



ADYAMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ  
ISSN: 1308–9196

Yıl : 13

Sayı : 34

Nisan 2020

Yayın Geliş Tarihi: 06.08.2019

Yayına Kabul Tarihi: 20.04.2020

Araştırma Makalesi

DOI Numarası: <https://doi.org/10.14520/adyusbd.623061>

## STRATEJİK LİDERLİK, PERFORMANS VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME: HAVACILIK İŞLETMESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**Meltem AKCA\***

**Öz**

*Bu araştırmanın amacı stratejik liderliğin çalışan performansı üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek ve bu etkileşimde örgütsel özdeşleşmenin rolüne ilişkin mevcudiyeti saptamaktır. Bu kapsamda literatür incelenmiş ve teorik çerçeve hazırlanmıştır. Araştırma modelinin test edilmesi için havacılık işletmesi çalışanları örneklem grubunu oluşturmaktadır. İstatistiksel programlar kullanılarak yapılan analizler sonucunda algılanan stratejik liderliğin çalışan performansı üzerindeki değişimi açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Stratejik Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme, Performans, Havacılık İşletmesi Çalışanları.



\* Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi Havacılık Yönetimi Bölümü, meltem.akca@alanya.edu.tr, Alanya/Antalya.

## STRATEGIC LEADERSHIP, PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A STUDY AMONG AVIATION OPERATOR EMPLOYEES

### *Abstract*

*This study aims to reveal out the impact of strategic leadership on employees' performance and determinate the role of organizational identification in the interaction between variables. Within this scope, literature was investigated and theoretical framework was designed. Aviation operator's employees are considered as a sample group of the the research model. According to the results of the statistical analysis, it was found that perceived strategic leadership explains the difference on the employees' performance. Besides, it was obtained that organisational identification has a partially mediator role in the relationship between strategic leadership and employee performance.*

**Keywords:** *Strategic Leadership, Organizational Identification, Performance, Aviation Operator Employees.*

### 1. GİRİŞ

İnsanoğlu yaşamının büyük bir kısmını çalışarak geçirmekte ve varlığını devam ettirmektedir. Hayatının büyük bölümünü çalışarak geçiren insanlar için iş ortamına ilişkin sosyal ilişkilerin çalışan davranışları üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir (Korkut, 2014:4). Çalışma ortamındaki duygusal ve davranışsal ilişkilere yönelik bireysel algı psiko-sosyal faktörler olarak ele alınmaktadır. İçinde yaşadığımız çağda bilgi teknolojilerinin gelişmesi, çalışma ortamındaki fiziksel faktörlerin iyileşmesi, ekip çalışması modelinin yaygınlaşması, hizmet ağırlıklı işlerin genişlemesi gibi pek çok etken çalışan davranışları üzerinde sosyal ve psiko-sosyal etkenlerin daha önemli hale gelmesinde etkili olmaktadır. Meslektaş ilişkileri, ast-üst ilişkileri, liderlik yaklaşımları, örgüt kültürü gibi pek çok kavram psiko-sosyal faktörler arasında değerlendirilmektedir (Maqsood, 2011; Korkut, 2014). Bu kapsamda, liderlik de çalışan davranışları üzerinde etkili

olan önemli faktörler arasında ele alınmaktadır. Bu araştırmada rekabetin hâkim olduğu günümüz iş hayatında insanları etkileyebilme ve örgütsel amaçlar etrafında toplayabilme gücünün yüksek olduğu liderlik tiplerinden stratejik liderlik ve çalışan performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca bu ilişkide çalışan ile örgütün gönül bağı kurması olarak tanımlanan (Turunç ve Çelik,2010:184) örgütsel özdeşleşmenin rolü de araştırılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin kavramsal çerçeve incelenerek araştırma modeli kurulmuş ve oluşturulan hipotez test edilmiştir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Stratejik Liderlik**

Liderlik, bir amaç için başkalarını etkileme ve yönlendirebilme sanatıdır (Tarigan ve Kraus, 2017: 411). Liderler, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için uygulanması gerekli süreçleri stratejik perspektifte ele alabilme yetkinliğine sahip kişilerdir (Hosmer, 1982). Stratejik liderlik ise son yıllarda önem kazanan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Stratejik liderliğin kökleri, Üst Kademe Teorisi'ne dayanmaktadır. Üst Kademe Teorisine göre örgüt, üst yönetimdeki kişilerin düşünce, değer, inanç ve bilgilerinin bir yansımasıdır (Dursun ve Köseoğlu, 2016: 118). Üst yönetimdeki kişilerin sahip olduğu bilgi, deneyim, inanç ve yetkinlikler örgütsel faaliyetlerin yürütülmesinde ve stratejilerin oluşturulmasında etkili olmaktadır (Elenkov vd., 2005; Aktaran: Kachchhap ve Ong'uti 2015: 248). Klasik liderlik yaklaşımlarında liderliğin oluşumu için hiyerarşik bir gücün mevcut olmasına ihtiyaç yoktur. Liderlerin üst kademelerde çalışan bireyler olması zorunlu değildir. Ancak, stratejik liderlik kuramında stratejik liderlerin örgütün üst kademelerinde bulunduğu vurgulanmaktadır (Hambrick ve Mason, 1984: 194). Yönetim kurulu başkanı, icra kurulu başkanı, genel müdür, başkan gibi unvanlara sahip üst düzey yöneticiler stratejik lider olabilecek pozisyondaki kişilerdir (Shrivastava ve Nachman, 1989; Finkelstein ve

Hambrick, 1996; Özer ve Tınaztepe, 2017: 779). Hosmer (1982) stratejik liderlerin belirgin iki özelliğini i) yenilikçi ve yaratıcı stratejiler oluşturma, ii)örgütsel devamlılığın sağlanmasında bu stratejileri uygulama olarak ele almaktadır. Bu yaklaşımları ile stratejik liderler, çalışanların yenilikçi iş davranışlarına yönelmesinde motive edici olmaktadır (Shrivastava ve Nachman,1989: 52). Stratejik liderler; stratejik karar verme, kararları uygulama, iyi yöneticileri seçme ve yetiştirme, kaynakları etkin yönetme, çalışanların ve müşterilerin istek ve beklentilerine önem verme gibi özellikleri ile ön plana çıkmaktadırlar (House ve Aditya, 1997:445).

