



Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Organizational Support in the Effect of Organizational Virtue on Organizational Identification

Ahmet Tuncay Erdem¹ , Ethem Merdan² 

Geliş Tarihi (Received): 31.10.2021

Kabul Tarihi (Accepted): 09.03.2022

Yayın Tarihi (Published): 31.03.2022

Öz: Olumlu örgüt davranışları, çalışanlarda örgüte karşı olumlu duyguları arttırabilmektedir. İşgörenlerin yetenekleri, örgütlerine yönelik olumlu davranışları ve verimlilikleri örgütlerin başarısında etkindir. İşgörenlerin çalıştıkları kuruluşları kendi benimseyip çalışmalarını, bilgi ve becerilerini etkili biçimde kullanmaları ve örgüt yöneticilerinin de işgörelere destek olmaları önemlidir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel erdemlilik davranışının örgütsel özdeşleşmeye etkisinde “örgütsel desteğin” aracı işlev görüp görmediğini belirlemektir. Nicel araştırma yöntemine göre tasarlanan araştırmanın verileri Ankara OSTİM Sanayi Bölgesi’ndeki imalat işletmelerinin çalışanları (n=200) oluşturmaktadır. Verilerin analizinde elde edilen bulgulara göre örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek algılarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel desteğin aracı rol oynadığı da tespit edilmiştir. Sonuç olarak örgütsel erdemlilik olumlu bir davranış olarak örgütte işgörenlerin olumlu davranışlarını teşvik etmektedir. İşgörenlerde görülen olumluluğun örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek algılarını da arttırması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Erdem, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek, Aracı Rol.

&

Abstract: Positive organizational behaviors can increase positive feelings towards the organization in employees. Employees' abilities, positive behaviors, and productivity towards their organizations are factors in the success of organizations. It is essential that the employees adapt their organizations, use their knowledge and skills effectively, and support their managers. The primary purpose of this study is to determine whether "organizational support" acts as a mediator in the effect of virtuous organizational behavior on organizational identification. The research data, which was designed according to the quantitative research method, consists of the employees (n=200) of the manufacturing enterprises in Ankara OSTİM Organized Industrial Zone. According to the findings obtained in the analysis of the data, it was determined that organizational virtuousness positively affected the perceptions of organizational identification and organizational support. In addition, it has been determined that organizational support plays a mediating role in the effect of organizational virtuousness on organizational identification. As a result, organizational virtuousness as a positive behavior encourages the positive behaviors of the employees in the organization. The positivity seen in the employees is expected to increase the perceptions of organizational identification and organizational support.

Keywords: Organizational Virtuousness, Organizational Identification, Organizational Support, Mediating Role.

Atıf/Cite as: Erdem, A. T., Merdan, E. (2022). Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 197-212. doi: <https://doi.org/10.11616/asbi.1016770>

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Doç. Dr., Ahmet Tuncay Erdem, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, ahmeterdem@ibu.edu.tr (Sorumlu yazar).

² Öğr. Gör. Dr., Ethem Merdan, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, ethem.merdan@ahievran@ibu.edu.tr.

1. Giriş

Örgütler ulaşmak istedikleri amaç ve hedeflere ancak üstün yetenek ve özelliklere sahip yani erdemli kişilerle çalışarak ulaşabilirler. Bu kişiler aynı zamanda örgütü benimseyip, fedakârlık yapan, örgütle özdeşleşen ve özveriyle çalışan kişiler olarak bilinir. Bir sistemin en önemli kullanıcısının insan (Özcan ve Günlük, 2021: 78) olması nedeniyle, örgüt kendisini önemseyen insanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için farklı konularda onları desteklemelidir. Ancak bu şekilde işgörenin örgütle özdeşleşmesi ve örgütün başarılı olması sağlanabilir. Çünkü kendisinin desteklendiğini hisseden işgören örgütü daha fazla sahiplenecek, karşılığında daha fazla çalışarak örgütün başarıya ulaşmasını sağlayacaktır.

Örgütsel özdeşleşme ile bireylerin içinde buldukları örgüt ortak çıkarlar doğrultusunda birlikte hareket etmeleri beklense de bireylerin amaçlarıyla örgütün amaçlarının her zaman ortak noktada buluşmadığı görülmektedir (Erdem, 2020). Bu yüzden belirlenen amaçlar doğrultusunda işgöreni yönlendirmek isteyen örgütün işgörenin beklenti ve ihtiyaçlarını kısa sürede karşılayıp, sosyo-ekonomik açıdan desteklemesi önem arz etmektedir (Akgemci vd., 2018: 1330). Böylece erdemleri yüksek yönetici ve işgörenlerin desteklenmesiyle örgütsel özdeşleşme gerçekleşecek ve örgütün başarısının artması için çabalayan işgörenlerin olduğu bir örgüt iklimi oluşabilecektir (Nartgün ve Dilekci, 2016: 364; Aguilin ve Racelis, 2021).

Literatürde örgütsel erdemlilik konusunda yapılan araştırmalarda genel olarak erdemlilik olumlu bir örgütsel davranış olarak görülmekte olup bu kapsamda erdemlilik davranışının örgütleri olumlu yönde etkilediğine vurgu yapılmaktadır (Rezaei ve Rezaei, 2021). Literatürdeki çalışmalarda örgütsel erdemlilik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek arasındaki ilişkileri bütünsel olarak inceleyen çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Araştırmada örgütsel erdemlilik davranışının teşvik edebileceği örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme konuları üzerinde durulmaktadır. Araştırmanın *temel sorunu* olumlu ve pozitif örgütsel davranışlardan mahrum kalan örgütlerin çalışanlarıyla çatışma yaşamalarıyla bu örgütlerin her geçen gün daha da olumsuz etkilenmeleridir. Bu çerçevede *araştırmanın temel amacı*; örgütsel erdemlilik, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme algılarının etkileşimlerini analiz etmek olup, *araştırmanın sorusu*; “Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel destek aracı bir etkiye sahip midir” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın uygulaması Ankara OSTİM Sanayi Bölgesi’nde imalat sektörlerindeki mavi yakalı çalışanlara yönelik yapılmıştır. İmalat sektöründe faaliyet gösteren çalışanların ağır işlerde çalışmaları ve mesai saatlerinin yoğun olması nedeniyle olumsuz örgütsel davranışların bu işletmelerde daha sık görülebileceği düşüncesidir. Diğer yandan özellikle imalat sektörü işletme çalışanlarının örgütsel davranış algılarını pozitif etkileyecek politikalar oluşturulmasıyla rekabet üstünlüğü sağlanabilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Erdemlilik

Erdem kavramı saygı ve güven duyulma, nezaket, dürüstlük ve hoşgörü gösterme gibi niteliklere sahip olma olarak tanımlanabilir (Nartgün ve Dilekci, 2016: 364). Bireylerin en iyi olmak istedikleri durum ya da bireylerin üstün olmasını sağlayan nitelikler anlamına gelen erdemlilik (Caza vd., 2004: 173) ise, Latince “güç” veya “mükemmellik” anlamlarına gelen “Virtus” kelimesinden gelmekle birlikte hem bireysel hem de toplumsal açıdan iyiliği, doğruluğu sağlayan istek ve eylemleri ifade etmektedir (Bright vd., 2006: 251; Khorakian vd., 2016: 48). Örgütsel erdemlilik, etik düşüncesinden farklı olmakla birlikte bir zararın önlenmesi, yapılan sözleşmelerin yerine getirilmesi, uyumun sağlanması, kurallara ve düzenlemelere uyulması durumudur (Zamahani vd., 2013: 647) ve birey ya da örgütün sahip olduğu özelliklerdeki mükemmellik durumudur (Bright vd., 2006: 251). Başka bir ifadeyle örgütsel erdemlilik, işgörenlerin eylemlerini ve sosyo-kültürel faaliyetlerini ortaya koyan, örgüt içerisinde erdemliliğin yaygınlaşmasını ve sürekliliğin oluşmasını sağlayan bir süreç olarak da ifade edilebilir (Singh vd., 2018) Bu açıklamalardan yola çıkarak örgütsel erdemlilik, örgütün bulunduğu noktadan daha iyi yerlere gelebilmesi için kendisini ve işgörenlerini geliştirmesi, daha üst seviyelere getirmesi, mükemmelliği veya en iyiyi hedefleyen eylemlerde bulunması olarak tanımlanabilir.

