

Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü (The Mediator Role of Work Engagement on the Relationship between Organizational Identification and Job Performance)

Tuğba ERHAN  ^a

^a Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye. tugbaerhan@sdu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme İş Performansı İşe Adanmışlık Aracılık	Amaç – Bu araştırmanın amacı, örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkinin turizm endüstrisi kapsamında incelenmesidir. Yöntem – Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 320 katılımcıya çevrimiçi anket yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir.
Gönderilme Tarihi 7 Ocak 2022 Revizyon Tarihi 19 Mayıs 2022 Kabul Tarihi 25 Mayıs 2022	Bulgular – Yapılan analizler neticesinde elde edilen araştırmanın sonuçları, örgütsel özdeşleşmenin iş performansı ve işe adanmışlık, işe adanmışlığın ise iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu ortaya koymaktadır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Tartışma – Mevcut araştırmanın sonuçları literatürü destekler niteliktedir. Çalışanlar kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak hissettiklerinde örgütün karşılaştığı her türlü durumu kişisel düzeyde algılayabilmektedir. Örgütüne karşı yüksek özdeşleşme hisseden çalışanların performansları da artacaktır. Aynı zamanda çalışanların sahip olduğu pozitif duygu durumlarının da önemli bir iş çıktısı olan performansı arttırdığı yapılan çalışmalarda da mevcut çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca, pozitif değişkenlerden birisi olan işe adanmışlığın da çalışanın iş performansının artmasında önemli rol oynadığı ifade edilmektedir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Identification Job Performance Work Engagement Mediation	Purpose – The aim of this research is to examine the relationship between organizational identification, job performance and work engagement within the scope of tourism industry. Design/methodology/approach – Quantitative research methods were used in the research. By using convenience sampling method, an online questionnaire was conducted with 320 participants. The data obtained were analyzed by using SPSS and AMOS programs with the structural equation model.
Received 7 January 2021 Revised 19 May 2022 Accepted 25 May 2022	Findings – The results of the research obtained as a result of the analyzes show that organizational identification has a positive and significant effect on job performance and work engagement, and work engagement has a positive and significant effect on job performance. In addition, it has been determined that work engagement has a mediating role in the effect of organizational identification on job performance.
Article Classification: Research Article	Discussion – The results of the current research supports the literature. When the employees feel themselves as an important part of the organization, they may perceive all kinds of situations that the organization encountered on a personal level. The performance of the employees will increase as a result of the highly perceived organizational identification. Meanwhile, studies' conducted in which positive emotional states of employees increase performance, that is considered as an important work outcome, also support the results of the current study. In addition, it has been stated that work engagement, which is one of the positive variables, plays an important role in increasing the job performance of the employee.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Erhan, T. (2022). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1278-1292.

1. Giriş

İçinde bulunulan rekabetçi çağ ile ilgili olarak örgütler açısından geleneksel yönetim yaklaşımlarının tam anlamıyla desteklemekte zorluklar yaşadığı ve yenilikçi davranışların örgütsel ve bireysel düzeyde çalışanlar tarafından benimsenmesinin önem kazandığı söylenebilir. Özellikle, yönetim, örgütsel davranış, davranış bilimleri ve örgütsel psikoloji gibi disiplinler incelendiğinde çalışanların iş performansına etki edebilecek birçok değişkenin araştırıldığı çalışmalara rastlanması da rekabetçi örgüt yapısının içerisinde yer alabilmenin önemini ortaya koymaktadır. Ancak küresel bazda sürdürülebilir olabilmek örgütün sahip olduğu iş gücünün özelliklerini doğru bir şekilde tespit etmesi ile mümkün olabilecektir. Bu tespitler örgütlerin iş gücü yapısını doğru yönlendirebilmenin yanı sıra yüksek düzeyde örgütsel hedefler elde etme konusunda da yol gösterici rol üstlenebilecektir. Bu bağlamda örgütler ve çalışanlar açısından iki yönlü bir kazanç durumu söz konusu olabilecektir. Mevcut araştırmanın değişkenleri olan örgütsel özdeşleşme, işe adanmışlık ve iş performansı ilişkileri incelenerek örgütsel ve bireysel düzeyde önerilere ulaşmak hedeflenmektedir. Nihai hedeflerinin çalışanların performanslarını arttırmak olduğu göz önünde bulundurulduğunda örgütsel özdeşleşmenin bu artışta etkili olduğu ileri sürülmektedir (Carmeli vd., 2007).

Çalışanın kendisini örgütün önemli bir parçası olarak algıladığı örgütsel özdeşleşme ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırmaya rastlamak mümkündür. Ancak örgütsel özdeşleşme ile ortaya çıkan bazı temel sorularında açıklık kazanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sorulardan ilki örgütsel özdeşleşme çalışanı örgütün amaçlarına doğru yaklaştırıp etkin bir performans göstermesine katkı sağlıyor mu? Diğer örgütsel özdeşleşmesi yüksek bir çalışanın işiyle tamamen bütünleşmesi ve kendisini işine adanmış olması hali performansı üzerinde etki oluşturuyor mu? Bireyin var oluş ihtiyacı ile de benzerlik gösteren özdeşleşme kavramı çalışanların ihtiyaç duyduğu bağı örgütüyle arasında oluşturmasıdır. Böylece zamanının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçiren bireyin bu ortama bağlılığı bireysel ve örgütsel bazda önemli görülmektedir. Öte yandan, çalışanın iş performansına etki eden özdeşleşme düzeyi de örgütsel olarak olumlu bir sonuç olarak ifade edilmektedir. Beklenen doğrudan etkiye ek olarak çalışanın kendisi için belirlenen iş rollerini yerine getirme sırasında fiziksel, duygusal ve bilişsel bağlantılı olma hali (May vd., 2004) olarak ifade edilen işe adanmışlığın ise iş performansını arttırdığı düşünülmektedir.

Buradan hareketle, literatür incelemesi doğrultusunda kurulan araştırma modelinin cevap aradığı sorular "Örgütsel özdeşleşmenin çalışanın iş performansını ne düzeyde etkiler? Olası etkinin işe adanmışlık değişkeni modele eklendiğinde aracılık etkisi meydana getirmiş midir? şeklindedir. Bu bağlamda, araştırmanın amacını çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performansları üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide işe adanmışlık değişkeninin aracılık rolünü üstlenip üstlenmediğini ortaya çıkarmak oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Her örgüt, çalışanın yüksek düzeyde motivasyon düzeyinin üretken sonuçlarının avantajına sahip olmayı hedefler. Özellikle yerel ve küresel pazarın rekabet üstünlüğü gerektirdiği öngörülmesi güç süreçlerden geçilen mevcut dönemlerde örgüt çalışanın sağlayacağı katkının önemi daha da artmış durumdadır. Ancak örgütlerin soyut değer anlayışı içerisinde yer alan ve örgütten örgüte değişiklik gösteren çalışan örgüt etkileşiminden elde edebilecekleri potansiyel katkı sözü edilen etkileşimin iyi uyuma dönüşebilmesi bir başka deyişle bir bağ kurulması ile mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin çalışan ile örgüt arasındaki duygusal bağın açıklanmasında kullanıldığı belirtilmektedir (Turunç & Çelik, 2010).