Yönetmel liderler geçmiş deneyimlerinden aldıkları güçle günlük faaliyetlerin yürütülmesine odaklanırken, vizyonel liderler geleceğe dönük faaliyetlere yoğunlaşır. Bu bağlamda, stratejik liderler ise yönetmel ve vizyonel liderlik modelleri arasında bir sinerji oluşturarak değişimi öngören stratejiler üretmektedir (Kotter, 1990; Tarigan ve Kraus, 2017: 401). Stratejik liderler, dün ne olduğunu, bugün ne yaşandığını ve yarın ne beklediklerini iyi bilen ve analiz edebilen kişilerdir. Stratejik liderlerin bu yetkinliği, çevreyi ve rakipleri iyi analiz edebilme gücünden gelmektedir (Tarigan ve Kraus, 2017: 410).Boal ve Hooi-berg'e (2000) göre stratejik liderler; öğrenme, değişim ve yönetmel beceri kapasiteleri ile örgütsel yetkinliği beslerler. Ayrıca stratejik liderler, örgüt içerisinde stratejik karar verme sürecinin inşa edilmesini de sağlarlar (Shrivastava ve Nachman, 1989: 52).

Örgütlerde birbirinden çok farklı özelliklere sahip insanlar bir arada çalışmaktadır. Din, dil, ırk, siyasi görüş, eğitim, deneyim gibi pek çok farklılığa sahip çalışanları örgütsel amaçlar etrafında toplayabilme gücüne sahip kişiler stratejik liderlerdir. Stratejik liderler, örgütsel amaçların elde edilmesinin yanı sıra farklı özelliklere sahip bireylerin amaç ve beklentilerinin karşılanmasına da önem verirler (Hosmer, 1982). Stratejik liderlerin genel özellikleri; yenilikçi,

başkaları ile uyum sağlayabilen, destekleyici, çalışanlarına değer veren, çalışanları motive eden, vizyon sahibi, değişimi öngören, teknoloji kullanımını savunan, uygulayıcı ve paylaşımcı olarak ele alınmaktadır (Hansen ve Kahnweiler,1997; Hunt, 1999; Ireland ve Hitt, 1999; Hinterhuber ve Friedrich, 2002; Davies ve Davies, 2004; Quadri, 2018). Bloom (1956) ise stratejik liderin temel yetkinliklerini bilişsel, psiko-motor ve duyuşsal olarak üç boyut altında toplamaktadır. Strateji oluşturma, düşünme, yaratıcılık ve formülasyon bilişsel yetkinlikleri tanımlamaktadır. Psiko-motor yetkinlikler stratejileri uygulama ve hayata geçirme aşamasındaki yetkinlik ve beceriler olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda; algılama, harekete geçmeye hazır olma, adaptasyon psiko-motor yetkinlikler altında yer almaktadır (Geldenhuys ve Veldsman, 2011; Kotze ve Nel, 2015; Schutte ve Barkhuizen, 2016). Duyuşsal yetkinlikler ise çalışanların duygu ve düşüncelerini yönlendirecek duygular ile ilişkili yetkinliklerdir. İletişim kurma, katılım sağlama, farkındalık oluşturma, örgütleme duyuşsal yetkinliklere yönelik faaliyetlerdir (Schutte ve Barkhuizen, 2016). Son olarak, çeşitli araştırmacıların stratejik liderliğin oluşumu ile ilgili ilkeleri de literatürde dikkat çekmektedir. Bu ilkeler; vizyon geliştirme ve başkaları ile paylaşma, yeni temel yetkinlikler oluşturma, insan kaynağını geliştirme ve etkin şekilde kullanma, teknoloji kullanımına önem verme, fırsatların değerlendirilmesini sağlayacak değerli stratejiler geliştirme, öğrenme, paylaşma ve yenilikçi uygulamaların hâkim olduğu bir örgüt kültürü oluşturma ve etik davranmadır (Ireland ve Hitt, 1999; Hitt vd., 2010: 439).

## 2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme, bilimsel olarak ilk defa Harrold Lasswell (1948) ve Edward Tolman'ın (1943) duygusal bağlılık, etkilenme, aidiyet ve bir gruba üye olma arzusu ile ilişkilendirdiği bir kavram olarak ele alınmış ve bireyin bir sosyal gruba üyeliğinin kendisine duygusal ve değer olarak geri döneceğine yönelik düşüncesi

olarak tanımlanmıştır (Tajfel ve Turner, 1979: 31). Hogg ve Terry'de (2000) özdeşleşmenin bireyin kendini geliştirme arzusu ile hayatını devam ettirmesine yönelik belirsizliği azaltma isteği sonucunda ortaya çıkan bir kavram olduğunu belirtmektedir (Erdem vd., 2015). Özdeşleşme kavramının oluşmasında Sosyal Kimlik Kuramı da etkili olmuştur (Hortaçsu, 2007: 65). Sosyal Kimlik Kuramı, insanların kendilerini ve diğer insanları çeşitli özelliklerine göre gruplandırmaları ve sosyal olarak kategorileştirmelerini savunan bir kuramdır (Foreman ve Whetten, 2002: 620). Birey, ait olduğu sosyal kategorinin kendisini farklı kıldığından yola çıkarak kendine özel bir kimlik atfetmektedir (Tajfel ve Turner, 1979; Ashforth ve Mael, 1989; Balcı vd., 2012). İnsanoğlunun bu yaklaşımı özdeşleşme gibi çeşitli kavramların önem kazanmasında ve bilimsel araştırmalarda ele alınmaya başlamasında etkili olmaktadır.