Örgütsel erdemlilik iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılık şeklinde beş boyuta ayrılmaktadır. İyimserlik; örgüt üyelerinin büyük zorluklarla veya zorlu süreçlerle karşılaşmalar bile iyi şeyler yapacakları ve başarılı olacaklarına dair inançları anlamına gelmektedir. Güven; nezaket, düşünce ve saygının örgütü yönetmesi durumunda örgüt çalışanlarının ve yöneticilerinin birbirlerine güvenmeleridir. Merhamet; insanların birbirlerini önemsemeleri, şefkat duymaları, birbirleriyle ilgilenmeleri durumlarını ifade etmektedir. Bütünlük; güvenilirliğin, dürüstlüğün ve onurun örgüte hâkim olmasıdır. Bağışlayıcılık (affedcilik); hataların affedilmesi, bu hatalardan ders çıkarılması ve hataların öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmesidir (Cameron vd., 2004: 777; Rego vd., 2010: 216-217; Rego vd., 2011: 524; Singh vd., 2018: 90).

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, örgütün işgörene verdiği değer ve nitelikler sayesinde kendini tanımlaması (Akarca, 2020: 2053), işgörenlerin ve örgütün ulaşmaya çalıştığı hedef ve değerler konusunda birliktelik sağlaması ve böylece işgörenin örgütü benimsemesi, verilen görevleri içtenlikle tamamlaması olarak tanımlanabilir (Ghannam ve Taamneh, 2017: 1028). Başka bir ifadeyle örgütsel özdeşleşme, işgörenin çalıştığı örgütü tanımlamakta kullandığı kavramlar ve özelliklerle kendini bütünleştirmesi (Başar, 2010: 1661) veya örgütle güçlü bir bağ kurması (Köse ve Pehlivanoglu, 2020: 2152), işgörenin içinde bulunduğu örgüte ait olduğunu hissederek örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak görmesidir (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Bu ifadelerden yola çıkarak örgütsel özdeşleşme, örgütün karşılaştığı olumlu veya olumsuz her durumunu işgörenin kendisininmiş gibi benimsemesi ve buna yönelik adımlar atması olarak tanımlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin kendilerini tanımladığı, iş hayatını yönlendirmek için kullandığı, üyesi olduğu örgütün kimliğini taşıyarak hayatını sürdürdüğü ve bu kimliği kendi benliği ile içselleştirdiği, gruba yönelik duygusal bağlılığın ve birlikteliğin yüksek olduğu bir süreçtir (Ashforth vd., 2008: 334; Timur ve Behram, 2021: 139). Bu süreç, örgütün işgörenler üzerindeki etkisinin artması ve yönetimin amaçlarına ulaşması için koşullar oluşturması, verimliliğin, kalitenin ve işgören memnuniyetinin artması (Ghannam ve Taamneh, 2017), örgütün hedeflerine hızlı bir şekilde ulaşması ve başarılı olması açısından önem taşımaktadır (Hamzagić, 2018: 32).

Örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, değerlendirici, duygusal ve davranışsal olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; bilişsel boyut, işgörenin belirli bir grubun veya sınıfın üyeliği hakkındaki bilgisini; değerlendirici boyut, işgörenin bir grup veya sınıfı değerlendirme durumunu; duygusal boyut, işgörenin üyesi olduğu gruba yönelik yüklediği değeri veya bağlılığını; davranışsal boyut ise işgörenin grup davranışlarına katılımını ve desteğini ifade etmektedir (Van Dick ve Wagner, 2002: 131-132).

2.3. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, örgütün işgörenlerin sunduğu katkılara karşılık refahını önemsemesi ve mutluluğuna yönelik değerler üretmesidir (Eisenberger vd., 1986: 501). Diğer yandan örgütsel destek, işgörenin örgütün başarısına yaptığı katkının önemsendiğine ve kendisine değer verildiğine ilişkin algısı olarak da ifade edilebilir (Krishnan ve Mary, 2012: 2; Mary, 2015: 47; Jamil vd., 2019: 1). Başka bir ifadeyle örgütsel destek, işgörelere işlerini daha iyi yapmaları ve üretken olmaları için örgüt tarafından desteklendiklerine yönelik bir güvencedir (Naujokaitiene vd., 2015: 1). Buradan hareketle örgütsel destek, başarılı olmasını sağlayan ve örgüt tarafından işgörene sunulan her türlü maddi veya manevi faydalar olarak tanımlanabilir.

Bir işgören yaptıkları konusunda örgütün kendisine destek verdiğini algılamasıyla, oluşacak sorunlar karşısında kendisini güvende ve örgütün arkasında olduğunu hissetmekte (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 585) ve bu durum işgörenin hem iş hem de yaşam doyumunu artırmakta, performansının yükselmesini sağlamaktadır (Bakan vd., 2017: 1035). Ayrıca örgütsel desteği hisseden işgörenin prososyal davranışlarında (olumlu sosyal davranış) artış ve daha fazla çabanın olduğu (Sihag ve Sarikwal, 2015: 19), kendisini daha iyi hissettiği ve duygularını rahatça ifade ettiği (Demirer, 2017: 1044), örgütün vizyon ve misyonuna daha bağlı olduğu, yaratıcılıklarının yüksek olduğu (Can vd., 2017: 223), yenilikçi davranışlar gösterdiği (Rakowska vd., 2020: 150), işe devamsızlıkta düşüş, örgütsel bağlılıkta ve örgütte kalma

niyetinde artış olduğu (Krishnan ve Mary, 2012: 2-3) ve bu olumlu durumlar neticesinde örgütle karşılıklı çıkarların korunduğu (Akçakanat vd., 2018: 176-177) gözlemlenmektedir. Örgütten yeterli desteği alamayan işgörenlerin ise performanslarının ve iş tatminlerinin düşük, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu ve kendilerini değersiz hissettikleri söylenebilir (Çobanoğlu ve Derinbay, 2011: 177). Bunların yanı sıra işgören kendisini mutsuz, verimsiz, isteksiz, çaresiz hissedebilir ve işe yönelik ilgileri giderek azalabilir.

2.4. Örgütsel Erdemlilik, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Destek İlişkileri

Örgütsel erdemlilik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek konularını ele alan literatürdeki birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda örgütsel erdemlilik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek konuları genelde olumlu örgütsel davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Serinikli; Cheung ve Law, 2008; Sluss vd., 2008; Özdemir, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Çelik ve Findik, 2012; Marique vd., 2013; İplik vd., 2014; Nartgün ve Kalay, 2014; Shen vd., 2014; Erdem vd., 2015; Sökmen vd., 2015; Coşkun ve Afşar, 2016; Ghosh, 2016; Lam vd., 2016; Kerse ve Karabey, 2017; Kılıç ve Gülen, 2019; Battal ve Soyalin, 2020; Demir, 2020; Altaş, 2021).

