

Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler: Savunma Sanayii Sektöründe Bir Araştırma

Cenk Tufan¹

Özet

Sosyal Kimlik Teorisi ve Benlik Sınıflandırma Teorisine dayanarak hazırlanan bu çalışmanın amacı, savunma sanayii gibi nitelikli iş gücü ve eğitim seviyesi yüksek çalışanları barındıran bir sektörde örgütsel özdeşleşme, işe bağlılık ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolünü incelemektir. Bu çalışmada, örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanların işe bağlılık gibi olumlu davranış ve tutumlar vasıtasıyla bireysel iş performansında bir artışa neden olacağı varsayılmaktadır. Bu sebeple, Ankara’da savunma sanayii alanında faaliyet gösteren küçük ölçekli özel işletmelerin çalışanları üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel özdeşleşme iş performansını olumlu ve anlamlı bir biçimde etkilemektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin işe bağlılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği; işe bağlılığın iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Çalışmada ayrıca, savunma sanayii sektöründe çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri ile iş performansları arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı bir rolü bulunduğu sonucu elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgulardan örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılığın bireysel iş performansının öncülü oldukları sonucuna varılmaktadır.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, cenktufan@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2809-3996

1. GİRİŞ

Askeri ve siyasi alanda artan baskıların da etkisiyle, son zamanlarda Türk savunma sanayii önemli bir mesafe kat etmiş ve sektörde aynı 1980'li yılların ortasında görülen bir dinamik yaşanmıştır. Bu sebeple de milli teknoloji hamlesinin öncüsü olarak görülen savunma sanayiinin ulusal rekabet gücüne katkısını sürdürülebilir kılabilecek etkenlerin belirlenmesi daha da önemli bir hal almıştır. 2023 Vizyonu çerçevesinde savunma ihtiyaçlarının maksimum düzeyde yerli ve milli imkânlarla karşılanması vurgulanmaktadır. Ayrıca, On Birinci Kalkınma Planı'nda da savunma sanayi ürünlerinin ihracatını teşvik edecek kararlar alındığı göze çarpmaktadır. Bu bağlamda, savunma sanayii sektörü açısından belirlenen hedefleri gerçekleştirebilmek için sektörde çalışan nitelikli iş gücünün performansına etki edecek öncüllerin belirlenmesi önem kazanmaktadır.

Bu noktada çalışanların performanslarını artırabilmek için işe bağlılıklarının ne şekilde sağlanacağı ve kendilerini örgütleri ile nasıl özdeşleştirebilecekleri sorusuna verilecek cevaplar akademisyenler ve yöneticiler açısından önem arz etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın kendisini mensubu olduğu örgütün bir parçası olarak görmesi ve kendisi ile örgütü arasında psikolojik bir bağ oluşturması anlamına gelmektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 188). Bu yaklaşımın dayanakları ise Sosyal Kimlik Teorisi ve Benlik Sınıflandırma Teorisi olarak gösterilmektedir (Kim vd., 2010). Sosyal kimlik teorisi (Tajfel ve Turner, 1979) bireylerin kimliklerinin ağırlıklı olarak çeşitli sosyal bağlamlarda başkalarıyla kurdukları etkileşimler tarafından şekillendirildiğini öne sürmektedir. İş çıktıları ile örgütsel davranış arasındaki ilişkileri açıklamada kullanılan teori aynı zamanda; örgüt ve çalışan arasındaki motivasyonu/bağı arttırmakta ve bireyin çalışma arkadaşları ve örgütü için gayret ve emek harcama hevesini arttırmada kullanılmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Benlik Sınıflandırma Teorisi ise (Turner vd., 1987) bireylerin kendilerini diğer bireylerden farklı bir birey olarak bireysel düzeyde ve diğer gruplardan farklı düzeyde çeşitli sosyal grupların üyesi şeklinde grup düzeyinde sınıflandırmalarını içermektedir. Örgütsel özdeşleşme bakış açısından bu durum, kişinin kendini işi ve kariyeri ile bireysel düzeyde, örgütün değişik alt grupları ile grup düzeyinde ya da örgütün bütünü ile birlikte tanımlaması şeklinde açıklanmaktadır (Van Dick vd., 2005, s. 274).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların işteki tutumlarını ve verimliliklerini etkilemektedir. Çalışanlar kendi örgütleriyle yüksek oranda özdeşleştiğinde, o örgütün bakış açısıyla düşünmek ve hareket etmek için daha büyük bir istekte bulunur. Ayrıca örgütlerine daha fazla katkıda bulunmaya ve

performans göstermeye daha isteklidirler (Mael ve Ashforth, 1992, s. 106). Literatürde örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanların daha yüksek düzeyde iş performansı sergilediklerini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. (Chien, 2003; Lee, 2002; Huang, 2006, Ting ve Ho, 2017).

İşe bağlılık kavramı ise, bireyin iş görevlerine ne ölçüde aktif olarak katıldığını yansıtmaktadır (Culibrk vd., 2018, s. 2). İşe bağlılığı yüksek olan insanların kendilerini iş rollerine adanmış ve iş rolleriyle özdeşleştiği bildirilmiştir (Brown, 1996; Demir, 2020; Robbins vd., 2013). Ayrıca literatürde işe bağlılığın, önemli iş çıktıları ve performansla ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Abdallah vd., 2016; Bakker vd., 2014; Keller 1997). Bu nedenle, çalışanların işe bağlılıklarının iş performanslarını önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Literatürde yapılmış bu çalışmalara karşın örgütsel özdeşleşmenin hangi mekanizmalar aracılığı ile çalışanların performanslarını artırabileceği konusunda hala birtakım boşluklar bulunmaktadır. Liu ve diğerleri (2011) ile Ting ve Ho (2017), örgütsel özdeşleşme ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi keşfedecek farklı çalışmaların yapılması çağrısında bulunmaktadır. Aynı şekilde Shimazu ve diğerleri (2015), işe bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi analiz eden daha fazla çalışmaya ihtiyaç bulunduğu bahsetmektedir. Callea ve diğerleri (2016) örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki ilişkiyi aracılık eden farklı değişkenleri belirlemeye yönelik çalışmalara ihtiyaç bulunduğu bahsetmektedir.

