

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

Gül ÇIKMAZ¹

Sümevra CEYHAN²

Derya ÇEVİK TAŞDEMİR³

Öz

Karşılıklılık teorisi ve sosyal değişim teorisine göre organizasyonlarda, çalışanların algıladıkları destek, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini ve iş performanslarını etkilemektedir. Bu çalışmada belirtilen kavramlar arasındaki ilişkiler genelinde; algılanan örgütsel desteğin iş performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki aracılık etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yöntemi ile Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'ndeki 397 tekstil sektörü çalışanından elde edilen veriler ile belirtilen kavramların analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli yapısal eşitlik modellemesi yöntemlerinden birisi olan PLS-SEM yöntemi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve bu kapsamda öneriler sunulmuştur. Bulgular, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi ve iş performansını olumlu ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde olumlu etkisi tespit edilmiştir. Aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla iş performansı üzerinde olumlu etkisi tespit edilmiştir. Son olarak araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ışığında algılanan örgütsel desteğe ilişkin değerlendirme ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, İş Performansı, Çalışma İlişkileri.

Jel Kodları: M10, M12.

¹Öğr. Gör. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, e-posta: gul.ckmz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3973-2984.

²Öğr. Gör. Dr., Bingöl Üniversitesi, e-posta: sceyhan@bingol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5436-2996.

³Dr. Öğr. Üyesi., Gaziantep Üniversitesi., e-posta: deryaceviktasdemir@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0006-9652.

Atıf/Citation

Çıkmaç, G., Ceyhan, S., & Çevik Taşdemir, D. (2021). Algılanan örgütsel desteğin, iş performansı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 498-518.

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB PERFORMANCE

Abstract

According to the reciprocity theory and the social change theory, the perceived support of employees in organizations affects their organizational identification and job performance. In terms of the relations between the concepts mentioned in this research; The effect of perceived organizational support on job performance and organizational identification was tried to be determined. At the same time, it was aimed to determine the mediating effect of organizational identification between perceived organizational support and job performance. Within the scope of the research, the data obtained from 397 textile sector employees in Gaziantep Organized Industrial Zone with the convenience sampling method and the analysis of the specified concepts were carried out. The research model was tested with the PLS-SEM method, which is one of the structural equation modeling methods. The findings were evaluated and suggestions were presented in this context. Findings revealed that perceived organizational support positively and significantly affects organizational identification and job performance. It has been determined that perceived organizational identification has a positive effect on job performance. At the same time, a positive effect of perceived organizational support on job performance through organizational identification has been identified. In the light of the findings obtained as a result of the research, evaluations and suggestions were made regarding the perceived organizational support.

Keywords: Organizational Support, Organizational Identification, Job Performance, Employee Management.

Jel Codes: : M10, M12.

1. GİRİŞ

Rekabetin her geçen gün daha fazla yoğunlaştığı günümüzde, organizasyonların ayakta kalabilmesi; beşeri kaynakları, özellikle de insan kaynağını etkin olarak kullanabilme yeteneklerine bağlıdır. Sosyal bir varlık olan insanı etkin olarak kullanabilmek için insan davranışlarını anlamak, anlamak için ise endüstrilerde çalışanlar ile organizasyonlar arasındaki ilişkiye odaklanmak gerekmektedir. Ancak bu ilişkinin anlaşılması durumunda; performans kavramının anlaşılması mümkün olabilmektedir. Çalışanların kuruluşun çıkarlarına göre çalışmasını sağlamaya yardımcı olarak, işyerlerindeki kritik girdilerden biri olan performansı maksimum düzeyde tutmak, bu süreçler için kritik ölçüde önem taşımaktadır. Çalışanın organizasyon tarafından desteklenmesi; örgütsel özdeşleşmeyi sağlayarak iş performansında artış sağlayacak ve organizasyonları rekabet anlamında bir adım öne taşıyacaktır. Bu da rekabet düzeylerinin gittikçe arttığı günümüz dünyasında organizasyonların uyum süreçleri bakımından çok değerlidir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı ise çalışanların, işverenine ve örgütlerine yönelik bağlılık duygularını keşfetmek için kullanılan ana kavramlardan biridir (Ashforth vd., 2008). Ayrıca örgütsel özdeşleşme; çalışan ile organizasyon arasındaki temel bağı veya bu bağı yansıtan,

potansiyel olarak işyerindeki birçok önemli tutumu ve davranışı açıklayıp tahmin edebilen kilit bir faktördür (Edwards, 2005, s. 207).

İş performansı; örgütsel başarı üzerinde olumlu etkileri olabilecek davranışları kapsamaktadır (Motowidlo & Kell, 2012, s. 95). Örgütsel destek ise bir çalışanın, çaba-sonuç ilişkisi kapsamında organizasyonun; hedeflerine erişimine yönelik harcanacak daha fazla çabayı ödüllendireceği beklentisini arttırmaktadır. Bu beklenti karşılandığı ölçüde, çalışan örgütsel üyeliğini kendi kimliğine dahil ederek kuruma yönelik pozitif bir duygusal bağ geliştirmektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Duygular çalışanın bağlılığını ve buna bağlı olarak organizasyonel misyonlarını tamamlama kararlılıklarını harekete geçirmekte ve bunun neticesinde çoğunlukla iş performansını iyileştirmektedir (Chiang & Hsieh, 2012, s. 181). Ayrıca; örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel destek; örgütsel statü, tutum ve eylemleri şekillendirme noktasında önemli bir role sahip olmakla birlikte çoğu durumda, çalışanın başarısının veya performansının bir yansıması niteliğindedir (Carmeli vd., 2007). Kuşkusuz ki, çalışanların, organizasyonlardan gördükleri destek ve organizasyon ile özdeşleşme durumları; çalışanların çabası ve performansını etkileyerek; kuruluşun hedeflerine erişimini ve karlılığını olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırmanın amacı, iş hayatının önemli girdilerinden biri olan insan sermayesinden olumlu çıktılar elde edilmesinde etkili olan algılanan örgütsel desteğin; örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Aynı zamanda algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş performansının aracılık rolünü inceleme amaçları arasında yer almaktadır. Bu süreçte öncelikle algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı kavramları açıklanmıştır. Sonrasında kavramlar arasındaki ilişkiler yazına göre belirlenmiştir. Bu çalışmada; daha yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların daha yüksek seviyede iş performansı gösterecekleri, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olacağı, ayrıca örgütsel özdeşleşmenin daha yüksek iş performansı sonucunu doğuracağı önerilmektedir. Aşağıdaki bölümlerde, algılanan örgütsel desteğin yüksek seviyede iş performansına yol açtığı, buna yönelik elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkilerde algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü tanımlanmaktadır. Bu faktörleri dikkate almanın önemi, çalışanın işyerindeki refahı ile bu tür organizasyonların performansı arasındaki güçlü ilişkide gösterilmektedir. Ulaşılan bulguların, daha önce algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı kavramlarının birbiriyle etkileşiminde ilk defa tekstil ihracatının kalbi olan Gaziantep evreni olarak araştırılmıştır. Bu sebeple çalışmanın

