

Örgütsel Kısıtların Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

(The Mediating Role of Organizational Identification in the Relationship Between Organizational Constraints, Task Performance and Contextual Performance)

Ayşen AKBAŞ TUNA  ^a

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Ankara, Türkiye. aysen.akbastuna@hbv.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kısıtlar Örgütsel Özdeşleşme Görev Performansı Bağlamsal Performans</p> <p>Gönderilme Tarihi 30 Nisan 2020 Revizyon Tarihi 10 Haziran 2020 Kabul Tarihi 18 Haziran 2020</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Bu çalışmanın amacı örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelenmesidir.</p> <p>Yöntem – Araştırma, Ankara’da bulunan kamu kuruluşlarında çalışan en az iki yıllık üniversite eğitimi almış 592 kişiye anket uygulanması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde SPSS ve SmartPLS programları kullanılmıştır. Hipotezlerin testi için yapısal eşitlik modellemesi yönteminden yararlanılmıştır.</p> <p>Bulgular – Analiz sonuçlarına göre örgütsel kısıtların, algılanan görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak örgütsel kısıtlar, örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşme de görev performansını ve bağlamsal performansını pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilemektedir. Örgütsel kısıtlar, görev performansı ve bağlamsal performansını etkilemeye bile Zhao, vd., (2010)’nin yaklaşımına göre değerlendirildiğinde bu etkinin dolaylı bir şekilde gerçekleştiği görülmüştür. Bu nedenle çalışma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme, örgütsel kısıtların performans üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynamaktadır.</p> <p>Tartışma – Araştırmada ölçülen örgütsel kısıtlamaların seviyesi, bahsedilen kısıtlamaların ne ölçüde var olduğu değil, bir kişinin işini ne ölçüde zorlaştırdığı veya imkansız kıldığına yöneliktir. Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcılar için örgütsel kısıtların ortalama olarak ayda bir ya da iki kez sorun oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın, kamu kurumlarında yapıldığı göz önüne alındığında, ölçek maddeleri arasında ortalaması yüksek olup diğerlerine oranla daha fazla kısıt olarak görülen faktörler, “diğer insanlar tarafından kesintiler, diğer çalışanlar ve çatışan iş talepleri” dir. Bu sonuca göre çalışanların kamu kurumundan ziyade kişilerden kaynaklanan nedenleri bir kısıt olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksektir ve bu durum görev performansını ve bağlamsal performansını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel kısıtlar ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya alan yazında rastlanmamış olmasından dolayı, araştırmanın alan yazına bir katkısı da örgütsel kısıtlar arttıkça örgütsel özdeşleşmenin düştüğüne dair bir bulguya ulaşılmasıdır. Araştırmada ortaya çıkan farklı bir diğer sonuç ise örgütsel özdeşleşmenin görev performansından çok bağlamsal performans üzerinde daha fazla etkiye sahip olmasıdır. Bu durumda örgütsel özdeşleşmenin neden görev performansından daha çok bağlamsal performans üzerinde etkisinin olduğunu hangi faktörlerle açıklanabileceğinin araştırılması gerekmektedir. Araştırma modeli daha önce test edilmediğinden alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Organizational Constraints Organizational Identification Task Performance. Contextual Performance</p> <p>Received 30 April 2020 Revised 10 June 2020</p>	<p>Purpose – The aim of this study is to examine the mediating role of organizational identification in the impact of organizational constraints on task performance and contextual performance.</p> <p>Design/methodology/approach – The research was carried out by collecting data from 592 graduates from universities working in public institutions in Ankara. SPSS and SmartPLS programs were used in the analysis of the data. Structural equation modeling method was used to test the hypotheses.</p> <p>Findings – According to the findings, organizational constraints do not have a significant effect on perceived task performance and contextual performance. However, organizational constraints affect organizational identification negatively and significantly. Organizational identification also affects task performance and contextual performance positively and significantly. Even if organizational</p>

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Akbaş Tuna, A. (2020). Örgütsel Kısıtların Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1834-1847.

Accepted 18 June 2020

Article Classification:

Research Article

constraints do not affect task performance and contextual performance, it was observed that this effect occurred indirectly when evaluated according to the approach of Zhao, et al. (2010). Therefore, according to the study results, organizational identification plays a mediating role in the effect of organizational constraints on performance.

Discussion – One important thing to note is that the level of constraints, as measured by the Organizational Constraints Scale, is not the degree to which the mentioned constraints exist but rather the degree to which the mentioned constraints make it difficult or impossible to do one’s job. According to the results of the analysis, it has been revealed that the organizational constraints for the participants create problems on average once or twice per month. Considering that the research is conducted in public institutions, the factors among the scale items that are high in average and seen as more constrained than others are “interruptions by other people, other employees and conflicting job demands”. It is seen that employees consider the reasons arising from individuals rather than a public institution as a constraint. According to the results of the research, the organizational identification levels of the participants are high and this positively affects the task performance and contextual performance. Since a study examining the relationship between organizational constraints and identification has not been found in the literature, another contribution of the research to the literature is that organizational identification decreases as the organizational constraints increase. Another conclusion that arises in the research is that organizational identification has more impact on contextual performance than on task performance. In this case, it is necessary to investigate which factors can explain why organizational identification has an impact on contextual performance rather than task performance. Since the research model has not been tested before, it is thought that it will contribute to the literature.

1. GİRİŞ

İş yaşantısında çalışanların nasıl daha verimli olabileceklerine dair pek çok araştırma ve uygulama bulunmaktadır. Ancak verimi arttırmak adına beklenenler, çalışanların bu beklentileri karşılayamayacak şartlarda çalışması söz konusu olduğunda, onlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Bu durumun çalışanlar üzerinde strese neden olduğu düşünüldüğünde LePine vd. (2005)’nin çalışmalarında yer alan zorlayıcı ve engelleyici stres kavramları ile bu durum kısmen açıklanabilmektedir. Yüksek iş yükü, zaman baskısı, iş kapsamı ve yüksek sorumluluk gibi faktörler “zorlayıcı stres faktörleri” olarak adlandırılırken; örgütsel politika, bürokrasi, rol belirsizliği ve iş güvenliği ile ilgili kaygıları içeren faktörler ise “engelleyici stres faktörleri” olarak adlandırılmaktadır. Bu stres faktörleri çalışmaya konu olan örgütsel kısıtların bileşenlerinden sayılabilmektedir. Alan yazına bakıldığında örgütsel kısıtlar stres yaratan unsurlar olduğundan (Pindek, vd., 2019:80) çalışanlar, Genel Gerginlik Teorisi (General Strain Theory)’ne göre sürekli kaygılı ve stresli olduklarında kendilerini kötü hisseder ve saldırgan davranma eğiliminde olurlar (Alias, vd.,2013:167). Sergilenebilecek üretkenlik karşıtı iş davranışları bu anlamda çalışanların örgütsel kısıtlara verdiği bir karşılık olarak değerlendirilebilir. Ancak bu durum örgütler açısından önüne geçilmesi ve önlem alınması gereken bir durumdur. Örneğin Akbaş Tuna ve Boylu (2016) tarafından yapılan çalışmada, işe ilişkin hissedilen olumsuz duygu halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütsel kısıtlardan kaynaklanabilecek olumsuz davranışların başka birtakım faktörlerle azaltılmasının söz konusu olup olmadığı, ya da hangi faktörlerin varlığının bu olumsuz durumu olumlu yöne çevirebileceği konusu, çalışma yaşantısı için önemlidir. Örgütsel kısıtlar, tanımı gereği çalışanların performanslarını engelleyen durumları temsil ettiğinden örgütsel kısıtların söz konusu olduğu örgütlerde, performansın bu durumdan etkilenmesi beklenmektedir. Bu nedenle, örgütsel kısıtların söz konusu olması durumunda çalışanların performanslarının nasıl etkileneceği, sosyal kimlik kuramına göre sosyal kimliğin bir çeşidi olan (Ashford ve Mael, 1989:22) örgütsel özdeşleşme ile açıklanabilir mi ve örgütsel özdeşleşmenin bu etkileşimdeki rolü ne olur sorusu bu çalışmanın araştırma sorusunu oluşturmaktadır.