Literatürdeki yönlendirmeleri de dikkate alarak, Sosyal Kimlik Teorisi ve Benlik Sınıflandırma Teorisine dayanarak hazırlanan bu çalışmanın amacı, savunma sanayii gibi nitelikli iş gücü ve eğitim seviyesi yüksek çalışanları barındıran bir sektörde örgütsel özdeşleşme, işe bağlılık ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolünü incelemektir. Bu çalışmada, örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanların işe bağlılık gibi olumlu davranış ve tutumlar vasıtasıyla bireysel iş performansında bir artışa neden olacağı varsayılmaktadır. Bu sebeple, Ankara'da savunma sanayii alanında faaliyet gösteren küçük ölçekli özel işletmelerin çalışanları üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır.

Mevcut çalışmanın literatüre sağlaması beklenen katkılar şu şekilde sıralanmaktadır: Birincisi, örgütsel özdeşleşme ve çalışanların bireysel iş performansı arasındaki ilişkiye odaklanılması amaçlanmıştır. Bu durum, bir işletmenin en önemli iç paydaşlarından olan çalışanların performans seviyelerini belirlerken örgütsel özdeşleşmenin rolünü açıklamada rehberlik edecektir. İkincisi, örgütsel özdeşleşme ve bireysel iş performansı arasındaki

ilişkinin temelinde psikolojik bir unsur olarak işe bağlılıktan yararlanılmıştır. Çalışmada, bireylerin yaptıkları işlere ve örgütlerine dair tutumlarının, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki ilişkideki olası etkileri belirlenerek örgütsel özdeşleşmeyi bireysel düzeydeki bazı çıktılarla ilişkilendiren değişkenler ortaya konmaktadır.

Çalışmanın sonraki bölümlerinde teorik çerçeveye dayalı olarak literatür taraması verilerek araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Sonrasında geliştirilen hipotezleri test etmeye yarayan analizlere ve ulaşılan bulgulara değinilmiştir. Araştırmanın sonunda ise, elde edilen bulgular yorumlanarak sektörü ve gelecekte bu alanda yapılacak çalışmalarını yönlendirecek önerilerde bulunulmuştur.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Literatürde sosyal kimlik kavramını açıklamada, Sosyal Kimlik Teorisi ile Benlik Sınıflandırma Teorisi bir arada kullanılmaktadır. Van Dick (2004, s. 174), özdeşleşme olgusunun kavramsallaştırılmasının yanı sıra sosyal kimliğin ne şekilde geliştiğini açıklamada bu iki teoriyi temel almanın yararlı olacağından bahsetmiştir.

Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel ve Turner, 1979) ve onun bilişsel detaylandırması olan benlik sınıflandırma teorisi (Turner vd., 1987) sosyal kimlik olgusunu anlamada yararlanılabilecek uygun bir teorik çerçevedir. Sosyal kimlik teorisi, insanların çoğu durumda kendilerini benzersiz ve bağımsız bireyler olarak algıladıkları halde, diğer birçok durumda ise kendilerini belirli bir grubun üyesi olarak görmeye eğilimli oldukları düşüncesine dayanmaktadır. Grup üyeliği açısından bu benlik tanımlama, bireyin kolektif benlik kavramının bir parçası haline gelir. Sonuç olarak, grup üyeliği ve kişinin grubuyla bağlantısı (yani sosyal kimlik), bireylere kim olduklarını, nasıl davranacaklarını ve grup aidiyetlerinin hangi yönlerinin özellikle önemli olduğunu anlamalarına yardımcı olan normatif bir rehber olarak hizmet etmektedir (Scheepers ve Ellemers, 2019, s. 129).

Benlik Sınıflandırma Teorisi, Sosyal Kimlik Teorisinden sonra geliştirilmiş olup, bireylerin kendilerini üç farklı düzeyde kıyaslayarak sınıflandırdıklarını ifade etmektedir (Van Dick, 2004). Bu teoriye göre, kişisel düzeyde bireyler kendilerini benzersiz şekilde grubun diğer üyelerinden farklı bir biçimde grup düzeyinde sınıflandırmaktadırlar. Örgütsel özdeşleşme bakış açısından bu durum bireylerin kişisel düzeyde kendilerini kariyerleri ile örgütün farklı alt gruplarından grup düzeyinde ya da örgütün tamamıyla ifade etmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008, s. 1013). Benlik Sınıflandırma Teorisine göre bireyler kendilerini üç farklı seviyede sınıflandırmaktadır (Van

Dick, 2004): a- üst seviye, insan olarak kendini diğer canlılar ile karşılaştırır (insan kimliği) b- orta seviyede, bir grubun üyesi olarak kendi grubunu diğer gruplar ile karşılaştırır (sosyal kimlik) c- alt seviyede, kendisini diğer insanlar ile karşılaştırır (kişisel kimlik) (Gürlek ve Tuna, 2018, s. 42).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin üyesi olduğu örgüte olan aidiyetinin algılanma biçimidir. Mael ve Ashforth (1992, s. 105), üyesi oldukları örgütle özdeşleşen bireylerin, benlik tanımlamalarını da örgütsel düzeyde yapacaklarını, ayrıca üyesi oldukları örgütle kader birliği yaparak, onun başarısını ya da başarısızlıklarını kendi içinde yaşayacaklarından bahsetmektedir.