Örgütsel erdemlilik kavramı ile ilgili literatürde işgörenlerin mesleklerine yönelik olumlu faaliyetleri ve verimli çalışma biçimleri gibi genel bir anlayış vardır. Örgütsel özdeşleşme de işgörenlerin örgütün bir parçasıymış gibi hissetme durumu olarak nitelendirilmektedir. Bu çerçevede örgütsel erdemlilik ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik örtüşen özellikler bulunmaktadır. Tapan ve Bozkurt (2019) örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiğini belirterek bu etkileşimin personel güçlendirmeye de etkileşimde olacağını belirtmektedir. Jo (2019)'ya göre örgütte işgörenlerin erdemlilik algılarının yükselmesiyle örgütle özdeşleşmelerinin de artacağını belirtmektedir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın ilk hipotezi geliştirilmiştir.

H1: Örgütsel erdemlilik örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

Erdem gerek bireylerin sosyal hayatlarında ve gerekse iş yaşamlarında onları olumlu davranışlara sevk eden kavram olmakla birlikte erdemlilik davranışı özellikle örgütlerde işgörenlerin birbirlerini destekleme dürtülerini harekete geçirdiği düşünülebilir. Nitekim ilgili literatürde Klammer (1997)'a göre insanlardaki erdemlilik davranışları özellikler örgüt ortamında birbirlerine yönelik desteği güçlendirmektedir. Naseem vd. (2020) örgütlerde çalışanlarda görülen örgütsel erdemlilik algısının örgütsel destek algısını da güçlendireceğini belirtmektedir.

H2: Örgütsel erdemlilik örgütsel desteği pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme örgütlerde işgörenlerin olumlu yönde etkilenecek örgüte karşı pozitif davranışlar sergilemelerini sağladığı belirtilmektedir. Bu kapsamda literatürde yapılan yayınlar (Sluss vd., 2008; Cheung ve Law, 2008; Özdemir, 2010; Çelik ve Findik, 2012; Nartgün ve Kalay, 2014; Coşkun ve Afşar, 2016; Battal ve Soyalin, 2020; Demir, 2020; Shen vd., 2014; Ghosh, 2016; Lam vd., 2016) örgütsel destek algılarının yükselmesiyle işgörenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının da güçlendiğini belirtmektedir. Nartgün ve Kalay (2014) örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm etkileşiminde destek ve özdeşleşmenin örgütsel sinizm algısını zayıflattığını belirterek olumlu örgütsel davranışların olumsuz davranışları azaltacağını belirtmektedir. Kılıç ve Gülen (2019) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Altaş (2021) çalışmasında örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiğini belirtmektedir.

H3: Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

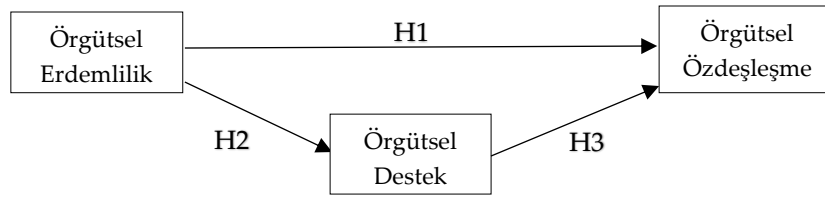
Örgütlerde işgörenlerin erdemlilik algılarının yüksek olmasıyla örgütle özdeşleşmeleri artacağı literatürde genel kanı olarak görülmektedir. Örgütsel desteğin bu etkileşimi olumlu yönde güçlendireceği de söylenebilir. Turunç ve Çelik (2010) algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. İplik vd. (2014) örgütlerde görülen olumlu örgütsel davranışın diğer örgütsel davranış türlerini de olumlu etkilediğini belirterek örgütsel desteğin örgütlerde özdeşleşme algısını da arttırdığını belirtmektedir. Bununla birlikte literatürde örgütsel destek, örgütsel erdemlilik ve örgütsel özdeşleşmeyle ilgili araştırmalarda her üç kavramında örgütleri pozitif yönde etkileyen davranış biçimleri

olduğu belirtilerek bu konuların aracılık rolüne yönelik olduğu da belirtilmektedir (Sluss vd., 2008; Erdem vd., 2015; Uzun, 2018). Bu bilgiler ışığında araştırmanın son hipotezi aşağıdaki biçimde tasarlanmıştır.

H4: Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı etkisi vardır.

Araştırma kapsamında tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilen bu niceliksel araştırmada örgütsel erdemlilik eksojen değişken, örgütsel özdeşleşme ise endojen değişkendir. Araştırmanın modelinde bir de örgütsel erdemlilik değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerindeki etkisinde örgütsel destek değişkeninin herhangi bir etkisi olup olmadığını araştırmak için de örgütsel destek aracı (mediatör) değişkeni bulunmaktadır. Modelde yer alan örtük eksojen değişken Örgütsel Erdemlilik 15 gözlenen değişken yardımıyla, Örgütsel Özdeşleşme örtük endojen değişkeni ise 6 adet gözlenen değişken yardımıyla ve Örgütsel Destek örtük aracı değişkeni ise 8 adet gözlenen değişken ile ölçülmektedir. Araştırmanın önerisi; örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu olarak etkilediği ve örgütsel desteğin bu ilişki üzerinde aracı etkisi olduğu şeklindedir. Önermenin şekilsel olarak modeli şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Yöntem

3.1. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemleri

Araştırmanın verileri anket yöntemi elde edilmiştir. Soru formunun ilk kısmında demografik özellikleri taşıyan ifadeler yer almaktadır. İkinci kısımda 15 ifadeli örgütsel erdemlilik örtük değişkeni Cameron vd. (2004) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye Erkmen ve Esen (2012) tarafından uyarlanmıştır. Örgütsel Destek örtük değişkeni, 8 ifadeden oluşmakta, Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ve Eşkin Bacaksız (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Örgütsel Özdeşleşme örtük değişkeni 6 ifadeden oluşmakta ve Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Nicel veriler, geliştirilen soru formunun dijital forma dönüştürülmesi ve katılımcılara bu dijital form linkinin gönderilmesi ile toplanmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Çalışma kapsamında uygulanan soru formundan elde edilen verileri analiz etmek için “SPSS 22.0” ve “SmartPLS” programı kullanılacaktır. Örgütsel erdemlilik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek ölçeklerinin geçerliliklerini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirliklerini tespit etmek için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi; demografik özellikleri belirlemek için tanımlayıcı istatistiksel analizler; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolünü incelemek için ise Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır.

Bu araştırmanın yapılabilmesi için Kırşehir Ahi Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etik Kurulu’ndan 16.09.2021 tarih ve 2021/6/6 numaralı kararında Etik Kurul İzni alınmıştır. Araştırma etik ilke ve kurallara uyularak hazırlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi’ndeki işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise OSTİM Organize Sanayi Bölgesi’ndeki bir imalat işletmesinin 210 çalışanı olarak belirlenmiştir. Tam sayım örnekleme yöntemiyle 200 çalışana anket uygulanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Demografik veriler analiz edildiğinde araştırmaya katılanların yarısından fazlasını %54,3 ile kadın katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %71,9 gibi önemli bir kısmı evlidir. Yaş dağılımlarına göre katılımcıların yarısından fazlasının %53,8 ile 26-35 yaş arasında yer aldığı görülmekte olup, en az katılım %3,3 ile 55 yaş ve üstü, %5,7 ile 25 yaş ve altı çalışanlardan olmuştur. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu %60 ile lisans mezunlarından %26,7 ile lisansüstü bir dereceden mezun olan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanlardan yalnızca %16,7'si yönetici pozisyonunda çalışmakta olup, geriye kalan %83,3 ise personel olarak çalışmaktadır.