Örgütsel özdeşleşme tanımlanırken sosyal kimlik kavramından yola çıkılmaktadır (Scott, 2007). Özdeşleşme kavramı bireyin örgütüyle olan ilişkisini temel alırken aynı zamanda sosyal psikolojinin ana prensibi olan birey grup ilişkisinin (Hogg & Abrams, 1990) önemi ile de örtüşmektedir. Çalışanın örgüt topluluğu içerisinde kurduğu ilişkiler işine doğrudan etki etmektedir. İşe karşı gösterilen tutum, davranış ve sonuçları açıklamak için kullanılan örgütsel özdeşleşme kavramı Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel, 1978) ile açıklanmaktadır (Van Dick, 2001). Sosyal Kimlik Teorisi'nin ileri sürdüğü varsayımlardan biri de bireyin sahip olduğu öz güvenin grup üyelerinden kaynaklı oluştuğudur. Ayrıca, Loi ve arkadaşları (2014) çalışanların örgütsel özdeşleşme algısını Sosyal Kimlik Teorisi'nin yanı sıra Lider-Üye Etkileşimi Yaklaşımı (Graen & Uhl-Bien, 1995) açısından da ele almaktadır.

Çalışanın örgütten, örgütün çalışandan beklentilerinin olduğu ve bu beklentilerin birbiriyle artarak bütünleşmesi (Ashforth & Mael, 1989) olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme son yıllarda çalışan ya da örgüt kaynaklı olumsuz iş çıktılarının nedenlerini araştırmak amacıyla da alan yazında önemli görülmektedir. Özellikle örgütün nihai hedefi olan iş performansının maksimum düzeyde olması olduğu göz önünde bulundurulduğunda; çalışanların örgütün amaçlarını tümüyle yerine getirme motivasyonunun soyut/somut güçlendiriciler aracılığıyla desteklenmelidir. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili alan yazın incelendiğinde bireyin içinde bulunduğu/iş ortamını paylaştığı grup ile güçlü bir bağ kurarak ilerlemesi yüksek düzeyde motivasyona sahip olması ile ilişkilendirilmektedir (Tyler & Blader, 2001). Bu durum bireyin örgütü için iş tanımının dışına çıkmasını ve işine daha fazla özen ve emek göstermesine neden olabilecektir. Ancak her çalışan aynı düzeyde örgütüne bağlı olamamakta ve örgütüyle bütünleşebilme konusunda değişen duygu durumuna sahip olmaktadır (Dutton vd., 1994). Örgütsel davranış disiplini içerisinde incelenen kavramlardan olan örgütsel özdeşleşme grup içi etkileşimleri ve sonuçlarını kapsamaktadır.

2.2. İşe Adanmışlık

Örgütler sahip olunan eğitim ve sosyo-kültürel alt yapının da etkisini göz önünde bulundurarak belirli bir insan kaynağıyla verimlilik elde etmenin yanı sıra olumlu iş çıktılarının da ortaya konulmasını hedeflemektedir. Olumlu iş çıktıları çalışan ve örgüt için sürdürülebilir faydalar sağlamaktadır. Bundan dolayı, örgütler açısından çalışan davranışlarını anlamak ve motive edici faktörleri tespit etmek önem kazanmaktadır. Mevcut çalışmada yer alan değişkenlerden biri olan işe adanmışlık akademisyenler tarafından yeni bir pozitif psikoloji değişkeni olarak değerlendirilmesi ile birlikte artan bir ilgi ile çok sayıda çalışmada kullanılmaya devam etmektedir (Bakker & Demerouti, 2017).

Bakker ve Demerouti (2007) çalışanların sahip olduğu işlerin özelliklerinin iyi oluş düzeyleri üzerinde yönlendirici bir etkisinin olduğunu vurgularken; yüksek iş talepleri karşısında çalışanların iyi oluş düzeylerinin olumsuz etkilendiğini ancak sosyal destek, geri bildirim ve özerklik gibi iş kaynaklarının ise iş ile ilgili öğrenme, işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık gibi motivasyonel süreçleri de olumlu yönde harekete geçireceğini ifade etmektedir (Akt. Demerouti vd., 2001). İş Talepleri ve Kaynakları Modeli örgütsel bağlamda iş kaynaklarının motivasyonel gücünün yüksek işe adanmışlık düzeyi ve mükemmel performans oluşturacağını varsaymaktadır (Demerouti vd., 2001). İşe adanmışlık kavramının literatürde çok sayıda tanımlanmasıyla birlikte temelde çalışanın işine karşı olumlu ve tatmin edici ruh hali ile karakterize edilerek çaba/gayret (vigor), işe bağlılık/adanma (dedication) ve kendini işe verme/yoğunlaşma (absorption) gibi alt boyutları içerdiği belirtilmektedir (Schaufeli vd., 2002).

İşe adanmış olma durumunu Esen (2011) örgütsel bağlılık kavramı ile ayrıştırarak çalışanın hissettiği bağlılıktan öte tüm benliğiyle/özünüyle işinde var olması ve sağladığı katkı olarak ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışanın yürüttüğü işte psikolojik ve fiziksel olarak enerjik olma durumu (Rich vd., 2010) ve bu durumun geçici/anlık olmaktan ziyade herhangi bir nesne, olay, kişi ya da davranıştan ziyade duyuşsal ve bilişsel sürekli ve yaygın bir duygu durumu olduğu da ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2006). Literatürde çalışan adanmışlığı (employee engagement) olarak yer alsa da işe adanmışlık (work engagement) kavramından farklı olarak çalışanın örgütle olan ilişkisini de içermektedir (Schaufeli & Bakker, 2010).

2.3. İş Performansı

Örgütlerin sürdürülebilir olmasındaki en değerli ve önemli unsur sahip olduğu insan gücü ve bu gücün örgüte katkısıdır. Özellikle küresel rekabetin hızlı ve uygulamalı takip edilebilmesinde örgüt çalışanlarının rekabet avantajı üretme algısı ve yenilikleri örgütsel çevreye uyarılma, verimliliğini artırma çabası güçlenen örgütler arasında da yer almalarına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda örgütün çalışandan beklediği yüksek performans, çalışan içsel ve dışsal motivasyon kaynakları ile elde edilebilir. Ayrıca, iş performansı örgütsel yaşamda olduğu gibi akademik araştırmaların da özellikle psikoloji biliminin çalışma konuları arasında gereken önemi görmekte olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, örgütler ile verimliliğin artışı konusunda fikir birliği sağlanan iş performansı kaynağının nasıl bir yapı olduğunun araştırılması akademik alanda da araştırmacılar tarafından önemli görülmektedir (Viswesvaran & Ones, 2000).

Literatürde iş performansı kavramının farklı tanımları mevcuttur. Temel olarak çalışan performansı iki boyutta ele alınmaktadır. Görev performansı ve bağlamsal performans olarak ele alınan boyutlardan; görev performansı, sahip olunan herhangi bir işin sorumluluğunu bütünüyle üstlenmek ve o işi başarıyla yerine

getirmek olarak ifade edilirken; bağlamsal performans, çalışanların içinde bulunduğu örgüt ortamında iş arkadaşları, üstler, astlar ve müşteriler ile olan sosyal ilişkilerdeki performans ölçütü olarak belirtilmektedir (Motowildo vd., 1997; Befort & Hattrup, 2003). Her iki performans türünün de örgütsel amaçlar doğrultusunda olumlu iş değişkenleri ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Christian vd., 2011; Xiong & Aryee, 2007). Ayrıca, iş performansının tanımları incelendiğinde davranış ile ilgili özelliğinin üzerinde durulduğu görülmektedir ve bu özellik bireyden bireye farklı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Motowidlo & Beier, 2010).