özgün olduğu ve Örgütsel destek teorisine göre, literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı kavramlarına ilişkin tanımlara ve söz konusu kavramlarla ilgili yazında yer alan değerlendirmelere yer verilmiştir.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, kavramsal olarak sosyal değişim teorisi üzerine kurulmuş olup; gerek ulusal gerekse uluslararası boyutta örgütsel davranış araştırmacıları arasında büyük ilgi görmüştür. Bu kavram, kuruluşun; çalışanın yaşayabileceği sorunlarına, hatalarına ya da üstün performansına yönelik tepkisini ve buna karşın organizasyonun adil bir maaş ödeme ve çalışanın işini anlamlı hale getirme arzusunu içermektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 501).

Örgütteki çalışanlar, organizasyonların büyümesiyle birlikte, birey olmaktan öte örgütün birer parçası olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bu durum sosyal güce erişim bakımından kişi ile örgüt ilişkisini arttırmaktadır. Bununla birlikte kişi; bireysel farkındalığı, saygınlığı ve sorumluluğu daha fazla arzularak, bunları elde edebilmek için yöneticisinden destek talep etmektedir (Levinson, 1965, s. 387). Algılanan örgütsel destek, bir çalışanın örgütte gördüğü muamelelerden çeşitli yönlerden etkilenmesini ve bunun karşılığında çalışanın sergilediği davranışları gerçekleştirme nedenleri ile ilgili çıkarım sağlamasını mümkün kılmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Buna göre, çalışanın görmüş olduğu muamele yönetilerek, çalışanı olumlu olarak yönlendirmek ve/ veya yönetmek mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel destek teorisi, çalışanların örgütten değer ve destek gördüğünü algıladığında örgüte karşı daha büyük bir psikolojik bağlılık geliştireceklerini önermektedir (Rhoades vd., 2001, s. 698). Kuruluşun katkılarına ve refahına değer verdiği ölçüde bireylerin kendileri hakkında sahip oldukları öz algısal değeri olumlu olarak etkilemektedir. Çalışanlar, görev yaptıkları organizasyonlara bağlı olarak ve işlerinden daha memnun bir şekilde çalışmalarını sürdürmeleri durumunda, diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek performansa sahip olmaktadır (Eisenberger vd., 2001, s. 42).

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin temelleri 20. yüzyılın başlarına dayanmaktadır. Taylor (1911, s. 10-26), bireylerin ve kuruluşların çıkarlarının, işyerlerinde "yönetim ve erkekler arasındaki

yakın, samimi, kişisel işbirliği" yoluyla "özdeş" hale gelmesi gerektiğini savunurken aslında örgütsel özdeşlemeyi işaret etmiştir (Ashforth vd., 2008, s. 326).

Örgütsel özdeşleşme; çalışanların; çalıştıkları organizasyon ile oluşturdukları bağın açıklanmasında sıklıkla kullanılan bir kavram (Turunç & Çelik, 2010, s. 188) olup, çalışanın bir örgüte yönelik kişisel benlik kavramının düzeyini gösteren bilişsel veya algısal bir yapıdır (Cheung & Law, 2008, s. 215; Tyler vd., 1996, s. 914).

Örgütsel özdeşleşme literatüre Mael ve Ashforth' un 1989 makalesi ile yerleşmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme, bir örgüte ait olma veya olmama algısıdır ve bu grubun başarıları ve başarısızlıklarının doğrudan veya dolaylı olarak içermektedir (Ashforth & Mael, 1989, s. 34). Mowday vd., (1979, s. 226), örgütsel özdeşleşmeyi 'bir bireyin bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve katılımının göreceli gücü' olarak tanımlamaktadır. Mowday vd.(1979)' in bu kapsamda yapmış oldukları tanım, örgütsel özdeşleşmenin henüz tanımlanmadığı o dönemde örgütsel bağlılığa ilişkindir.

Örgütsel özdeşleşmeyi anlamının temelinde, bireylerin örgütlerindeki statülerini veya sosyal konumlarını geliştirmek için kullanabilecekleri sosyal kimlik teorisi yatmaktadır (Tyler, 1999). Geçmişte yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini, işgücü deviri ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi yönetim konuları üzerindeki etkilerini açıklamak için sosyal kimlik teorisi uygulanmıştır (Van Dick vd., 2004).

2.3. İş Performansı

İş performansının birçok tanımı önerilmiştir. İş performansı, çalışanların örgütsel hedeflerle bağlantılı olan ve bunlara katkıda bulunan ölçülenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlarını ifade etmektedir (Viswesvaran & Ones, 2000, s. 216).