3. LİTERATÜR

3.1. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansı

Sosyal Kimlik Teorisi ve Benlik Sınıflandırma Teorisinden türetilen örgütsel özdeşleşme, bir örgütün tanımı ile bir çalışanın tanımı arasındaki psikolojik bağlantıyı ifade etmektedir (Dutton vd., 1994, s. 242). Örgütsel özdeşleşme, bilhassa çalışanların bir örgüte üyelikleri bakımından kendilerini ifade ettikleri bir sosyal kimlik biçimidir. Riketta'ya (2005, s. 360) göre örgütsel özdeşleşme, bireylerde kişisel ve organizasyonel değerlerin uyumu üzerine organizasyonla bütünlük algısının ya da organizasyona aidiyet algısının gelişmesi ya da kendini belirli bir organizasyonun mensubu olarak tanımlarken bireyin kendini tanımlamasını kapsayan bir süreçtir. Örgütsel özdeşleşme, kişilerin kendilerini tanımlamalarıyla ilgili bir süreç olması nedeniyle bireyler için önemlidir. Çünkü bireyler başkalarıyla bu tanım üzerinden iletişim kurarlar, özel ve iş hayatlarına bu tanım üzerinden yön verirler.

Örgütsel özdeşleşme literatüründe, çalışanların örgütlerinin imajını çekici bulduklarında, örgütle güçlü bir özdeşleşmeye sahip olma eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Dutton vd., 1994; Shin vd., 2016). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların işteki tutumlarını ve verimliliklerini etkilemektedir. Çalışanlar kendi örgütleriyle yüksek oranda özdeşleştiğinde, o örgütün bakış açısıyla düşünmek ve hareket etme yönünde eğilim göstermektedir. Ayrıca örgütlerine daha fazla katkıda bulunmaya isteklidirler (Mael ve Ashforth, 1992).

İş performansı en yaygın tabir ile bir kişinin işini iyi yapıyor olma derecesini ifade etmektedir. Performans, başarı ve örgütsel sonuçlar ile ilgisi olan önemli bir unsurdur. İş performansına ilişkin en yaygın kabul gören teoriler Campbell ve diğerlerinin (1993) çalışmasından gelmektedir

ve bu araştırmacılar iş performansını bireysel düzeyde bir değişken olarak tanımlamışlardır. Campbell ve diğerlerine (1993, s. 240) göre performans, tek bir kişinin yaptığı bir şeydir ve dolayısıyla kişisel bir davranıştır. Performans sonuç olmayıp, sonuçlar, bireyin performansının sonucu oluşmaktadır. İki boyutu içermektedir: Rol içi performans, örgütsel amaçlar ve işlevlerle tutarlı faaliyetlerle ilgilidir; ekstra rol performansı, sağlıklı bir çalışma ortamını desteklemekle ilgilidir (Cohen ve Liu, 2011, s. 272).

Mael ve Ashforth (1995), güçlü derecede örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanların, görevleri daha iyi yerine getirme gibi örgüt yanlısı davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Literatürde, Sosyal Kimlik Teorisine dayandırılarak yapılmış araştırmalarda örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Ricketta'nın (2005) meta-analizi, örgütsel özdeşleşme ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Lee (2002), kâr amacı gütmeyen kuruluşları incelemiş ve örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının performansla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Liu ve diğerleri (2011) tarafından yapılan bir çalışmada, bireysel, örgütsel davranış ve tutumların iş performansı üzerinde olumlu yöne bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin iş performansının alt boyutları olan rol içi performans ve ekstra rol performans üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu da bulunmuştur. Ting ve Ho (2017), Tayvan'daki özel bilim ve teknoloji üniversitelerinin idari personeli üzerinde yaptıkları çalışmada, işyeri arkadaşlığının iş performansını doğrudan etkilediğini, ayrıca işe bağlılık ve örgütsel özdeşleşme yoluyla iş performansını dolaylı olarak etkilediği sonucunu bulmuşlardır. Bu anlatılanlara dayanarak aşağıdaki hipotez üretilmiştir:

H₁: Örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.2. Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Bağlılık

İşe bağlılık, bir örgütün başarısını artıran kilit bir faktör sayıldığından örgütsel araştırmalarda en çok çalışılan çalışan tutumlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Abdallah vd., 2017, s. 32). İşe bağlılık, çalışanların hayatlarının diğer yönlerine göre işleriyle ne ölçüde ilgilendikleri, özdeşleştikleri ve meşgul oldukları şeklinde tanımlanmıştır (Culibrk vd., 2018, s. 2). İşe bağlılık aynı zamanda çalışan bireyin hayatında, işin değerine ilişkin olan normatif bir inançtır ve bu tutumsal durum onun önceki kültürel ve sosyalleşme faaliyetlerinin bir sonucudur (Johari ve Yahya, 2016, s. 557).

İş, bireyin odak noktasıdır ve işe bağlılık, iş tutumları, mevcut işten memnuniyet anlamına gelmektedir. İşe bağlılık, bireyin belirli bir işe dahil olma derecesi ve diğer işlerle karşılaştırıldığında işini geliştirmeye olan yönelik hevesi ve bireysel inisiyatif alma durumu olmak üzere iki farklı düzeyde incelenebilir (Rujipak ve Limprasert, 2016, s. 37). Rahati ve diğerleri (2015, s. 1) işe bağlılığı, bir çalışanın mevcut işi istekliliği ve kabulü olarak değerlendirmiştir.

İşe bağlılık, benlik saygısı ve işe katılım düzeyi ile yüksek oranda ilişkili olduğu için, bir bireyin işe bağlılığı ne kadar fazlaysa, örgütün bireyin kimliğinin bir parçası olma olasılığının o kadar yüksek olması beklenmektedir (Katrınılı vd., 2009, s. 67). Brown (1996, s. 238), işe bağlılığın iş tatmini, performans ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Örgütleri ile etkili bir iletişim kurabilen, bu sayede kişisel inisiyatif olarak işi üzerinde birtakım iyileştirmelerde bulunan bireylerin daha yenilikçi ve üretken olduğu ayrıca deneyim ve kişisel gelişim kazanmada daha başarılı olduğu belirtilmektedir (Marion ve Fixson, 2020, s. 4).