Çalışan performansında işi benimseme, doğru bir şekilde yerine getirme ve sorumluluktan kaçmama örgütlerin yaklaşımları ile ilişkili olsa da yapılan araştırmalar içsel motivasyon kaynaklarının (Oldham, 1976; Hong vd., 2019) ve kişilik özelliklerinin de (Barrick & Mount, 1991; Barrick vd., 2002) etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. Bunun yanı sıra her işin yapısı diğerine göre farklılaşmakta ve işi yerine getirme konusunda bireysel farklılıkların etkisi de iş performansına etki etmektedir (McCloy vd., 1994). Karmaşık ve anlaşılması güç yapısı ile insanı örgüt yaşamında anlayabilmek psikolojik nedenleri incelemekle mümkün olabilmektedir. Son yıllarda özellikle psikoloji temelli pozitif psikoloji kavramlarının her geçen gün yenisinin eklenmesi ile de teorik ve uygulama açısından insanı anlamaya yardımcı olduğunu söylemek mümkündür. Mevcut çalışmada literatür incelemesinden yola çıkılarak pozitif psikoloji kapsamında örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık kavramları seçilerek iş performansına olası etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2.4. Örgütsel Özdeşlemenin İşe Adanmışlık ile İlişkisi

Araştırmanın bu bölümünde Sosyal Kimlik ve İş Talepleri ve Kaynakları modelleri ile konuya ilişkin önceden yapılmış çalışmaların bulguları ışığında hipotezler açıklanmıştır.

Türkçe karşılığı işe tutkunluk veya işe angaje olma şeklinde de kullanılan işe adanmışlık kavramı Kahn (1990) tarafından bireyin kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe vermesi ve bu bağdan aldığı destek, güç, enerji, motivasyon ve ilham aracılığıyla işini gerçekleştirmesidir. İşe adanmışlık kavramının incelenmesinde yararlanılan teorilerden birisinin de İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli olduğunu söylemek mümkündür (Demerouti vd., 2001). Talepler kapsamında örgütün beklentileri çalışanın yerine getirmesi gereken görevleri işaret ederken; kaynaklar çalışanın bu sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu bireysel ve örgütsel kaynaklar olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda iş talepleri ve iş kaynaklarını dengeli bir şekilde sunan örgüt çalışanlarının işe adanma hisleri oluşmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme kavramı Sosyal Kimlik Teorisi kapsamında ele alınmaktadır. Teori, bireylerin kimliklerin bir grubun üyesi olmalarından meydana geldiğini ve kendilerini duyuşsal, bilişsel, davranışsal olarak algılamada önemli olduğunu varsaymaktadır (Tajfel & Turner, 1979). Örgütsel bağlamda örgütsel davranış ve iş sonuçlarını anlayabilmek için yararlanılan teori aynı zamanda; çalışan ve örgüt arasındaki güçlü bağ/motivasyonu arttırmakta ve çalışanın örgütü ve çalışma arkadaşları için emek ve çaba harcama eğilimlerini güçlendirmektedir (Ashforth & Mael, 1989). Birey kendisini örgütüyle bir bütün olarak algıladığında görevlerini yerine getirme konusunda yüksek motivasyon, iş birliği ve işini en iyi şekilde yapacak ilhama sahip olabilmektedir (Wang vd., 2008). Bunun yanı sıra, çalışanların yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olması örgütsel hedefler ve aktiviteler ile iç içe olması ve bu hedefleri başarmak için işi ile ilgili tüm süreçlere dahil olmasını sağlamaktadır (Dutton vd., 1994). Ayrıca, Karanika-Murray ve arkadaşlarının (2015) yürüttükleri araştırmanın sonucunda işe adanmışlık düzeyi yüksek çalışanların görevlerini yerine getirmede daha istekli ve örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşme yaşadıkları tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlık ile pozitif ilişkisini inceleyen diğer bir çalışma ise özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanların adanmışlık düzeyinin yüksek olma nedenini örgütün başarısını kendi başarıları gibi algılamaları şeklinde ifade etmektedir (Zhang vd., 2017). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

2.5. Örgütsel Özdeşlemenin İş Performansı ile İlişkisi

Motivasyonu ve performansı yüksek çalışanlar içinde bulunulan rekabetin üstünlük sağladığı yüzyılda öneminin yadsınmadığı bir dönemi başlatmış olsa da çalışan performansının ve örgüte bağlılığının incelenmesi yeni bir araştırma konusu değildir. Dolayısıyla çalışanların iş performansını arttıran faktörler arasında örgütsel özdeşleşmenin etkili olduğu düşünülmektedir. Örgütsel yapılardaki değişkenlerin 1960 yılında iş görenlerin bağlılığının öneminin araştırılmaya başlanmasına dayanmaktadır (Becker, 1960). Öte

yandan, pozitif psikolojinin de örgütsel yaşamda kullanılmaya başlanması (Seligman & Csikszentmihalyi 2000) ile örgütler çalışanlarından yüksek performans elde etmek için onları daha iyi tanımaya, gelişimlerine yönelik eğitimler vermeye, olumlu geri bildirim ve ödüllendirme/teşvik süreçlerini işletmeye başlamışlardır. Bu durum, çalışanın kendisini örgütün önemli bir parçası olarak görmesine kolaylık sağlamakta ve desteklemektedir. Bununla birlikte, örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar kendi hayatta kalma bağlarını örgütün hayatta kalması ile bağdaştırmaktadır (Dutton vd., 1994). Dolayısıyla, çalışanın varlığı örgütün varlığını sürdürmesine bağlıdır ve bundan dolayı çalışan örgütüyle bütünleşmekte ve performansını arttırarak katkı sağlamaktadır. Sosyal Kimlik Teorisi açısından da desteklenen bu iki değişken arasındaki ilişki özellikle örgütsel özdeşleşme kavramı temellendirilirken bireyin içinde bulunduğu sosyal gruba aidiyetinin yüksek bağlılık ve işine tam olarak dahil olma ile sonuçlanabileceğinin altını çizmektedir (Ellemers vd., 1999).