İş performansı genellikle çalışanların işe ilişkin görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirme derecesi olarak görülmektedir (Aziri, 2011, s. 383). Ayrıca, bireyin belirli bir sürede yürüttüğü ayrı davranışsal bölümlerin organizasyon için toplam beklenen değerdir (Motowidlo & Kell, 2012, s. 92). Çalışanın kendisine verilen görevi, mevcut kaynakların makul kullanımının normal kısıtlamalarına tabi olarak başarıyla gerçekleştirebildiği bir etkinlik olarak görülebilir (Jamal, 1984, s. 2). Buna göre performans bir davranışın özelliğidir. Bu davranış organizasyonel etkililiğe katkı sağlayabilmekte ya da organizasyonel etkinliği azaltabilmektedir.

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerine etkisi, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleme üzerindeki etkisi, örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi, örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolüne dair teorik bir bakış açısı sunulacaktır.

2.4.1. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisi

Örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin altında yatan psikolojik süreçleri kapsamaktadır. Bunlardan ilki, karşılıklılık normu temelinde, algılanan örgütsel destek, kuruluşun refahını önemsemek ve kuruluşun hedeflerine erişimini sağlamak için hissedilen bir sorumluluk duygusu oluşturmaktadır. İkincisi, algılanan örgütsel destek ile ifade edilen özen, onay ve saygı, çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçları karşılamakla birlikte çalışanların kurumsal aidiyetlerini ve rol statülerini sosyal kimliklerine dahil etmektedir. Üçüncüsü ise algılanan örgütsel desteğin, çalışanların; kuruluşun artan performansı takdir ettiğini ve ödüllendirdiği yönündeki inançlarını güçlendirmektedir. Bu süreçler hem çalışanlar hem de organizasyonlar için; artan duygusal bağlılık ve performans, artan ciro vb. olumlu sonuçlara yol açmaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002, s. 699).

Karaalioğlu, (2019: s. 224) algılanan örgütsel desteğin iş performansını pozitif etkilediğini, ancak; bu etkinin direkt bir etki olmadığını öne sürmüştür. Turunç ve Çelik (2010: s. 200) ve örgütsel özdeşleşme ile iş görenlerin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır.

Algılanan örgütsel destek, iş faaliyetlerinin performansını ve organizasyon için uygun olan ve atanan sorumlulukların ötesine geçen çalışmaları artırmaktadır. Bu tür eylemler; çalışanlara yardım etmeyi, kurumu riskten koruyan eylemlerde ve yapıcı önerilerde bulunmayı, kuruluş için yararlı olan bilgi ve becerileri kazanmayı içermektedir (George & Brief, 1992, s. 324).

Kuruluşun kendilerine adil davrandığını ve refahlarını önemseydiğini algılayan çalışanlar, artan sadakat, bağlılık ve performans yoluyla bu davranışa karşılık verme yükümlülüğü hissedeceklerdir (DeConinck vd., 2018, s. 42; Eisenberger vd., 2001, s. 42).

Gouldner (1960, s. 171), çalışanların işverenlerinin olumlu muamelesine, olumlu tepki verme sorumluluğuna sahip olduğunu öne sürmüştür. İşletmeler, çalışanlara destek sağladığında ve katkılarına değer verdiğinde; çalışanlar artan çaba ve performans gibi olumlu davranışlar içerisine girmektedirler (DeConinck vd., 2018, s. 43). Meta-analizlerin de dahil olduğu üzere birçok çalışma (Akkoç vd., 2012, s. 128; Cullen vd., 2014; DeConinck vd., 2018, s. 45;

Rhoades & Eisenberger 2002, s. 709; Riggle vd., 2009; Erkoç, 2015: s.58; Karaalioğlu, 2019: s. 224), algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Belirtilen gerekçelere dayanarak kurulan hipotez şöyledir,

H1: Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

2.4.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi

Yapılan çalışmalar, örgütsel desteğin, çalışanların yükümlülük ve olumlu karşılıklı davranışlarını artırdığını ve kendini geliştirme duygularını geliştirdiğini göstermektedir. Örgütsel destek, astın değerini ve duruşunu onaylamakla birlikte, aynı zamanda örgütün algılanan çekiciliğini arttırmaktadır (Edwards & Peccei, 2010, s. 459). Örgüt içindeki olumlu duruş, örgütsel temelli benlik saygısını ve olumlu ruh halini ortaya çıkarmaktadır (Lee & Peccei, 2007, s. 679). Cheung & Law, (2008, s. 218), destekleyici bir örgütsel ortamda, çalışanlar ve kuruluş arasında yakın bir karşılıklı ilişkiyi kolaylaştırabilecek açık, dürüst ve yeterli bir bilgi akışı gerçekleştiğini, bu durumun çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olduğunu ve bunun sonucunda organizasyon içindeki özdeşleşmenin pekiştiğini öne sürmektedir.

Turunç & Çelik, (2010, s. 200), Alparslan, Can, & Oktar (2014:124) ve Karaalioğlu, (2019: s. 225), algılanan desteğin, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilediğini bulmuşlardır. Kerse & Karabey (2017: 394) ise; örgüt tarafından desteklenen çalışanın örgüte karşı olumsuz duygularında azalma sağladığını ve çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin arttığını ileri sürmüştür. Sluss vd., (2008, s. 462) ayrıca örgütsel desteğin çalışanın değerini onaylayabileceğini ve ayrıca örgütsel özdeşleşmeyi artırabileceğini savunmaktadır. Shen vd., (2014, s. 410), algılanan örgütsel destek ile sonuçlar arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin önemli bir mekanizma olduğu ileri sürmüştür. Benzer şekilde, Edwards (2009, s. 98), insan kaynakları uygulamalarının algılanan örgütsel destek üzerinde bir etkisi olabileceğini ve bunun karşılığında örgütsel özdeşleşmeyi etkileyebileceğini bulmaktadır. Birçok çalışma algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Cheung & Law, 2008, s. 218; Edwards, 2009, s. 98; Shen vd., 2014, s. 410; Sluss vd., 2008, s. 462; Turunç & Çelik, 2010, s. 200; Alparslan, Can, & Oktar 2014:124; Karaalioğlu, 2019: s. 225; Kerse & Karabey 2017: 394). Belirtilen gerekçelere dayanarak kurulan hipotez şöyledir;