Sosyal kimlik kuramına göre sosyal kimliğin bir çeşidi olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, aidiyet algısı ve aidiyet ihtiyacı ile ilgili olduğundan çalışanlar ve örgütler için önemli bir kavramdır. Buna göre, yüksek derecede özdeşleşmiş çalışanlar, örgütsel üyeliklerini kim oldukları duygusuyla bütünleştirdikleri için, bu kavram çalışanlar ve işletmeler arasındaki ilişkiyi temelden dönüştürecek (Blader, vd., 2017:19) bir öneme sahiptir. Örneğin Blader vd. (2017:19)’nin çalışmalarında akademisyenlerin, çalışanların katılımını ve performansını artırma arayışında örgütsel özdeşleşmeyi -bazı durumlarda bazı olumsuzlukları olsa bile- sihirli mermi olarak benimsediklerine değinilmiştir. Bu nedenle işletmelerde örgütsel kısıtlar söz konusu olduğunda örgütsel özdeşleşme bu durumu olumlu yönde etkileyebilir.

Örgütlere stratejik rekabet avantajı kazandıran insan kaynaklarının performansı da örgütsel kısıtlar ve örgütsel özdeşleşme ile yakından ilgilidir. Pindek ve Spector (2016:191)'un çalışmalarında, kısıtlamaların performans üzerinde çeşitli faktörler tarafından (örneğin, kısıtlamaların aslında yetenek ve motivasyonu yüksek çalışanlar üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu varsayılmıştır) yönetilebilen doğrudan engelleyici bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Çalışmada Villanova & Roman, (1993) tarafından yapılan ve sınırlı sayıda çalışmayı inceleyen meta analizde saha çalışmalarının meta-analiz sonuçlarının, -.05 gibi düşük ortalama korelasyonlar bildirdiği ve bu düşük korelasyonların şaşırtıcı olduğu çünkü örgütsel kısıtlamaların, tanımı gereği iş performansına müdahale eden şeyler olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle Pindek vd. (2019) çalışmalarında motivasyon ve iş yükünün performans üzerindeki aracı etkisini incelemenin, kısıtlamalar ve performans arasındaki ilişkinin açıklandığı literatürde var olan bir boşluğu dolduracağı varsayımıyla araştırma yapmışlar ve aracı etki sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmada da yukarıda bahsedildiği gibi literatürde birbiri ile çok da uyumlu olmayan araştırma sonuçlarına katkıda bulunmak ve Pindek vd. (2019)' nin de değindiği gibi kısıtlamaların, performansa doğrudan bir engel olarak görülmesinden dolayı bu konuyu araştıran ampirik çalışmaların azlığı gibi nedenlerle; kısıtlamaların performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü incelenmiştir. Yapılan alan yazın taramasında bu araştırma modelinin daha önce test edilmediği görüldüğünden çalışmanın bir boşluğu dolduracağı söylenebilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Kısıtlar

Örgütsel kısıtlar, çalışanların yetenek ve çabalarını yüksek düzeyde iş performansına çevirmelerini engelleyen durumları veya şeyleri temsil eder (Spector ve Jex, 1998:357). Son yapılan tanımda da örgütsel kısıtlar, çalışma ortamının, motivasyon ve yeteneklerin etkili performansa çevrilmesini engelleyen yönleri olarak tanımlanır. Sık karşılaşılan kısıtlama örnekleri arasında yetersiz bilgi veya ekipman, kesintiler veya diğer insanlardan yetersiz yardım sayılabilmektedir (Pindek, vd., 2019:79).

Örgütsel kısıtlamalar, motivasyon ve yeteneklerin etkili performansa dönüşmesini ve bireyin görevini yerine getirmesini engelleyerek hayal kırıklığı, stres ve memnuniyetsizlik yaratan unsurlardır. Çoğu araştırma, örgütsel kısıtları, gerginliğe ve iyi oluşun azalmasına neden olabileceğinden bir stresör olarak kabul ederek stres perspektifinden ele almıştır. Stresör-gerginlik yapısı işlemsel stres teorisine dayanır. Teori, aralarında örgütsel kısıtların da bulunduğu çevresel stres faktörlerinin, bir çevre-algı-tepki sürecinde zorlanmaya yol açan, iyi oluşa yönelik tehditler olarak algılandığını ve değerlendirildiğini ileri sürmektedir (Pindek ve Spector, 2016a:8).

Örgütsel kısıtlar incelenirken Kısıtlar Teorisi kapsamında da değerlendirilmelidir. İşletmelerin global düzeyde rekabet ettikleri düşünüldüğünde her bir işletmenin onları daha iyi olmaktan alıkoyan unsurları, süreçleri vb. bilmesi ve önlem alması gerekmektedir. Tekin ve Şahin (2014:210) çalışmalarında, kısıtlar teorisinin 1989 yılında Goldart tarafından ortaya atılan bir yönetim felsefesi olduğuna değinmişlerdir. Goldratt'ın "Amaç" adlı kitabında açıkladığı kısıtlar teorisi işletmelerin hedeflerine ulaşmasını engelleyen kısıtların belirlenmesi ve yönetilmesi olarak açıklanmaktadır. Düşük talep, yetersiz kapasite, işletmenin politikaları ve motivasyonsuz çalışanlar ise bu kısıtlara örnek olarak gösterilmektedir. Bunlara ek olarak Tekin ve Şahin (2014:211) esnek olmayan iş kurallarını, sınırlı yetenekleri ve etkin olmayan yönetim felsefesini örnek göstermiştir.

Bu çalışmada kullanılan örgütsel kısıtlar ölçeği, işyerindeki performans üzerindeki kısıtlamaları ölçmeyi amaçlamıştır (Spector ve Jex, 1998:356). Bu nedenle örgütsel kısıt olarak araştırılan unsurlar sırasıyla "kötü ekipman veya malzeme, örgütsel kurallar ve prosedürler, diğer çalışanlar, amiriniz, ekipman veya malzeme eksikliği, yetersiz eğitim, diğer insanlar tarafından kesintiler, ne yapılacağı veya nasıl yapılacağı hakkında gerekli bilgi eksikliği, çatışan iş talepleri, başkalarından yetersiz yardım ve yanlış talimatlar" dır.