4.2. Güvenirlilik ve Geçerlilik

Araştırma modelinde yer alan örtük ve gözlenen değişkenlere ilişkin güvenilirlik, geçerlilik ölçümleri ve önermelerin analizi ile örgütsel destek örtük değişkeninin aracılık etkisi Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (KEKK-YEM) ile analiz yapmaya yardımcı olan SmartPLS3 programı ile gerçekleştirilmiştir. Bu program ile güvenilirlik analizi gerçekleştirilmeden önce araştırma modelindeki değişkenlerin nedensellik durumları incelenir ve araştırmacı tarafından değişkenlerin yansıtıcı (reflektif) yapıda mı yoksa düzenleyici (formatif) yapıda mı olduğuna karar verilir. Eğer gözlenen değişken örtük değişkenin nedeni ise reflektif ilişki, tam tersi örtük değişken gözlenen değişkenin nedeni ise formatif ilişki söz konusudur (Henseler ve Fassott, 2010). Bu araştırma modelinde örtük değişkenler gözlenen değişkenler yardımıyla açıklanmakta yani örtük değişkenin nedeni gözlenen değişkenler olarak kabul edildiği için yansıtıcı (reflektif) yapı söz konusudur.

KEKK-YEM modelinde örtük ve gözlenen değişken yapılarının güvenilirliği ve geçerliliğini incelemek için SmartPLS3 programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu sebeple ilk olarak dışsal modele ilişkin bulgular incelenir. Dışsal modelde örtük değişkenler ile gözlenen değişkenlerin korelasyon katsayılarının 0,7 veya daha yüksek olması gözlenen değişkenin bağlı olduğu örtük değişkenin varyansının en az yarısını açıkladığı şeklinde yorumlanmaktadır (Garson, 2016: 60-61). 0,5 ve üzeri madde yükleri ise kabul edilebilir seviyede değerlendirilmeye birlikte 0,5'in altında kalanlar modelden çıkartılmalıdır (Afthanorhan, 2013: 200-201). Keşifsel araştırmalar için ise 0,4 ve üzeri madde yükleri yeterli kabul edilmektedir (Wong, 2013: 21). SmartPLS3 KEKK-YEM analiz programı ile yapılan test neticesinde modelde yer alan örtük ve gözlenen değişkenlere ilişkin yük katsayıları, Cronbach's Alpha, Birleşik Güvenirlilik (CR) ve Çıkartılan Ortalama Varyans (AVE) değerleri tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Ölçek Faktör Yükleri

Değişkenler	Maddeler	Yük	Cronbach's α	CR	AVE
Örgütsel Destek	DST1	0,870	0,946	0,955	0,730
	DST2	0,865			
	DST3	0,884			
	DST4	0,904			
	DST5	0,912			
	DST6	0,650			
	DST7	0,898			
	DST8	0,822			
Örgütsel Erdemlilik	ERD3	0,647	0,912	0,926	0,534
	ERD4	0,787			
	ERD5	0,763			
	ERD6	0,743			
	ERD7	0,716			
	ERD9	0,609			
	ERD10	0,662			
	ERD12	0,791			
Örgütsel Özdeşleşme	ERD13	0,828	0,881	0,909	0,625
	ERD14	0,660			
	ERD15	0,794			
Örgütsel Özdeşleşme	OZD1	0,848			

OZD2	0,777
OZD3	0,772
OZD4	0,791
OZD5	0,774
OZD6	0,780

SmartPLS3 programı ile yapılan faktör analizi ile elde edilen bulgulara dayanarak güvenilirliği düşüren 0,6 değerinin altında faktör yüklerine sahip gözlenen değişkenler (ERD1, ERD2, ERD8, ERD11) modelden silinmiştir. Gerçekleştirilen bu revizyon neticesinde yapılan analiz sonucunda ulaşılan bulgulara göre değişkenlere bağlı madde yükleri 0,609-0,912 değerleri arasında olup kabul edilebilir düzeydedir. KEKK-YEM modeli analiz programı olan Smart PLS3 ile araştırma modelinin ve modeldeki yapıların güvenilirliğinin kontrol edilerek anlaşılabilmesi için bakılan diğer göstergeler ise Cronbach's Alpha (α) ve Birleşik Güvenilirlik (CR) katsayılarıdır. Bu değerlerin 0,7 üzerinde olması beklenmekte olup 0,60-0,70 arası keşifsel araştırmalar için kabul edilebilir olup 0,70-0,95 oldukça güvenilir seviyede kabul edilir (Sarstedt vd., 2017: 16; Tutar ve Erdem, 2020: 328). Tablo 2 incelendiğinde α değerlerinin 0,881-0,963 arasında ve CR değerlerinin 0,909-0,955 aralığında olduğu ve oldukça güvenilir düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

KEKK-YEM ile gerçekleştirilen araştırmalarda araştırma modelinin geçerlilik analizi için yakınsama (convergent) ve ayrışma (discriminant) geçerliliği incelenmektedir. Hem ayrışma hem de yakınsama geçerliliği için AVE değerleri yorumlanmaktadır. AVE değerinin 0,5 üzerinde olması geçerliliğin sağlandığı anlamına gelmektedir (Garson, 2016: 65). Tablo 2'de gösterilen AVE değerlerinin her 3 değişken içinde 0,5'in üzerinde olması sebebi ile yakınsama geçerliliğinin sağlanmış olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca AVE değerlerinin karekökleri modelin ayrışma geçerliliği içinde kullanılabilen bir değerdir. Bu protokol Fornell-Larcker kriteri olup, bu analize ilişkin bulgular tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Fornell-Larcker Iraksak Geçerlilik Bulguları

	Örgütsel Destek	Örgütsel Erdemlilik	Örgütsel Özdeşleşme
Örgütsel Destek	0,855		
Örgütsel Erdemlilik	0,409	0,731	
Örgütsel Özdeşleşme	0,614	0,493	0,790

Fornell-Larcker protokolü ile elde edilen değerler AVE değerinin kareköküdür. Ayrışma geçerliliğinin sağlanabilmesi için örtük bir değişkenin korelasyon katsayısının diğer örtük değişkenler ile arasındaki korelasyon değerinden daha büyük olması gerekmektedir (Wong, 2013: 23). Bu araştırma modelinde örgütsel destek örtük değişkeninin AVE değeri 0,730 olup karekökü 0,855'tir. Bu durumda, örgütsel destek örtük değişkeninin korelasyon katsayısı, örgütsel erdemlilik örtük değişkeni (0,409) ve örgütsel özdeşleşme (0,620) örtük değişkeni ile arasındaki korelasyon katsayılarından daha yüksek bir değere sahiptir. Modelde yer alan diğer örtük değişkenlerin AVE karekökleri ve diğer örtük değişkenler ile aralarında olan korelasyon değerleri incelendiğinde her birinin kendi karekökü diğer örtük değişkenlerle olan korelasyon değerlerinden yüksek olup ayrışma geçerliliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır. Fornell-Larcker kriteri ve çapraz yükler (cross loadings) gibi geleneksel ayrışma geçerlilik yöntemlerinin yanı sıra Henseler vd. (2015) yeni bir ayrışma geçerlilik analiz yöntemi olarak Heterotrait-Monotrait (HTMT) değerinin de incelenmesini önermişlerdir ve örtük değişkenler arasındaki HTMT değerinin 0,90 değerinden daha düşük olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu araştırma modeline ait HTMT analiz sonucu tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Heterotrait-Monotrait Değeri ile Iraksak Geçerlilik Bulguları

	Örgütsel Destek	Örgütsel Erdemlilik
Örgütsel Erdemlilik	0,415	
Örgütsel Özdeşleşme	0,640	0,539

Tablo 3 incelendiğinde HTMT oranlarının tüm değişkenler için 0,90 üst sınırının altında olduğu ve böylece ayrışma geçerliliğinin sorunsuz olarak sağlanmış olduğu anlaşılmaktadır.

