

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
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kısıtlar Örgütsel Özdeşleşme Görev Performansı Bağlamsal Performans	Amaç – Bu çalışmanın amacı örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelenmesidir. 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. 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. 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.
Gönderilme Tarihi 30 Nisan 2020 Revizyon Tarihi 10 Haziran 2020 Kabul Tarihi 18 Haziran 2020	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Constraints Organizational Identification Task Performance. Contextual Performance	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. 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. 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
Received 30 April 2020 Revised 10 June 2020	

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.