Örgütsel kısıtların işgörenler üzerindeki etkilerinin onların işe ilişkin duygularını, tutumlarını ve sonunda performanslarını etkilemesi beklenmektedir. Örgütsel kısıtların özellikle örgütsel performans üzerindeki etkisinin beklendiği gibi yüksek olmadığı Pindek ve Spector (2016b) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında ortaya konmuştur. Jex, vd. (2003)'nin çalışmalarında da benzer şekilde çalışanların kısıtlamalarla karşılaşmasına rağmen, işlerini iyi bir şekilde yerine getirmelerinin beklendiği ve bu nedenle, kısıtlamalara

rağmen iyi performans göstermeye çalışmanın, genellikle çalışanın yararına olduğuna değinilmiştir. Bunu yapmak için ise çalışanların genellikle rol içi ya da biçimsel rol olarak adlandırılan davranışlara odaklanacağı; yani görev performansını gerçekleştireceği, ekstra rol davranışlarını ise yani bağlamsal performansı daha az önemseyeceği belirtilmiştir.

Durumsal kısıtlar olarak da literatürde yer bulan örgütsel kısıtlar Peters ve O'Connor (1980:392) tarafından yapılan çalışmada ele alınmış ve örgütsel kısıtların kaldırılması ya da engellenmesi durumunda en güçlü etkinin, işle ilgili en fazla yeteneği ve motivasyonu olan kişiler üzerinde olduğu varsayılmıştır. Ayrıca, belirli bir ortamdaki kısıtlamalar ne kadar şiddetli olursa, en iyi ve en kötü performans gösterenler arasında beklenen farkın o kadar az olduğuna; bu nedenle de performanstaki varyansın buna uygun olarak kısıtlandığının tahmin edildiğine değinilmiştir.

2.2. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans

Çalışan performansı, Venkateswara Rao (2016:30) tarafından "Bireysel Performans = Yetenek × Motivasyon × Örgütsel Destek + Şans Faktörleri" şeklinde bir denklemlerle açıklanmıştır. Buna göre, bilgi, tutum, değer ve beceri yoluyla yansıtılan teknik ve yönetsel beceriler, insan ilişkileri, kavramsal ve soyut düşünme, yeteneklerle ilgili yeterliliklerdir. Motivasyon ise sıkı çalışma ve bağlılık yoluyla yansıtılır. Örgütsel destek de bir kişinin işini iyi yapabilmesi için patronundan ve örgütteki diğer kişilerden ne ölçüde destek aldığıdır. Tüm bunlarla birlikte "Çalışanın ne yapması ve başarması gerekiyor?" sorusu performansın belirlenmesinde ortaya çıkmaktadır.

Performans, bir çalışanın yaptığı işle ilgili yükümlülüklerini nasıl yerine getirdiği ve yerine getirdiği görevlerin belirlenen amaçlara ulaştırıp ulaştırmadığının derecesi olarak değerlendirilebilir. Bir örgütün amaçlarına ulaşmasındaki başarısı çalışanların gösterdiği performansla ilişkili olduğundan hangi faktörlerin performans üzerinde etkisi olduğu önemlidir.

Alan yazında performansın uygulama açısından görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere ikiye ayrıldığı belirtilmiştir (Bağcı, 2014:61). Görev performansı, çalışanların işle ilgili teknolojik sürecin bir bölümünü doğrudan uygulayarak veya dolaylı olarak gerekli malzeme veya hizmetleri sağlayarak, kuruluşun teknik çekirdeğine katkıda bulunan faaliyetleri gerçekleştirme etkinliği olarak tanımlanabilir (Borman ve Motowidlo, 1997:99). Görev performansının biçimsel iş tanımları içerisindeki faaliyetlerin yerine getirilmesine yönelik bir performans olduğundan; işin ustalık ve mesleki yönüyle ilgili olduğu söylenebilir (Bağcı, 2014:61). Bağlamsal performans ise Borman ve Motowidlo (1997:100)'ya göre görev performansından daha farklıdır. Bağlamsal faaliyetler, örgütsel etkinliğe görev faaliyetleri ve süreçleri için katalizör görevi gören örgütsel, sosyal ve fizyolojik bağlamı şekillendirecek şekilde katkıda bulunur. Bağlamsal performans, resmi olarak işin bir parçası olmayan görev faaliyetlerini yürütmek için gönüllü olmayı ve görevlerin yerine getirilmesi için kuruluştaki diğerleriyle iş birliği yapmayı ve onlara yardım etmeyi içerir.

Bağcı (2014:61)'ya göre bu kavramlar arasındaki temel farklılık, bağlamsal performansın vatandaşlık davranışı kavramı ile ilişkilendirildiğinden karşılık beklenmeden yapılıyor olmasıdır. Bu nedenle bir çalışanın bağlamsal performans sergilemesi, örgütteki diğer bireylerin böyle bir performans sergilememeleri durumunda daha dikkat çekici olacaktır ve çalışana olumlu biçimde yansıyacaktır.

Görev performansı ve bağlamsal performansın birlikte olması zaman kısıtından dolayı pek de mümkün değildir. Bu durum, kaynakların dağılımının kişileri tek bir iş yapmaya zorladığı şeklinde açıklanabilmektedir. Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar, yöneticilerin görev performansına, performans değerlendirme ve ödüllendirmede daha fazla ağırlık verdiklerini ortaya koymuştur. Bağlamsal performans örgütler için iyi olabilir ancak bireyler için bunun maliyeti fazladır. Başkalarına yardım etme ya da kendi işleri dışında başka işler için gönüllü olma, onların bir çalışan olarak kendi görevlerini zamanında yerine getirmelerini engelleyeceğinden, değerlerini kaybetmelerine sebep olabilir (Ehnert, vd., 2013:162).

Bu çalışmada performans kavramı görev performansı ve bağlamsal performans olarak ayrı ayrı incelenmiştir.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramının teorik temelini, sosyal kimlik teorisi sağlamıştır. Sosyal kimlik teorisyenleri, bireylerin, diğerlerinin yanı sıra, belirli sosyal gruplarla olan ilişkileri ya da bağlantıları yoluyla öz-anlayışlar geliştirmeleri gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Örgütler de bireylerin kendi anlayışlarını tanımladıkları sosyal

sistemler olarak düşünülebilir. Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşlik yapısının bir biçimi olarak görülür. Yani örgütsel özdeşleşme belirli bir boyut iken, sosyal özdeşlik çok yönlü bir yapıdır. Örgütsel özdeşleşme, “bir örgütün tanımı ile kişinin kendisine uygun gördüğü tanım arasındaki bilişsel bağlantı” anlamına gelir (Carmeli, vd., 2007:974).

Örgütsel özdeşleşme, kişinin örgüte karşı nasıl hissettiğini ifade eder, öyle ki, örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan bireyler kendilerini örgütle “bir” gibi hissederler. Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalar, yüksek özdeşleşmenin genellikle örgüt için daha yüksek işbirlikçi davranışlar ve ekstra rol davranışları gibi olumlu sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur (Stoner ve Gallagher, 2011:1793). Ampirik kanıtlar da örgütsel özdeşleşmenin iş tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi) ve davranışsal sonuçlar (rol içi ve rol dışı performans gibi) üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermiştir (Liu, vd., 2011:3187). Cinnioğlu (2019) ve Özkan (2019) yaptıkları çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin oluşabilmesi için örgütlerde liderliğin önemine değinmiş; özellikle hizmetkar liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki olumlu etkisini belirtmişlerdir.