Literatürde bu konuda yapılmış çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile işe bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Ricketta (2005), örgütsel özdeşleşme ile işe bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğundan bahsetmektedir. Hall ve diğerleri (1970) işe bağlılığı, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen içsel faktörlerden biri olarak kabul etmiştir. Efraty ve diğerleri (1991) örgütsel özdeşleşmenin işe bağlılığı artırdığını bulmuşlardır. Katrınılı ve diğerleri (2009) hemşireler üzerinde yaptıkları bir çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile işe bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Bu anlatılanların ışığında aşağıdaki hipotez üretilmiştir:

H₂: Örgütsel özdeşleşme ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.3. İşe Bağlılık ve İş Performansı

Kanungo (1982, s. 341) işe bağlılığı, kişinin işini psikolojik olarak özdeşleştirme veya işine bağlılık derecesi olarak tanımlamıştır. Çalışanların işe bağlılığı, örgütlerin başarısının veya başarısızlığının belirlenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu sebeple örgütler, amaç ve hedeflere ulaşmak için çalışanların işe katılımını geliştirmeye odaklanmaktadır. Kanungo (1982, s. 342) ayrıca, işe bağlılık düzeyi yüksek kişilerin işlerini gerçekten önemsediklerini ve işleriyle ilgili endişe duyduklarını belirtmiştir. Literatürde, örgütlerin çalışanlarının üretkenliğini artırmak için işe bağlılığı artırmaya odaklanmaları gerektiği, çünkü bu sayede çalışanların iş performanslarının

da artacağı ifade edilmektedir (Chughtai, 2008; Srivastava, 2013). Bu sebeple, işe bağlılık, çalışanların iş performansını ve dolayısı ile genel örgütsel performansı iyileştirmek için kullanılan, çalışanların örgütsel faaliyetlere bilinçli ve aktif katılımını artırmaya önemli şekilde katkıda bulunan, çalışanın işle ilgili önemli bir iş tutumu olarak kabul edilmektedir.

Literatürde yapılmış çalışmalarda işe bağlılık ile iş performansı arasında olumlu ilişkiler olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bakker ve diğerlerine (2014) göre, işe bağlılık, bireysel performans ve iş çıktıları ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla da çalışanların işe bağlılıkları onların bireysel iş performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Lassak ve diğerleri (2001) çalışanların işe bağlılıklarının iş performanslarını önemli ölçüde etkilediğini bulmuştur. İşe bağlılık daha yüksek olduğunda, iş performansı daha yüksek olacaktır. Kung (2012), Çin'in Kaohsiung Şehrinin bölge ofislerindeki çalışanların işe bağlılıkları, örgütsel değişimleri ve idari yeterlikleri arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada, bölge ofisi çalışanlarının işe bağlılıkları yüksek olduğunda, idari yeterlik performanslarının da daha yüksek olduğunu bulmuştur. Chughtai (2008), işe bağlılığın, rol içi iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışının öz bildirim ölçütleri üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, işe bağlılığın rol içi iş performansı ile pozitif ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, örgütsel bağlılığın işe bağlılık ile iş performansı ilişkisine kısmen aracılık ettiği de bulunmuştur. Shimazu ve diğerleri (2015), işe bağlılığın çalışanların kişisel yaşam memnuniyetini ve iş performansını etkili bir şekilde artırdığını bulmuşlardır.

Bu anlatılanlara dayanarak aşağıdaki hipotez üretilmiştir:

H₃: İşe bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.4. İşe Bağlılığın Aracılık Etkisi

Rekabetin ve belirsizliğin yoğun olduğu bir ortamda faaliyet gösteren günümüz işletmelerinin çalışanları yaptıkları işlerde proaktif bir tutum sergileyip daha özerk bir şekilde görevlerini yürütmek zorundadır (Parker ve Grote, 2019, s. 1172). Böyle bir ortamda, çalışanların örgütleriyle olan ilişkisinin temelinde yatan psikolojik değişkenlerin anlaşılması iş performansını artırmada bize rehberlik edebilir. Bu çalışmada pozitif psikoloji değişkenleri olarak işe bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları kullanılmakla birlikte somut örgütsel çıktılar biçimlendiren bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin ana nedeni olarak örgütün rekabet gücünü artıran performans kavramı yer almaktadır.

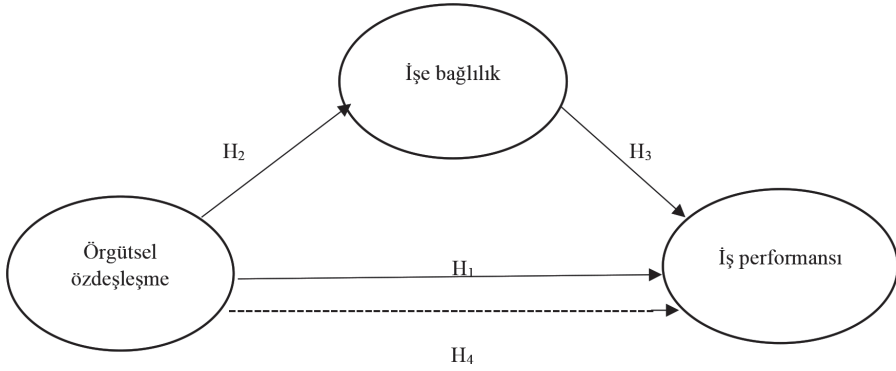
Mevcut araştırmada, işe bağlılığın, örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu ileri sürülmektedir. Örgütleriyle

özdeşleşmiş bireyler, örgütlerinin başarısını adeta kendi başarıları olarak göreceklere yaptıkları işi geliştirmeye olan yönelik birtakım inisiyatifler alacaklardır. Bu durum bireysel performansı artırdığı gibi örgütsel performansta da artışa neden olacaktır. Nitekim Turunç (2010, s. 189), yüksek derecede performansa sahip çalışanların örgütün rekabet gücünü artırdığını ifade etmektedir. Rotenberry ve Moberg (2007) ise, işlerine yüksek oranda bağlı olan çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için fazladan çaba sarf edeceklerini ifade etmiştir.