KEKK-YEM modellerinde bir diğer problem de çoklu doğrusallık (multi collinearity) sorunu olup, böyle bir sorunun varlığının anlaşılabilmesi için incelenmesi gereken değer SmartPLS programı ile elde edilen Variance Inflation Factor (VIF) değerleridir. Burada dikkat edilmesi gereken husus VIF değerlerinin üst sınır kabul edilen 0,5'in altında olmasıdır. Modeldeki değişkenlerin 0,5'in altında olması maddeler ve değişkenler arasında çoklu doğrusallık probleminin olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Hair vd., 2011: 145). Tablo 4'te VIF değerlerine ilişkin bulgular gösterilmektedir.

Tablo 4: Çoklu Doğrusallık (VIF) Bulguları

Değişken	Madde	VIF	Değişken	Madde	VIF
Örgütsel Destek	DST1	3,466	Örgütsel Özdeşleşme	OZD1	3,515
	DST2	3,446		OZD2	2,525
	DST3	3,732		OZD3	2,243
	DST4	4,574		OZD4	2,258
	DST5	4,841		OZD5	2,053
	DST6	1,621		OZD6	2,154
	DST7	4,300			
	DST8	2,843			
Örgütsel Erdemlilik	ERD3	2,233	ERD10	1,683	
	ERD4	2,707	ERD12	2,432	
	ERD5	2,152	ERD13	3,004	
	ERD6	2,411	ERD14	1,694	
	ERD7	1,714	ERD15	2,296	
	ERD9	1,609			

Tablo 4'te yer alan VIF değerlerine ilişkin veriler incelendiğinde tüm gözlenen değişkenlerin VIF değerlerinin referans değeri olan 0,5 değerinin altında yer aldığı görülmekte ve böylece araştırma modelinde çoklu doğrusallık sorunu yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgulardan yola çıkarak araştırma modelinde yer alan tüm örtük değişkenler ile bağlı buldukları gözlenen değişkenler ve kendi aralarında güvenilir ve geçerli bir ölçüm modeli kurulduğu anlaşılmış olup dışsal modelin analizi tamamlanarak yapısal modelin testlerine geçilmiştir.

4.3. Yapısal Model Analizi ve Hipotez Testi

KEKK-YEM ile gerçekleştirilen analizlerde eğer model yansıtıcı (reflective) özelliğe sahip ise içsel veya yapısal model değerlendirmesinde yol (path) analizinden istifade edilmektedir. Yol analizi gerçekleştirildikten sonra ilk önce R^2 değeri ve yol katsayıları kontrol edilmekte olup; $R^2 \geq 0,75$ ise endojen değişkenin çok güçlü olarak açıklandığı, $R^2 \geq 0,50$ ise endojen değişkenin güçlü olarak açıklandığı, $R^2 \geq 0,25$ ise endojen değişkenin zayıf olarak açıklandığı şeklinde yorumlanmaktadır. Yol katsayılarının değerlendirilmesine ilave olarak SmartPLS3 bootstrapping prosedürü ile t değerleri (çift kuyruklu) üretilmekte olup bu değerler ile hipotez testleri sınanmaktadır. Üretilen t değerleri yorumlanırken; 1.65 (önem seviyesi = %10), 1.96 (önem seviyesi = %5), ve 2.58 (önem seviyesi = %1) olarak değerlendirilmektedir. Son olarak blindfolding prosedürü ile endojen değişkenlerin açıklanma gücünü ölçmek için kullanılan Q^2 değeri analiz edilmektedir. Burada $Q^2 > 0$ ise, bu durum; eksojen faktörlerin, endojen faktörleri tahmin edebilme gücüne sahip olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Hair vd., 2011: 145).

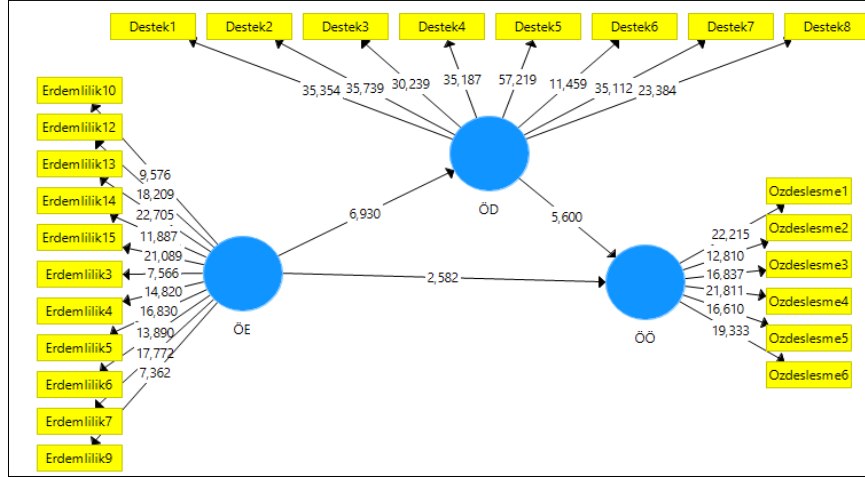
Tablo 5'de örtük değişkenlere ait R^2 , yol katsayıları ve Q^2 değerleri gösterilmektedir.

Tablo 5: Yapısal Model Yol Katsayıları, R^2 ve Q^2

	Örgütsel Erdemlilik	Örgütsel Özdeşleşme	R^2	Q^2
Örgütsel Destek	0,409	0,504	0,167	0,118
Örgütsel Özdeşleşme	0,285		0,452	0,254

Araştırma modelinde yer alan endojen örtük değişkenlere ait R^2 , Q^2 değerlerine ait bulgulardan hareketle, bu değerlerin sıfırdan büyük olması sebebi endojen değişkenlerin araştırma modeli içerisinde açıklandığı anlaşılmaktadır. Yol analizi ile elde edilen yol katsayıları değerlendirildiğinde ise Örgütsel Erdemlilik (ÖE) ve Örgütsel Destek (ÖD) arasındaki yol katsayısının 0,409 olduğu, yine Örgütsel Erdemlilik (ÖE) ve Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ) arasındaki yol katsayısının 0,285 olduğu yine Örgütsel Destek (ÖD) ve Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ) arasındaki yol katsayısının 0,504 olduğu ve bu katsayıların değerlerinden anlaşılacağı üzere aradaki ilişkilerin çok güçlü ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır.