Blader, vd., (2017:21) ne göre yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanların, örgütsel normlardan memnun olmasalar bile bu normları ihlal etme olasılığının olmadığı, bazı araştırmacılar (Aronson, 1992; Hirschman, 1970; Tyler & Blader, 2000) tarafından belirtilmekle birlikte, öte yandan, güçlü bir şekilde özdeşleşmiş çalışanların tipik örgütsel uygulamalardan sapması da beklenebilir. Örneğin bu çalışanlar, örgüte ait ancak örgüt amaçlarına uymayan fikirlere yapıcı bir şekilde karşı çıkan sesli davranışlarda bulunabilir. Bu görüş, yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanları, örgütsel amaç ve çıkarları ilerletmek isteyen ateşli ve proaktif ajanlar olarak gösterir. Örgütsel özdeşleşme güçlü bir kavramdır. Örgütsel üyelik psikolojisini yeniden şekillendirir, çalışanları kuruluşlarına başka yollarla ulaşılamayacak şekilde bağlar ve sonuç olarak iş performanslarını artırır (Blader, vd., 2017:31).

2.4. Örgütsel Kısıtlar, Özdeşleşme ve Performans İlişkisi

Örgütsel kısıtlar kavramının, alan yazında ne zaman incelenmeye başlandığına dair Peters ve O'Connor (1980:391)'in çalışmasında Schneider (1978) tarafından yapılan bir derleme çalışmasına rastlanmıştır. Bu çalışmada, durumsal kısıtlar olarak da adlandırılan örgütsel kısıtlamaların geçerlilik katsayıları üzerindeki etkisine doğrudan odaklanan hiçbir çalışma bulunamadığına değinilmiştir. Öneri olarak ise çalışanların yetenek / performans ilişkilerinin potansiyel moderatörler olarak incelenmesi gerektiği öne sürülmüştür. Bunun üzerine iki çalışma yapılmıştır. İlk çalışmada deney ortamı bilerek manipüle edilmiş ve örgütsel kısıtların fazla olduğu durumlarda; daha az olduğu durumlara göre daha düşük performans ve daha fazla olumsuz duygusal reaksiyonlar rapor edilmiştir. Diğer çalışmada ise çalışma ortamı çok düşük düzeyde manipüle edilmiş ve performans tahmininde örgütsel kısıtlar ile çalışan yeteneklerinin arasındaki etkileşimi destekleyen hiçbir kanıt bulunamamıştır (Peters ve O'Connor, 1980:391).

Spector ve Jex (1998) ise strese neden olan faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, örgütsel kısıtların etkilerini ortaya koymak için Peters ve O'Connor (1980)'in çalışmasını temel alıp burada ortaya konan örgütsel kısıtları kapsayan bir ölçek hazırlayarak, tanım gereği örgütsel kısıtlamalar iş performansına müdahale eden şeyler olduğundan, performansla ilişkisini araştırmış ve aralarında oldukça düşük bir ilişki bulmuşlardır.

Pindek ve Spector (2016b), örgütsel kısıtlar ve iş performansı arasındaki beklenmedik zayıf ilişkiyi araştırdıkları meta analiz çalışmasında, kısıtlamalardan olumsuz etkilenmesi gereken görev performansı ile örgütsel kısıtlar arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırmada görev performansı incelenirken çalışanların kendilerini değerlendirmeleri ile başkalarının değerlendirmesi arasında fark olup olmadığına bakıldığında ise başkalarının değerlendirmesinin daha düşük düzeyde anlamlı olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada kısıtlamaların azaltılmasının görev performansı üzerinde büyük bir etkisi olmadığı ancak, kasıtlı bir şekilde örgüte ve paydaşlarına zarar verme amacı güden üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde çok daha büyük bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Griffin, vd., (2000:520)'ne göre, bireylerin her zaman isteğe bağlı faaliyetlerde bulunma fırsatı yoktur. Görev talepleri arttıkça (örgütsel kısıtlar kapsamında değerlendirilebilir) bağlamsal performans gösterme fırsatı azalabilir, çünkü bireylerin mevcut kaynaklarını görev performansına ayırması muhtemeldir. Bu durum, bağlamsal performans seçiminin yalnızca bazı durumlarda mümkün olabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel kısıtlar ve özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak özdeşleşme kavramı ile yakın örgütsel vatandaşlık, bağlılık ve adanmışlık kavramları ile yapılan çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin Britt, vd., (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel kısıtlamalar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yalnızca adanmışlık düzeyi yüksek olduğunda lider etkinliğinin aracı etkisi ile ortaya çıktığı bulunmuştur. Aynı araştırmada çalışanların örgütsel kısıtlarla karşılaştıklarında kaynaklarını temel işlerini sürdürmek için kullanacaklarından vatandaşlık davranışlarını sergilemeyecekleri de ortaya konmuştur.

Ashforth vd. (2008:337), yaptıkları çalışmada görev performansını örgütsel özdeşleşmenin çıktılarında saymışlardır. Rickett (2005:368)'nin yaptığı meta analiz sonuçlarına göre de örgütsel özdeşleşme, görev performansı ve bağlamsal performans ile yüksek düzeyde ilişkili çıkmıştır.

Stoner ve Gallagher (2011:1793)'e göre ise daha yüksek örgütsel özdeşleşmenin daha yüksek performansa yol açtığı fikri genellikle kabul edilmektedir. Örneğin, teorik bir makalede Walsh ve Gordon (2008) mesleki ve örgütsel özdeşleşme uyumunun örgütsel amaç ve beklentilerle tutarlı bir şekilde bireysel iş performansına yol açacağını öne sürmüştür. Ancak, özdeşleşme-performans ilişkisini araştıran araştırmalar birbiri ile tutarlı sonuçlar vermemektedir. Örneğin, Michinovi, Michinovi ve Toczek-Capelle (2004) grup düzeyinde özdeşleşme ile grup düzeyinde performans arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Stoner ve Gallagher, 2011:1793).

Blader, vd. (2017:20)' ne göre güçlü bir şekilde özdeşleşmiş bireylerin tipik örgütsel uygulamalara uyması beklenir. Bu güçlü beklentinin nedeni de çoğu örgütsel özdeşleşme araştırmasının teorik perspektifi olan sosyal kimlik teorisidir. Buna göre yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanların, bu normlardan memnun olmasalar bile örgütsel normları ihlal etme olasılığı bulunmamaktadır. Üstelik bu bakış açısı, yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanları mevcut kurumsal normların, beklentilerin ve prototiplerin sadık görevlileri olarak tasvir etmektedir. Liu, vd. (2011:3189)'ne göre ise özellikle görev performansı, örgüt tarafından belirlenen resmi iş rollerine ait çalışma davranışları olduğundan, örgütsel özdeşleşme sürecinde önemli bir rol oynamalıdır. Yüksek düzeyde özdeşleşmeye sahip çalışanlar görev performansları için çaba göstermeye isteklidir ve yüksek performansın kuruluşun çıkarlarına hizmet ettiği düşünüldüğünden, örgütsel özdeşleşme, görev performansı için motivasyonu sağlamaktadır.