Hassan (2014), Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu personeli üzerinde yaptığı bir çalışmada, kamu personelinin, yaptığı işin önemli olduğunu ve bunu yaparken çeşitli becerileri kullanmaları gerektiğini hissettiğinde ayrıca işleriyle ilgili çeşitli faaliyetlere katıldıklarında, işlerine daha fazla bağlı olma eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Kamu çalışanlarının görevlerini yaparken, iş hedefleri ve performans seviyeleri hakkında periyodik olarak geri bildirimde bulduklarından ve iş faaliyetlerini yerine getirirken yeterli özerkliğe sahip olduklarından da bahsetmektedir. Başka bir deyişle, kamu görevlileri yaptıkları işin anlamlı ve değerli olduğunu algıladıklarında işlerine yüksek oranda bağlı olmaktadır. Johari ve Yahya (2016) Malezya'da kamu hizmet kuruluşları üzerinde yaptıkları bir çalışmada iş performansının öncüllerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda iş özellikleri ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu ve işe bağlılığın bu ilişkide aracılık rolü olduğunu bulmuşlardır. Büyükyılmaz ve Biçer (2018), sağlık personeli üzerinde yaptıkları bir araştırmada, işe bağlılığın, işyeri arkadaşlığının arkadaşlık derecesi boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu bulmuştur. Özsungur ve Karadal (2020), ticaret ve sanayi odaları çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada, etik liderlik ile iç girişimcilik arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolü olduğunu; ayrıca işe bağlılığın etik liderliğin hizmet inovasyon davranışının alt faktörlerine olan etkisine de kısmi olarak aracılık ettiğini bulmuşlardır. Kappagoda (2013), Sri Lanka'da banka çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş performansı arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, işe bağlılığın, yönetici olmayan çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişkide kısmi aracı olduğu bulunmuştur.

Bu anlatılanların ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₄: İşe bağlılığın örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli

4. METOT

4.1. Amaç ve Yöntem

Bu araştırmanın amacı, örgütsel özdeşleşme ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide işe bağlılığın aracılık rolünü incelemektir. Ankara’da savunma sanayii alanında faaliyet gösteren küçük ölçekli üç adet işletmenin 1121 çalışanı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılacak verileri toplamak amacı ile bu işletmelerin insan kaynakları departmanı ile yüz yüze görüşme yapılmış ve çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra, araştırmaya katılan bu üç işletmenin insan kaynakları bölümüne online anket gönderilmiştir. Gönderilen anketlere 371 adet cevap alınmıştır. Verilerin toplandığı örneklem büyüklüğünün yeterliliğini sınamada, Saruhan ve Özdemirci (2011) tarafından hazırlanan “genelleme için gerekli örneklem sayısı tablosundan” yararlanılmıştır. Ayrıca, Yaşlıoğlu’nun (2017, s. 75) belirttiği şekilde, ifade başına düşen gözlem sayısında ideal oranın 1’ e 5 olması referans alınarak örneklem sayısının yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ankette toplam 16 ifade bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen tek boyuttan ve altı ifadeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği (OZD) kullanılmıştır. İşe bağlılık kavramını ölçmek için Warr ve diğerlerinin (1979) geliştirdiği İşe Bağlılık Ölçeği (BAG) kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup altı ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise bireysel iş performansını ölçmek amacıyla, Koopmans ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilirken Kaba ve Öztürk (2021) tarafından Türkçe’ye uyarlanan bireysel iş performansı (PRF) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup dört ifadeden oluşmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık ölçeklerinin ifadeleri önce, McGorry'nin (2000) yöntemine (rejection method) uygun olarak İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında Akdeniz Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu öğretim üyelerinden maddeleri Türkçe'den İngilizce'ye çevirmeleri istenmiştir. Tüm ölçek ifadeleri 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma formunda ayrıca katılımcılara ait 6 adet demografik soru yer almaktadır.

4.2. Analizler ve Bulgular

Araştırma örneklemine ait demografik sorular analiz edildiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır: Araştırmaya katılanların %56.4'ü erkek, %43.4'ü kadındır. Araştırmaya katılan çalışanların %4.9'u 25 yaşın altında; %43.4'ü 25-35 yaş aralığında; %40.2'si 36-45 yaş aralığında %11.5'i 45 yaş üzerindedir. Medeni durumlarına bakıldığında %43'ü evli iken, %57'si ise bekârdır. Eğitim durumları değerlendirildiğinde, %89.2'sinin üniversite ve %10.8'inin lisansüstü dereceye sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların %11.2'sinin 1-2 yıl aralığında, %41.3'ünün 3-5 yıl aralığında, %35.7'sinin 6-9 yıl aralığında, %11.8'inin ise 10 yıldan fazla süredir bulunulan iş yerinde görev yaptıkları görülmektedir. Çalışmaya katılan kişilerden %18.4'ünün 1-2 yıl arası, yine % 17.6'sının 3-5 yıl, %45.4'ünün 6-9 yıl, %18.6'sının ise toplam 10 yıl ve üzerinde iş yaşam deneyimine sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 1'de ise değişkenlere ait istatistiki değerler verilmektedir. İfadelere ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması nedeniyle verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır (George ve Mallery, 2019; Çolakoğlu ve Bozkurt, 2021).

