0430$) tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benlik kurgusu kapsamında örgütsel bağlılığın iş performansına etkisinde bağımsız benlik negatif yönde etki gösterirken, bağımlı benlik pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda çalışmanın ikinci ve üçüncü hipotezi desteklenmiştir.

Jaramillo, Mulki ve Marshall(2005), Hofstede'nin bireycilik indeksinin (IDV) örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğunu öne süren bir hipotezi test etmiştir. Modelde ($R^2 = 0,12$) β katsayısının negatif olduğu görülmektedir. Bu bulgu, örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisinin, bireyci kültürle kıyasla kolektivist kültürde daha güçlü olduğunu göstermektedir. Kolektivist kültürlerde var olan grup içi bağ, işgörenlerin firmaya bağlılığının neden performans üzerinde bireyselci kültürle göre daha büyük bir etkiye sahip olduğunu açıklayabilir. Dolayısı ile araştırma sonuçları çalışmamızı destekler nitelikte bulunmaktadır.

Bu çalışma, kesitsel bir araştırma olması nedeniyle örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin nedensel yönünün gerçekte ne olduğu belirsizdir. Gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda nedensel ve karşılıklı ilişkilerin test edilmesini sağlayan modellerin kurulması alana katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak, bu çalışma örgütsel bağlılık, iş performansı, bağımsız ve bağımlı benlik kurgusu konularında alana katkıda bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ahmad, H., Ahmad, K., and Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18(2), 257-267.
- Angle, H. L., and Lawson, M. B. (1994). Organizational commitment and employees' performance ratings: Both type of commitment and type of performance count. *Psychological reports*, 75(3_suppl), 1539-1551.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40. ecker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Brammer, S., Millington, A., and Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Brewer, M. B., and Chen, Y. R. (2007). Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism. *Psychological review*, 114(1), 133.
- Can, M. ve Erol, E. (2018). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İşgören Performansına Olan Etkisi: Eskişehir'de Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (73), 349-359
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., and Farh, J. L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(3), 339-356.
- Constantine, M. G., Gainor, K. A., Ahluwalia, M. K., and Berkel, L. A. (2003). Independent and interdependent self-construals, individualism, collectivism, and harmony control in African Americans. *Journal of Black Psychology*, 29(1), 87-101.
- Cross, S. E., Bacon, P. L., and Morris, M. L. (2000). The relational-interdependent self-construal and relationships. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 791.
- Çıngı, H. (2009). *Örnekleme kuramı* (3.Baskı). Ankara, Bizim Büro
- Demirci, B., & Seçilmiş, C. (2020). Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(3), 228-238.
- Dogan, V. (2019). Why do people experience the fear of missing out (FoMO)? Exposing the link between the self and the FoMO through self-construal. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(4), 524-538.

- Eren, M. Ş. (2014). Güçlendirme ile nicel işletme performansı arasındaki ilişkide örgüte güven ve duygusal bağlılığın aracılık etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 303-327.
- Fu, W., and Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of business ethics*, 124(2), 339-349.
- Giri, V. N., and Kumar, B.P. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55(2), 137-143.
- Han, S., and Humphreys, G. (2016). Self-construal: A cultural framework for brain function. *Current Opinion in Psychology*, 8, 10-14.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate behavioral research*, 50(1), 1-22.
- Hersey, P., and Blanchard, K. H. (1969). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. (6th ed.), Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs, NJ
- Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7).
- Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: An empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20).
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., and Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business research*, 58(6), 705-714.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*, 14. Baskı, Nobel Yayın, Ankara
- Kargün, S., ve Koç, H. (2021). İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3786-3800.
- Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S. C., Gelfand, M. J., and Yuki, M. (1995). Culture, gender, and self: a perspective from individualism-collectivism research. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 925.
- Katz D and Kahn RL (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Kızanlıklı, M. M., ve Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Kirkman, B. L., and Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Lee, A. Y., Aaker, J. L., and Gardner, W. L. (2000). The pleasures and pains of distinct self-construals: the role of interdependence in regulatory focus. *Journal of personality and social psychology*, 78(6), 1122.
- Linz, S.J. (2002). Job satisfaction among Russian workers, Working paper, William Davidson Institute, University of Michigan
- Markus, H. R., and Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224.
- Markus, H. R., and Kitayama, S. (2003). Culture, self, and the reality of the social. *Psychological inquiry*, 14(3-4), 277-283.
- Matsumoto, D. (1999). Culture and self: An empirical assessment of Markus and Kitayama's theory of independent and interdependent self-construals. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(3), 289-310.
- McMillan, J. H. and Schumacher, S. (2012). *Research in education: Evidence-based inquiry* (7th Edition). New Jersey: Pearson.

- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
- Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American psychologist*, 50(9), 741.
- 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*. United Kingdom, Sage publications.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., and Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of applied Psychology*, 74(1), 152.
- Motowidlo, S. J., and Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Neuman, W. L. (2017). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. çev. Sedef Özge, İstanbul, Eren Kitap
- 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.
- 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), 257-266.
- Schmidt, F. L., and Hunter, J. E. (1992). Development of a causal model of processes determining job performance. *Current directions in psychological science*, 1(3), 89-92.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and social psychology bulletin*, 20(5), 580-591.
- Sonnentag, S., and Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International journal of Information technology and Business Management*, 15(1), 51-59.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 201-218.
- Triandis, H. C. (1996). The psychological measurement of cultural syndromes. *American psychologist*, 51(4), 407.
- Utz, S. (2004). Self-construal and cooperation: Is the interdependent self more cooperative than the independent self?. *Self and Identity*, 3(3), 177-190.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., and Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4), 526.
- Viswesvaran, C., and Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wright, T. A., and Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1183.

- Yazıcıoğlu, İ., & Sarıkaya, G. S. (2018). İşgören Kaygı Düzeyinin Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Aracılık Rolü: Yiyecek-İçecek İşletmeleri Örneđi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1255-1271.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International journal of manpower*.19(3).
- Wasti, S. A., ve Eser Erdil, S. (2007). Bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesi: Benlik kurgusu ve INDCOL ölçeklerinin Türkçe geçerlemesi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7, 39-66.
- Zangaro, G. A. (2001, April). Organizational commitment: A concept analysis. *In Nursing forum*, 36(2), 14.