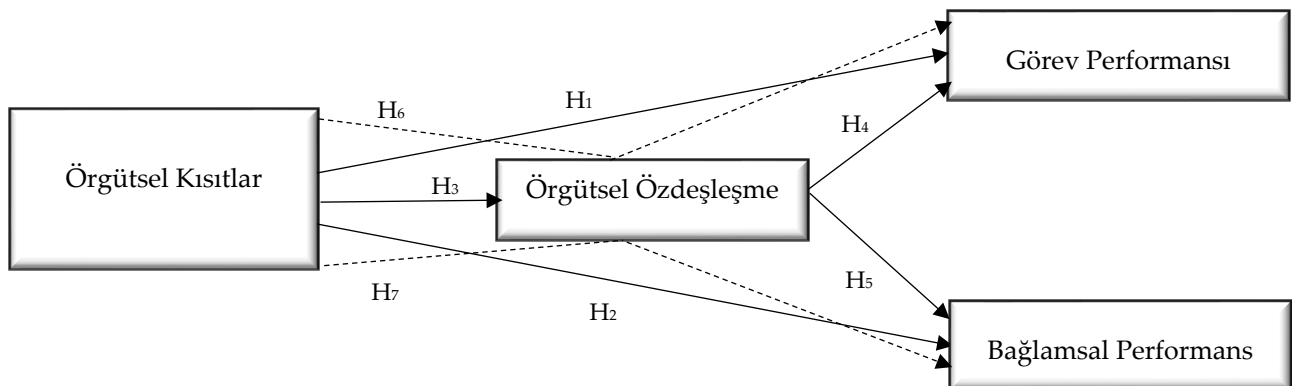
3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amaç ve hipotezleri ile modeline, evren ve örnekleme ait bilgiler ile birlikte araştırmada kullanılan ölçekler ve analiz yöntemine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma nicel araştırma desenlerinden nedensel ilişki tasarımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini sağlamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bulgular ve tanımlayıcı istatistikler için SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için ise Smart PLS programı aracılığıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Araştırma modeli, örgütsel kısıtların performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olup olmadığını araştırmak üzere kurulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1: Örgütsel kısıtların görev performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Örgütsel kısıtların bağlamsal performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H3: Örgütsel kısıtların örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H4: Örgütsel özdeşleşmenin görev performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H5: Örgütsel özdeşleşmenin bağlamsal performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H6: Örgütsel kısıtların görev performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.

H7: Örgütsel kısıtların bağlamsal performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara'da 16 bakanlıklarda görev yapan kamu personeli oluşturmaktadır. Evren büyüklüğüne ilişkin sağlıklı bir veri elde edilemediğinden Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004:50) tarafından hazırlanan çizelgeden yararlanılmıştır. Buna göre örneklem büyüklüğü için % 95 güven aralığında 384 kişilik bir örneklem büyüklüğü yeterli olmaktadır, bu araştırmada 592 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlgili bakanlıklar ziyaret edilerek her bakanlıkta rastgele seçilen 100 kişiye anket formu çıktı olarak verilmiş ya da elektronik anket linki ulaştırılmıştır. Geri dönen anketlerin 592 tanesi analize dahil edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için hazırlanan ankette üç ölçek kullanılmıştır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Kısıtlar Ölçeği: Araştırmada Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen tek boyut ve 11 maddeden oluşan Cronbach Alfa katsayısı 0,85 olarak bulunmuş ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan, ölçekte sıralanan her bir madde nedeniyle işini yapmanın ne kadar zor veya imkansız olduğunu belirtmeleri istenmiştir. Ölçekte örnek olarak "Kötü ekipman veya malzeme, Örgütsel kurallar ve prosedürler, Amiriniz" gibi maddeler bulunmaktadır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen tek boyut ve 6 ifadeden oluşan ölçeğin Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Kaplan (2018) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Örnek olarak ölçekte, "Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; genellikle "onlar" yerine "biz" ifadesini kullanmayı tercih ederim, Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır" gibi maddeler bulunmaktadır.

Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Ölçekleri: Çalışanların algıladıkları görev ve bağlamsal performanslarını ölçmek için Bağcı (2014) tarafından Türkçe formu kullanılan ölçekler kullanılmıştır. Bağcı (2014) ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarını görev performansı ölçeği için 0,88; bağlamsal performans ölçeği için 0,85 olarak rapor etmiştir. Ölçekte görev performansı için "İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm"; bağlamsal performans için "Geçerli bir mazeretim olsa dahi işimi aksatmamaya gayret gösteririm" gibi maddeler bulunmaktadır. Ölçeklerle ilgili bu çalışmaya ait değerler, aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan Smart PLS programı yol katsayılarının hesaplanmasında, normal dağılmayan verilerde ve daha küçük örneklerde ve daha doğru sonuçlar vermesi nedeniyle tercih edilmektedir (Sop, vd., 2019:3897). Araştırmada normallik testi için SPSS programından faydalanarak yapılan hesaplamada Kolmogorov-Simirnov testi sonucu bulunan p değeri 0,05'ten küçük olduğu için (Alpar, 2012:147) verilerin normal dağılım göstermediği söylenebilir. Bu nedenle çalışmada yukarıda belirtilen özelliklerinden dolayı Smart PLS programı kullanılmıştır.

Araştırmada Sop vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada da uygulandığı üzere Anderson ve Gerbing'in (1988) ikili yaklaşımı doğrultusunda modelin bir bütün olarak test edilmesinden önce ölçüm modeli test edilmiştir. Bu nedenle sırasıyla faktör yükleri, yapı güvenilirliği, varyans açıklama oranı ve Cronbach Alfa değerleri hesaplanarak araştırmanın içerik geçerliliği sağlanmıştır. Çalışmada ayrıca ayrışma geçerliliğinin sağlanması için de Heterotrait-Monotrait Kriteri (HTMT) değeri hesaplanmıştır.

Bolat (2011:260) çalışmasında, Malhotra vd. (2006)'nin çalışmasına göre, kendi kendine değerlendirme yönteminin kullanıldığı, farklı değişkenlere ilişkin değerlendirmelerin aynı değerlendirici tarafından ve aynı zaman dilimi içerisinde yapıldığı çalışmalarda, ortak yöntem varyansının ortaya çıkabildiği bilgisine yer vermiştir. Bu durumun hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlerin algıya dayalı ölçekler kullanılarak aynı katılımcılardan elde edildiği zaman daha fazla ortaya çıkabildiğine değinmiştir. Bu çalışmada da bu eğilimin ortadan kaldırılması için Harman'ın tek faktör testi ve VIF (variance inflation factors) değerlerinin hesaplanması yöntemlerine başvurulmuştur. Uygulanan Harman'ın tek faktör testinde herhangi bir rotasyon yapılmayan faktör analizi sonuçlarına göre tek bir faktör altına bir toplanma olmadığı ve ilk faktörün toplam varyansı % 33,05 oranında açıkladığı görülmüştür. Bu değer sınır değerinin altında olduğundan (<50%) ve tek bir faktör baskın olmadığından (Podsakoff, vd.,2003) ortak yöntem varyansı bir sorun oluşturmamaktadır. VIF değerlerine bakıldığında ise Kock (2015:7) tarafından 3,3'ün altında olması önerilen değerlerin değişkenler için 1,000-1,076 olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmada ortak yöntem varyansı sorununun olmadığı söylenebilir.

3.4. Ölçüm Modeli ve Analizler

Araştırmada ölçüm modelinin test edilmesi ile ölçeklerin geçerliliği test edilmektedir. Araştırmanın içerik ve ayrışma geçerliliğine ait değerler aşağıda verilmiştir.

İçerik Geçerliliği

Araştırmada içerik geçerliliğinin sağlanması için faktör yükleri, ortalama varyans açıklama (AVE) değerleri ve birleşme güvenilirliği (Composite Reliability - C.R.) değerleri hesaplanmıştır.