Sosyal Kimlik Teorisi temel alınarak yapılan çalışmalar örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir (Miao vd., 2019; Traeger & Alfes, 2019). Örgütsel özdeşleşme algısı yüksek çalışanlar düşük olanlara göre bireysel hedeflerden ziyade örgütsel hedeflere yoğunlaşabilecek ve yüksek iş performansı sergileyebilecektir ancak özdeşleşme düzeyin düşük çalışanlar için kendi hedefleri ve ihtiyaçları öncelikli olabilecek ve örgütsel hedefler ikinci planda kalabilecektir (Vondey, 2010). Bu sonuç özdeşleşme kavramını ile çalışmakta ve ben yerine biz algısı diğer bir deyişle örgütle bütünleşmeye engel oluşturabilecektir. Öte yandan, Liu ve arkadaşları (2011) örgütsel özdeşleşmenin iş performansının her iki boyutunu da pozitif yönde etkilediğini tespit ettikleri çalışmalarında örgütsel ve bireysel tutum ve davranışlarının iş performansı üzerindeki etkisine de dikkati çekmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

H₂: Örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

2.6. İşe Adanmışlığın İş Performansı ile İlişkisi

Çalışanların iş ve iş yerinde tecrübe ettikleri olayları algılama ve etkilenme süreçleri birbirinden farklı olmakla birlikte özellikle pozitif psikoloji değişkenlerinin de örgütsel davranış alanında hızla artan araştırmalara konu olması çalışan performansını açıklamayı kolaylaştırmaktadır. Bu araştırma kapsamında işe adanmışlık ve iş performansı ilişkisi öncelikli olarak İş Talepleri ve Kaynakları Modeli çerçevesinde ele alınmıştır. İlk olarak İş Talepleri ve Kaynakları Modeli (Schaufeli & Bakker, 2004) kapsamında incelenen işe adanmışlık kavramı ile bireyin sahip olduğu psikolojik kaynakların önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu modelin mevcut varsayımlarını esas alarak yapılan araştırmaların ortak noktası talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizliğin ruhsal ve fiziksel olumsuz sonuçlar meydana getirebileceğini, maddi ve manevi iyileştirme kaynakları sağlamanın ise çalışanların bireysel ve örgütsel bağlamda hedeflerini elde etmelerini kolaylaştırıcı ve gelişimlerini destekleyici olumlu çıktılar elde edebileceklerini öne çıkarmaktadır. Öte yandan, iş kaynaklarının işe adanmışlık ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu ve iş kaynaklarını çeşitlendirmenin/arttırmanın işe adanmışlık düzeyini de arttıracığı belirtilmektedir (Agarwal & Karpouzian, 2016). Bunun yanı sıra, işe karşı yüksek motivasyon ile bağlılık, hedeflerin gerçekleştirilmesi, çalışanların işe adanmışlıklarının artması ve sonucunda iyi düzeyde performans göstermelerine sebep olabilecektir (Bakker & Demerouti, 2007). Günümüze yakın tarihli İş Talepleri ve Kaynakları Modeli'ni temel alan bir araştırmada modelin yedi varsayımı üzerinde durulmaktadır (Bakker & Demerouti, 2017). Mevcut araştırmada sözü edilen varsayımlardan iş kaynaklarının motivasyonu etkilediği ve motivasyonunda iş performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğundan yola çıkılmıştır. Aynı model kapsamında iş taleplerinin yükü, ağır çalışma koşulları çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin olumsuz etkileeneceğini ileri sürmektedir. Radic ve arkadaşları (2020) yolcu gemisi çalışanları ile yaptıkları çalışmada işe adanmışlık kavramını Bakker ve Demerouti'nin (2017) güncel İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli temel alarak yürütmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda iş taleplerinin işe adanmışlık düzeyini olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir. Grobelna (2018), otel çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada, işe adanmışlık düzeylerinin iş performansını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla, örgütler ve çalışanlar açısından olumlu ve etkin sonuçları olan işe adanmışlığın düzeyinin belirlenmesinde farklı değişkenlerin rol oynadığını söylemek mümkündür. Çalışmanın değişkenlerinden biri olan örgütsel özdeşleşme de işe adanmışlık gibi olumlu öncül değişken olarak incelenmektedir. Bu çalışmanın bir diğer hipotezi olan işe adanmışlığın iş performansı ilişkisinde işine adanmış, tutku ile bağlanmış olan çalışanların yüksek iş performansı gösterdiği yapılan diğer çalışmaların incelenmesi sonucu belirlenmiştir (Schaufeli vd., 2002; Kahn, 1990).

Bu bağlamda yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin yanı sıra algılanan örgütsel desteğin de iş tatmini ve işe adanmışlık üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (Uzunbacak, 2020). Çalışan bireyler örgütlerinden aldıkları olumlu geri bildirim ve destek ile işe adanmışlığın olumsuz bir şekilde ilişkilendirildiği tükenmişlik gibi duygu durumları da tecrübe etmezler (Schaufeli & Bakker, 2004). Örgütlerin ihtiyacı olan iş gücü kişilik ve bireysel özellikleri ile bir bütün olan örgütsel amaçlar doğrultusunda yüksek iş performansı üretmek konusunda ilişkilendirildiği olumlu değişkenler arasında işe adanmışlık kavramı da yer almaktadır. Bu bağlamda, literatür incelemesi sonucu elde edilen bulgulardan yola çıkılarak araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde belirtilebilir:

H₃: İşe adanmışlığın iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

2.7. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansı ile İlişkisinde İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü

Günümüz iş dünyasının zorlu görevleri, karmaşık ve tahmin edilmesi güç yapısı çalışanların işlerini artıran bir özerklik ve proaktif yaklaşım ile yerine getirmelerini gerektirmektedir (Hur vd., 2017). Bireyin örgütüyle olan ilişkisi karşılıklı (reciprocation) normu çerçevesinde çalışanın örgütü, örgütün çalışanı ile olan psikolojik anlamını açıklamayı amaçlamaktadır (Levinson, 2009). Mevcut araştırmada ele alınan pozitif psikoloji değişkenleri arasında örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık incelenmektedir ancak örgütlerin somut iş çıktılarına yön veren bu değişkenlerin ilişkilerinin tespit edilmesinin temelinde örgütün rekabet gücünü artıran performans kavramı yer almaktadır. Somut çıktı bağlamında performansı yüksek çalışanların örgütün rekabet gücünü de yükselttiği belirtilmektedir (Turunç, 2010). Garg ve Singh (2019) işe adanmışlığın aracılık rolünü araştırdıkları çalışmada öznel iyi oluşun iş performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın tam aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Asghar ve arkadaşları (2020), restoran çalışanları ile yürüttükleri çalışmada polikroniklik düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın tam aracılık rolünün olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Bayram (2019) örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın kısmi aracılık rolünü tespit ettiği çalışmada bireylerin çalıştıkları örgüt ile güçlü bir bağ kurduklarında işlerine önem verdiklerini, kendilerini yaptıkları işe adadıklarını ve sonucunda işlerinden duydukları tatmin duygusunun arttığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte işe adanmışlık değişkeninin işe dahil olma (job involvement), iş tatmini (job satisfaction) ve içsel motivasyon (intrinsic motivation) gibi iş performansının her iki boyutu olan görev ve bağlamsal performansın öncül değişkenleri olarak aracılık rolü üstlendiği ifade edilmektedir (Rich vd., 2010). Son yıllarda örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve işe adanmışlık ilişkisini ele alan çalışmalar liderlik türleri ile ilişkilendirilerek incelenmektedir (Buil vd., 2019; Demirtaş vd., 2017; Islam vd., 2018). Yapılan literatür incelemesi sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel ardıl değişken olan iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolünün olabileceği düşünülmektedir.