Tanım olarak örgütsel özdeşleşme, bireyin bir örgüt içerisinde çalışmaktan mutluluk duyması ve o örgüte aidiyetinin bireyi farklı kılarak kendisine itibar kazandıracağına yönelik algısı neticesinde oluşan ilişki bir bağ kurma süreci olarak ifade edilmektedir (Bartels vd., 2007). Kreiner ve Ashforth'a (2004) göre örgütsel özdeşleşme ise çalışan ve örgüt arasındaki gönül bağına ele alan bir kavramdır. Çalışanların iyi ya da kötü günde, başarı ya da başarısızlık durumları da dâhil olmak üzere örgüte ait olma, örgütü ile beraber ve bir olma durumu örgütsel özdeşleşme olarak kabul görmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton vd., 1994). Örgütsel özdeşleşmeyi sağlamış çalışanlar, örgüt dışı toplumda da örgütü temsil etme girişimlerinde bulunur. Bu kişiler, örgütsel kararlarda örgüt çıkarını ön planda tutmaktadır (Miller vd., 2000; Aktaran: Okşit ve Kılıç, 2019: 49).

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgütsel amaç ve hedeflere inanarak kendi amaçlarını da bu doğrultuda uyumlaştırması, amaçlara erişmek için kendilerini işe adanarak çalışması ve örgütsel aidiyetlerinin devamlılığını arzu etmeleri

örgütsel özdeşleşme unsurları arasında yer almaktadır (Tosun, 1981: 145-150). Bu kapsamda, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşılarak çalışanların amaçları ile uyumlaştırılması sonucu oluşan özdeşleşme türü değer tabanlı özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Gregersen ve Black, 1992; Turunç ve Çelik, 2010: 187). Sosyal özdeşleşme kavramı ise bireyin bir örgüt ya da gruba girme amacının örgüt içerisinde kimlik bularak aidiyetlerinin daha tanınır ve bilinir hale gelmesi olarak açıklanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 188). Sosyal kimlik kuramından yola çıkan sosyal özdeşleşme, bireyin kendisini ait olduğu grubun parçası olarak tanımlaması ve ifade etmesidir (Tajfel ve Turner, 1979; Ashforth ve Mael, 1989; Balci vd., 2012). Ayrıca, Sosyal Özdeşleşme Teorisi bireyi özdeşleşme için motive eden unsurları kendini sınıflandırma ihtiyacı ve kendini geliştirme ihtiyacı olarak iki başlıkta ele almaktadır (Pratt, 1998; Aktaran: Epitropaki ve Martin, 2005: 571). Bununla birlikte Sosyal Özdeşleşme Teorisi, özdeşleşmenin bilişsel ve duyuşsal olduğunu vurgulamaktadır (Epitropaki ve Martin, 2005: 571; Moriano vd., 2014: 107). Bilişsel boyut bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve tipik bir örgüt üyesi olması durumudur. Örgütsel değerleri paylaşma bilişsel özdeşleşme örneğidir (Moriano vd., 2014: 107). Duyuşsal boyut ise örgüt üyeliğine yönelik duygular ve bireysel deneyimlerdir. Bu duygu ve deneyimlerin olumlu olması örgütsel özdeşleşmeyi artırır. Örgüt üyesi olmaktan gurur duyma, örgüt için başarılı bir şekilde çalışma isteği duyuşsal özdeşleşme kapsamındadır (Tajfel ve Turner, 1979; Smidts vd., 2001). Örgüt içerisinde yer alan ve daha küçük insan topluluklarının deneyimlerini, tecrübelerini paylaştığı gruplara yönelik de özdeşleşme gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda, grup içi özdeşleşme örgüt içinde yer alan çalışanın kendisini sınırlarını tanımladığı bir grubun parçası olarak görmesi ve gruba yönelik tutkunluk hissetmesidir. Ayrıca, grup içi benzerlik ve paylaşımların fazlalığı, grubun örgütün tamamından daha küçük olması gibi faktörler grup içi özdeşleşme şiddetinin örgütsel

özdeşleşmeden daha yüksek olmasında etkilidir ( Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Tsamitis, 2009; Tokgöz ve Seymen, 2013).

### 2.3. Çalışan Performansı

Çalışan performansı; yönetim, insan kaynakları ve endüstri psikolojisi gibi bilim dallarının önem verdiği kavramların başında gelmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). Lebas ve Euske (2002:66) performansın çok geniş anlamları içerecek bir kavram olduğunu ve bu yüzden pek çok alanda kullanılabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde bireysel performansın son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır (Kaya ve Kesen, 2014: 107). Armstrong ve Taylor (2014) çalışan performansının örgütsel devamlılığın sağlanmasındaki önemine dikkat çekerek, çalışan performansının güçlendirilmesinin örgüte rekabet avantajı sağlayacağını belirtmişlerdir. Bu nedenle çalışan performansı, pek çok bilimsel araştırmada ele alınan bir değişkendir (Sonnentag vd., 2008: 427; Şantaş vd., 2016).

Performans, ürün ya da hizmet üretim sürecinde veya yönetsel faaliyetlerin yürütülmesi aşamalarında görev ve sorumlulukların icra edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Tepe-Küçüköğlü, 2018: 147). Kesen (2015:540) performansı, kişinin kendi sorumluluğundaki görevleri yerine getirmesi ve bir işi yapması olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca performans, kişilerin görevlerini yerine getirirken sergiledikleri çabalarının, davranışlarının ve yetkinliklerinin bir fonksiyonudur (Sökmen,2000; Shields vd, 2015). Schermerhorn ve arkadaşları (1995:32) performansı, faaliyetleri gerçekleştirme düzeyi olarak ele almaktadır. Ying (2012) ise çalışan performansının çalışanın örgüt içinde ne yapıp ne yapmadığı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda çalışan performansının değerlendirilebilir bir kavram olduğunu söylemek mümkündür (Campbell, 1990).