Alanyazında faktör yüklerinin ve birleşim güvenilirliği değerlerinin 0,50'nin üzerindeki değerler kabul edilmekle birlikte idealinin 0,70 üstünde olması; AVE değerinin ise 0,50'nin üstünde olması önerilmektedir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt,2017; Ali et al., 2018). Araştırmanın içerik geçerliliğine ait değerler Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1: Ölçüm Modeli

Yapılar	Madde* (M)	Faktör Yükü	C.A.	rhoA	C.R.	AVE
Örgütsel Kısıtlar	OK 1	0,702	0,917	0,926	0,929	0,546
	OK 2	0,688				
	OK 3	0,729				
	OK 4	0,736				
	OK 5	0,708				
	OK 6	0,720				
	OK 7	0,701				
	OK 8	0,772				
	OK 9	0,793				
	OK 10	0,776				
	OK 11	0,790				
Örgütsel Özdeşleşme	OZD 1	0,722	0,865	0,882	0,898	0,595
	OZD 2	0,708				
	OZD 3	0,809				
	OZD 4	0,824				
	OZD 5	0,782				
	OZD 6	0,775				

Görev Performansı	GP 1	0,775	0,915	0,919	0,931	0,629
	GP 2	0,832				
	GP 3	0,821				
	GP 4	0,829				
	GP 5	0,726				
	GP 6	0,681				
	GP 7	0,857				
	GP 8	0,807				
	Bağlamsal Performans	BP 1	0,694	0,884	0,891	0,909
BP 2		0,719				
BP 3		0,783				
BP 4		0,771				
BP 5		0,773				
BP 6		0,812				
BP 7		0,806				

Tablo 1 incelendiğinde ölçeklerin güvenilirliği ile ilgili tüm değerlerin yukarıda verilen eşik değerlerin üzerinde olduğu görülmüştür. Yapılan analizde görev performansı ölçeğine ait bir madde yapı güvenilirliğini bozduğu için analiz dışı bırakılmıştır.

Ayrışma Geçerliliği

Araştırmanın ayrışma geçerliliğinin test edilmesi için, Sop vd. (2019)'nin çalışmalarında kullandıkları Henseler, Ringle ve Sarstedt (2015)'in önerisi doğrultusunda, HTMT değeri hesaplanmıştır. Bu değerın sınır değer olan 0.90 ve altında olması geçerliliğın sağlandığını göstermektedir. Tablo 2 incelendiğinde geçerliliğın sağlandığı görülmektedir.

Tablo 2: HTMT Analizi Sonuçları

	Örgütsel Kısıtlar	Örgütsel Özdeşleşme	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Örgütsel Kısıtlar	-			
Örgütsel Özdeşleşme	0,281	-		
Görev Performansı	0,155	0,524	-	
Bağlamsal Performans	0,238	0,697	0,887	-

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilere ait tanımlayıcı istatistiklere ve hipotez testlerine yer verilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik yapılan analize göre araştırmaya katılanların %44,9'u kadın; %45,1'i erkektir. Yaş aralığına bakıldığında katılımcıların % 37,3'ünün yaş aralığı 21-30 iken yine yakın bir değer olan %35'i 31-40 yaş aralığındadır. %16,6'sı ise 41-50 yaş arası katılımcılardır. Medeni durum açısından katılımcıların %62,2'si evli iken %37,8' i bekarıdır. Katılımcıların %63,3'ü lisans; %9,6'sı lisansüstü eğitim almıştır. Katılımcıların %38,5'i 1 ila 5 yıl arasında %25'i 6 ila 10 yıl arasında aynı işyerinde çalışmaktadır.

Ölçeklerin ortalamaları sırasıyla örgütsel kısıtlar ölçeği için 2,00; örgütsel özdeşleşme için 3,52; görev performansı için 4,09 ve bağlamsal performans için ise 4,05 olarak bulunmuştur.

Araştırma modelinin uygunluğunun test edilmesi aşamasında ilk olarak SRMR ve NFI değerleri tespit edilmiştir. Buna göre SRMR değeri 0,069 ve NFI değeri 0,802 olarak bulunmuştur. Modelin doğruluğunun test edilmesi için Stone-Geisser's Q² değeri hesaplanmıştır. Bu değerın sıfırdan büyük olması gerekmektedir (Sop, 2019:3901). Bunun için yapılan blinfolding analizi sonucunda Q² değeri, görev performansı için 0,138; bağlamsal performans için 0,220 ve örgütsel özdeşleşme için 0,038 olarak bulunmuştur.

Araştırmada veri setinin regresyon doğrusunu ne ölçüde açıkladığını göstermek için R² değerleri incelenmiştir. R² 0-1 arasında bir değer almakta ve bu değerın 0,020'den az olması "küçük", 0,26'dan az olması "orta", 0,26'dan büyük olması büyük etki çaplı olarak değerlendirilmektedir (Açıkgöz, 2015:48). Çalışmada

bu değerler görev performansı için $R^2=0,239$, bağlamsal performans için $R^2=0,410$ ve örgütsel özdeşleşme için $R^2=0,069$ olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel kısıtlar görev performansındaki değişimin %23'ünü; bağlamsal performanstaki değişimin %41'ini ve örgütsel kısıtlardaki değişimin %0,69'unu açıklamaktadır.

Değişkenlerin etki büyüklüğünü anlamak için ise f^2 değeri ölçülmüştür. Bu değerlerin 0,02 olması düşük; 0,15 olması orta ve 0,35 olması ise yüksek etki olarak değerlendirilmektedir. Burada olduğu gibi değişkenler arasında olası bir korelasyon olması durumunda, küçük f^2 değeri, etkinin önemsiz olduğu anlamına gelmez. Bu nedenle, modelde tanımlanan f^2 değeri dikkate alınabilir (Rodríguez-Victoria vd., 2017). Araştırmada ulaşılan f^2 değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Hipotez Testi Sonuçları

	β	ss	t	p	Sonuç	f^2
H1: Örgütsel Kısıtlar →Görev Performansı	-0,003	0,047	0,070	0,944	Desteklenmedi	0,001
H2: Örgütsel Kısıtlar →Bağlamsal Performans	-0,042	0,042	1,003	0,316	Desteklenmedi	0,006
H3: Örgütsel Kısıtlar → Örgütsel Özdeşleşme	-0,294	0,046	6,353	0,000	Desteklendi	0,076
H4: Örgütsel Özdeşleşme →Görev Performansı	0,545	0,042	13,118	0,000	Desteklendi	0,289
H5: Örgütsel Özdeşleşme →Bağlamsal Performans	0,709	0,034	20,819	0,000	Desteklendi	0,613

Araştırmada kurulan hipotezler doğrultusunda değişkenler arasındaki doğrudan etkilere yönelik analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı; ancak örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=-0,294$ $p>0.05$) görülmüştür. Örgütsel özdeşleşmenin ise hem görev performansı ($\beta=-0,545$ $p>0.05$); hem de bağlamsal performans ($\beta=-0,709$ $p>0.05$) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu durumda H₁ ve H₂ hipotezleri desteklenmezken H₃, H₄ ve H₅ hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 4: Aracılık Hipotezlerine Yönelik Test Sonuçları