H2: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

2.4.3. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkisi

Örgütsel özdeşleşme, performans veya örgütsel üyeler tarafından değerlendirildiği şekliyle başarıyı arttırmada, çalışanların kimliğini, uyumunu ve iş performansını uyandırmada etkilidir. (Carmeli vd., 2007; Mowday vd., 1979, s. 245). Ayrıca daha yüksek özdeşleşmenin; daha düşük devamsızlık ve devir oranlarına, daha fazla iş tatminine, artan motivasyona ve gelişmiş refah düzeyinin yanında performansın artmasına yol açtığı yapılan araştırmalarda tespit edilmektedir (Chughtai & Buckley, 2010, s. 242; Van Dick vd., 2005). Yapılan araştırmalar da Carmeli (2005)'in çalışmalarını destekler nitelikte olup, yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyi olan işgörenlerde işten ayrılma niyetinin düşük olduğu ve buna ek olarak, yüksek iş performansı olduğu bulgulanmaktadır (Mael & Ashforth, 1992, s. 118; Tyler, 1999, s. 241). Buna ek olarak, Carmeli vd., (2007, s. 985), Turunç (2010: s. 263) ve Karaalioğlu, (2019: s. 225), örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Birçok çalışma örgütsel özdeşleşmenin iş performansını olumlu olarak etkilediğini göstermektedir (Carmeli, 2007, s. 985; Chughtai & Buckley, 2010, s. 242; Mael & Ashforth, 1992, s. 118; Mowday vd., 1979, s. 245; Turunç & Çelik, 2010, s. 200; Tyler, 1999, s. 241; Van Dick vd., 2005; Turunç 2010: s. 263; Karaalioğlu, 2019: s. 225). Belirtilen gerekçelere ve görgül araştırmaya dayanarak kurulan hipotez şöyledir;

H3: Örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

2.4.4. Algılanan Örgütsel Destek- İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

Algılanan örgütsel desteğin olumlu sonuçlara yol açtığını açıklayan önemli bir mekanizma olması sebebiyle, aracılık rolü incelenmektedir. Bununla birlikte, pek çok araştırmacı algılanan örgütsel desteğin sonuçları üzerindeki doğrudan etkilerini incelemiş ve az sayıda araştırma bu ilişkilerde aracılık rolünü yerine getiren mekanizmaları incelemiştir.

Shen vd., (2014, s. 410) örgütsel özdeşleşmenin, algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkide önemli bir aracılık mekanizması olarak hizmet ettiğini bulgulanmaktadır. Turunç & Çelik (2010, s. 200) 'e göre hiyerarşik regresyonda algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı olarak etkilemiş olmasına karşın yapısal modelde etkinin anlamlı olmayışı, aracılık koşullarının da desteklenmesiyle etkinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla gerçekleştiğini bulgulanmaktadır.

Birçok çalışma algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Shen vd., 2014, s. 410; Turunç & Çelik, 2010, s. 200). Bu araştırmada, iş

performansının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin temel bir öngörücüsü olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansı ile örgütsel destek arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini öne sürüyoruz. Belirtilen gerekçelere ve görgül araştırmaya dayanarak kurulan hipotez şöyledir;

H4: Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, algılanan örgütsel desteğin, iş performansı üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmakta ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu araştırma, teorik olarak araştırmacılara, pratik olarak ise uygulayıcılara, politika yapıcılara, yöneticilere, katkılar sunmayı hedeflemektedir. Bu araştırma, algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı ilişkilerini, karşılıklılık teorisi ve sosyal değişim teorisi kapsamında inceleyerek, alan yazına katkılar sunmaktadır. Araştırma kapsamında Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi tekstil sektöründeki çalışanlar için, belirtilen kavramların analizlerinin gerçekleştirilmesi, bu analizlerin değerlendirilmesi ve bu kapsamda öneriler sunulması amaçlanmaktadır. Bölgenin önemli ihracat kaynaklarından biri olan aynı zamanda zorlu koşullarda çalışan tekstil çalışanları için belirtilen kavramları açıklamada çalışmamız ilk çalışma olması sebebiyle büyük önem arz etmektedir.

Algılanan örgütsel destek değişkeninin çalışanların iş performansı değişkeni üzerindeki etkisini inceleme amaçlanırken aynı zamanda bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün belirlenmesi için yapılan araştırmada, öncelikli olarak örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgiler sunulmuştur. Evreni temsil edebildiği düşünülerek çalışmada örneklem sayısı 397 şeklinde belirlenmiş olup anket formunda bulunan bilgilerden yola çıkarak veriler değerlendirilmiştir. Veri toplanmasına yönelik, araç ve yöntemler kapsamında çalışmanın yürütülebilmesi amacıyla Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan çalışma kapsamında gerekli izinler alınmıştır. Çalışmanın evreni Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli tekstil işletmelerinde istihdam edilen iş görenler oluşturmaktadır. Söz konusu çalışmada verilerin toplanmasında olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniklerinden biri olan 'kolayda örnekleme' yönteminden yararlanılmıştır. Bu bağlamda kullanılan yöntemle toplam 420 çalışana anket uygulaması yapılmış. 400 kişiden geri dönüş sağlanmış, bunlardan yüksek oranda kayıp veri içerdiği için üç anket değerlendirilmeye alınmamıştır. Nihai veri analizine 397'si uygun bulunmuştur.

Araştırma çerçevesinde veri yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın anketi dört bölümden meydana gelmektedir. Formun ilk bölümünde, araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla sorulara yer verilmiş, ikinci bölümde çalışanların iş performanslarına ilişkin algılarına yönelik ifadeler; üçüncü bölümde örgütsel özdeşleşme algılarını tespit etmeye yönelik ifadeler ve dördüncü bölümde örgütsel destek algılarına yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda yer almaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel desteklerini ölçmeye yönelik 36 ifadeden oluşan ölçeğin 8 maddeden oluşan kısa versiyonu Eisenberger vd., (1986) tarafından geliştirilmiştir. Eisenberger vd., (1986) tarafından geliştirilen ve Akkoç vd., (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 8 maddelik ölçek kullanılmıştır.