Tablo 1. Değişkenlere ait istatistiki değerler

Kod	N	Ort.	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık
OZD1	371	4,086	,923	-,681	-,261
OZD2	371	4,086	,923	-,681	-,261
OZD3	371	4,086	,923	-,681	-,261
OZD4	371	4,086	,923	-,681	-,261
OZD5	371	4,086	,923	-,681	-,261
OZD6	371	4,086	,923	-,681	-,261
PRF1	371	4,655	,530	-1,303	1,377
PRF2	371	4,655	,530	-1,303	1,377
PRF3	371	4,655	,530	-1,303	1,377
PRF4	371	4,655	,530	-1,303	1,377

Tablo 1 (Devamı). Değişkenlere ait istatistikî değerler

Kod	N	Ort.	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık
BAG1	371	4,156	,684	-,515	,324
BAG2	371	4,156	,684	-,515	,324
BAG3	371	4,156	,684	-,515	,324
BAG4	371	4,156	,684	-,515	,324
BAG5	371	4,156	,684	-,515	,324
BAG6	371	4,156	,684	-,515	,324

Verilerin analizinde AMOS programı kullanılarak YEM uygulanmıştır. İki aşamalı bir analiz yöntemi kullanılarak öncelikle ölçüm modeli değerlendirilmiş ardından da ve hipotez testlerini sınamak için yol analizi uygulanmıştır. Verilerin normal olarak dağılıp dağılmadığını incelemek için ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, bu değerlerin -2 ile +2 arasında seyrettiğinden, normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçüm modeline bakılırken; standardize faktör yüklerine bakılarak madde güvenilirliği; Bileşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach Alfa (CA) değerlerine bakılarak iç tutarlılık ve güvenilirlik; ortalama varyans (AVE) değerlerine bakılarak yakınsama geçerliliği ve Fornell-Lacker yöntemi ile de açıklanan, ayrışma geçerliliği analiz edilmiştir. Uyum iyiliği değerleri vasıtasıyla da modelin uygunluğu analiz edilmiştir (Tan ve Çolakoğlu, 2021).

Analiz sonucunda faktör yükleri düşük olan, güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerine uymayan “OZD5, OZD6, BG4, BG5 ve PR3” kodlu ifadeler analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, madde güvenilirliğini değerlendirirken istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve faktör yükleri 0.50'nin üzerinde olması esas alınmıştır (Hulland, 1999). Yakınsama geçerliliği kriterlerinin sağlanıp sağlanmadığını ölçmek için ise değişkenlere ait CR ve CA değerlerine bakılmış bu değerler 0.70'ten büyük olduğu için (Bagozzi ve Yi, 1988), AVE değerleri ile güvenilirlik (iç tutarlılık) değerleri de 0.5'ten büyük olduğu için (Hair vd., 2019) bu değerlerin uygun olduğu sonucuna varılmıştır Bu değerlere ait detaylı bilgi Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçüm modeli

Faktör	Yükler	CA	CR	AVE
Örgütsel Özdeşleşme		0,846	0,849	0,589
OZD4	0,694			
OZD3	0,638			
OZD2	0,914			
OZD1	0,795			
İşe Bağlılık		0,914	0,915	0,728
BAG1	0,898			
BAG2	0,832			
BAG3	0,884			
BAG6	0,796			
İş Performansı		0,954	0,956	0,878
PRF1	0,965			
PRF2	0,976			
PRF4	0,867			
X ² /SD= 2,706 (p< 0,05); GFI= 0,949; NFI= 0,964; TLI= 0,969; CFI= 0,977; RMSEA= 0,068; SRMR= 0,044				

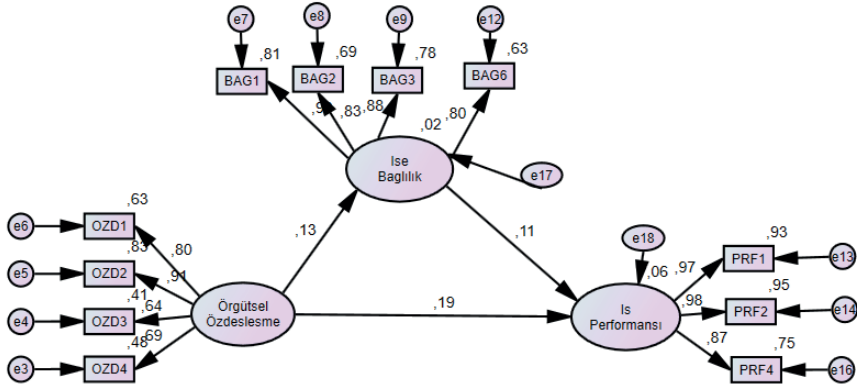
Fornell ve Lacker uygulaması ile ayrışma geçerliliği sınanmıştır. Fornell ve Lacker yöntemine göre, ayrışma geçerliliğinin sağlandığını belirlemek için her bir değişkenin AVE değerlerinin kare kökünün diğer değişkenlerle aralarındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerekmektedir. Tablo 3'e bakıldığında değerlerin ayrışma geçerliliğine işaret ettiği sonucuna varılmaktadır.

Tablo 3. Ayrışma geçerliliği

	İşe Bağlılık	Örgütsel Özdeşleşme	İş Performansı
İşe Bağlılık	0,989		
Örgütsel Özdeşleşme	0,136	0,864	
İş Performansı	0,223	0,583	0,868

Not: Tablodaki bulunan koyu ifadeler karekök AVE değerleridir.

Modelin uygunluğuna karar verildikten sonra çalışmanın hipotezlerini sınamak amacıyla yol analizi uygulanmıştır. Oluşturulan model ve yol analizi sonuçları Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Yapısal model ve yol analizi sonuçları

Yapılan yol analizi sonucunda örgütsel özdeşleşmenin iş performansı ve işe bağlılık üzerinde doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H_1 ve H_2 hipotezleri; işe bağlılığın iş performansı üzerinde doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Aracılık etkisini incelemek için örgütsel özdeşleşmenin iş performansına, işe bağlılık üzerinden gerçekleşen dolaylı etkisine bakılmıştır. Aracılık etkisinden söz edebilmek için dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Hem dolaylı etki hem de doğrudan etki anlamlı olduğunda kısmi aracılık, dolaylı etki anlamlıyken doğrudan etkinin anlamsız olduğu durumlarda da tam aracılık etkisi var demektir (Çolakoğlu ve Seyrek, 2022). Yapılan analiz sonucunda örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde hem doğrudan etkisinin hem de işe bağlılık üzerinden dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldüğünden H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Analizlerle ilgili detaylı bilgi Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Hipotez testi sonuçları