Şekil 2: Bootstrapping Prosedürü ve t Değerleri



Dışsal modele ilişkin güvenilirlik, geçerlilik, çoklu doğrusallık gibi ölçüm doğruluğuna ilişkin değerlendirmelerden sonra içsel model olarak da adlandırılan yapısal modele dair analizler yapılmış ve modelin açıklama gücü incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak dışsal ölçüm modelinde gözlenen değişkenler ile örtük değişkenlerin temsil edilebildiği ve bu temsil ilişkisinin güvenilir ve geçerli olduğu değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelerden sonra araştırmanın çıkış noktasını oluşturan sorular ve bu soruları cevaplandırabilmek için geliştirilmiş hipotezlerin testine geçilmiştir. SmartPLS3 programı ile Hipotez testi için bootstrapping prosedüründen istifade edilmiş ve şekil 2’de gösterilen değerlere ulaşılmıştır. Araştırma hipotezlerinin testi için ise t test, standart sapma ve p değerleri incelenmiştir. Bu değerler tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Hipotez Test Sonuçları

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	Hipotez
ÖD -> ÖÖ	0,504	0,506	0,090	5,600	0,000**	Kabul
ÖE -> ÖD	0,409	0,422	0,059	6,930	0,000**	Kabul
ÖE -> ÖÖ	0,285	0,290	0,110	2,582	0,010**	Kabul

**p<0,1 ve %99 güven aralığında anlamlı

Gerçekleştirilen analiz neticesinde ulaşılan bulgular değerlendirildiğinde; örgütsel erdemlilik değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır hipotezi, örgütsel erdemlilik değişkeninin örgütsel destek değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır hipotezi ve örgütsel destek değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır hipotezleri $t > 2,58$ eşik değerinin üzerinde olup %99 güven aralığında anlamlı olduğu anlaşılmış olup, araştırmanın tüm hipotezleri kabul edilmiştir. Bu aşamadan sonra araştırmanın son hipotezi olan örgütsel erdemlilik değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeninin üzerindeki etkisinde örgütsel destek değişkeninin aracı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

4.4. Aracı (Mediator) Etki

KEKK-YEM modellerinde aracı etkinin varlığının ve boyutunun anlaşılabilmesi için SmartPLS3 programı ile bootstrapping prosedürü ile ulaşılan veriler değerlendirilir. Bu değerlendirme için modelin analizi neticesinde ulaşılan doğrudan (direct) etki ve dolaylı (indirect) etki değerleri değerlendirilmektedir.

Doğrudan etki, ekzojen değişken-örgütsel erdemlilik (ÖE) ile endojen değişken-örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) arasındaki ilişki (p^1), dolaylı etki ise örgütsel erdemlilik (ÖE) ekzojen değişkeninden örgütsel destek (ÖD) aracı değişkenine (p^2) ve örgütsel destek (ÖD) aracı değişkenden örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) endojen değişkenine (p^3) giden ilişkidir ($p^2 \cdot p^3$). Bu ilişkilerde eğer $p^2 \cdot p^3$ önemli değil, p^1 önemli ise aracı etki yok, eğer $p^2 \cdot p^3$ önemli, p^1 önemli değil ise tam aracı etki var, eğer eğer $p^2 \cdot p^3$ ve p^1 önemli ise kısmi aracı etkinin varlığından söz edilir ve $p^2 \cdot p^3 \cdot p^1$ işleminin sonucuna bakılır. Burada $p^2 \cdot p^3 \cdot p^1$ sonucu pozitif ise tamamlayıcı kısmi aracı etkiden (complementary mediation), negatif ise rekabetçi kısmi aracı etkiden (competitive mediation) söz edilir (Nitzl vd., 2016). Tablo 7’de bu ilişkilerin önem dereceleri görülmektedir.

Tablo 7: Aracı Etkiye İlişkin Bulgular

		Orginal Sample (O)	Sample Mean (M)	Std. Dev. (STDEV)	T Stat. (O/STDEV)	P Values
P1	ÖD-> ÖÖ	0,504	0,506	0,090	5,600	0,000**
P2	ÖE -> ÖD	0,409	0,422	0,059	6,930	0,000**
P3	ÖE -> ÖÖ	0,285	0,290	0,110	2,582	0,010**

Tablo 7 incelendiğinde p^1 ilişkisinin önemli olduğu aynı zamanda $p^2 \cdot p^3$ ilişkisinin de önemli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel destek değişkeninin örgütsel erdemlilik değişkeni ve örgütsel özdeşleşme değişkeni arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişki üzerinde kısmi aracı etkisinin olduğu anlaşılmakta olup araştırmanın son hipotezi olan; örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı etkisi vardır önermesi kabul edilmiştir. Ayrıca SmartPLS3 programı ile spesifik dolaylı etkilere ait bulgular üzerinden aracı etki varlığı anlaşılabilir. Tablo 8’de araştırma modeline dolaylı etkiler görülmektedir.

Tablo 8: Aracı Etki İlişkisi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ÖE -> ÖD-> ÖÖ	0,206	0,214	0,050	4,085	0,00**

Tablo 8’de ulaşılan bulgulardan da anlaşılacağı üzere örgütsel erdemlilik, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki anlamlıdır. Ekzojen değişkenin endojen değişken üzerindeki etkisi ($p1$) yani doğrudan etki önemli görülmüş, ekzojen değişkenin aracı değişken üzerindeki ($p2$) ve aracı değişkenin endojen değişken üzerindeki ($p3$) etkisi yani dolaylı etki de ($p2 \cdot p3$) önemli olup ($p > 0,00$) aracı etkinin varlığı anlaşılmıştır. Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel desteğin kısmi tamamlayıcı aracı etkisi gözlenmiştir.

5. Sonuç

Bu çalışma Ankara ilinde OSTİM Organize Sanayi Bölgesi’ndeki imalat işletmelerinin işgörenlerine yönelik yapılmıştır. Katılımcıların örgütsel erdemlilik, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme etkileşimlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu çerçevede “örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde örgütsel destek aracı bir etkiye sahip midir” sorusuna cevap aranmıştır. Araştırma kapsamında belirlenen soruya yönelik cevaplar alınabilmesi için kurgulanan hipotezlerin tümünün desteklendiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında işgörenlerin erdemlilik algılarının artmasından dolayı “örgütsel destek” algılarının arttığı ve bu durumun örgüt ortamında elverişli bir çalışma ortamı gelişmesine neden olduğu ve işgörenlerin “örgütsel özdeşleşme” algılarını güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan işgörenlerin örgütsel destek algılarının “örgütsel özdeşleşmeyi” arttırdığı, örgütsel erdemlilik algısının örgütsel

özdeşleşme algısını güçlendirirken bu iki algının etkileşimini de örgütsel destek algısının daha da güçlendirdiği yani aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçları örgütsel erdemlilik, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve diğer örgütsel psikolojiye ilişkin her tür olumlu psikolojik algının çalışanların örgüte ve mesleklerine karşı tutumlarını olumlu etkilemesi açısından önemlidir.