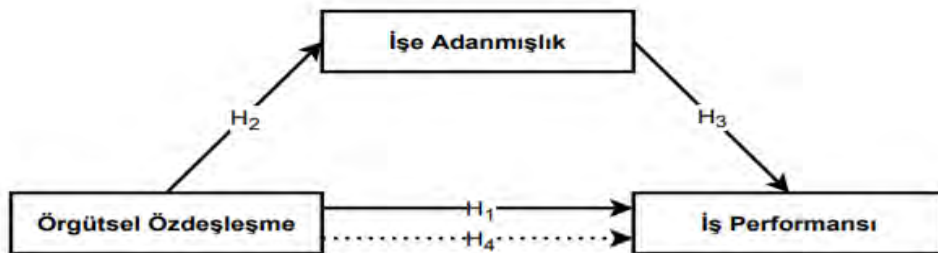
Buradan hareketle, işe adanmışlık kavramının aracı değişken olarak yer aldığı çalışmaların da incelenmesi sonucu çalışmanın dördüncü hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

H₄: Örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Turizm sektörü çalışanları üzerine yapılan bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin performans üzerine etkisinin ve bu etkide işe adanmışlığın aracılık rolünün araştırılmasıdır. Bu amaca uygun olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Yöntemi

Araştırmanın evreni Antalya turizm bölgelerinde faaliyet yürüten otel işletmelerinin departman yöneticileridir. Araştırmanın örneklem yöntemi kolayda örneklem yöntemidir. Evrenden en kolay, hızlı ve ekonomik olarak veri toplama avantajı sağlaması nedeniyle kullanılan kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacının rahatlıkla ulaşabildiği kişilerden araştırma verisini toplaması olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu yöntemde yansızlıktan söz etmek mümkün olmasada yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir (Haşiloğlu vd., 2015). Turizm sektörünün dinamikleri gereğince hizmet kalitesinin ve performansın yüksek olmasının turistik talebi artıracığı öngörülmektedir (Akyurt, 2021). Bu sebeple, iş performansını etkileyen değişkenlerin belirlenmesi önemli görüldüğünden örneklem olarak turizm sektörü çalışanları seçilmiştir. Araştırmanın Antalya bölgesinde yapılmasının nedeni, bölgenin Türkiye'nin en önemli turizm merkezlerinden birisi olmasıdır. Araştırma 05/12/2021-20/12/2021 tarihleri arasında ve toplamda 372 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler hazırlanan çevrimiçi anket formu aracılığıyla dijital iletişim platform, uygulama ve araçları ile toplanmıştır. Hazırlanan çevrimiçi anket formu, otellerin insan kaynakları bölüm yöneticileriyle paylaşılarak, işletmelerindeki yöneticilere gönderilmesi istenmiştir. Yapılan incelemede 52 formun gelişigüzel doldurulduğu belirlenmiş ve analiz dışı bırakılmıştır. Bu incelemeden sonra 320 form üzerinden analiz yapılacak veri seti oluşturulmuştur. Evrenin kaç kişiden oluştuğuna dair net bir bilgi edinilememiş olsa da, yol analizinin yapıldığı durumlarda toplanan veri sayısı 200'den az olmamak üzere anket formunda kullanılan madde sayısının 5-10 katı olmasının yeterli olacağı belirtildiğinden (Kline, 2011), ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

Katılımcıların %48,8'i (n=156) kadın, %51,2'si (n=164) erkek; %65,9'u evli (n=211), %34,1'i (n=109) bekar. %3,4'ü (n=11) lise, %31,3'ü (n=100) ön lisans, %43,7'si (n=140) lisans, %21,6'sı (n=69) lisansüstü mezunu olan katılımcıların yaş ortalaması 37,1±7,5 (min. 24, max. 60) yıl, sektördeki iş tecrübesi 10,6±7,8 (min. 1, max. 30) yıldır. Yöneticilerin %5,6'sı (n=18) animasyon, %6,9'u (n=22) teknik servis, %31,3'ü (n=100) yiyecek içecek, %19,7'si (n=63) kat hizmetleri, %36,5'i (n=117) ön büro sorumlularından oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçeğin maddeleri Tüzün'ün (2006) çalışmasından alınmıştır. 5'li Likert tipindeki (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçeğin 6 maddesi bulunmaktadır. Tüzün çalışmasında iç tutarlılık katsayısını (Cronbach's alpha) .78 olarak hesaplamıştır. Örnek madde olarak "Çalıştığım kurum hakkında diğer insanların düşünceleri önemlidir." verilebilir.

İş Performansı Ölçeği: Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin performansa ait 4 maddesi Sigler ve Pearson'ın (2000) araştırmasında kullanılmıştır. Türk kültürüne uyarlaması ise Sigler ve Pearson'ın (2000) kullandığı ölçek üzerinden Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) tipindedir. Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı Çöl (2008) tarafından .83 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak "İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum." gösterilebilir.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipindeki ölçeğin uyarlama çalışmasında Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak "Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum." verilebilir.

Ayrıca bu çalışmada anket uygulaması için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 02/12/2021 tarihli ve 114 nolu toplantısında 2 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır.

3.4. Ölçeklerin Geçerlilikleri ve Güvenilirlikleri

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle uç değer analizi yapılmıştır. Bu amaçla Z-skorları hesaplanarak ± 3 dışında olanların yerine seri ortalamaları atanmıştır. Ardından çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Her bir maddenin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,289 ile +2,304 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (Jondeau & Rockinger, 2003).

Ölçeklerin yapı geçerliliği ise ölçüm modeli üzerinden sınanmıştır. Anderson ve Gerbing (1988) tarafından yapısal eşitlik modelinin test edilmesinin iki aşamada yapılması önerilmektedir. İlk aşamada ölçüm modeli

ile ölçek yapılarının geçerliliğinin ortaya konulması, ikinci aşamada ise yapısal eşitlik modelinin test edilmesi istenmiştir. Buradan hareketle ilk aşamada ölçüm modeli AMOS programı ile test edilmiştir. Analiz neticesinde, iş performansının bir maddesi faktör yükünün .32'nin altında kalması nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Bununla birlikte; Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ($\chi^2/df=2,847$), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI=.97), Uyum İyiliği İndeksi (GFI=.94), Turker-Lewis İndeksi (TLI=.96), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA=.076) değerlerinin iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir (Joreskog & Sorbom, 1993; Kline, 1998; Anderson & Gerbing, 1984). Ayrıca, ölçeklere ait maddelerin faktör yüklerinin örgütsel özdeşleşme ölçeği için .63-.93, iş performansı ölçeğinin .80-.94, işe adanmışlık ölçeğinin ise .71-.92 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, birleşik ve yakınsak geçerlilik CR ve AVE değerleri hesaplanmıştır. Fornell ve Larcker'a (1981) göre CR değerinin .70'in, AVE değerinin ise .50'nin üzerinde olması ve CR değerinin AVE değerinden büyük olması halinde ölçeklerin birleşik ve yakınsak geçerliliğinin olduğu anlamına gelmektedir. Tablo 1'deki sonuçlar, kullanılan ölçeklerin birleşik ve yakınsak geçerlilik kriterlerini de sağladığını göstermektedir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için oluşturulan ölçüm modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğunun anlaşılmasından sonra, ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's alpha (α) iç tutarlılık katsayılarına bakılarak değerlendirilmiştir. Nunnally (1978), bu katsayıların .70'in üzerinde olmasının ölçeklerin güvenilir olduğunu gösterdiğini ifade etmiştir. Buna göre, Tablo 1'deki sonuçlara bakıldığında örgütsel özdeşleşmenin .89, iş performansının .88 ve işe adanmışlığın .82 olarak hesaplandığı görülmektedir. Tüm katsayıların .70'in üzerinde olması, ölçeklerin güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenirlik ve Geçerlik Sonuçları