İş Performansı Ölçeği: Araştırmada kullanılan diğer değişkene ilişkin öncelikle Kirkman ve Rosen (1999)'ın geliştirdiği iş performansı ölçeği sonra Sigler & Pearson (2000) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır ve ölçek çalışanların iş performansının ölçülmesine yönelik dört sorudan oluşmaktadır. Çöl (2008) tarafından Türkiye'de akademisyenlere uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı .82 şeklinde tespit edilmiştir. Ölçek 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) tipindedir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşmeyi ölçümlemek amacıyla Mael & Ashforth (1992) geliştirdikleri ölçek tek faktörlü bir yapıya sahip olup toplamda 6 ifadeden oluşmaktadır. Tak & Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Çalışmada 5'li likert tipi ölçekten oluşan (1=Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) ifadeler yer almaktadır.

Çalışmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; ankete katılan bireylerin %19,1'i kadın ve %80,9'u erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında %16,4'ü 25 ve altı, %25,4'ü 26-30, %24,7'si 31-35, %23,4'ü 36-40, %10,1'i 41 ve üzeri yaşlarında genel olarak 26-30 aralığında olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların %39'u ilköğretim, %24,2'si lise, %16,9'u önlisans, %17,9'u lisans ve %2'si lisansüstü düzeyinde eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların %41,8'si 1501-3000 düzeyinde gelir elde etmektedirler. Çalışanların pozisyonları incelendiğinde %5,3'ü üst düzey yönetici, %19,1'i orta düzey yönetici, %23,7'si alt düzey yönetici ve %51,9'unun herhangi bir görevi olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların

çalışma süreleri incelendiğinde %37'sinin çoğunlukla 0-2 yıl arasında çalıştıkları tespit edilmiştir.

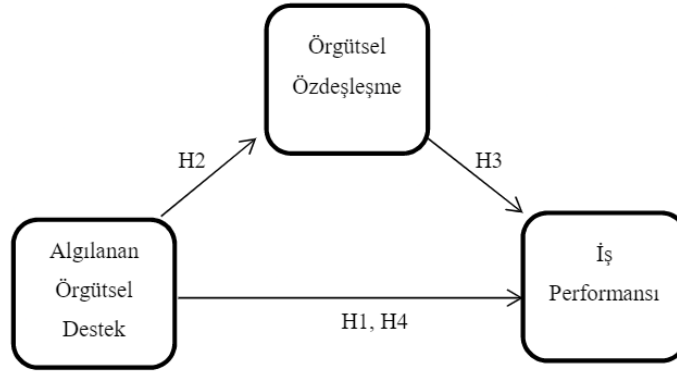
Tablo 1. Araştırmanın Demografik Özelliklerine İlişkin Bulguları (N = 397)

		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	76	19,1
	Erkek	321	80,9
<i>Yaş</i>	25 ve altı yaş	65	16,4
	26-30 yaş	101	25,4
	31-35 yaş	98	24,7
	36-40 yaş	93	23,4
	41 ve üzeri yaş	40	10,1
<i>Eğitim Düzeyi</i>	İlköğretim	155	39,0
	Lise	96	24,2
	Ön Lisans	67	16,9
	Lisans	71	17,9
	Lisansüstü	8	2,0
<i>Pozisyonunuz</i>	Üst Düzey Yönetici	21	5,3
	Orta Düzey Yönetici	76	19,1
	Alt Düzey Yönetici	94	23,7
	Yönetim Görevim Yok	206	51,9
<i>Gelir</i>	0-1500	133	33,5
	1501-3000	166	41,8
	3001-4500	80	20,2
	4501-6000	10	2,5
	6001 ve üzeri	8	2,0
<i>Çalışma Süreniz</i>	0-2 yıl	147	37,0
	3-5 yıl	107	27,0
	6-8 yıl	67	16,9
	9-11 yıl	39	9,8
	12-14 yıl	24	6,0
	15 yıl ve üzeri	13	3,3

Çalışmada yer alan hipotezlerin test edilmesine yönelik Smart PLS 3 istatistik programı kullanılmıştır. PLS-SEM yöntemi Hair vd. (2011)'ne göre, toplanan verilerin niteliğine ve araştırmanın özelliklerine uygun biçimde birçok değişken ve modelin karmaşık yapısından kaynaklı yolun tahmin edilebilmesine imkan sunan bir modeldir. Kullanılan yöntem öncelikle çalışmanın araştırıcı niteliğinden dolayı gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamındaki

ölçeklere veri analizi yapılmadan Normallik Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre veriler normal dağılım göstermemektedir. PLS yöntemi normal dağılım göstermeyen verileri de nispeten daha iyi hesaplamaktadır (Demirağ vd., 2020). Çalışmada ölçülmesi hedeflenen araştırma modeli aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4. BULGULAR

Araştırmada yer alan araştırma modeli yapısal eşitlik modellemesi yönteminden olan PLS-SEM (Kısmi En Küçük Kareler) yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu analiz yöntemi Smart PLS 3 programı kullanılarak test edilmiştir (Ringle vd. 2005). Çalışmanın analiz sonuçları incelendiğinde tablo 2’de bütün ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa değerleri 0.82 ile 0.90 arasında olduğu görülmekte ve bu değerlerde yeterli iç tutarlılığın olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2012). Araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yakınsama ve ayrışma geçerlilik analizleri yapılmıştır. Değişkenlere ait faktör yükleri, minimum ilişkili 0.5 değerinden daha yüksek, anlamlı ilişkili t-değerleri ve çok maddeli ölçekler için çıkarılan tüm ortalama varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik değerleri (CR) sırasıyla 0.5 ve 0.7’lik minimum tüm kriteri aşmıştır (Fornell & Larcker, 1981). Bu bağlamda elde edilen sonuçlar incelendiğinde yakınsaklık geçerlilikleri desteklenmiştir.