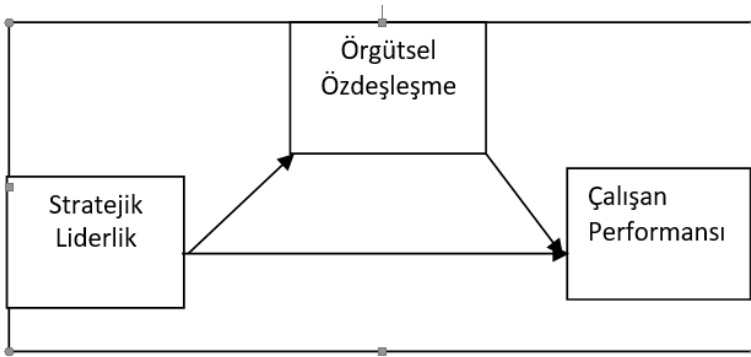
### 3. YÖNTEM



### 3.1. Araştırmanın Amacı, Değişkenleri ve Modeli

Bu araştırmanın amacı; çalışanların stratejik liderlik algılarının performansları üzerinde etkili olup olmadığının ortaya çıkarılmasını sağlamak ve bu etkileşimde örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirlemektir. Stratejik liderlik algısı, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı bu araştırmanın değişkenleri olarak ele alınmıştır. Literatürde yer alan ampirik çalışmalar incelenerek araştırma modeli ve hipotezi oluşturulmuştur (Carmeli vd., 2007; Walumbwa vd., 2011; Kachchhap ve Ong'uti, 2015; Akdoğan vd., 2016). Bu bağlamda, araştırmanın hipotezi ve modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1. Araştırma Modeli



H<sub>1</sub>: Stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

### 3.2. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Anket formu araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin ve demografik soruların yer aldığı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Pisapia, Reyes-Guerra (2007) tarafından geliştirilen stratejik liderlik ölçeğinden faydalanılmıştır. İkinci bölümde Mael ve Ashforth (1992) tarafından oluşturulan örgütsel özdeşleşme

ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinden faydalanılmıştır. Demografik değişkenlere ilişkin sorular ise son bölümde yer almaktadır. Araştırma değişkenlerinin ölçülmesinde kullanılan araçlar Beşli Likert sistemine uygun olarak hazırlanmıştır. Bu sisteme göre 1- Kesinlikle Katılmıyorum'u ifade ederken 5- Kesinlikle Katılıyorum'u tanımlamaktadır. Veri toplama aracının oluşturulmasında orjinal ölçeklere ulaşılmış ve Türkçe-İngilizce çeviri-geri çeviri aşamalarında Brislin, Lonnen ve Thorndike'in (1973) tavsiye ettiği adımlardan yararlanılmıştır. Tasarlanan anket formunun anlaşılır olup olmadığının saptanması ve görünüş geçerliliğinin test edilmesi amacıyla 11 kişilik bir grup üzerinde pilot çalışma uygulanmış ve elde edilen geri bildirimler sonucunda anketin nihai şekli tamamlanarak anket uygulanabilir hale getirilmiştir (Sartori, 2010; Gürbüz ve Şahin, 2016).

### **3.3. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi**

Araştırma evrenini Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kapsamında ruhsat sahibi bir havacılık işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Havacılık işletmesinin çalışan sayısı araştırmacıya bildirilmiştir. Barlett, Kotrlik ve Higgins'in (2001: 46) örneklem formülasyonuna göre evren sayısı bilinen havacılık işletmesinin örneklem büyüklüğü %95 güven sınırları içerisinde ve %5 anlamlılık düzeyinde 312 olarak hesaplanmıştır. Araştırma verilerini elde edebilmek için hazırlanan 400 adet anket formu kolayda örnekleme yöntemiyle havacılık işletmesi çalışanlarına dağıtılmıştır. İki ay içerisinde geri dönen anket formları incelenmiş ve 329 anketin parametrik analizler için uygun olduğu tespit edilmiştir.

### **3.4. Araştırma Bulguları**

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma modelinin test edilmesi için yapılan analizlerdeki

varsayımların uygunluğu kontrol edilmiş ve bulguların sağlıklı bir şekilde yorumlanmasına özen gösterilmiştir. Ayrıca, parametrik analizlerin yapılabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bu kapsamda verilere ilişkin normallik testleri yapılmış ve verilerin normal dağılım göstermesi ile birlikte istatistiksel analizler yürütülmüştür. Araştırmada yer alan ölçeklerin faktöriyel yapılarını incelemek için LISREL 8.8. Scientific Software International Programından faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ve hipotez testleri ise IBM SPSS Statistics 21.00 programı vasıtasıyla incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizi, Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri hesaplanarak gerçekleştirilmiştir. Cronbach Alpha değeri 0.70 ve üzeri olan ölçeklerin güvenilir olduğuna karar verilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Değişkenler arası ilişkilerin tespitinde Pearson Korelasyon Katsayılarından faydalanılmıştır. Korelasyon katsayısı( $r$ ) değerlendirmesinde katsayının 0.30'dan küçük ( $r < 0.30$ ) olması durumunda düşük düzey, katsayının 0.30 ve 0.70 aralığında ( $0.30 < r < 0.70$ ) olması durumunda orta düzey ve katsayının 0.70'den büyük olması ( $r > 0.70$ ) halinde de yüksek düzey bir ilişkinin varlığı referans alınmıştır (Altunışık vd., 2007).