	Yol	β	p	%95 Güven aralığı Alt sınır/üst sınır	Sonuç
Doğrudan etki					
H_1	Örgütsel Özdeşleşme → İş Performansı	,195	,000	,099/ ,311	Kabul
H_2	Örgütsel Özdeşleşme → İşe Bağlılık	,133	,020	,037/ ,216	Kabul
H_3	İşe Bağlılık → İş Performansı	,111	,040	,015/ ,222	Kabul
Dolaylı Etki					
H_4	Örgütsel Özdeşleşme → İşe Bağlılık → İş Performansı	,015	,024	,003/ ,042	Kabul

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel ve Turner, 1979) ve Benlik Sınıflama Teorisi (Turner vd., 1987) teorisi temelinde şekillendirilen bu çalışmanın amacı Türkiye’de Savunma Sanayii Sektörü çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, işe bağlılık ve bireysel performansları arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ve bireysel performans arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşme iş performansını olumlu ve anlamlı bir biçimde etkilemektedir. Bu sonuç literatürde daha önce yapılmış çalışmaları desteklemektedir (Callea vd., 2016; Chien 2003; Lee 2002; Liu vd., 2011; Riketta, 2005; Ting ve Ho, 2017). Literatürde yapılmış bu çalışmaların genel bir sonucu olarak örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanların daha yüksek düzeyde bireysel performans sergilediği bulunmuştur.

Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu, örgütsel özdeşleşme işe bağlılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Elde edilen bu bulgu da literatürde yapılmış çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Efraty vd., 1991; Hall vd., 1970; Katrını vd., 2009; Riketta 2005). Bu bulgu, örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanların işlerine daha fazla bağlılık gösterecekleri anlamına gelmektedir.

Elde edilen bir diğer bulgu ise işe bağlılığın iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Elde edilen bu bulgu da literatürde yapılmış çalışmalar ile benzerlik gösterip onları desteklemektedir (Bakker vd., 2014; Chughtai, 2008; Kung, 2012; Lassak vd., 2001; Shimazu vd., 2015).

Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgulardan örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılığın bireysel iş performansının öncülü oldukları sonucuna varılmaktadır.

Çalışmada ayrıca, savunma sanayii sektöründe çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri ile iş performansları arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı bir rolü bulunduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuca göre örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanlar işlerine daha fazla bağlılık gösterecekler ve bunun sonucunda da daha yüksek düzeyde bireysel performans göstereceklerdir. Yapılan literatür taramasında örgütsel özdeşleşme ile bireysel performans arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından bu çalışma işe bağlılığın aracılık rolünü ortaya koyarak da literatürü desteklemektedir.

Sosyal Kimlik Teorisine göre bir kişi kendini bir sosyal gruba mensup olarak algılıyor ve buna inanıyorsa bu gruba mensup olmak kişi açısından

duygusal olarak bir önem taşımakta aynı zamanda da birtakım değerleri de içinde barındırmaktadır (Tajfel ve Turner, 1979). Çalışmadan elde edilen bulgular yorumlandığında örgütsel özdeşleşme yolu ile bir örgütün üyelerinin ortak bir örgütsel kimlik duygusu geliştirebilecekleri, örgütsel değerleri içselleştiren çalışanların bu ortak kimlik sayesinde işlerine daha fazla bağlılık göstereceklerini ve bu sayede daha fazla gayret sarf ederek daha yüksek bir performans ortaya koyabileceklerini söylemek mümkündür. Benlik Sınıflandırma Teorisi bağlamında ise, çalışanlar örgütsel kimliğin önemini ve gerekliliğini fark ettiklerinde, örgütsel kimliğe uygun biçimde kendilerine ait benlik sınıflandırmalarında bulunarak mensubu buldukları örgütlerin değerleri ve amaçları ile bireysel değer ve amaçlarının aynı derecede önemli olduğunu kabul edecek ve bunun sonucunda işlerine daha fazla bağlılık göstereceklerdir (Edwards, 2005, s. 225).

Elde edilen bulgular yorumlandığında, ortak bir örgütsel kimlik oluşturma yolu ile çalışanlarda örgütsel özdeşleşme sağlamanın çalışanların işlerine bağlanma ve bireysel iş performanslarını artırmada örgütler açısından yararlı olacağı söylenebilir. Bu bağlamda, örgütlerin insan kaynakları departmanları yöneticilerinin ve çalışanlarının birbirleri ve örgütleriyle paylaşacakları ortak bir örgütsel kimlik geliştirmeye yarayacak duygusal mekanizmaları geliştirecek yol izlemeleri gereklidir.

Mevcut çalışma, Türkiye Savunma Sanayii Sektörü çalışanları üzerinde uygulandığından elde edilen sonuçlarla farklı sektörler için genellemede bulunmak uygun olmayabilir. Bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar farklı sektörlerde farklı değişkenlerle çeşitli düzenleyici ve aracı değişkenlerin kullanılacağı çalışmalar yapıp literatüre katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O., Al Janini, M. N. E. K. ve Dahiyat, S. E. (2016). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communications and Network*, 9(1), 28-53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-97. <https://doi.org/10.1177/009207038801600107>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Büyükyılmaz, O ve Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41. <https://doi.org/10.12739/NWSA.2018.13.2.3C0170>
- Callea, A., Urbini, F. ve Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746. <https://doi.org/10.1108/jmd-10-2015-0143>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. ve Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt ve W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). Jossey-Bass Publishers.
- Chien, C. S., Chuang, W. L. ve Yi, C. Y. (2009). A study of the relationship between social networks and knowledge sharing of expatriates in the host country: The mediating effect of knowledge characteristics. *Vanung Business Journal*, 14, 113-122. <https://doi.org/10.21818/001c.17146>
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169-183. <https://doi.org/10.21818/001c.17123>
- Cohen, A. ve Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46(4), 271-287. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.539613>