Tablo 2. Faktör Yükleri, T-Değerleri, CR, AVE ve Cronbach Alfa

Değişkenler	λ	t-değerleri	CR	AVE	X
Örgütsel Destek (ÖD) ($\alpha=0.82$; $\rho_{A}=0.81$)			.85	.50	
ÖD 1	,685	13.447			3.26
ÖD 2*	,644	19.599			3.12
ÖD 3*	,558	13.358			3.38
ÖD 4	,714	13.745			3.24

ÖD 5*	,650	13.724			3.35
ÖD 6	,692	13.694			3.33
ÖD 7*	,615	15.553			3.33
ÖD 8	,701	13.748			3.31
Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ) ($\alpha=0.87$; $\rho_A=0.88$)			.90	.62	
ÖÖ 1	,746	25.534			3.36
ÖÖ 2	,837	44.685			3.48
ÖÖ 3	,821	39.391			3.58
ÖÖ 4	,802	35.700			3.69
ÖÖ 5	,784	32.170			3.52
ÖÖ 6	,747	25.336			3.61
İş Performansı (İP) ($\alpha=0.90$; $\rho_A=0.90$)			.93	.77	
İP 1	,876	54.793			3.77
İP 2	,875	50.466			3.71
İP 3	,886	56.510			3.70
İP 4	,878	57.180			3.72

* λ =Faktör Yükleri, α =Cronbach Alpha, X =Ortalama, CR = Bütünleşik Güvenilirlik, AVE = Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)

Çalışmanın ayırım geçerliliği için Açıklanan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted) AVE değerlerinin karekökü hesaplanmıştır. Aynı zamanda bu değer Fornell ve Larcker (1981)'in önerdiği 0.50'in üzerindedir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2010). Çalışmanın Fornell- Larcker kriterine açısından, örtük değişkenin AVE değerinin karekökü, diğer bütün örtük değişkenlerle olan korelasyonundan büyük olması gerekir (Hair vd., 2019). Ayırım geçerliliği Heterotrait- Monotrait Ratio (HTMT) kullanılarak doğrulanmıştır. Hesaplama sonuçlarına göre HTMT değerinin 0,9'un altında olması durumunda ayırım geçerliliğinin sağlandığı öne sürülebilir (Henseler vd., 2009). Tablo 3'te HTMT değerlerine ilişkin veriler yer almaktadır. Bu değerler, ayırım geçerliliğinin sağlandığı ifade etmektedir.

Tablo 3. Ayırt Edicilik Geçerliliği İçin HTMT Değerleri

Değişkenler	1	2	3
ÖD			
ÖÖ	,614		
İP	,566	,762	

Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır ve bulguları tablo 4'te yer almaktadır. Bulgulara göre köşegen de yer alan değerlerin satır ve sütundaki değerlerden küçük olduğu görülmekte ve araştırma modelindeki değişkenlerin anlamlı korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla AVE, htmt ve korelasyon sonuçlarına bakıldığında değişkenlerin birbirlerinden farklı oldukları sonucuna varılmıştır. İncelemelerden elde edilen sonuçlara göre modelin ayırım geçerliliklerini sağladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Modeli Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3
ÖD	1		
ÖÖ	,596**	1	
İP	,532**	,679**	1

Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre, araştırma modeline ait uyum iyiliği değerleri mevcuttur (tablo 5). Sonuçlar incelendiğinde modelin iyi uyum sağladığı görülmektedir (SRMR = 0.137, NFI = 0.64, $\chi^2 = 1728.934$).

Tablo 5. Araştırmanın Model Uyum İyiliği

Kriter	χ^2	NFI	SRMR
		$\geq,80$	$\leq,08$
		(Yaşlıoğlu, 2017)	(Hu ve Bentler, 1999)
	1728,934	0,64	0,137

Araştırma modelinin test etmek amacıyla gerçekleştirilen yol analizi öncesinde, çalışmada ele alınan değişkenlerin çoklu bağlantı problemi bulunmaması ve modelde yer alan örtük değişkenlerin çoklu bağlantı sorunu oluşturmaması için ele alınan değişkenlerin VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmektedir. VIF değerlerinin ideal değerler olabilmesi için 5'in altında değerler alması gerekmektedir (Gujarati, 1999, s. 27). Elde edilen sonuçlar VIF değerlerinin 5'in altında olduğu görülürken ayrıca çoklu bağlantı problemi olmadığı tespit edilmiştir. VIF değerleri ilişkin bulgular tablo 6'da verilmiştir. Araştırma modelini değerlendirmek için determinasyon katsayısı (R^2), Beta (β) katsayıları, etki büyüklüğü (f^2) ve öngörücü ilgi düzeyi (Q^2) ele alınmıştır.

Yapısal model sonuçlarına ilişkin bilgiler tablo 6'da verilmiştir. Buradan hareketle örgütsel desteğin iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,197$; $p < 0,000$). Örgütsel destek iş performansının %48 ($R^2=0,48$)'ini açıkladığı görülmektedir. f^2 değeri ise anlamlı etki olduğunu göstermektedir ($f^2 = 0,50$). Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta = 0,596$; $p < 0,000$). Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmenin %35 ($R^2=0,35$)'ini açıkladığı görülmektedir. f^2 değeri ise anlamlı etki olduğunu göstermektedir ($f^2 = 0,55$). Örgütsel özdeşleşme iş performansını pozitif ve anlamlı etkilemektedir ($\beta = 0,523$; $p < 0,000$). Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmenin %27 ($R^2=0,27$)'sini açıkladığı görülmektedir. Bu bağlamda f^2 değeri ise anlamlı etki olduğunu göstermektedir ($f^2 = 0,39$). Bulgulardan elde edilen veriler ışığında Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3 desteklenmiştir. Araştırma kapsamında, örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinde aracı rol oynamaktadır. Hipotez 4, Baron ve

Kenny (1986) tarafından geliştirilen aracılık yöntemi ile test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinde aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta = 0,335$; $p < 0.000$).