Araştırma bulgularına göre birinci hipotezde örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu belirlenmiştir ($p < .001$). Jo (2019), Güney Kore’de polis memurlarına yönelik yaptığı araştırmada örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Diğer bir araştırmada ise Tapan ve Bozkurt (2019) örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiğini belirlemiştir. Bu sonuca göre örgütsel erdemlilik, örgütsel özdeşleşmenin sağlanabilmesi için bir koşul olabilir. Tabiatıyla örgütsel özdeşleşmenin sağlanabilmesi için örgütsel erdemliliğin kazanılmasına yönelik faaliyetlerin geliştirilmesi faydalı olacaktır. Çalışmanın ilk hipotezine yönelik çalışmaların yeterli olmadığı ve çalışmanın bu noktada literatüre katkı yaptığı söylenebilir. Literatürdeki bu bulgular ile araştırmanın ilk hipotezinden elde edilen sonucun örtüştüğünü göstermektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezinde örgütsel erdemliliğin örgütsel destek üzerinde pozitif yönlü etkisi belirlenmiştir ($p < .001$). Naseem vd. (2020), Pakistan’da Telekomünikasyon sektörü çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada örgütsel erdemliliğin örgütsel desteği pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Eşkin Bacaksız (2016) hemşireler örneklemindeki araştırmasında örgütsel erdemlilik algısının örgütsel destek algısını da güçlendirdiğini belirlemiştir. Bu sonuç, örgütsel erdemliliğin kazanılmasıyla örgütün işgörene verdiği desteğin de artmasının sağlandığı şeklinde yorumlanabilir. İşgörene yeterli desteği sağlayan örgütlerin örgütsel erdemliliğe ve örgütsel mükemmelliğe, üst seviyeye ulaştığı ve bunun da erdemli bireylerin örgüte kazandırılmasıyla mümkün olabileceği söylenebilir. Bu noktada erdemli bireyler yetiştirebilmek için eğitim faaliyetleri düzenlemek, işgörenleri ödüllendirmek ve kariyer fırsatları sunmak yararlı olabilir. Literatür incelendiğinde örgütsel erdemliliğin örgütsel destek üzerine etkisini inceleyen yeterli düzeyde çalışmaya rastlanılamamıştır. Çalışmadaki hipotez testi sonucunda elde edilen bulgu literatüre katkı niteliğindedir. Araştırmanın ikinci hipotez bulguları ilgili literatürle örtüşmektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezinde örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p < .001$). Literatürde bu hipotezi destekleyen birçok araştırma olmakla birlikte (Cheung ve Law, 2008; Sluss vd., 2008; Marique vd., 2013; Shen vd., 2014; Erdem vd., 2015; Coşkun ve Afşar, 2016; Ghosh, 2016; Lam vd., 2016; Kılıç ve Gülen, 2019; Battal ve Soyali, 2020; Demir, 2020; Altaş, 2021) bu araştırmalarda örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği gözlemlenmektedir. Bulguya göre örgütsel destek arttıkça örgütsel özdeşleşmede artmaktadır. Bu durum, örgütün işgörene verdiği desteğin artmasıyla örgütsel bütünleşmenin-özdeşleşmenin de artacağı ya da desteklenen işgörenin de örgüte daha fazla değer verdiği şeklinde yorumlanabilir. Üçüncü hipotez de literatürle örtüşmektedir.

Araştırmanın dördüncü ve son hipotezinde örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel desteğin aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Hipoteze göre örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği ve örgütsel desteğin bu pozitif etkiyi artırdığı tespit edilmiştir. Eşkin Bacaksız (2016) İstanbul’da bir kamu hastanesinde hemşirelere yönelik yapmış olduğu araştırmada örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisinde örgütsel desteğin tam aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Sonuç olarak örgütsel erdemliliğin artması durumunda örgüte olan eğilim ve bütünleşmenin yani örgütsel özdeşleşmenin de daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Araştırma hipotez testleri sonucunda doğrudan desteklenen sonuçlar aracı etki ile de doğrulanmıştır. İmalat sektöründe örgütsel özdeşleşmeyi artırmak için örgütsel destek sağlanması önemlidir. Örgütsel özdeşleşmenin artırılmasında örgütsel erdemliliğin kazanılması da önem arz etmektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı etkisini bir bütün halinde ele alan tek bir çalışmaya (Eşkin Bacaksız, 2016) rastlanılmıştır.

Araştırma kapsamında zaman ve maliyet kısıtları başta olmak üzere, COVID-19 nedeniyle veri toplama yönteminin online olarak yapılması, işgörenlerin iş yoğunluğunun yüksek olması nedeniyle soru formuna

yeterince zaman ayıramamaları gibi kısıtları bulunmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gelecek çalışmalarda araştırma nitel araştırma yöntemi ile bulguların desteklenmesi sağlanabilir. İmalat sektörü dışında farklı sektörlerde de incelemeler yapılması önerilebilir. Ayrıca gelecek çalışmalarda araştırma konularının psikolojik sahiplenme, örgütsel adanma ve örgütsel tutkunluk gibi konuların aracı veya düzenleyici etkilerinin incelenmesi önerilebilir.

Kaynaklar

- Afthanorhan, W. M. A. B. W. (2013). A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), s.198-205.
- Aguiling, M. and Racelis, A. (2021). Virtuous Leadership for the New Normal: Identifying Leadership Virtues in a Philippine Leadership Program. *Philippine Academy of Management*, 4(1), s.23-34.
- Akarca, M. (2020). *Psikolojik Sahiplenmenin Kavramsal Farklılığı Ve Örgütsel Davranış Alanı İçerisinde İncelenen Diğer Yapılardan Farklılaştığı Noktalar Üzerine Bir Araştırma*. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(56), s.2049-2061.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Köse, S. (2018). *Akademisyenlerin Psikolojik Sağlık Ve Mutluluklarının Belirleyicileri Olarak Sosyal Ve Örgütsel Destek*. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3).
- Akgemci, T., Sağır, M. ve Şenel, G. (2018). *Örgütsel Desteğin Değişken ve Sınırsız Kariyer Yönelimleri Aracılığı İle Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), s.1327-1350.
- Altaş, S. S. (2021). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler*. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), s.875-891.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989). *Social Identity Theory And The Organization*. *Academy of Management Review*, 14(1), s.20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. and Corley, K. G. (2008). *Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions*. *Journal of Management*, 34(3), s.325-374.
- Bakan, İ., Güler, B. ve Kara, E. (2017). *Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Destek Alguları Üzerine Etkileri: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(4).
- Başar, U. (2010). *Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Olan Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. *Uluslararası 8. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul. s.1659-1669.
- Battal, F. ve Soyalin, M. (2020). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü*. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), s.161-173.
- Bright, D. S., Cameron, K. S. and Caza, A. (2006). The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), s.249-269.
- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. F. (2014). *İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi*. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Cameron, K. S., Bright, D. and Caza, A. (2004). *Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance*. *American Behavioral Scientist*, 47(6), s.766-790.
- Can, Y., Kaçay, Z. ve Soyer, F. (2017). *Spor Çalışanlarında Örgütsel Destek Algısı ve Yaratıcılık İlişkisi*. *ERPA International Congresses on Education 2017, Budapest, Hungary*, s.223-228.
- Caza, A., Barker, B. A. and Cameron, K. S. (2004). *Ethics and Ethos: The Buffering and Amplifying Effects of Ethical Behavior and Virtuousness*. *Journal of Business Ethics*, 52(2), s.169-178.