Katılımcıların cevapları doğrultusunda ölçek ortalamaları hesaplanmıştır. Stratejik liderlik algısı ortalaması 3.57, örgütsel özdeşleşme ortalaması 3.80, performans ortalaması da 3.95 olarak hesaplanmıştır. Ölçek ortalamaları incelendiğinde araştırma değişkenlerine yönelik algıların ortalama üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arası ilişkileri gösteren Pearson Korelasyon Katsayıları incelendiğinde; stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında ( $r = 0.437$ ) orta düzey, stratejik liderlik ve performans arasında ( $r = 0.614$ ) orta düzey, örgütsel özdeşleşme ve performans arasında da ( $r = 0.555$ ) orta düzey pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p < 0.05$ ). Ayrıca, yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeklerin güvenilir olduğu saptanmıştır. Ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayıları ise (Cronbach Alpha's Value); stratejik

liderlik için 0.92, örgütsel özdeşleşme için 0.94 ve performans için 0.91 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 1.** Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Katsayısı Değerleri

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	1	2	3
<i>1.Stratejik Liderlik Algısı</i>	3.57	0.77	(.92)		
<i>2.Örgütsel Özdeşleşme</i>	3.80	0.66	.437**	(.94)	
<i>3.Performans</i>	3.95	0.72	.614**	.555**	(.91)

Ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin tespit edilmesi için LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. En yüksek olabilirlik yönteminden (maximum likelihood) yararlanılmıştır. Arbuckle (2006) ki-kare istatistiğinin ( $\chi^2/df$ ) 2.5 ve altında olması durumunda modelin çok iyi; 2.5 ve 5.00 aralığında olması halinde ise kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Uyum iyiliği indeksi(GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi(CFI), artırmalı uyum indeksi(IFI), Tucker-Lewis indeksi(TLI) değerlerinin 0.90 ve üzerinde olması; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değerinin ise 0-0.10 aralığında olması kabul edilebilir uyum iyiliğini göstermektedir (Johnson ve Stevens, 2001). Bu araştırmada doğrulayıcı faktör analizi sonrası elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde sonuçların kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 2.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	$\chi^2$	df	$\chi^2$ /df	RMSEA	GFI	TLI	IFI	CFI
Stratejik Liderlik Algısı	345.27*	84	4.11	0.10	0.91	0.90	0.94	0.92
Örgütsel Özdeşleşme	284.65*	72	3.95	0.07	0.94	0.91	0.95	0.97
Performans	211.58*	44	4.80	0.10	0.92	0.90	0.92	0.93

Araştırma hipotezinin test edilmesi amacıyla IBM SPSS Statistics 21.00 programı vasıtasıyla Hiyerarşik Regresyon Analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny'nin (1986) uyguladığı adımlardan faydalanılmıştır.

Aracılık testinin birinci basamağında, stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerinde etkisi incelenmiş ve stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ( Model 1,  $p=0.000 < 0.05$ ). Modele göre çalışan performansı üzerindeki değişimin %37.7'si stratejik liderlik algısı tarafından açıklanabilmektedir. Stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerindeki pozitif etki katsayısı ise 0.614'dür. Aracılık testinin ikinci basamağında, stratejik liderlik algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiş ve stratejik liderlik algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( Model 2,  $p=0.000 < 0.05$ ). Modele göre örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin %19.1'i stratejik liderlik algısı tarafından açıklanabilmektedir. Stratejik liderlik algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki pozitif etki katsayısı 0.437'dir.

**Tablo 3.** Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotez 1: Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları  
Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı (Model 1)

Bağımsız			
Değişken:	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik	0.614	15.427	0.000
	$R^2$ :	F:	<i>p</i>
	0.377	237.993	0.000

## Hipotez 1: İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları

## Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme (Model 2)

Bağımsız			
Değişken:	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik	0.437	9.636	0.000
	R <sup>2</sup> :	F:	<i>p</i>
	0.191	175.816	0.000

## Hipotez 1: Üçüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları

## Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı (Model 3)

Bağımsız			
Değişkenler:	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik	0.459	11.326	0.000
Örgütsel Özdeşleşme	0.355	8.774	0.000
	Düzeltilmiş R <sup>2</sup> :	F:	<i>p</i>
	0.476	180.439	0.000

Aracılık testinin son basamağında ise stratejik liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşmenin birlikte çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Model 3' e göre stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisi hala anlamlıdır ( $p=0,000<0,05$ ). Bu nedenle bu sonuca göre tam aracılıktan söz edilemez. Fakat stratejik liderlik algısının Model 1'de sahip olduğu beta katsayısı 0.614 iken Model 3'de bu katsayı (beta) 0.459'a düşmüştür. Ayrıca çalışan performansı üzerindeki değişimin %47.6'sı stratejik liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme tarafından açıklanabilmektedir. Bu sebeple örgütsel özdeşleşmenin stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde kısmi aracı role sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda, aracılık rolüne ilişkin anlamlılığın güçlendirilmesi için çevrimiçi Sobel Testi uygulama modülünden faydalanılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Sobel testi sonuçlarına göre ( $Z$  Değeri= 8.29 > 1.96 and  $p$  değeri= 0.000) kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo 4.** Sobel Test İstatistiği Sonuçları

Veriler		Test İstatistiği	Standart Hata	$p$ -Değeri
a:0.437	Sobel Testi:	8.293468	0.02924	0.000
b:0.555	Aroian Testi:	8.278589	0.02929	0.000
S <sub>a</sub> : 0.039	Goodman Testi:	8.308438	0.02919	0.000
S <sub>b</sub> . 0.045				

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Yöneticiler, çalışanların daha iyi performans göstermeleri için onları destekler ve cesaretlendirerek örgütsel özdeşleşmelerinin artmasında önemli rol oynarlar. Bu nedenle, yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanların liderlik algılarının da olumlu ve pozitif olduğu ifade edilmektedir (Moriano vd., 2014:103). Araştırma kapsamında yapılan literatür taramasında pozitivist liderlik modellerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Martin ve Epitropaki, 2001; Epitropaki ve Martin, 2005; Zhu vd., 2009; Vincent-Höper vd., 2012; Eren ve Titizoğlu, 2014; Popli ve Rizvi, 2015). Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar örgüt içi ve dışında örgütsel menfaatlerin artırılması hususunda çaba gösterirler (Miller vd, 2000:629-630). Çeşitli araştırmalara göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel adanmışlık, iş performansı ve faaliyetlere katılım oranının da daha fazla olduğu belirtilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992; Shamir ve Kark, 2004; Turunç ve Çelik, 2010; Yaman,2011; Walumbwa vd., 2011; He ve Brown, 2013; Erdem vd., 2015; Çınar vd., 2016; Şantaş vd., 2017; Çınar ve Yeşil, 2016, Akman,2017).Ayrıca yapılan literatür taramasında, örgütsel özdeşleşme ve performans arasında pozitif ilişki saptayan araştırma sonuçlarına da rastlanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004; Van