Tablo 1. Hipotez Bulguları

Değişkenler		Beta (β)	SD	t	p	Sonuç	VIF	R ²	f ²	Q ²
H ₁ ÖD →	İP	,197	0.05	3.904	0,00***	Kabul	1.550	0.486	0.500	0.21
H ₂ ÖD →	ÖÖ	,596	0.03	18.728	0,00***	Kabul	1.000	0.355	0.550	
H ₃ ÖÖ →	İP	,523	0.05	9.899	0,00***	Kabul	1.550	0.274	0.396	0.37
H ₄ ÖD → ÖÖ →	İP	,335	0.04	8.257	0,00***	Kabul				

$p < 0,001$ ***, $p < 0,01$ ** , $p < 0,05$ *

Hair vd., (2013) VAF (Variance Accounted For) katsayısının hesaplanmasını önermektedir. Aracı etkilerin anlamlılığının tespiti için Hair vd., (2013) VAF (Variance Accounted For) katsayısının hesaplanmasını önermektedir. VAF katsayısı aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmaktadır (Yıldız, 2020:129):

$$VAF = \frac{\text{Dolaylı Etki}}{\text{Dolaylı Etki} + \text{Toplam Etki}}$$

Hair vd., (2013)'ne göre 0.80'in üzerindeki VAF değerleri tam aracı etkiyi, $0.20 \leq VAF \leq 0.80$ arasındaki değerler ise kısmi aracı etkiyi göstermektedir. 0.20'nin altındaki değerlerde ise aracı etkiden söz edilemez. Hesaplamalar doğrultusunda örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve iş performansında VAF değeri 0,28 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme tam aracılık rolü vardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, iş hayatının kritik girdilerinden biri olan insan sermayesinden olumlu çıktılar elde edilmesinde etkili olan “algılanan örgütsel destek”, “iş performansı” ve “örgütsel özdeşleşme” kavramları arasındaki etkileşimler detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Aynı zamanda, bu kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, tekstil ihracatının kalbi olan Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan büyük ölçekli tekstil işletmelerinde istihdam edilen iş görenler üzerine uygulamalı bir araştırma gerçekleştirilmiş olup, algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı kavramları etkileşimleri, aracılık ve direkt olarak açıklanan bir model yardımıyla açıklanmaktadır.

Araştırmanın evrenini Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli tekstil işletmelerinde istihdam edilen iş görenler oluşturmaktadır. Söz konusu çalışmada olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden olan ‘kolayda örnekleme’ yöntemi uygulanmış olup, bu yöntemle toplam 397 kişiye ait veriler analize tabi tutulmaktadır.

Çalışma kapsamında Gaziantep ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinde çalışanların %19,1’i kadın ve %80,9’u erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların %25,4’ü 26-30 yaş aralığında ve %39’unun ilköğretim mezunu olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %41,8’si 1501-3000 düzeyinde gelir elde etmekte ve %51,9’unun herhangi bir görevi olmadığı görülmektedir. Çalışanların %37’sinin çoğunlukla 0-2 yıl arasında çalıştıkları tespit edilmiştir.

Çalışmada belirlenen amaçları gerçekleştirebilmek ve oluşturulan hipotezleri test etmek için elde edilen bulgular ışığında “Hipotez 1: Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır” hipotezi için araştırma modeli sonuçları incelendiğinde örgütsel destek, iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir ($\beta = 0,197$; $p < 0.000$). “Hipotez 2: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır” hipotezi için araştırma modeli sonuçları incelendiğinde örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir ($\beta = 0,596$; $p < 0.000$). “Hipotez 3: Örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır” hipotezi için araştırma modeli sonuçları incelendiğinde örgütsel özdeşleşme iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir ($\beta = 0,523$; $p < 0.000$). “Hipotez 4: “Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.” hipotezi için aracılık testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşme algılanan örgütsel desteğin iş performans arasındaki etkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta = 0,335$; $p < 0.000$). Dolayısıyla bu bulgulardan hareketle Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 4’ün desteklendiği tespit edilmiştir.

Örnekleme oluşturan tekstil sanayi çalışanlarının ağır çalışma koşulları, elde ettikleri gelir durumları göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışanların işin yapısı gereği performanslarını etkileyen birçok fiziksel ve psikososyal faktöre maruz kaldıkları ve bu faktörlerin etkin yönetilmemesinin birtakım aksaklıklara, kalite hatalarına, iş kazalarına, performans problemlerine sebep olduğu bilinmektedir. Bu sebeple insan hatasına neden olan faktörlerin yönetilmesi bireysel çabaların yanında, örgütsel destek gerektirmektedir (Özgül vd., 2020, s. 4399). Çalışma kapsamında ele alınan örnekleme çalışanların örgütsel desteğin iş performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğu örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel desteğin iş

performansına etkisinde aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu etkilerin tespit edildiği yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir ölçülerde olduğu bulgulanmıştır.