- Cheung, M. F. and Law, M. C. (2008). *Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong*. Asia Pacific Business Review, 14(2), s.213-231.
- Coşkun, M. ve Afşar, A. (2016). *Kamu Kurumlarında Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisine Yönelik Alan Araştırması*. Social Sciences Studies Journal, 2(3), s.32-43.
- Çelik, A. ve Fındık, M. (2012). *The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Identification*. International Journal of Economics and Management Engineering, 6(8), s.2089-2094.
- Çobanoğlu, F. ve Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 40(40), s.176-190
- Demir, S. (2020). *Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Yabancılaşma Arasındaki Yapısal İlişkiler*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(2), s.288-300.
- Demirer, M. C. (2017). *Örgütlerde Destek Algılarının Çalışanın Duygularını İfade Etmesi Üzerine Etkisi*. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(2), s.1043-1060.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, 71(3), s.500.
- Erdem, A. T. (2020). *Mesleki Özdeşleşmenin Tükenmişliğe Etkisinde İş Yükü Algısının Aracılık Rolü: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 11(Ek), s.89-103.
- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2015). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(2), s.38-62.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). *Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, Business and Economics Research Journal, Volume 3, Number 4, s.107-121.
- Eşkin Bacaksız, F. (2016). *Örgütsel Erdemliliğin Hemşirelerin Örgütle Özdeşleşme Düzeylerine ve Performanslarına Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü*. Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares. Regression and Structural Equation Models*. Statistical Publishing Associates. North Carolina: Statistical Associates Publishing.
- Ghannam, A. A. and Taamneh, M. M. (2017). *The Impact of Organizational Identification on Organizational Commitment among Governmental Employees in Jordan*. International Review of Management and Business Research, 6(3), s.1026-1034.
- Ghosh, S. K. (2016). *Linking Perceived Organizational Support to Organizational Identification: Role of Organization Based Self-Esteem*. Contemporary Management Research, 12(2).
- Hair, J., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet: *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19 (2), s.139-152.
- Hamzagić, E. (2018). *The Importance of the Organizational Identification in Forming Organizational Perception*. International review (1-2).
- Henseler, J. and Fassott, G. (2010). Testing Moderating Effects in PLS Path Models: An Illustration of Available Procedures. *Handbook of Partial Least Squares (713-735): Springer*.
- Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43(1), s.115-135.

- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoglu, I. E. (2014). *Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü*. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6(12)
- Jamil, J., Rathore, K., Qaiser, A. and Kanwal, F. (2019). *Does Perceived Organizational Support Influence Organizational Citizenship Behavior? Evidence from Telecom Sector in Lahore, Pakistan*. Pakistan Vision, 20(1), 1.
- Jo, S.W. (2019). *The Effects of Compassion and Virtue Experienced by Police Officer on Organizational Identification: Mediating Effects of Positive Emotions and Moderating Effect of Collective Self-Esteem*. Journal of Digital Convergence, 17(5), s.1-10.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü*. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(4), s.375-398.
- Khorakian, A., Maharati, Y. and Lorestany, H. Z. (2016). *Virtuousness And Effectiveness in Hospitals: The Moderating Role Of Organizational Culture*. Advances in Management and Applied Economics, 6(4), 45.
- Kılıç, G. ve Gülen, M. (2019). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği*. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 3(4), s.1570-1588.
- Klammer, J. D. (1997). *Speaking Up in the Workplace: Modeling the Implications of Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Being Heard, and Tokenism in the Relationship Between Voice and Civic Virtue*: University of Calgary.
- Köse, E. ve Pehlivanoglu, M. Ç. (2020). *The Effect of Organizational Identification on Organizational Commitment*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2), s.2151-2160.
- Krishnan, J. and Mary, V. S. (2012). *Perceived Organisational Support—An Overview on Its Antecedents and Consequences*. International Journal of Multidisciplinary Research, 2(4), s.2-3.
- Lam, L. W., Liu, Y. and Loi, R. (2016). *Looking Intra-Organizationally for Identity Cues: Whether Perceived Organizational Support Shapes Employees' Organizational Identification*. Human Relations, 69(2), s.345-367.
- Mael, F. and 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).
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G. and De Zanet, F. (2013). *The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A social Identity Perspective*. Group & Organization Management, 38(1), s.68-100.
- Mary, V. S. (2015). *Impact of Perceived Organisational Support on Job Satisfaction-A Study Report*. International Journal of Applied Science and Engineering, 3(2), s.45-48.
- Nartgün, S. S. and Dilekci, U. (2016). *Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness*. The Anthropologist, 24(1), s.363-372.
- Nartgün, Ş. S. ve Kalay, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri*. Electronic Turkish Studies, 9(2).
- Naseem, R., Akhtar, Q. and Akram, M. (2020). *Impact of Organizational Virtuousness on Workplace Spirituality with the Mediating Role of Perceived Organizational Support*. Journal of Management and Research, 7(2), s.75-103.
- Naujokaitiene, J., Tereseviciene, M. and Zydziunaite, V. (2015). *Organizational Support for Employee Engagement in Technology-Enhanced Learning*. SAGE Open, 5(4), 2158244015607585.
- Nitzl, C., Roldan, J. L. and Cepeda, G. (2016). *Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modeling: Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models*. Industrial Management & Data Systems.

- Özcan, M., ve Günlük, M. (2021). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Türkiye Finansal Raporlama Standartlarını Kabullerinin Teknoloji Kabul Modeli Çerçevesinde İncelenmesi*. İşletme Akademisi Dergisi, 2(1), s.76-93.
- Özdemir, A. (2010). *Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet Ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi*. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi. (1), s.237-250.
- Rakowska, A., Juana Espinosa, S. A. D. and Mendryk, I. (2020). Well-Being and Job Satisfaction of Employees Aged 50+, Perceived Organizational Support for Development and Innovation.
- Rego, A., Ribeiro, N. and Cunha, M. P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness As Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), s.215-235.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. and Jesuino, J. C. (2011). *How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship*. Journal of Business Research, 64(5).
- Rezaei, H. R. S. and Rezaei, H. R. K. (2021). The Mediating role of Happiness and Joy in the Impact of organizational Virtue on Job Desire. Resource Management in Police Journal of the Management Dept.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M. and Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 26(1), s.1-40.
- Serinikli, N. (2015). *Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının İşten Ayrılma Niyet, Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü*. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7(18), s.499-515.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y. and Zhang, Q. (2014). Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in A Chinese Context: Organizational Identification As A Mediator. *European Management Journal*, 32(3), s.406-412.
- Sihag, P. and Sarikwal, L. (2015). Effect of Perceived Organizational Support on Psychological Capital-A Study of it Industries in Indian Framework. *EJBO: Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*.
- Singh, S., David, R. and Mikkilineni, S. (2018). Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), s.88-102.
- Sluss, D. M., Klimchak, M. and Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), s.457-464.
- Sökmen, A., Ekmekçioglu, E. B. ve Çelik, K. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(1), s.125-144.
- Tapan, Ö. ve Bozkurt, S. (2019). Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracı Rolü Paper presented at the Birinci Uluslararası Güvenlik ve Stratejik Araştırmalar Sempozyumu: Türkiye-Rusya Arasında Bilimsel, Teknolojik ve Ekonomik İşbirliği, İstanbul, 2-3 Mayıs, 2019.
- Timur, A. ve Behram, N. K. (2021). *İşveren Markası Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Sosyal Kimlik Kuramı Bağlamında Bir Araştırma*. Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(1), s.135-150.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). *Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi*. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), s.183-206.
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve-SPSS uygulamaları. *Seçkin Yayıncılık*.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18)

- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), s.129-149.
- Wong, K. K.K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), s.1-32.
- Zamahani, M., Ahmadi, A., Sarlak, M. and Shekari, H. (2013). Virtuous Organization: A Structural Equation Modeling Approach. *Management Science Letters*, 3(2), s.647-654.