Knippenberg vd., 2004; Moriano vd., 2014). Kachchhap ve Ong'uti'nin (2015) yaptıkları ampirik araştırma sonuçlarına göre de stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin ilişkili olduğu saptanmıştır. Reese (2014) 81 işletme üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel özdeşleşmenin örgüt üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucunu elde etmiştir. Aksoy ve Ertürk 'de (2014:262) örgütsel özdeşleşmenin sağlanmasının üretkenlik ve performans açısından olumlu etkiler yaratacak çalışma ortamına zemin hazırladığını vurgulamaktadır. Saygılı, Özer ve Öke (2018) ise yürüttükleri ampirik araştırmalarında örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Kesen (2015) çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin örgütsel adalet ve çalışan performansı arasında tam aracı rolüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Walumbwa ve Hartnell (2011:154) ise yürüttükleri araştırmalarında liderliğin, çalışan performansı üzerinde etkili olduğu, bu etkide özdeşleşme algısının da belirleyici rol üstlendiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, Taşdemir (2017) havacılık işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında örgütsel bağlılığın, stratejik liderlik ve iş tatmini ilişkisinde kısmi aracı role sahip olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırmada ise stratejik liderlik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık testi aşamaları ile araştırma hipotezi test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşmenin stratejik liderlik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde kısmi aracı role sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin birlikte çalışan performansı üzerindeki değişimin % 47.6'sını açıkladığı saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre kurulan hipotezin kısmen kabul edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma sonuçlarından hareketle, stratejik liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansının artırılması hususunda anlamlı ve önemli olduğunu söylemek mümkündür.



Araştırmanın kısıtları değerlendirildiğinde, soru formunda demografik değişkenlere ilişkin çok fazla ankette bu verilerin eksik doldurulduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırma kapsamında değişkenlere ilişkin gruplar arası farklılık analizleri yapılmamış ve betimleyici bulgular değerlendirilmemiştir. Araştırmanın tek bir işletmede yapılmasından dolayı genelleme yapılamayacağını da belirtmek gerekmektedir. İleriki araştırmalarda demografik değişkenleri içeren ve birden fazla işletmeyi kapsayan çalışmaların yapılmasının sonuçların bilimsel ve sektörel değerliliğinin arttırılmasında etkili olacağı öngörülmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

Akdoğan, A. A., Arslan, A., ve Demirtaş, Ö. (2016). A strategic influence of corporate social responsibility on meaningful work and organizational identification, via perceptions of ethical leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 259-268.

Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *HAYEF Journal of Education*, 14(1), 71-88.

Aksoy, S., ve Erturk, A. (2014). Influence of organizational justice perception on organizational identification. *Research Journal of Business & Management*, 1(3), 253-262.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya, Sakarya Yayıncılık.

Arbuckle, J. L. (2006). *Amos 7.0 user's guide*. Chicago, SPSS.

- Armstrong, M., ve Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. UK, Kogan Page Publishers.
- Ashforth, B. E. Ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C.. ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Barlett, J. E., Kotrlik, J. W., ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., ve Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 173-190.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives. The classification of educational goals: Handbook I, Cognitive domain*, New York: Longman.
- Boal, K. B., ve Hooijberg, R. (2000). Strategic leadership research: Moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549.

- Brislin, R. W., W. J. Lonnen ve E. M. Thorndike (1973). *Cross-cultural Research Methods*. New York, NY: Wiley
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Carmeli, A., Gilat, G., ve 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.
- Çınar, O., Karcioğlu, F. ve Akdaş, K. (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3).121-136.
- Çınar, Ö., ve Yeşil, S. (2016). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 349-369.
- Davies, B. J., & Davies, B. (2004). Strategic leadership. *School leadership & management*, 24(1), 29-38.
- Dursun, İ. T., ve Köseoğlu, Y. (2016). Üst Kademe Teorisi'ni Yeniden Düşünmek: Üst Yönetim Ekiplerinin Bilişsel Özellikleri & Teorik Açından Kapsamı ve Önemi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(4), 117-133.
- Dutton, J., Dukerich J. ve Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Membership Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 191-206.

- Elenkov, D. S., Judge, W., ve Wright, P. (2005). Strategic leadership and executive innovation influence: an international multi-cluster comparative study. *Strategic management journal*, 26(7), 665-682.
- Epitropaki, O., ve Martin, R. (2005). The moderating role of individual differences in the relation between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 16(4), 569-589.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38- 62.
- Eren, M. Ş., ve Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 275-303.
- Finkelstein, S., ve Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. Minneapolis/ St. Paul, MN: West.
- Foreman, P., ve Whetten, D. A. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618-635.
- Geldenhuis, C.A., ve Veldsman, T.H. (2011). A change navigation-based, scenario planning process within a developing world context from an Afro-centric leadership perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1),1-17.
- Gregersen, H. ve Black, J. (1992). Antecedents to Commitment to a Parent Company and a Foreign Operation. *Academy of Management Journal*, 35(1), 65–90.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem- Analiz*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hambrick, D. C., ve Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hansen, C. ve Kahnweiler, W.M. (1997). Executive managers: Cultural expectations through stories about work. *Journal of Applied Management Studies*, 6(2), 117-138.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Hinterhuber, H. H., ve Friedrich, S. A. (2002). The technology dimension of strategic leadership: The leadership challenge for production economists. *International Journal of Production Economics*, 77(3), 191-203.
- Hitt, M., Haynes, K., ve Serpa, R. (2010). Strategic leadership for the 21st century. *Business in Horizons*, 53, 437-444.
- Hogg, M. A., ve Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of management review*, 25(1), 121-140.
- Hortaçsu, N. (2007), *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler*, Ankara, İmge Kitabevi.