- Culibrk, J., Delic, M. ve Mitrovic, S. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Çolakoğlu, E. ve Bozkurt, İ. (2021). Algılanan hizmet kalitesinin tutum üzerine etkisinde hastane türünün düzenleyişi etkisi. *Journal of Emerging Economics and Policy*, 6(2), 151-161. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1641259>
- Çolakoğlu, E. ve Seyrek, İ. H. (2022). COVID-19 korkusunun kompulsif satın alma üzerindeki etkisinde yaygın anksiyetenin aracı rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 614-633. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2438217>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205-224. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/960160>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Efraty D., Sirgy M. J. ve Claiborne C. B. (1991) The effects of personal alienation on organizational identification: A quality of work life model. *Journal of Business and Psychology* 6, 57-78. <https://doi.org/10.1007/bf01013685>
- George, D. ve Mallery, P. (2012). *IBM SPSS statistics 19 step by step*. Boston.
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2018). Sosyal kimlik teorisi açısından örgütsel özdeşleşmenin teorik temelleri. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 39-48. <https://doi.org/10.29226/TR1001.2018.35>
- Hair, J. E., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hall, D. T., Schneider B. ve Nygren H. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190. <https://doi.org/10.2307/2391488>
- Hassan, S. (2014). Sources of professional employees' job involvement: An empirical assessment in a government agency. *Review of Public Personnel Administration*, 34(4), 356-378. <https://doi.org/10.1177/0734371X1246055>
- Huang, H. P. (2006). *The research on organizational identification and organizational effectiveness: Case study of coast guard administration* [Unpublished master's thesis, Shih Hsin University].
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*,

- 20(2), 195-204. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7)
- Johari, J. ve Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575. <https://doi.org/10.1108/ejtd-07-2015-0051>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kappagoda, S. U. W. M. R. (2013). Job involvement as a mediator of the relationship between organizational commitment and job performance in the systemically important banks in Sri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application & Management*, 3(2), 1-7.
- Katrınlı, A., Atabay, G., Gunay, G. ve Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: The role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 66-73. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00941.x>
- Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539-545. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.539>
- Kim, H-R, Lee, M., Lee, h-H-T. ve Kim, N-A. (2010). Corporate social responsibility and employee-company identification. *Journal of Business Ethics*, 9 (4), 557-569. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0440-2>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J. ve De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Körođlu Kaba, N. ve Öztürk H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293-301. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2021.37132>
- Lassk, E, Marshall, G., Cravens, D. ve Moncrief, W. (2001). Salesperson job involvement: A modern perspective and a new scale. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 21(4), 291-302. <http://www.jstor.org/stable/40471859>
- Lee, T. Y. (2002). *An exploration of the relationships among organizational climate, organizational identification and organizational effectiveness: A study on the International Lions Clubs in Taiwan of the non-profit organization* [Unpublished master's thesis, Chung Yuan Christian University].
- Liu, Y., Loi, R. ve Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member

- 268 exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187-3201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560875>
- Mael, F. ve 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. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Marion, T. J. ve Fixson, S. K. (2020). The transformation of the innovation process: How digital tools are changing work, collaboration, and organizations in new product development. *Journal of Product Innovation Management*. <https://doi.org/10.1111/jpim.12547>
- McGorry, S. Y. (2000). Measurement in a cross-cultural environment: Survey translation issues. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 3(2), 74-81. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13522750010322070/full/html>
- Özsungur, F. ve Karadal, H. (2020). Etik liderlik, iç girişimcilik ve hizmet inovasyon davranışı: İşe bağlılığın aracılık rolü. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 9(1), 30-54. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1532551>
- Parker, S. ve Grote, G. (2019). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>
- Rahati, A., Sotudeh-Arani, H., Adib-Hajbaghery, M. ve Rostami, M. (2015). Job involvement and organizational commitment of employees of prehospital emergency medical system. *Nursing and Midwifery Studies*, 4(4). <https://doi.org/10.17795/nmsjournal30646>
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A. ve Coulter, M. (2013). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications* (8th ed.). Pearson Education.
- Rotenberry, P. F. ve Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30(3), 203-215. <https://doi.org/10.1108/01409170710733278>
- Rujipak, V. ve Limprasert, S. (2016). International students' adjustment in Thailand. *ABAC Journal* 36(1), 34-46. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/2278/1583>
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. Beta Yayınları.
- Scheepers, D. ve Ellemers, N. (2019). Social identity theory. In K. Sassenberg ve M. L. W. Vliek, (Eds.), *Social psychology in action* (pp. 129-143). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_9

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K. ve Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shin, I., Hur, W.-M. ve Kang, S. (2016). Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: A sequential mediation model. *Sustainability*, 8(5), 493. <https://doi.org/10.3390/su8050493>
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin ve S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brooks Cole.
- Tan, M. F. ve Çolakoğlu, E. (2021). Marka tatmini, güveni ve sadakati ara-sındaki ilişkinin sosyal medya iletişimi kapsamında incelenmesi. *Gazi-antepe University Journal of Social Sciences*, 20(2) , 574-590. <https://doi.org/10.21547/jss.832475>
- Ting, S. ve Ho, M. (2017). The influence of workplace friendship, job involve-ment, and organizational identification on job performance: Administra-tive staffs of private science and technology universities in South Taiwan as an example. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 9, 46-57. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012064>
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.
- Turuń, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iř stresinin örgütsel özdeşleşme ve iř performansına etkisi. *Yönetim ve Ekono-mi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/146047>
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim et-kinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027. <https://dergi-park.org.tr/en/download/article-file/179171>
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational con-texts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-204. <https://doi.org/10.1002/0470013311.ch6>
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2005). Cate-gory salience and organizational identification. *Journal of Occupa-tional and Organizational Psychology*, 78(2), 273-285. <https://doi.org/10.1348/096317905x25779>
- Warr, P. j., Cook, J. ve Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Oc-cupational Organizational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/369427>