	β	Güven Aralığı (CI)	
		LLCI(5,0%)	ULCI(95,0%)
H6: Örgütsel Kısıtlar →Örgütsel Özdeşleşme→ Görev Performansı	-0,160	-0,203	-0,117
H7: Örgütsel Kısıtlar →Örgütsel Özdeşleşme → Bağlamsal Performans	-0,208	-0,263	-0,154

Aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının tespit edilmesi için bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Güven aralığı (Confidence Interval - CI) hesaplanması yoluyla aracılık etkisinin dağılım özelliği üzerinden daha geçerli bilgi elde edilebileceğine değinilmiştir (Preacher ve Hayes 2008). Bu doğrultuda yapılan analiz sonucunda örgütsel kısıtların örgütsel özdeşleşme aracılığıyla görev performansını ($\beta=-0,160$, $CI=[-0,203,-0,117]$) ve bağlamsal performansını ($\beta=-0,208$, $CI=[-0,263,-0,154]$) dolaylı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu durumda H₆ ve H₇ hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada, Zhao, vd., (2010)'in önerdiği yöntemle aracılık etkisi yorumlanmıştır. Buna göre araştırmada bağımsız değişken olan örgütsel kısıtlar ile bağımlı değişkenler olan görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki doğrudan etkilerin anlamlı olmadığı, örgütsel özdeşleşmenin bu çalışmada dolaylı aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütsel kısıtların, yıllardır örgütler üzerindeki etkileri çeşitli değişkenler aracılığı ile araştırılmıştır. Bu araştırmalar içerisinde en önem verilen ise örgütsel kısıtların performans üzerindeki etkisidir. Çünkü örgütsel kısıtların tanımı gereği olumsuz çıktıları olması beklenmekte, dolayısıyla performans üzerinde de bu olumsuz durumun söz konusu olacağı düşünülmektedir. Ancak Villanova & Roman, (1993), Pindek ve Spector (2016b) ve Jex, vd. (2003) tarafından yapılan çalışmalar, bu ilişkinin zannedildiği kadar yüksek olmadığını ortaya

koymuştur. Bu çalışmada ise örgütsel kısıtların, performans üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu durum öncelikle örgütsel kısıtların, çalışanların görevlerini yerine getirme çabalarından dolayı onları etkilemediği; hatta görev performanslarını yerine getirmek için çeşitli örgütsel kısıtlara çözüm üretme davranışında bulduklarıyla açıklanabilir. Pindek vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada da katılımcıların %20,5 gibi önemli bir kısmının, kısıtlamaların çözüm bulma ve görevlerini tamamlama motivasyonlarını arttırdığına yönelik görüş bildirdikleri belirtilmiştir. Araştırmanın, kamu kurumlarında yapıldığı göz önüne alındığında, ölçek maddeleri arasında ortalaması yüksek olup diğerlerine oranla daha fazla kısıt olarak görülen faktörler, “diğer insanlar tarafından kesintiler, diğer çalışanlar ve çatışan iş talepleri” dir. Bu sonuca göre çalışanların kamu kurumundan ziyade kişilerden kaynaklanan nedenleri bir kısıt olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Adkins ve Naumann (2001) tarafından yapılan çalışmada da kısıtların, performansı az da olsa etkilediğinden bahsedilirken; kısıtların performansı düşürmediği ancak performansın artmasında engelleyici bir tavan gibi olduğu belirtilmiştir.

Pindek ve Spector (2016b)' un da belirttiği gibi örgütsel kısıtlamalar ölçeği ile ölçülen kısıtlamaların seviyesinin, bahsedilen kısıtlamaların ne ölçüde var olduğu değil, bir kişinin işini ne ölçüde zorlaştıracağı veya imkansız kıldığıdır. Anket formunda katılımcılardan maddeleri “Sıralanan nedenlere göre işinizi yapmayı ne sıklıkta zor ya da imkansız buluyorsunuz?” sorusuna cevap olacak şekilde değerlendirmeleri istenmiştir. Bu nedenle, kısıtlamaların seviyesi ile bunları bir engel olarak algılama arasında bir miktar doğal çakışma vardır. Nitekim çalışmada örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde örgütsel özdeşleşme üzerinden dolaylı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel kısıtların olumsuz etkileri olacağı göz önüne alındığında bu kısıtların kaldırılmasının nasıl etkileri olacağı da düşünülmüştür. Peters ve O'Connor (1980:393)' a göre örgütsel kısıtlamaların kaldırılmasının otomatik olarak performansta eşdeğer bir iyileşme ile sonuçlanması gerektiği açık veya net değildir. Uzun süredir ciddi kısıtlamaların olduğu ortamlarda çalışan kişiler, daha fazla çaba sarf etmenin performanslarının artmasına neden olmayacağına dair güçlü inançlar geliştirebilirler. Kısıtların ortadan kaldırılması durumunda performansın artması için kişilerin değişime dair inanç durumunun ve motivasyonunun da değişmesi gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda, kısıtlamaların kaldırılması, çabada bir artış olmadan performansta bir artışa yol açabilir. Tüm bunlar göz önüne alındığında örgütsel kısıtların performans için bir engel olmasının ortadan kaldırılmasına yönelik önlemlerin alınması gerektiği söylenebilir. Bunun için öncelikle kurumların bu kısıtların farkında olması gerekmektedir.

Örgütsel kısıtlar ve özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında bu ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya alan yazında rastlanmamıştır. Bu çalışmada ise örgütsel kısıtlar arttıkça örgütsel özdeşleşmenin düştüğüne dair bir bulguya ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin bireyin sahip olduğu değerlerle, örgütten algıladıklarının derecesi olarak tanımlanabildiği (Yeşiltaş ve Tuna, 2014:107) göz önüne alındığında, çalışanın örgütten alamadığı şeyleri ifade eden örgütsel kısıtların örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilemesi beklenen bir sonuçtur.

Örgütsel özdeşleşme ile görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişki beklendiği üzere bu çalışmada da yüksek derecede bir etki şeklinde çıkmıştır. Liu, vd. (2011:3189)'nin belirttiği gibi örgütsel özdeşleşmenin görev performansı için motivasyon sağladığı doğrulanmakla birlikte, bağlamsal performans üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu konuda genel yönelim kişilerin görev performanslarını yerine getirdikten sonra bağlamsal performans sergilemeleri yönündedir. Griffin vd., (2000) işin kendinden kaynaklanan zorlukların çalışanları bağlamsal performans sergilemeleri yönünde engellediğini belirtmişlerdir. Çünkü aşırı uzmanlık gerektiren işler, çalışanların çok fazla dikkatini ve zamanı almakta ve sadece görev performanslarına odaklanmalarına izin vermektedir. Bu durumda örgütsel özdeşleşmenin neden görev performansından daha çok bağlamsal performans üzerinde etkisinin olduğunun hangi faktörlerle açıklanabileceğinin araştırılması gerekmektedir. Bundan hareketle sonuçlara bakıldığında, araştırmanın örneklemini oluşturan kamu çalışanlarının, işlerini zor olarak değerlendirip değerlendirmediklerinin ya da işlerinde zorlanıp zorlanmadıklarının örgütsel özdeşleşme ile bir ilişkisi olup olmadığı araştırılabilir. Alan yazına bakıldığında Collen (2019:28)'in, örgütsel özdeşleşme ve bağlamsal performans arasındaki direkt etkiyi ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmadığını belirterek üniversite idari personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, bu çalışmada bulunan etkiden daha düşük bir etki bulunduğu görülmüştür.