Hosmer, L. T. (1982). *Strategic management: text and cases on business policy*. Prentice Hall.

House, R. J., ve Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis?. *Journal of Management*, 2(23), 409-473.

Hunt, J.G. (1999). Transformational/charismatic leadership's transformation of the field: An Historical essay. *Leadership Quarterly*, 10, 129-144.

Ireland, R. D., ve Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 43-57.

Johnson, B., ve Stevens, J. J. (2001). Exploratory and confirmatory factor analysis of the School Level Environment Questionnaire (SLEQ). *Learning Environments Research*, 4(3), 325-344.

Kachchhap, S. L., ve Ong'uti, M. A. (2015). Linking personality and strategic leadership to organizational identification. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8), 243-256.

Kaya, N., ve Kesen, M. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58), 97-122.

Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.

- Kirkman, B. L., ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Korkut, A.E.(2014). Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kotter, J.P. (1990), *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*, New York, NY. The Free Press.
- Kotze, M., ve Nel, P. (2015). The influence of trait-emotional intelligence on authentic leadership. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1),1-27.
- Küçükoğlu, M. T. (2018). The mediating role of green organizational culture between sustainability and green Innovation: A research in Turkish companies. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(1), 64-85.
- Lasswell, H. D. (1948). The structure and function of communication in society. *The communication of ideas*, 37(1), 136-39.
- Lebas, M., ve Euske, K. (2002). A conceptual and operational delineation of performance. *Business performance measurement: Theory and practice*, 65-79.

- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maqsood, A.(2011). Work Environmet,Burnout, Organizational Commitment and Role of Personal Variables as Moderators, Quaid-i Azam University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pakistan.
- Martin, R., ve Epitropaki, O. (2001). Role of organizational identification on implicit leadership theories (ILTs), transformational leadership and work attitudes. *Group processes & intergroup relations*, 4(3), 247-262.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey M.K. ve Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4): 626-658.
- Moriano, J. A., Molero, F., Topa, G., ve Mangin, J. P. L. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York, McGrawHill.
- Okşit, Ç., ve Kılıç, G. (2019). Hizmet içi Eğitimin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1),46-70.
- Özer, F., ve Tınaztepe, C. (2014). Effect of strategic leadership styles on firm performance: A study in a Turkish SME. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 778-784.



- Pisapia, J., ve Reyes-Guerra, D. (2007). *The strategic thinking questionnaire (STQ)*. Defray Beach, FL: Strategic Leadership International.
- Popli, S., ve Rizvi, I. A. (2015). Exploring the relationship between service orientation, employee engagement and perceived leadership style: a study of managers in the private service sector organizations in India. *Journal of Services Marketing*, 29(1), 59-70.
- Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in organizations*, 24(3), 171-207.
- Quadri, H.A. (2018). Strategic Innovation Leadership Framework for Sustainable Management of Electricity Distribution Company in Nigeria - Post Privatization. *PM World Journal*, 7(3),1-13.
- Reese, S. R. (2014). Examining the Relationship between Organizational Identification and Learning Organization Dimensions: A Study of a US Franchise. *Management and Organizational Studies*, 1(1), 7-20.
- Santas, G., Isik, O., ve Demir, A. (2016). The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Sartori, R. (2010). Face Validity in Personality Tests: Psychometric Instruments and Projective Techniques in Comparison. *Quality & Quantity*, 44(4), 749-759.
- Saygılı, M., Özer, Ö., ve Öke, P.(2019). Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansının İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175-184.

- Shamir, B., ve Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 115-123.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., ve Osborn, R. N. (1995). *Basic organizational behavior*. Hobken, NJ: J. Wiley.
- Schutte, N., ve Barkhuizen, N. (2016). The Development of a Strategic Leadership Competency Measure for Public Sector Leaders—A Pilot Study. *Development*, 2(3),21-29.
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P., ... ve Plimmer, G. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. UK, Cambridge University Press.
- Shrivastava, P., ve Nachman, S. A. (1989). Strategic leadership patterns. *Strategic Management Journal*, 10(S1), 51-66.
- Smidts, A., Pruyn, A.T.H., ve Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- Sobel, M. E., (1982), *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*, Washington, DC.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., ve Mojza, E. J. (2008). Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674-684.

- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., ve Çelik, Y. (2017). Sağlık Çalışanlarında, örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In. *The social psychology of intergroup relations*, 33-47.
- Tarigan, J., ve Kraus, W. A. (2017). The Impact of Strategic Leadership Program as ODI on the Usage Accounting Information System and Financial Performance. *Journal of Progressive Research in Social Sciences*, 6(1), 410-421.
- Taşdemir, B. (2017) Algılanan stratejik liderlik davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü, Başkent üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara.
- Tepe Küçüköğlü, M. (2018). Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Türkiye'deki Üniversiteler Genelinde Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (3), 143-164.
- Tokgöz, E., ve Seymen, A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri*, 10(39), 61-76.

- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *The journal of abnormal and social psychology*, 38(2), 141-148.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkililik*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Tsamitis, D. H. (2009). An exploration of the influence of institutional factors and practices on organizational identification in students enrolled in transnational university partnership programs. *In EdMedia+ Innovate Learning*, 1303-1308.
- Turunç, Ö., ve 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.
- Van Knippenberg, D., ve Van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(2), 137-147.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., De Cremer, D., ve Hogg, M. A. (2004). Leadership, self, and identity: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 825-856.
- Vincent-Höper, S., Muser, C., ve Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career development international*, 17(7), 663-682.
- Viswesvaran, C., ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.

- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., ve Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational behavior and human decision processes*, 115(2), 204-213.
- Walumbwa, F. O., ve Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 153-172.
- Yaman, T. (2011). Yöneticilerin Paternalist (Babacan) Lider Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmelerine, İş Performanslarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Özel Sektörde Uygulama, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ying, Z. (2012). The Impact of Performance Management System on Employee Performance. University of Twente, Unpublished Master Thesis, Netherlands.
- Zhu, W., Avolio, B. J., ve Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590-619.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Humanity generally spend most of life by working. Specially, workplace related social relations and psycho-social factors have a major role in working people's behaviors (Korkut, 2014). Moreover, technological development, team working, enhancement of service related jobs also impact social factors intensity on employees' behaviors. Leadership, organizational culture, colleagues' relations are some of elements that can be evaluated under social factors. In this context, leadership is one of the significant antecedents of the individual perceptual outcomes. In this study, it is expected to find out the relationship between strategic leadership perception and employee performance.

### Method

This study aims to obtain the mediation role of organizational identification in the interaction between strategic leadership perception and employee performance. In this context, the sample of the study is comprised of aviation operator's employees. Number of employees in the aviation company was reported to the researchers. Accordance with the sampling method it was calculated that 312 questionnaires were sufficient for the study. However, 400 questionnaire forms were sent to employees with the convenience sampling method. At the end of two months, it was obtained 329 valid questionnaires for statistical analysis.

In this study to provide parametric analysis assumptions, the normality tests were investigated. It was obtained that the data demonstrates normal distribution according to findings of the normality tests, diagrams and Skewness-Kurtosis values. Moreover, the validity and reliability analyses of the scales were actualized before hypothesis testing with the usage of IBM SPSS Statistics 21 Programme. It was preferred to use of Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) method for measurement reliability of the scales. Accordance to Cronbach Alpha analyze results, scale's values which are 0.70 and above is evaluated as reliable (Nunnally ve Bernstein, 1994). Besides, factorial structures of the scales were analyzed through LISREL 8.8 Scientific Software International Programme. Furthermore, it was used Pearson Correlation Analysis to test relationships between strategic leadership and employee performance, strategic leadership and organizational identification, organizational identification and employee performance.

In this study it was used, i) Strategic Leadership Questionnaire which was developed by Pisapia, Reyes-Guerra (2007); ii) Meal and Ashforth's (1992)

Organizational Identification Scale; iii) Kirkman and Rosen's (1999) Job Performance Scale. Accordance with the research model hypothesis of the study is also identified as;

H<sub>1</sub>: Organizational identification has a mediator role in the interaction between strategic leadership perception and employee performance.

### Findings (Results)

Reference to the findings of the statistical analyses made by SPSS 21.00 Program, means of variables were revealed out as; strategic leadership perception 3.57, organizational identification 3.80 and performance 3.95. Besides, standard deviations of variables were also obtained as strategic leadership perception 0.77, organizational identification 0.66 and performance 0.72. In addition to these findings, it was also used Pearson Correlation coefficients to mention the relationships between research variables. Concordantly, the relationship between strategic leadership and employee performance is found as significant and positive ( $r=0.614^{**}$ ). Moreover, the relationship between strategic leadership and organizational identification is also evaluated as significant and positive ( $r=0.437^{**}$ ). Finally, the relationship between organizational identification and employee performance is seen as statistically significant ( $r=0.555^{**}$ ). Reference with the reliability analyses, it was also found that all scales have good Cronbach's alpha values which are as; strategic leadership ( $\alpha=0.92$ ), organizational identification ( $\alpha=0.94$ ) and employee performance ( $\alpha=0.91$ ). On the other side, it was benefit from LISREL 8.8 International Program to test the factorial structures of the scales. According with the findings, it was revealed out that the Goodness of Fit Indices have acceptable values.

In this study it was aimed to obtain mediation role of organizational identification in the interaction between strategic leadership perception and employee performance. With this purpose, it was worked on hierarchic regression analyses accordance with Baron and Kenny's (1986) three steps model. In the first step, it is expected a statistically significant relationship between strategic leadership perception and employee performance. In the second step, a significant relationship between strategic leadership perception and organizational identification is required. In the last step, i) organizational identification and employee performance are expected to be related and ii) the relationship between strategic leadership perception and employee performance also has to decrease under the existence of organizational identification. In the last step if the model turns to meaningless ( $p > 0.005$ ) it is called as full mediation; while if model keeps significant ( $p < 0.005$ ) but the beta value of the strategic leadership perception is declined it is appreciated as

partial mediation (Gürbüz,2019). Accordance with the regression analyses findings, all assumptions of the mediation model was confirmed. In this study, it is observed that the model is still significant ( $p = 0.000$ ;  $p < 0.05$ ) but the beta of the strategic leadership perception decreased to 0.459 from 0.614. These findings demonstrate that organizational identification may play a partial mediation role in the interaction between strategic leadership perception and employee performance. In such a case, it is advised to benefit from Sobel Tests to empower this mediation impact. For this aim, unstandardized beta and standard error coefficients were evaluated to calculate Sobel, Aroian and Goodman tests on online Sobel Test Calculator. Results showed that mediation role of organizational identification is significant (Z Score= 8.29 is  $> 1.96$  and p value is 0.000) in the interaction between strategic leadership perception and employee performance.

### **Conclusion and Discussion**

In this study, it was targeted to find out the relationship between strategic leadership perception and employee performance. Moreover, it was purposed to show mediation role of organizational identification in this interaction. Accordance with the findings; research hypothesis was partially supported. Reference to the findings of the study, it is observed that organizational identification has a partially mediator role in the relationship between perceived strategic leadership and employee performance.

However, it could not analyze significant differences between groups about research variables due to the missing data in demographic questions. For future studies it is advised to add the model trust in leader and organizational support in order to find out any differences.