Örgütsel destek teorisi, çalışanın organizasyondan destek almasına karşın, çalışanın bu desteğe artan bağlılık, sadakat ve performansla karşılık verdiğini varsaymaktadır. Bu varsayımlar temelinde, örgütsel destek teorisi, çalışan-işveren ilişkilerinde karşılıklılık normunun rolüne uygun bir yaklaşım (Rhoades & Eisenberger 2002, s. 712) göstermektedir. Araştırma neticesinde, çalışanların algılanan örgütsel desteğin iş performansını anlamlı olarak artırdığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu bulgu benzer çalışmalarla uyum içindedir (Akkoç vd., 2012, s. 128; DeConinck vd., 2018, s. 45; Cullen vd., 2014; Rhoades & Eisenberger 2002, s. 709; Riggle vd., 2009; Erkoç, 2015: s.58; Karaalioğlu, 2019: s. 224). Destekleyici bir örgütsel ortamda, çalışanlara açıklık ve güven unsurlarını oluşturduğunda örgütsel özdeşleşmelerinin arttığı bilinmektedir (Cheung & Law, 2008, s. 218). Gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların örgütsel destek düzeyinin, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı şekilde artırdığı tespit edilmiştir. Bu bulgular alandaki mevcut yazınları güçlendirmektedir (Cheung & Law, 2008, s. 218, Edwards 2009, s. 98; Shen vd., 2014, s. 410; Sluss vd., 2008, s. 462; Turunç & Çelik, 2010, s. 200; ; Alparslan, Can, & Oktar 2014: 124; Kerse & Karabey 2017: 394; Karaalioğlu, 2019: s. 225;). Araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin iş performansı düzeyini anlamlı olarak artırdığı bulgulanmaktadır. Bu bulgu da aynı şekilde önceki çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Carmeli vd., 2007, s. 985; Chughtai & Buckley, 2010, s. 242; Mowday vd., 1979, s. 245; Turunç & Çelik, 2010, s. 200; Van Dick vd., 2005, Turunç 2010: s. 263; Karaalioğlu, 2019: s. 225).

Son olarak, örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Son bulgumuz, yazını destekler niteliktedir (Shen vd., 2014, s. 410; Turunç & Çelik, 2010, s. 200). Bu durum, daha yüksek örgütsel destek seviyesinin iş performansı seviyeleri ile ilişkili olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkiye aracılık yaptığını göstermektedir. Bu ilişki; organizasyonlarıyla yüksek özdeşleşmeye sahip olanların, daha yüksek kolektif yönelimle organizasyonun hedeflerine ulaşmaya çalışmasına katkı vermesinden kaynaklanmaktadır (Davis vd., 1997, s. 24; Peng vd., 2020 s. 2).

Genel olarak sonuçlar yorumlandığında; organizasyonların çalışanlara sunduğu desteğin artırılmasının iş performansı üzerinde önemli etkisi olduğu ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin yükseltilebileceği belirlenmiştir. Her araştırmada olduğu gibi bu araştırma da bilimin temelinden kaynaklı olarak bir takım sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu araştırmanın en önemli

kısıtı, araştırmannın Gaziantep ilinde tekstil işletmelerinde gerçekleştirilmiş olması yani tek sektörde yapılmış olmasıdır. Çalışmanın yapısal eşitlik modeli ile analize tabii tutulmuş olması aracılık rolünü ele alması açısından gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı amaçlanmaktadır. Çalışmanın farklı illerde farklı sektör çalışanları üzerinde yapılarak karşılaştırılması, farklı değişken ele alınarak farklı modellerle incelenmesi farklı sonuçların elde edilmesine faydalı olacaktır. Aynı zamanda daha geniş bir evrende uygulanması temel önerilerimizdir.

Araştırmada elde edilen bulguların özellikle gerçekleştirildiği evren olan tekstil ihracatının kalbi Gaziantep ili başta olmak üzere bütün sektörlerle faydalı olması ve bu araştırmadaki sonuçların sektörler, işletmeler hatta ülkeler açısından bir strateji olarak değerlendirilmesi araştırmacılara, girişimcilere, yöneticilere ve politikacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve ekonomi: Celal bayar üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 19(1), 105-135.
- Alparslan, A. M., Can, A., & Oktar, Ö. F. (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 16(2).
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Procedia-social and behavioral sciences*, 84, 739-743.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization,. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management research & practice*, 3(4).
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of management studies*, 44(6), 972-992.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.

- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behaviour. *Personnel review*.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of business and psychology*, 29(2), 269-280.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş üniversitesi dergisi*, 9(1), 35-46.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of management review*, 22(1), 20-47.
- DeConinck, J. B., Moss, H. K., & Deconinck, M. B. (2018). The relationship between servant leadership, perceived organizational support, performance, and turnover among business to business salespeople. *Global J management and marketing*, 2(1), 38-52.
- Demirağ, B., Çavuşoğlu, S., & Dağ, K. (2020). Dindarlık, tutum ve davranışsal niyetler arasındaki ilişkinin incelenmesi: almanya'daki müslüman tüketicilerin helal gıda etiketli ürünlere yönelik algılarının vab modeli ile incelenmesi. *İşletme araştırmaları dergisi*, 12(4), 3405-3420.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, 7(4), 207-230.
- Edwards, M. R. (2009). HR, perceived organisational support and organisational identification: an analysis after organisational formation. *Human resource management journal*, 19(1), 91-115.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. *Journal of personnel psychology*.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma (Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Psikoloji Anabilim Dalı/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı).
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological bulletin*, 112(2), 310.

- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: an empirical assessment. *Organizational behavior and human performance*, 33(1), 1-21.
- Karaalioğlu, Z. F. (2019). Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of management journal*, 42(1), 58-74.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and organizational psychology and behavior*, 28(6), 661-685.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative science quarterly*, 9, 370-390.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). *Job performance. Handbook of psychology*, Second Edition, 12.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Özgül, B., Erkmen, T., & Karaarslan, E. (2020). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Business & management studies: An international journal*, 8(5), 4364-4412.
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International journal of hospitality management*, 90, 102632.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*, 62(10), 1027-1030.

- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., & Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European management journal*, 32(3), 406-412.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of vocational behavior*, 73(3), 457-464.
- Tak, B., & Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, *12. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiri kitabı*, 27-29 Mayıs 2004, 59-63.
- Taylor, F. W. (1911). *Administración científica*. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve ekonomi: Celal bayar üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tyler, T. R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity-based perspective. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 21, (201-246).
- Tyler, T., DeGoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of personality and social psychology*, 70(5), 913.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(2), 171-191.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(2), 273-285.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International journal of selection and assessment*, 8(4), 216-226.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.