Değişkenler	Madde Sayısı	Çarpıklık	Basıklık	α	CR	AVE
Örgütsel Özdeşleşme	5	-,940	,602	.89	.90	.64
İş Performansı	3	-1,289	2,304	.88	.90	.75
İşe Adanmışlık	3	-,950	,945	.82	.83	.63

Not: α : Cronbach's Alpha AVE: Ortalama Açıklanan Varyans Değeri; CR: Birleşik Güvenirlik Değeri

4. BULGULAR

4.1. Değişkenler Arası İlişkilere Ait Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri belirleme için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel özdeşleşmeyle bağımlı değişken iş performansı ($r=.473$; $p<.01$) ve aracı değişken işe adanmışlık düzeyleri arasında ($r=.581$; $p<.01$), iş performansının işe adanmışlık düzeyleri arasında ($r=.458$; $p<.01$) pozitif yönlü anlamlı ilişkileri bulunmaktadır. Analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

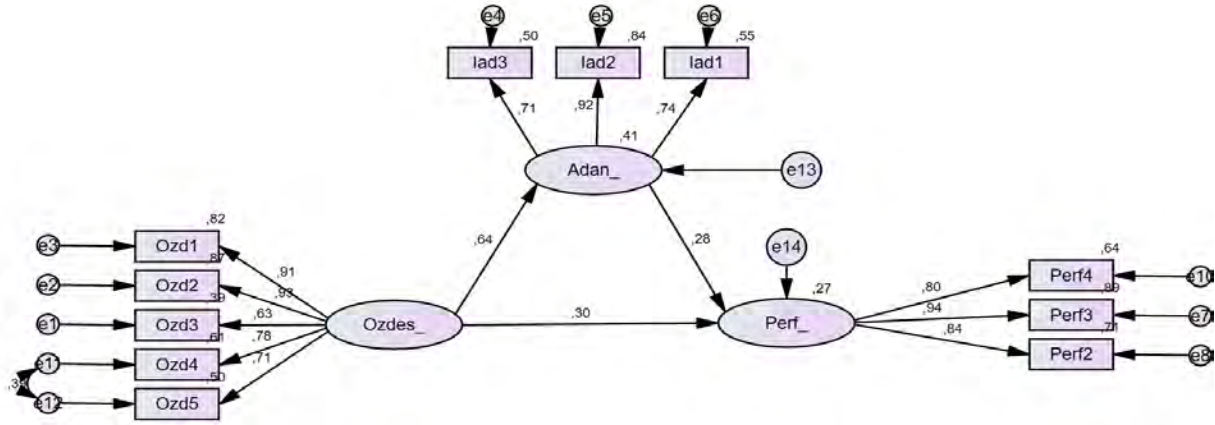
Tablo 2: Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	\bar{x}	S.S.	1	2	3
1. Örgütsel Özdeşleşme	3,66	,71	1		
2. İş Performansı	3,10	,90	,473**	1	
3. İşe Adanmışlık	4,23	,73	,581**	,458**	1

Not: ** $p\leq.01$; \bar{x} =Ortalamalar; SS: Standart Sapma.

4.2. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Hipotezler, AMOS programı yardımıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir. Analizler, maksimum olabilirlik yaklaşımıyla (maximum likelihood estimation) %95 güven aralığında, 5.000 örneklem yeniden yükleme esasına dayanan Bootstrap yöntemiyle yapılmıştır. Yapılan yol analizinin modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: Araştırmanın Sonuç Modeli

Yol analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te verilmektedir. Tablo 3'te de görüleceği üzere örgütsel özdeşleşmenin iş performansı ($\beta = .30$, $p < .001$, BC 95% CI [.132, .444]) ve işe adanmışlık ($\beta = .64$, $p < .001$, BC 95% CI [.519, .754]) üzerine etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bir başka ifadeyle çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri (1) birim arttığında iş performansları (.28), işe adanmışlıkları (.37) birim artmaktadır. Katılımcıların işe adanmışlıkları da iş performanslarını pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = .46$, $p < .001$, BC 95% CI [.121, .445]). Bu sonuçlara göre araştırmanın H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir. Aracılık etkisine yönelik sonuçlara göre işe adanmışlığın, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ($\beta = .18$, 95% BCA CI [.081, .319]) görülmüş olup H_4 hipotezi de desteklenmiştir. Araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/df=2,847$, [CFI=.97], [GFI=.94], [TLI=.96], [RMSEA=.076]) modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Yol Analizi Sonuçları

Değişkenler	İşe Adanmışlık (M)				İş Performansı (Y)			
	B	β	LLCI	ULCI	B	β	LLCI	ULCI
Örgütsel Özdeşleşme (X)	.37***	.64***	.519	.754	.28***	.30***	.132	.444
İşe Adanmışlık (M)					.46***	.28***	.121	.445
R ²			.414				.268	
Bootstrap Dolaylı Etki	Örgütsel Özdeşleşme → İşe Adanmışlık → İş Performansı $\beta = .18$, 95% BCA CI [.081, .319]							
Bootstrap Toplam Etki	$\beta = .48$, 95% BCA CI [.361, .579]							

Not: *** $p < .001$; B: Standardize Edilmemiş Katsayı; SH: Standart Hata; β : Standardize Edilmiş Katsayı; LLCI: Alt Sınır Güven Aralığı; ULCI: Üst Sınır Güven Aralığı; χ^2/df : Ki-kare İstatistiğinin Serbestlik Derecelerine Oranı; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; TLI: Turker-Lewis İndeksi; GFI: Uyum İyiliği İndeksi; RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Küreselleşmenin etkisinin her alanda hissedilmesi örgütlerin varlıklarını sürdürülebilir kılmayı güçleştirmektedir. Giderek artan rekabet koşullarının örgütlere ve çalışanlara farklı etkileri olsa da çalışanın örgütten, örgütün çalışandan beklenti düzeyleri benzerliğini korumaya devam etmektedir. Genel olarak işveren çalışandan örgüt için en yüksek iş performansını ortaya koymasını beklerken; çalışan örgütün önemli bir parçası olduğunu ve maddi ya da manevi değer görmeyi beklemektedir. Bu karşılıklı etkileşimin yönünün pozitif olması çalışanın örgütüyle bütünleşmesini/özdeşleşmesini sağlayarak yüksek iş performansı göstermesine neden olacaktır. Örgütler ve çalışanlar açısından olumlu iş çıktıları olarak değerlendirilebilecek bu sürece çalışanların sahip olduğu içsel kaynaklar, bireysel ve kişilik özelliklerinin etkisi ile de bu olumlu yönlü ilişkinin daha da artması beklenmektedir. Söz konusu artış açısından bu çalışmada ele alınan diğer bir pozitif psikoloji değişkeni olan işe adanmışlık; gayret, bağlılık ve kendini işe verme boyutlarıyla nitelendirilen pozitif duyuşsal-motivasyonel bireye tatmin sağlayan duygu durumu olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002).