Aracılık etkisine bakıldığında ise kamu çalışanlarının algıladıkları örgütsel kısıtlar ile görev ve bağlamsal performansları arasında örgütsel özdeşleşmenin dolaylı aracılık etkisi (*Indirect-only mediation*) olduğu görülmüştür. Zhao, vd., (2010) bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin test edilmesinin aracılık etkisi ile ilgili olmadığı; toplam etki olmasa bile dolaylı bir etkinin var olabileceği varsayımıyla analizin yapılması gerektiğini savunmaktadır. Aracı etki için gerekli olan tek şey Sobel ya da Bootstrap testleri sonucunda anlamlı bir dolaylı etkinin ortaya çıkmasıdır. Alan yazında araştırmada kurulan modeldeki ilişkiyi açıklayan bir çalışmaya rastlanmadığından çalışmanın alana ampirik katkısı bulunmaktadır.

Örgütsel kısıtlar ile ilgili yerli alan yazında yeteri kadar çalışma yapılmadığı görülmüştür. Gelecek çalışmalarda bu konunun özellikle kişilik ile ilişkisinin araştırılması; daha önce böyle bir çalışmaya alan yazında rastlanmadığı için öncelikle önerilebilir. Motivasyon ve üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramları da örgütsel kısıtların etkisini anlayabilmek için araştırılması önerilen diğer konulardır.

Gelecek çalışmalar için bir diğer öneri de örgütsel kısıtlar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye farklı yönden bakılmasını sağlayacak bir öneridir. Guo, vd. (2017:11) örgütsel kısıtlamaların araştırılma durumu ve eğilimlerini ortaya çıkarmak için bibliyometrik yöntem kullanarak yaptıkları çalışmada; görev performansı, yenilikçi performans ve bireysel performans ile birlikte diğer değişkenlerle, örgütsel kısıtlar arasındaki ilişkilerin ortaya konduğu bazı çalışmalara değinmişlerdir. Ancak anılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin, stratejik eylemleri engelleyen bir örgütsel kısıt olarak görüldüğü bir araştırma olduğundan bahsedilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda, örgütsel kısıtlamaların etkisini azaltan bir değişken olarak değerlendirilen örgütsel özdeşleşmenin, aslında bir örgütsel kısıt olup olmadığı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2015). Bilişim Endüstrisinde Adaptasyon ve Ürün Başarısı: Çok Katmanlı Bir Çalışma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 44 (2), 39-55.
- Adkins, C.L. and Naumann, S.E. (2001), Situational constraints on the achievement – performance relationship: a service sector study. J. Organiz. Behav., 22, 453-465.
- Akbaş Tuna A. ve Boylu Y. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(4), 505-521.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M. and Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(1), 514-538.
- Alias M., Rasdi, R.M., Ismail, M. and Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. European Journal of Training and Development, 37 (2), 161-182.
- Alpar, R. (2012). Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. and Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. Journal of Management, 34(3), 325–374.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 24, 58-72.
- Blader, S.L., Shefali, P. and Packer, J.C. (2017). Organizational identification and workplace behavior: More than meets the eye, Research in Organizational Behavior, 37, 19-34.
- Bolat, O.İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi, Ege Akademik Bakış, 11 (2), 255-266.
- Borman, W. C. and Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research, Human Performance, 10 (2), 99-109.
- Britt, T. W., Mckibben, E. S., Greene-Shortridge, T. M., Odle-Dusseau, H. N. and Herleman, H. A. (2012). Self-Engagement Moderates The Mediated Relationship Between Organizational Constraints And

Organizational Citizenship Behaviors Via Rated Leadership. *Journal Of Applied Social Psychology*, 42(8), 1830–1846.

Carmeli, A., Gilat, G. and 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.

Cinnioğlu, H. (2019) Hizmetkâr Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Restoran Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2902-2911.

Collen, H.O. (2019). The Relationships of Contextual Performance with Person-Organization Fit, Perceived Organizational Prestige and Organizational Identity Strength: The Mediating Role of Organizational Commitment," *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 4 (2), 28-37.

Ehnert, I., Harry, W. and Klaus J. Z. (2013). *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*, Springer Science & Business Media.

Griffin, M., Neal, A. and Neale, M. (2000). The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness: Investigating the Role of Situational Constraints. *Applied Psychology*. 49, 517-533.

Guo, D., Chen, H., Long, R., Lu, H. and Long, Q. (2017). A Co-Word Analysis of Organizational Constraints for Maintaining Sustainability. *Sustainability*. 9-1928, 1-19..

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*, London: Sage Publications.

Jex, S. M., Adams, G. A., Bachrach, D. G. and Sorenson, S. (2003). The impact of situational constraints, role stressors, and commitment on employee altruism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 171–180.

Kaplan, A. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS SEM: A full collinearity assesment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10.

LePine, J.A., Podsakoff, N.P. and LePine, M.A. (2005). "A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 5, pp. 764-775.

Liu, Y., Loi, R., Long W. and Lam, L.W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange, *The International Journal of Human Resource Management*, 22:15, 3187-3201.

Özkan, O. S. (2019) Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3157-3171.

Peters, L. and O'Connor, E. (1980). Situational Constraints and Work Outcomes: The Influences of a Frequently Overlooked Construct, *The Academy of Management Review*, 5(3), 391-397.

Pindek, S. and Spector, P.E. (2016a) Organizational constraints: a metaanalysis of a major stressor, *Work & Stress*, 30:1, 7-25.

Pindek, S. and Spector, P.E. (2016b). Explaining the surprisingly weak relationship between organizational constraints and job performance, *Human Performance*, 29:3,191-208.

Pindek, S., Howard, D. J., Krajcevska, A. and Spector, P. E. (2019). Organizational constraints and performance: an indirect effects model, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 2, 79-95.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. and Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

- Preacher, K.J. and Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Ricketta, M. 2005. Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384
- Rodríguez-Victoria, O. E., Puig, F. and González-Loureiro, M. (2017). Clustering, innovation and hotel competitiveness: evidence from the Colombia destination, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29 (11), 2785-2806.
- Siu, O., Lu, C. and Spector, P.E. (2012). Direct and indirect relationship between social stressors and job performance in Greater China: The role of strain and social support, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 1–12.
- Sop, S. A., Yeşiltaş, M. ve Soslu, S. (2019). “Fiziksel Çevrenin Müze Ziyaretçileri Üzerine Etkisi: Burdur Müzesi Örneği”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (4): 3889- 3910.
- Spector, P.E. and Jex, S.M. (1998), “Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3 No. 4, pp. 356-367.
- Stoner, J. and Gallagher, V. C. (2011). The Glass is Half Full: The Positive Effects of Organizational Identification for Employees Higher in Negative Affectivity. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), pp. 1793-1817.
- Tekin, M. ve Şahin, Ş. (2014). Kısıtlar teorisine göre sanayi işletmelerinde çalışanların motivasyonu ve işletme başarısına etkisi: PVC üretim işletmesi üzerine bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 209-223.
- Tuna, M.ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25 (1), 105-117.
- Venkateswara Rao, T. (2016). *Performance Management : Toward Organizational Excellence: Vol. 2nd edition.* Sage Publications Pvt. Ltd.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zhao, X., Lynch, J.G., JR. and Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis, *Journal of Consumer Research*, 37, 197-206.