Mevcut çalışmanın amacını; turizm sektörü çalışanlarında örgütsel özdeşleşme algısının işe adanmışlık ve iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve ayrıca örgütsel özdeşleşme ile iş performansı ilişkisinde işe adanmışlığın aracılık rolünün olup olmadığını ortaya çıkarmak oluşturmuştur. Gerçekleştirilen analizler sonucunda çalışmanın birinci hipotezi desteklenmiştir. Modelin sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşmenin işe

adlanmışlık üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, çalışmanın örneklemini oluşturan turizm çalışanlarının örgütsel özdeşleşme hissettikçe işlerine olan adlanmışlıkları artmıştır. Çalışmada elde edilen bu bulgu örgütsel özdeşleşme ve işe adlanmışlık arasındaki direk etkiyi inceleyen az sayıda çalışmanın bulguları (Karanika-Murray vd., 2015) ile de tutarlılık göstermiştir (Tyler & Blader, 2001; Li, 2012). Bu çalışmaların sonucunda araştırmacılar; örgütsel özdeşleşme algısı ile işe adlanmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Literatür incelemesi sonucunda ortaya konulan araştırmaların sonuçları ile mevcut araştırmanın sonuçlarının benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca, Sosyal Mübadele Teorisi kapsamında da çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin çalışanın örgütsel özdeşleşme algısı ve işe adlanmışlık düzeyi ile araştırıldığı belirtilmiştir (Buil vd., 2019). Öte yandan, araştırmanın örneklem grubunun hizmet üreten bir sektörü oluşturuyor olması da işe adlanmışlık kavramının hizmet sağlayan örgütler açısından incelenmesi adına önemini artırmıştır (Bakker & Demerouti, 2008).

Çalışmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları beklendiği şekilde, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşme iş performansını artırmıştır. Çalışmanın bu bulgusu, örgütlerin sürdürülebilir düzeye ulaşmalarındaki performans başarıları ile ölçümlenebildiği ortaya koyulan algılanan örgütsel özdeşleşmenin iş performansını arttırdığını destekleyen çalışma sonuçlarıyla da (Mael & Ashforth, 1992; Carmeli vd., 2007; Turunç & Çelik, 2010) tutarlılık göstermiştir. Literatürde yer alan bu çalışmaların sonucunda araştırmacılar; örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan, örgütsel özdeşleşme ve iş performansını ilişkilendiren öğrenme davranışlarının etkisini inceleyen bir araştırma bireysel bir farklılık değişkeni olarak ifade ettiği bireyin yeterliliğini geliştirme arzusunun (Dweck, 1986) bir çıktısı olarak da iş performansını değerlendirildiği görülmüştür (Chughtai & Buckley, 2010).

Çalışmanın üçüncü hipotezi olan işe adlanmışlığın iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler hipotezini test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, işe adlanmışlık iş performansı ile pozitif bir ilişkiyi açığa çıkarmıştır. Mevcut araştırmanın örneklemini oluşturan turizm çalışanlarının işe adlanmışlık düzeyleri iş performanslarını artırmıştır. Bu bulgu, literatürde pozitif duyguların bilişsel süreçleri etkilemesini öne süren Fredrickson 'ın (2001) Genişlet ve İnşa Et Teorisi ile uyum göstermiştir. Bu teori, işe adlanmışlık bağlamında incelendiğinde, çalışanın işi ile pozitif ilişkisinin iş ortamına ve işte yaptığı tüm aktivitelere olan bağlılığını arttırmaktadır. Ayrıca Genişlet ve İnşa Et Teorisi'nin varsayımı da pozitif duyguların genel motivasyonun da ötesinde (Demerouti vd., 2010) örgütte çalışanın bilişsel süreçlerini harekete geçirdiğini ve bu duygu durumunun performansına yansıdığını öne sürmektedir.

Çalışmanın dördüncü hipotezini test etmek amacıyla işe adlanmışlığın örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasındaki etkisi analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, işe adlanmışlık, örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında aracılık etkisi göstermiştir. Literatürde işe adlanmışlık değişkeninin aracılık ettiği çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmalarda, işe adlanmışlığın aracılık etkisi duygusal bağlılık ile iş performansı (Yalabik vd., 2013); örgütsel özdeşleşme ile çalışan yaratıcılığı (Hui vd., 2020); iş kaynakları ile proaktif davranış (Salanova & Schaufeli, 2008); örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini (Bayram, 2019) arasında olduğu tespit edilmiştir.

Mevcut çalışmanın teorik açıdan literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir. Örgütsel özdeşleşme kavramının iş performansına etkisini araştıran çalışmalara literatürde rastlanmaktadır. İlk sosyal psikolojik temelli teorilerden biri olan (Hornsey, 2008) Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel & Turner, 1979) varsayımlarına göre, birey algılanan bir grup içerisinde kendisini sınıflandırır (Dutton vd., 1994). Sahip olduğu sınıf içerisinde edindiği kimliği ile üyesi olduğu gruba aitlik hisseder (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel bağlamda birey kimliği ve özdeşleşme algısı ile zihinsel iletişim ağları geliştirir ve bu ağlar aracılığıyla içinde bulunduğu gruba aidiyet hisseder (Scott, 2007). Özetle, bu çalışmada incelenen değişkenler pozitif örgütsel değişkenler (Lee, 1971; Edwards, 2005) olarak değerlendirilmiş ve aidiyet, adlanmışlık gibi zihinsel ve psikolojik süreçlerinin katkısı ile çalışan performansının arttığını destekleyen sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, mevcut çalışma örgütsel bağlamda sıklıkla çalışılan bir sonuç değişkeni olarak modellenen iş performansı değişkenine pozitif örgütsel değişken olarak değerlendirilen işe adlanmışlığın etkisini de incelemesi yönüyle önemli görülmektedir. Literatürde örgütsel özdeşleşme örgüt temelinde araştırılmış ve farklı liderlik yaklaşımlarının uygulanması ve etkileri (Xenikou, 2017), işten ayrılma niyetinin öngörülmesi (De Moura vd., 2009), psikolojik değişkenler (Prati & Zani, 2013; Epitropaki 2013; Wang vd., 2017) gibi ampirik çalışmalar yapılmıştır. Çalışmaların ortak noktası çalışanın kendisini örgütünün önemli bir parçası olarak hissetmesinin yapmış olduğu işe üst düzey

ehemmiyet göstermesine neden olmakta ve bu durumda iş performansını/üretkenliğini artırmaktadır. Bununla birlikte, kendilerini işleri ile tanımlayan ve yüksek düzeyde işleri ile rollerini bağdaştıran bir başka ifade ile işlerine kendilerini adanmış çalışanlarında yüksek iş performansı ortaya koydukları söylenebilir.

Mevcut araştırma ile örgütlerin değişen yıkıcı etkilerden korunmak ve güçlendirici etkilerden fayda sağlamalarına rehberlik edebilecek sonuçların elde edildiği düşünülmektedir. İstihdam sorunu yalnızca çalışanların değil nitelikli iş gücüne sahip olmayı hedefleyen örgütlerinde sürdürülebilirliğini sağlamalarında stratejik bir biçimde başa çıkmaları gereken bir engel olarak görülmeli ve bu yönde çalışan davranışlarının altında yatan sebepler özenle tespit edilmelidir. Bu tespitin yapılması sürecinde örgüt üst düzey yönetim kademesini de kapsayacak şekilde çalışanlarını değerli hissettirmesi çalışan-örgüt ilişkisini güçlenmesine ve bütünleşmesine kolaylık sağlayacaktır. Örgütlerin bu tutumu örgüt kültürünü temsil edecek ve bu yansıma çalışanların örgütü kendileri kurmuş kadar işlerini benimsemelerine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Mevcut araştırmanın literatüre sağlayacağı katkıların ileri sürülmesinin yanı sıra birtakım kısıtlarının da olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Araştırma yöntemi ile ilgili kısıt için yalnızca kesitsel bir yöntem kullanılmış olması ve verilerin belirli bir dönemde belirli bir örneklem grubundan elde edilmiş olması söylenebilir. Dolayısıyla, boylamsal bir çalışma ile desteklenebileceği düşünülmektedir. Öte yandan, verilerin toplandığı süreçte hali hazırda COVID-19 pandemisinin devam ettiğinin göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, çalışanların pandeminin etkisi ile artan işten ayrılma niyetleri, azalan işe adanmışlık düzeyleri, tecrübe ettikleri olumsuz psikolojik dönemin aynı zamanda olumsuz iş çıktılarına da neden olabileceği söylenebilir. Bu bağlamda yapılan mevcut çalışma sonuçlarının pandemi sürecinin tamamen sona ermesi ile birlikte çalışanların sözü edilen değişkenler ile tekrar bir araştırma modeli oluşturulması ve karşılaştırma yapılması da önerilmektedir. Örgütsel bağlamda, benzer araştırmaların temel alınması içinde bulunan yüzyılın var olan örgütlere ya da yeni girişimlere öncülük edebilmesi doğrultusunda çalışan davranışlarının nasıl şekillendiğinin tespit edilmesinin kurumsal öncelik olarak belirlenmesinin gerektiği düşünülmektedir. Bu öncelik için örgüt tarafından maddi/manevi desteklerin sağlanması rekabetin doğurduğu faydaları elde etmeyi mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, G., & Karpouzian, T. (2016). An exploratory analysis of work engagement, satisfaction, and depression in psychiatry residents. *Academic Psychiatry, 40*(1), 85-88.
- Akyurt, H. (2021). Entropi yöntemi ile hizmet kalitesinin ölçülmesi: Ordu ili dört ve beş yıldızlı otelleri üzerine araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research, 8*(66), 451-462.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika, 49*(2), 155-173.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*(3), 411-423.
- Asghar, M., Gull, N., Tayyab, M., Zhijie, S., & Tao, X. (2020). Polychronicity at work: Work engagement as a mediator of the relationships between job outcomes. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 45*, 470-478.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20-39.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26.

- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 43–51.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(4), 321-334.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *Journal of Sociology, 66*, 32–42.
- Befort, N., & Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research, 8*(1), 17-32.
- Bilginoglu, E., & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal, 7*(5), 2863-2872.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management, 77*, 64-75.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies, 44*(6), 972-992.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behaviour: The mediating role of learning goal orientation. *Personnel Review, 39* (2), 242- 258.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9*(1), 35-46.
- De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology, 39*(4), 540-557.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. Nachreiner F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands - Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. Bakker, A. B., Leiter, M. P. (Ed.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research, 65*(1), 147-163.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics, 145*(1), 183-199.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly, 39*(2), 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews, 7*(4), 207-230.
- Ellemers, N., Kortekaas P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology, 29*, 371–389.
- Epitropaki, O. (2013). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. *Journal of Organizational Behavior, 34*(1), 65-86.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, XXX*(1), 377-390.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*, 218–226.
- Garg, N., & Singh, P. (2019). Work engagement as a mediator between subjective well-being and work-and-health outcomes. *Management Research Review, 43*(6), 735-752.

- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Grobelna, A. (2018). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 349-369.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadedi ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1990). Social motivation, self-esteem and social identity. Social identity theory: *Constructive and Critical Advances*, 28, 47.
- Hong, E., Jeong, Y., & Downward, P. (2019). Perceived organizational support, internal motivation, and work-family conflict among soccer referees. *Managing Sport and Leisure*, 24(1-3), 141-154.
- Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 204-222.
- Hui, L., Qun, W., Nazir, S., Mengyu, Z., Asadullah, M. A., & Khadim, S. (2020). Organizational identification perceptions and millennials' creativity: testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1653-1678.
- Hur, W. M., Shin, Y., Rhee, S. Y., & Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 22(4), 436-459.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ali, G. (2018). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses: mediating role of organizational identification, poor working condition and workload. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2-17.
- Jondeau, E., & Rockinger, M. (2003). Conditional volatility, skewness, and kurtosis: existence, persistence, and comovements. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 27(10), 1699-1737.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language. Scientific Software International Inc.
- Kahn, W. A., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019- 1033.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed). Guilford.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Levinson, H. (2009). Reciprocation: The relationship between man and organization. In A. M. Freedman & K. H. Bradt (Eds.). *Consulting psychology: Selected articles by Harry Levinson* (pp. 31-47). *American Psychological Association*.
- Li, H. (2012). A study on the relationships among organizational justice, organizational identification, and work engagement: The evidence from the hi-tech service industries. *2012 International Joint Conference on Service Sciences* (pp. 72-77). IEEE.
- Liu, Y., Loi, R., & 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.

- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42-61.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85.
- Motowidlo, S. J., & Beier, M. E. (2010). Differentiating specific job knowledge from implicit trait policies in procedural knowledge measured by a situational judgment test. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 321.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Oldham, G. R. (1976). Job characteristics and internal motivation: The moderating effect of interpersonal and individual variables. *Human Relations*, 29(6), 559-569.
- Prati, G., & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851-866.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 1-9.
- Rich BL., Lepine J. A. & Crawford E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *The Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10 -24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 1-15.
- Scott, C. R. (2007). Communication and social identity theory: Existing and potential connections in organizational identification research. *Communication Studies*, 58(2), 123-138.
- Seligman M.E.P. & Csikszentmihalyi M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sigler, T.H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27- 52.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison. Tajfel, H. (Ed.), *Differentiation between Social Groups. Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, 61–76. London: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.

- Traeger, C., & Alfes, K. (2019). High-performance human resource practices and volunteer engagement: the role of empowerment and organizational identification. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(5), 1022-1035.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma. (Yayın No.186835) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi.
- Tyler, T.R. and Blader, S.L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes Intergroup Relations*, 4 (3), 207-226.
- Uzunbacak, H.H. (2020). The Effects of Organizational Support Perception among Tourism Employees on Job Satisfaction: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Organizational Behavior Challenges in the Tourism Industry* (pp. 411-432). IGI Global.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195.
- Wang, I., Shieh, C. J., & Wang, F. J. (2008). Effect of human capital investment on organizational performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(8), 1011-1022.
- Xenikou, A. (2017). Transformational leadership, transactional contingent reward, and organizational identification: The mediating effect of perceived innovation and goal culture orientations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-13.
- Xiong Chen, Z., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50(1), 226-238.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.
- Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, 190-197.